

San Juan de Miraflores, 04 de enero de 2022

**INFORME EJECUTIVO N° 00001–2022–EE–CBGC**

**1. Periodo de evaluación y responsables de elaboración**

El presente informe corresponde a la evaluación del nivel de implementación del año 2021 y ha sido elaborado por el siguiente equipo:

**TABLA 1: MIEMBROS DEL EQUIPO EVALUADOR DE BGC**

NOMBRE	ROL ASIGNADO	CARGO	UNIDAD O ÁREA
Ing. Oliver Felipe Martínez Changra	Presidente del Equipo	Gerente de Producción	Gerencia de Producción
Econ. Luis Edwin Garrido Martínez	Miembro	Subgerente de Planeamiento y Control de Gestión	Gerencial General
Ing. Wilfredo Guevara Pérez	Miembro	Analista de Principal del Sistema Integrado de Gestión	Gerencial General
Ing. José Augusto Arias Argomedo	Miembro	Analista Principal de Gestión Estratégica y Gobierno Corporativo	Gerencial General
Ing. Jonathan Jesús Calixto Contreras	Miembro	Analista de Gestión Estratégica y Gobierno Corporativo	Gerencial General

**2. Resultados del proceso de monitoreo**

Producto de la evaluación en el Sistema de Medición de Nivel de Madurez (SISMAD) los resultados del proceso de evaluación se presentan en dos aspectos: Nivel de implementación de la Empresa en relación al Buen Gobierno Corporativo (BGC) y Nivel de implementación por cada sección.

**2.1 Nivel de Implementación del CBGC**

Producto de realizar la evaluación en la herramienta SISMAD, ELECTROPERU S.A. obtuvo al cierre del año 2021 un nivel de madurez “**Avanzado**”, alcanzando un cumplimiento de **85,88%**

**NIVEL DE MADUREZ 2021**



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

**TABLA 2: NIVEL DE MADUREZ – INTERVALO**

<b>NIVEL DE MADUREZ</b>	<b>ESTADO DEL SISTEMA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO</b>
<b>Inexistente</b> (0% a 4.99%)	No se ha desarrollado ningún elemento del Sistema
<b>Inicial o Básico</b> (5% a 29,99%)	Algunos elementos del Sistema existen, pero no están formalizados, su aplicación es inconsistente y se han desarrollado de forma teórica o empírica
<b>Intermedio o en Desarrollo</b> (30,00% a 59,99%)	El sistema cuenta con elementos definidos y formalizados. Su aplicación se desarrolla parcialmente, pero es aún inconsistente y en sólo algunos niveles involucrados.
<b>Establecido</b> (60,00% a 79,99%)	El Sistema se ha desarrollado de forma pragmática, estandarizada y se aplica consistentemente en la mayoría de órganos y niveles involucrados, pero no necesariamente responde a una buena práctica o es eficiente.
<b>Avanzado</b> (80,00 % a 94,99%)	El Sistema se ha definido con más detalle y aplicado de manera consistente en la mayoría de órganos y niveles involucrados. Su aplicación suele responder a buenas prácticas
<b>Líder</b> (95,00% a 100,00%)	El Sistema se ha definido con gran detalle y se aplica de manera consistente en todos los órganos y niveles involucrados al nivel de las mejores prácticas. Es consistente y modelo de réplica para el resto de Empresas.



## 2.2 Nivel de Cumplimiento por secciones

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

**TABLA 3: NIVEL DE CUMPLIMIENTO POR SECCIONES**

SECCIÓN	NOMBRE	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	% DE CUMPLIMIENTO
<b>Sección I</b>	Objetivos de la Empresa de Propiedad del Estado (EPE)	6,00	6,00	100,00%
<b>Sección II</b>	Marco Jurídico de la EPE	38,00	38,00	100,00%
<b>Sección III</b>	Derechos de Propiedad	70,00	60,50	86,43%
<b>Sección IV</b>	El Directorio y la Gerencia	182,00	155,00	85,16%
<b>Sección V</b>	Política de Riesgos y Código de Ética	42,00	27,00	64,29%
<b>Sección VI</b>	Transparencia y Divulgación de la Información	32,00	31,25	97,66%

- La aprobación del Reglamento de Directorio de ELECTROPERU S.A. por la Junta General de Accionistas de fecha 14 de julio de 2021 tuvo impacto en el incremento de puntaje en las preguntas BGC06 y BGC07 de la Sección III: Derechos de Propiedad; y en las preguntas BGC12 y BGC13 de la Sección IV: El Directorio y la Gerencia.
- La aprobación del Manual de Junta General de Accionistas por la Junta General de Accionistas de fecha 23 de diciembre de 2021 tuvo impacto en el incremento de puntaje en las preguntas BGC04, BGC05, BGC06 y BGC07 de la Sección III: Derechos de Propiedad.
- Se viene atendiendo los pedidos de información de acceso a la Información Pública dentro de los plazos establecidos por la norma, el cual tiene impacto en la pregunta BGC024, así como, la SOA expuso ante el Directorio los resultados de la evaluación financiera al 31 de diciembre de 2020; los cuales tuvieron impacto en el incremento de la Sección VI: Transparencia y Divulgación de la Información.

**3. Comparativo entre evaluaciones por año**

Aplica a partir del año 2 (2022) por ser la primera evaluación en el SISMADE.

**4. Plan de trabajo de implementación para el cumplimiento de los principios del CBGC - 2022**

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 2022:

**TABLA 4: PLAN DE TRABAJO ANUAL BGC 2022**

N° PREGUNTA	DESCRIPCIÓN DE PREGUNTA	PARÁMETRO OBTENIDO	PARÁMETRO META	ACTIVIDAD
BGC02	El Directorio toma conocimiento, por lo menos anualmente, del nivel de cumplimiento de los compromisos frente a sus principales partes interesadas	4	4	Informar al Directorio semestralmente respecto a la Política de Cumplimiento de Obligaciones y Compromisos
BGC09	Se cumple con revelar en la Memoria Anual el cumplimiento de la política de aplicación de utilidades (distribución de dividendos y/o reinversión).	4	4	Memoria anual en donde se visualice el cumplimiento de la política de aplicación de utilidades (distribución de dividendos y/o reinversión).
BGC15	Definir las causales de cese del gerente General y el Directorio realiza al menos una vez al año, la evaluación del desempeño del Gerente General (lo cual consta en actas).	3	4	Documento institucional aprobado que define causales de cese para el Gerente General. Realizar la evaluación del desempeño del Gerente General y la Plana Gerencial
BGC19	Cada director realiza su autoevaluación y el Presidente de cada Directorio, evalúa a los directores y realiza una retroalimentación individual a la labor de cada Director y comunica la culminación de la etapa de retroalimentación a FONAFE.	4	4	Realizar evaluación de desempeño de cada miembro del Directorio Retroalimentación de la evaluación de desempeño realizada por el Presidente del Directorio a cada uno de los miembros.
BGC26	El Comité Especial de Auditoría o el Directorio se reúne, al menos 1 vez al año con la firma auditoría, lo cual consta en Actas.	4	4	Exposición de la SOA respecto a la Auditoría Financiera a ELECTROPERU S.A. al 31 de diciembre de 2021.
PC01	Todo el personal de la empresa incluyendo la plana gerencial es sujeto a confirmación del conocimiento del Código y su compromiso de cumplimiento.	2	3	Firmar las actas de compromiso al Código de Ética y Conducta por parte de todos los trabajadores de la Empresa.
	El Código de Ética y los procedimientos relacionados a su cumplimiento han sido implementados y existe evidencia de la aplicación de los mismos por parte del personal, directivos y accionistas.	2	4	Sesiones del Comité de Ética en donde den cuenta de las actividades implementadas.
PC03	Cada Comité tiene establecido un programa de actualización profesional anual para sus miembros y cuenta con al menos un director independiente.	3	4	Programa de Capacitación a los miembros de los Comités Especiales del Directorio
PC22	El Directorio al menos anualmente, toma conocimiento del nivel de ejecución de los planes de sucesión.	4	4	Informe de la Implementación del Plan de Sucesión

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

**5. Anexos**

**Anexo 01:** Plan de Trabajo Anual BGC 2022

Atentamente,



---

**Ing. Oliver Felipe Martínez Changra**  
Presidente del Equipo Evaluador



---

**Econ. Luis Edwin Garrido Martínez**  
Miembro del Equipo Evaluador



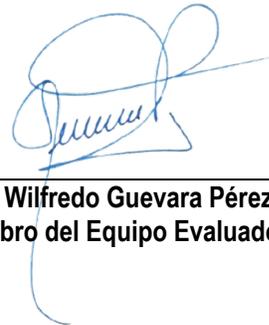
---

**Ing. Jonathan Jesús Calixto  
Contreras**  
Miembro del Equipo Evaluador



---

**Ing. José Augusto Arias Argomedo**  
Miembro del Equipo Evaluador



---

**Ing. Wilfredo Guevara Pérez**  
Miembro del Equipo Evaluador

Esta Gerencia General hace suyo el informe que antecede.



---

(Edwin Teodoro San Román Zubizarreta)  
Gerente General

**ANEXO 01: PLAN DE TRABAJO ANUAL BGC 2022**

**PLAN DE TRABAJO ANUAL BGC 2022**

Sistema: Buen Gobierno Corporativo

Versión: 1

Fecha de aprobación:

Documento de aprobación:

**PLANIFICACIÓN**

N°	ACTIVIDAD	PREGUNTA ASOCIADA	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1	Informar al Directorio semestralmente respecto a la Política de Cumplimiento de Obligaciones y Compromisos.	BGC02	Subgerencia de Planeamiento y Control de Gestión												
2	Memoria anual en donde se visualice el cumplimiento de la política de aplicación de utilidades (distribución de dividendos y/o reinversión).	BGC09	Subgerencia de Planeamiento y Control de Gestión												
3	Documento institucional aprobado que define causas de cese para el Gerente General.	BGC15	Subgerencia de Gestión Humana												
4	Realizar la evaluación del desempeño del Gerente General y la Plana Gerencial	BGC15	Subgerencia de Gestión Humana												

PLANIFICACIÓN															
N°	ACTIVIDAD	PREGUNTA ASOCIADA	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
5	Realizar evaluación de desempeño de cada miembro del Directorio	BGC19	FONAFE												
6	Retroalimentación de la evaluación de desempeño realizada por el Presidente del Directorio a cada uno de los miembros.	BGC19	Presidente del Directorio												
7	Exposición de la SOA respecto a la Auditoría Financiera a ELECTROPERU S.A. al 31 de diciembre de 2021.	BGC26	Subgerencia de Contabilidad												
8	Firmar las actas de compromiso al Código de Ética y Conducta por parte de todos los trabajadores de la Empresa.	PC01	Subgerencia de Gestión Humana												
9	Sesiones del Comité de Ética en donde den cuenta de las actividades implementadas.	PC01	Subgerencia de Gestión Humana												
10	Programa de Capacitación a los miembros de los Comités Especiales del Directorio	PC03	Subgerencia de Gestión Humana												
11	Informe de la Implementación del Plan de Sucesión	PC22	Subgerencia de Gestión Humana												