

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BGC

2023

La Evaluación través de la herramienta SISMAAD nos permite conocer el nivel de avance la implementación del Código de BGC, identificando además las brechas existentes para un efectivo diseño del Plan de trabajo de BGC 2024.

San Isidro, Lima

Informe Ejecutivo N°00031-2023-AGOBANCO/BGC-RS

1. Periodo de evaluación y responsables de elaboración

El presente informe corresponde a la evaluación del nivel de implementación del año 2023 y ha sido elaborado por el siguiente equipo:

Nombre	Rol asignado	Cargo	Unidad o área
María Elena Palacios Quiroz	Evaluador	Gerente Legal y de Cumplimiento Normativo	Gerencia Legal y de Cumplimiento Normativo
Karen Rojas Montoya	Evaluador	Analista de Buen Gobierno Corporativo y de Responsabilidad Social	Gerencia Legal y de Cumplimiento Normativo

2. Resultados del proceso de monitoreo

Los resultados del proceso de monitoreo se presentan en dos aspectos:

- Nivel de Implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC).
- Nivel de implementación del CBGC clasificado por secciones.

2.1. Nivel de Implementación del CBGC

De acuerdo con la Metodología integrada para la evaluación del cumplimiento de los sistemas de RSC, SCI, SIG, GCS, GIR y BGC, aprobada en octubre de 2020, AGROBANCO está ubicado en un nivel **“AVANZADO”**, alcanzando un indicador de cumplimiento autoevaluado de 83.06%.

El cuestionario del SISMAAD considera para el Sistema de Buen Gobierno Corporativo 37 preguntas, de las cuales 26 corresponden directamente al sistema de BGC y 10 corresponden a preguntas compartidas con los sistemas de Gestión Integral de Riesgos (GIR) y Sistema de Control Interno (SCI), cabe precisar que existen 3 preguntas de BGC que no son de aplicabilidad al banco, debido a que el Estado es nuestro único accionista, no se ha presentado transferencia de acciones y no se ha presentado condición de cese.

El indicador de cumplimiento para el presente año ascendió a 83.06% de cumplimiento, frente al puntaje obtenido el ejercicio anterior, el cual llegó a 82.52%, como se puede apreciar solo se ha logrado mejorar la puntuación en un 0.54%, esto debido a que al cierre del presente informe no se obtuvo evidencia del cumplimiento de actividades tales como, acta de directorio correspondiente al 3er trimestre del ejercicio 2023, en la cual se evidencie que el Directorio se mantiene informado de los pedidos que efectúan los directores, retroalimentación realizada por el Presidente a los miembros del directorio sobre los resultados de la evaluación de desempeño del 2022, evidencia de haber elevado a Directorio el



informe de Riesgos correspondiente al 1er semestre respecto del adecuado cumplimiento de la Política de Información, Informes o reportes semestrales de la gerencia de Riesgos al Directorio sobre la gestión de administración de riesgos, así como los referidos al estado de avance del seguimiento, control y manejo de riesgo.

A continuación, se adjunta los niveles de acuerdo con la metodología antes referida:



Nivel de madurez	Porcentaje mínimo	Operador	Porcentaje máximo	Detalle nivel de madurez
Inexistente	0.00%	<=	4.99%	La Empresa no ha reconocido la necesidad de implementar buenas prácticas de Gobierno Corporativo.
Inicial o Básico	5.00%	<=	29.99%	El nivel de madurez es considerado como inicial o básico. La Empresa ha tomado conocimiento de algunos temas relacionados a Gobierno Corporativo, pero no ha decidido llevar a cabo implementaciones periódicas.
Intermedio o en Desarrollo	30.00%	<=	59.99%	"El nivel de madurez es considerado como útil para el Gobierno Corporativo de la Empresa.
Establecido	60.00%	<=	79.99%	La Empresa muestra avances existiendo evidencia de prácticas de Gobierno Corporativo pero no se encuentran debidamente formalizadas y difundidas."
Avanzado	80.00%	<=	94.99%	"La Empresa reconoce los beneficios de implementar prácticas de Gobierno Corporativo, su valor estratégico y el impacto hacia sus grupos de interés.
Líder	95.00%	<=	100.00%	La Empresa implementa procedimientos, documentos relacionados a Gobierno Corporativo, los cuales se encuentran debidamente aprobados, documentados y difundidos."

Con la calificación obtenida nos mantenemos en el nivel de madurez Avanzado, lo cual evidencia que AGROBANCO cumple con las recomendaciones aplicables a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas y los objetivos de la Corporación FONAFE. AGROBANCO realiza el seguimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación de sus prácticas de Gobierno Corporativo a través de sus máximas instancias u órganos.

2.2. Nivel de Cumplimiento por pregunta respecto del parámetro alcanzado

El cuadro a continuación muestra el nivel de cumplimiento alcanzado por sección indicando la brecha existente entre el máximo valor de la sección:

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	% de cumplimiento
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado (EPE)	6.00	4.50	75.00%
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38.00	38.00	100.00%
Sección III	Derechos de Propiedad	68.00	50.42	74.15%
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182.00	144.75	79.53%
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42.00	40.50	96.43%
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	32.00	27.50	85.94%
Total		368.00	305.67	83.06 %

En el indicador general se ha obtenido mejoras, habiendo alcanzado un puntaje de 305.67 lo cual representa un porcentaje de cumplimiento de 83.06%, la presente evaluación nos ha permitido identificar aquellas actividades que calificadas con prioridad alta y media, que por lo tanto requieren ser priorizadas en el próximo ejercicio.

2.2.1. PRIORIDAD ALTA: Clasificación de preguntas con calificación entre 0 y 1, por lo cual debe priorizarse la elaboración de los planes de acción correspondientes para su implementación.

- 1) **BGC04A: Puntos de agenda**, esta considera con prioridad alta por haber alcanzado el nivel 1, debido a que contamos con el Reglamento de JGA aprobada por el Directorio pero se requiere la aprobación de la Junta General de Accionistas para su difusión, la mencionada aprobación se encuentra supeditada a la aprobación de la modificación del Estatuto Social del Banco. (Sección III – Derechos de Propiedad)
- 2) **PC22A – Plan de Sucesión** se clasifica como de alta prioridad, ya que a la fecha no contamos con un Plan de Sucesión. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia)

2.2.2. PRIORIDAD MEDIA: Clasificación de preguntas con calificación 2, por lo cual tienen una prioridad media para la elaboración de los planes de acción correspondientes.

- 1) **PC05A Alineamiento de Objetivos** se ha clasificado como pregunta con prioridad media para la elaboración de los planes de acción, siendo necesario implementar parámetros de cumplimiento (nivel de variación aceptable) respecto de las metas establecidas, así como informes trimestrales a la Gerencia General y semestrales a Directorio sobre el avance del cumplimiento del Plan Operativo Institucional, y el avance del cumplimiento de objetivos y metas del ejercicio, con respecto a la pregunta sobre. (Sección I – Objetivos de la EPE).
- 2) **BGC22A Remuneración de la gerencia**, se mantiene la calificación alcanzada en el ejercicio anterior, para mejorar la calificación en esta pregunta se necesita contar con una Política de remuneración para la Gerencia debidamente aprobada por el Directorio y en donde se consideren escenarios de remuneración fija y variable, adicionalmente será necesario contar con un informe de los dos últimos años consecutivos en donde se pueda evidenciar que se ha cumplido con los indicadores definidos para el pago de dicha remuneración variable, en caso de tratarse de un "Convenio de Gestión" se deberá adjuntar el Informe emitido por la SOA, respecto del cumplimiento de indicadores y compromisos suscritos en el respectivo Convenio de Gestión. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 3) **BGC17A Preparación y envío de información al Directorio** se mantiene la puntuación alcanzada el año pasado, debido a que aún no hemos logrado remitir al Directorio la información de los asuntos a tratar en la correspondiente sesión con una antelación de al menos 5 días útiles. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).

2.2.3. PRIORIDAD BAJA Clasificación de preguntas con calificación 3, por lo cual tienen una prioridad baja para la elaboración de los planes de acción correspondientes.

- 1) **BGC06A: Manual de JGA**, se mantuvo la calificación obtenida el año pasado (3), debido a que para calificar al puntaje máximo se requiere evidenciar que el Directorio al menos cada 2 años monitorea y propone modificaciones o actualizaciones al Reglamento de JGA, por lo cual se requiere contar con el Reglamento aprobado por JGA y vigente.
- 2) **BGC07A: Presidente del Directorio**, para llegar al puntaje máximo en esta pregunta se deberá evidenciar mediante acta de designación de Junta General de Accionistas el nombramiento de un director independiente como presidente del Directorio, acción que no es posible implementar en atención al art. 8° de la Ley 30893 Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 29064, a efectos de fortalecer el Banco Agropecuario – Agrobanco y establece facilidades para el pago de las deudas de sus prestatarios.

- 3) **BGC09A: Política de Aplicación de Utilidades**, respecto del ejercicio anterior, descendimos al puntaje 3, debido a que no contamos con evidencia que sustente la difusión con antelación de las condiciones específicas para la distribución de dividendos y/o reinversión. (Sección III – Derechos de Propiedad).
- 4) **BGC13AA – Reglamento de Directorio**, Se mantiene calificación obtenida ya que no podemos contar aún con dos directores independientes. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 5) **BGC15A – Perfiles de puestos gerenciales**, en este caso también mantenemos la calificación obtenida el ejercicio anterior, debido a que no se ha realizado la evaluación de desempeño de la Gerencia General. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 6) **BGC18A: Canales de Comunicación entre el Directorio y la Gerencia**, hemos descendido un punto debido a que no se contó con acta del tercer trimestre del ejercicio 2023 en la cual se evidencie que el Directorio se mantiene informado de los pedidos que efectúan los Directores.
- 7) **BGC19A – Evaluación de desempeño del Directorio**, nos mantuvimos en el puntaje alcanzado el ejercicio pasado, no se evidencio la retroalimentación brindada por el Presidente a los miembros del Directorio y que debió constar en acta. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 8) **BGC21A – Retribución del Directorio**, nos mantuvimos con la calificación del año anterior, no se cuenta con política que considere remuneración variable para los directores, este documento debe ser generado por FONAFE. (Sección IV – El Directorio y la Gerencia).
- 9) **BGC24A: Política de Información**, en esta pregunta se completó parcialmente la evidencia que nos permitía sustentar el nivel 4 de calificación, debido a que no se presentó evidencia de haber informado al directorio en el primer semestre 2023 sobre los asuntos relacionados al cumplimiento de la Política de Información y el correcto funcionamiento de los mecanismos de información. (Sección VI – Transparencia y divulgación)
- 10) **PC13A: Identificación y análisis de Riesgos I**, en esta pregunta hemos descendido del parámetro 4 al 3, debido a que no presentó evidencia de las actas de directorio en las cuales se evidencien los Informes semestrales de la gerencia de Riesgos en el proceso de administración de riesgos. (Sección V – Política de Riesgos y Código de Ética)
- 11) **PC14A: Identificación y análisis de Riesgos II**, en esta pregunta hemos mejorado la calificación de 3 a 4, debido a que el área de Riesgos ha evidenciado contar con una política del modelo de prevención de delitos, la cual contiene la inclusión de riesgos de fraude. (Sección V – Política de Riesgos y Código de Ética).

Las preguntas que han alcanzado puntaje 4 (cuatro) no requieren planes de implementación, pero si son objeto de monitoreo para asegurar su cumplimiento y por ende mantener el puntaje alcanzado.

2.3. Nivel de Cumplimiento por pregunta respecto del parámetro alcanzado

Sección	Nombre	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido (2022)	Puntaje Obtenido (2023)	Situación (*)
Sección I	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado	6.00	1.50	4.50	Mejóro
Sección II	Marco Jurídico de la EPE	38.00	38.00	38.00	Igual
Sección III	Derechos de Propiedad	68.00	50.92	50.42	Disminuyó
Sección IV	El Directorio y la Gerencia	182.00	145.25	144.75	Disminuyó
Sección V	Política de Riesgos y Código de Ética	42.00	37.50	40.50	Mejóro
Sección VI	Transparencia y Divulgación de la Información	32.00	30.50	27.50	Disminuyó
Total		368.00	303.67	305.67	

(*) Precisar "Igual", "Mejóro" o "Disminuyó"

En el puntaje general alcanzado se observa mejora respecto del ejercicio anterior esto debido a que a pesar de haber disminuido nuestro puntaje en las preguntas referidas a las secciones III, IV y VI, en las cuales no hemos podido evidenciar el cumplimiento de actividades, entre ellas la difusión con antelación de las condiciones específicas para la distribución de utilidades y/o reinversión, la presentación de un acta correspondiente al 3er trimestre en el cual se evidencie que el directorio se mantiene informado de los pedidos realizados por los directores y la ausencia de acta de directorio y/o comité de Riesgos en las cual se haya informado lo relacionado al cumplimiento de la Política de Información así como el correcto funcionamiento de los mecanismos de información.

Con respecto a las secciones I y V, en la cuales hemos presentado mejoras, estas están básicamente orientadas a las preguntas conjuntas PC09A y PC14A, en las cuales hemos logrado incluir en el Plan Estratégico Institucional indicadores de los sistemas de BGC, RSC, SCI y SIG y la aprobación de la Política del Modelo de Prevención de Delitos en los cuales se han considerado los riesgos de fraude.

3. Solicitud de Excepción en atención al marco legal vigente para AGROBANCO

Mediante carta N° 00259-2023-AGROBANCO/GGR del 22.05.2023 emitida por la Gerencia General se reiteró la solicitud de excepción, respecto de:

- Pregunta BGC07A, el puntaje máximo alcanzado es el nivel 3, debido a que para nivel 4, se requiere que el Presidente del Directorio sea un Director Independiente, acción que no es posible implementar debido a que la Ley N° 30893 Ley de Fortalecimiento de AGROBANCO de diciembre 2018, establece que el Presidente del Directorio será uno de los miembros propuesto por el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riesgo – MIDAGRI.
- Pregunta BGC13A, el puntaje máximo alcanzado es el nivel 3, debido a que para nivel 4, se requiere que cuando menos, dos de los directores, cumplan con los requisitos para ser considerado Director Independiente establecidos en el Reglamento y declaren su condición de independiente, acción que no es posible implementar debido a que la Ley N° 30893 Ley de Fortalecimiento de AGROBANCO, establece que uno de los miembros es considerado Director Independiente.

En las preguntas BGC07A y BGC13A, se aplica una excepción a FONAFE, atendiendo a su marco legal vigente, es por ello que consideramos que ese mismo criterio debe aplicar a AGROBANCO, debido a que en la normativa que regula el Banco, específicamente la Ley N° 30893, Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 29064, a efectos de fortalecer el Banco Agropecuario – AGROBANCO, emitida el 28 de diciembre de 2018 se indica que se contará con un Director Independiente y que el Presidente de Directorio será el Director propuesto por el MIDAGRI.

Cabe precisar que con fecha 27.10.2023 mediante Oficio Circular N°0013-2023, FONAFE informa que en la segunda disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31912 – Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica, la respuesta ante la emergencia y el peligro inminente por la ocurrencia del fenómeno el Niño para el año 2023 y dicta otras medidas, ha modificado, entre otros, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1031, a fin de establecer que los Directores de las Empresas del Estado deben estar compuestos por no menos de cinco (5) ni más de siete (7) Directores, de los cuales al menos dos (2) deben ser Directores Independientes, seleccionados de acuerdo a los procedimientos aprobados por FONAFE, la incorporación de los Directores Independientes será implementada en un plazo que no exceda las medidas de adecuación correspondientes por las instancias competentes. Una vez implementado lo señalado referente a la designación de dos (2) Directores Independientes podremos calificar en la pregunta BGC13A, por lo cual se mantendría la solicitud de excepción para la pregunta BGC07A, en la cual se solicita que la presidencia del Directorio recaiga en un Director Independiente.

4. Implementación del Plan de trabajo del ejercicio 2023

N° Pregunta	Descripción de Pregunta	Parámetro obtenido	Parámetro meta	Actividad	Implementación
BGC04	Puntos de Agenda	1	3	a) Aprobación del Reglamento de Junta General de Accionistas que incluya criterios para la solicitud de información. Nivel de aprobación JGA. b) Difusión de los criterios a través de captura de pantalla del portal web o intranet y/o correo electrónico o cualquier otro medio que lo ponga a disposición de los interesados.	El Reglamento de Junta General de Accionistas cuenta con aprobación del Directorio, conforme a lo coordinado con el área Legal de Fonafe, en cuanto se apruebe la modificación del Estatuto Social de Agrobanco (el cual se encuentra observado por la SBS) se remitirá a JGA para su aprobación. <u>Acción no implementada.</u> Calificación = 1
PC09	Indicadores de los sistemas	0	3	a) Incluir en el Plan Operativo Institucional indicadores para por los 3 sistemas de BGC, SCI y GIR	Tanto en el Plan Estratégico Institucional como en el Plan Operativo Institucional se incluyeron indicadores de los sistemas de BGC, RSC, SCI y SIG, así como su respectivos monitoreos e informe a Fonafe. <u>Acción implementada</u> Calificación = 3
PC22	Plan de sucesión	0	4	a) Evidenciar prácticas de los planes de sucesión para los puestos críticos (claves) del banco a través de informes o reportes al órgano competente. b) Plan de sucesión del personal directivo con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio, debidamente aprobado y difundido. c) Acta de Directorio anual que evidencie la toma conocimiento del nivel de ejecución de los planes de sucesión	Conforme al Plan de Trabajo de Recursos Humanos las actividades correspondientes a la implementación del Plan de Sucesión estaban programadas para el mes de octubre, posteriormente se informó que las acciones se llevarían a cabo en el mes de noviembre. Cabe precisar que según lo informado por la jefatura de Gestión de Desarrollo se elaborará el Plan de Sucesión en el mes de octubre de 2024. <u>Acción no implementada</u> Calificación = 0

5. Plan de trabajo de implementación para el cumplimiento de los principios del CBGC – 2024

Para el cierre de brechas y a fin de mejorar el nivel de implementación del Código de Buen Gobierno en la empresa se proponen las siguientes actividades para su implementación en el ejercicio 2024:

N° Pregunta	Descripción de Pregunta	Parámetro obtenido	Parámetro meta	Actividad
BGC04A	Puntos de Agenda	1	3	Aprobación del Reglamento de Junta General de Accionistas que incluya criterios para la solicitud de información. Nivel de aprobación JGA.
BGC15A	Perfiles de puestos	3	4	Acta de Directorio en donde se evidencie que se ha cumplido con realizar la evaluación del desempeño del Gerente General.
BGC24A	Política de Información	3	4	Acta de Directorio del 1er y 2do semestre en donde se visualice dentro de los asuntos a tratar lo relacionado al cumplimiento de la Política de Información y el correcto funcionamiento de los mecanismos de información. Se deberá precisar mediante resaltado en el documento, la parte pertinente
PC05A	Alineación de Objetivos	2	3	Documento debidamente aprobado conteniendo los parámetros de cumplimiento (nivel de variación aceptable) respecto de las metas establecidas.
PC22A	Plan de sucesión	0	1	Definir un plan de sucesión para los puestos críticos (claves) y personal directivo debidamente aprobado y difundido con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio.

Para más información se adjunta el plan de trabajo en el formato establecido por FONAFE (ver anexo).

6. Anexos

i) Plan de Trabajo _ Formato Fonafe

PALACIOS
 QUIROZ Maria
 Elena FAU
 20504565794
 soft

Firmado
 digitalmente por
 PALACIOS QUIROZ
 Maria Elena FAU
 20504565794 soft
 Fecha: 2023.12.23
 00:07:20 -05'00'

Maria Elena Palacios Quiroz
Gerente de Legal y Cumplimiento Normativo

Anexo 1: Plan de Trabajo BGC 2024 - FONAFE

PLAN DE TRABAJO ANUAL

Sistema: Buen Gobierno Corporativo

Fecha de aprobación: 21/12/2023

Documento de aprobación: Acta de Directorio

PLANIFICACIÓN

N°	ACTIVIDAD	PREGUNTA ASOCIADA (*)	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1	Aprobación del Reglamento de Junta General de Accionistas que incluya criterios para la solicitud de información. Nivel de aprobación JGA.	BGC04A	Gerencia Legal / Secretaría del Directorio				X	X	X						
2	Acta de Directorio en donde se evidencie que se ha cumplido con realizar la evaluación del desempeño del Gerente General.	BGC15A	Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano									X	X		
3	Acta de Directorio del 1er y 2do semestre en donde se visualice dentro de los asuntos a tratar lo relacionado al cumplimiento de la Política de Información y el correcto funcionamiento de los mecanismos de información.	BGC24A	Gerencia de Riesgos / Seguridad de Información	X						X					
4	Documento debidamente aprobado conteniendo los parámetros de cumplimiento (nivel de variación aceptable) respecto de las metas establecidas.	PC05A	Gerencia de Administración, Operaciones y Finanzas / Div de Planeamiento y Presupuesto				X	X	X						
5	Definir un plan de sucesión para los puestos críticos (claves) y personal directivo debidamente aprobado y difundido con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio.	PC22A	Gerencia de Gestión y Desarrollo del Talento Humano										X	X	X

(*) Pregunta asociada: Es la pregunta de la herramienta de nivel de madurez a la cual se asocia la actividad planificada.