

Consultoría para reestructuración del esquema de Gobierno Corporativo planteado para las EPM



Enrique Díaz Ortega

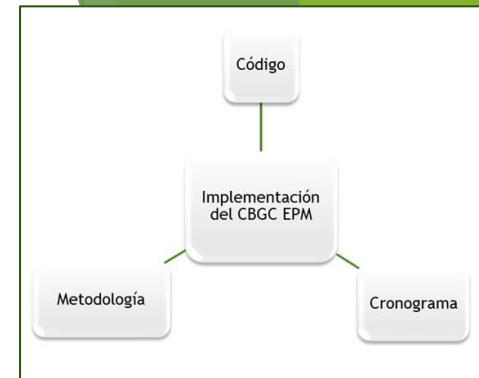
Enrique Díaz Ortega

“MODERNIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EN LAS EPS EMACOP, SEDACUSCO, SEDAPAR, SEMAPA BARRANCA, EMAPA HUARAL Y EMAPA HUACHO”

I. METODOLOGÍA



Enrique Díaz Ortega



Instrumentos

II. BENCHMARKING

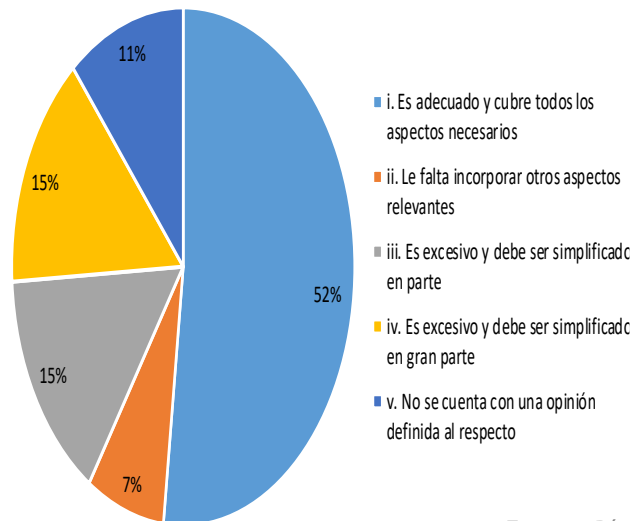
- En adición a referencias aplicadas en la versión inicial de los instrumentos
- El “**Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú**” que recomendó entre otras, las siguientes acciones:
 - Desarrollar un ambiente de control interno óptimo
 - Diseñar una política específica de gestión del riesgo de corrupción
- **FONAFE - Actualización del Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta (2021)**
 - Se incluyen aspectos que deben incluirse en Código de ética como cumplimiento de los derechos humanos, la prevención de actos de corrupción, el hostigamiento sexual, igualdad de oportunidades, el correcto manejo de los bienes y de la información de las Empresas, sobre las actividades políticas y/o electorales, manejo de conflicto de interés, entre otros.
- **FONAFE - Lineamiento Corporativo para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo (2021)**
 - Actos de corrupción se pueden materializarse en diversas formas: pagos en efectivo, contribuciones políticas, regalos, auspicios y atenciones, donaciones, pagos de facilitación y extorsión
 - Obligación de implementar SPLAFT
 - Designar encargado de Prevención de LA/FT
 - Implementación de canal de denuncias

III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

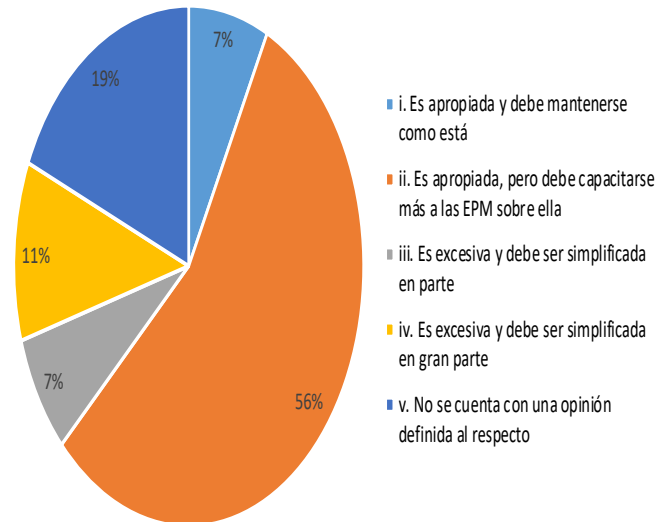
A. Hallazgos establecidos durante la Actividad 1

- CBGC: la mayoría lo considera adecuado y alrededor de la tercera parte considera que podría adecuarse un poco su contenido
- La metodología: la mayoría considera que es adecuada pero que debe capacitarse en su uso.
- Cronograma de implementación: la mayoría pide ajustes en cuanto al número de años que debería ampliarse, o redefinirse el número de estándares requeridos por cada año.

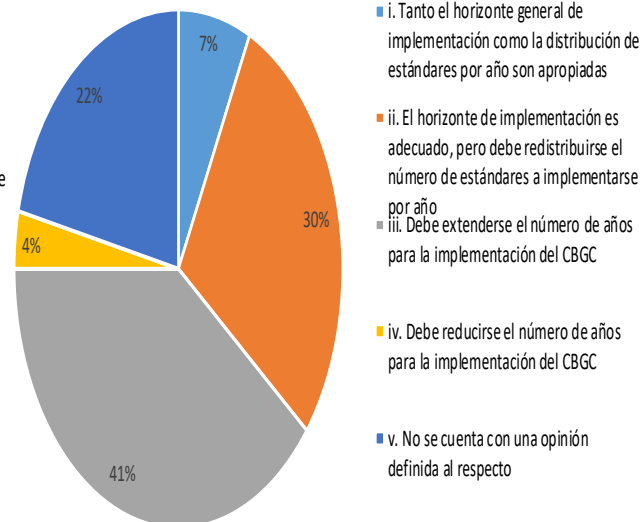
Opinión sobre CBGC



Opinión sobre la metodología de implementación del CBGC



Opinión sobre el cronograma de implementación del CBGC



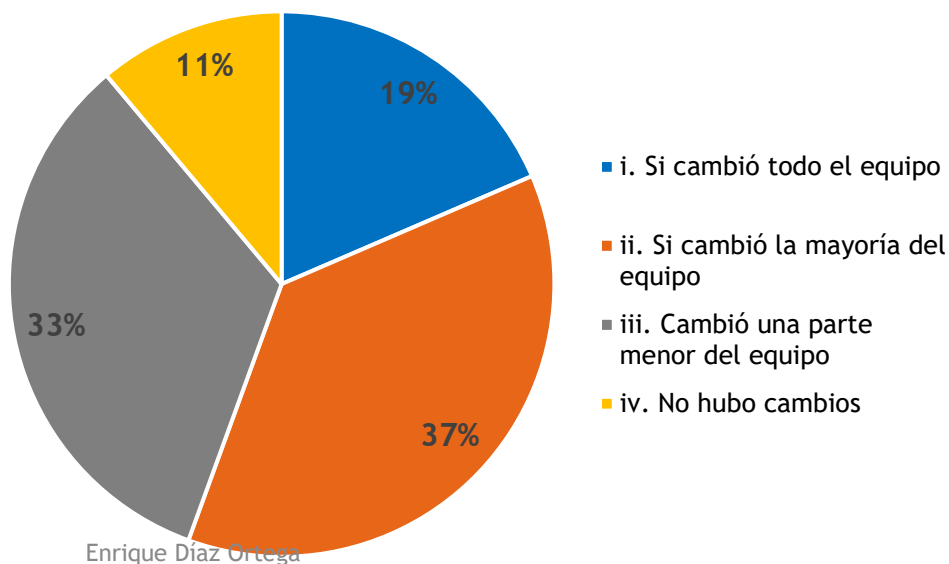
Enrique Díaz Ortega

III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (2)

A. Hallazgos establecidos durante la Actividad 1

- Los equipos de BGC han sido materia de constantes cambios; y que a su vez buena parte del equipo actual no estaría adecuadamente capacitado.
- Los equipos de BGC no siempre están debidamente empoderados.
- El Directorio no suele involucrarse lo suficiente.
- Mayoría de EPM no cuentan con Plan de mejoras actualizado.

Proporción de cambios en el equipo de BGC

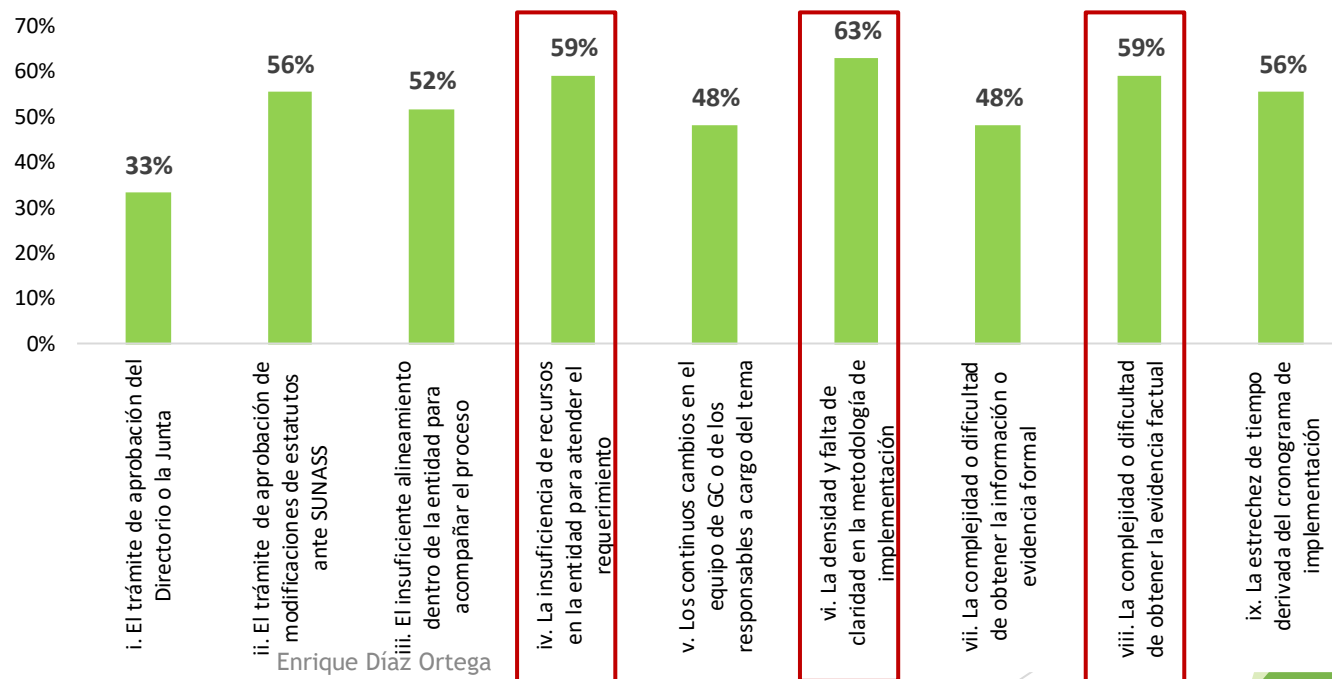


III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (3)

A. Hallazgos establecidos durante la Actividad 1

Acerca de los factores que habrían sido los más limitativos para el avance de la implementación, los más destacados fueron: Densidad y falta de claridad en la metodología; la insuficiencia de recursos en la entidad para atender el tema de GC y la complejidad de obtener evidencia factual.

Principales factores referidos como limitativos del proceso

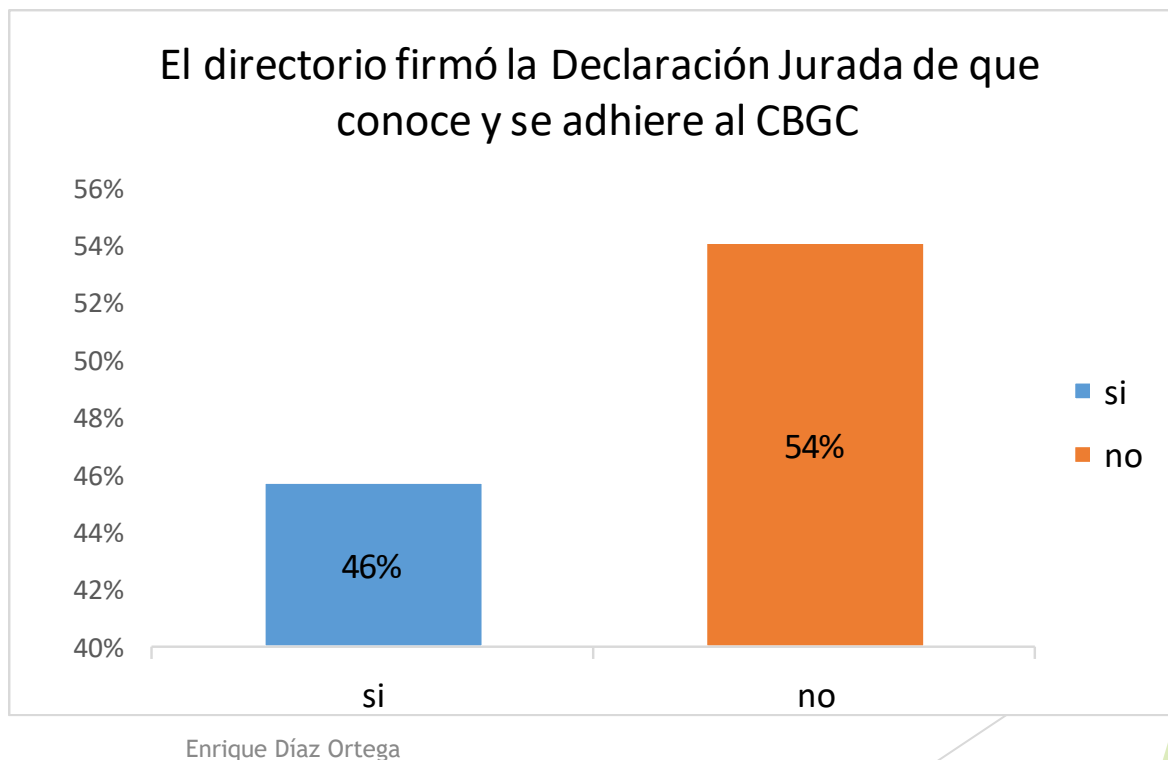


Enrique Díaz Ortega

III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (4)

A. Hallazgos establecidos durante la Actividad 2

En cuanto al directorio, si bien un pequeño porcentaje del 19% contrató asesores para temas especializados, el 46% firmó la Declaración Jurada de que conoce y se adhiere al CBGC. Asimismo, se encontró que el 58% del directorio aprobó un plan de trabajo anual.



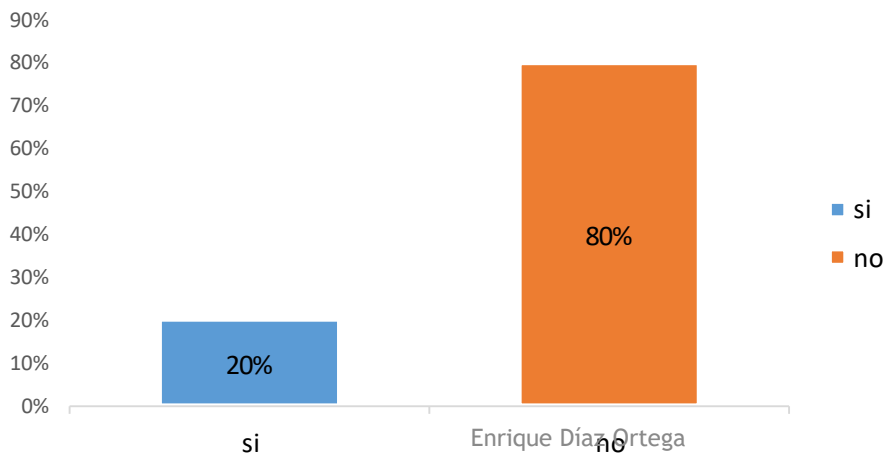
III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (5)

A. Hallazgos establecidos durante la Actividad 2

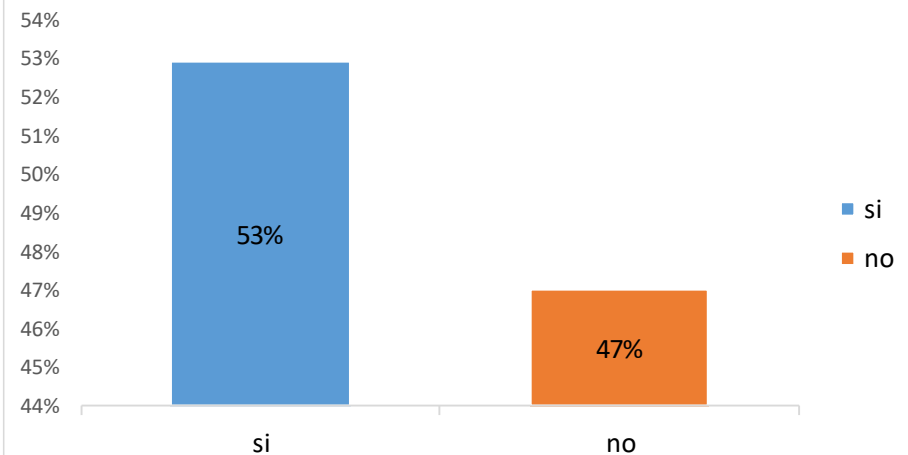
Una de las prácticas de Gobierno Corporativo es la evaluación de los directores, a fin de asegurar que el directorio desarrolle sus funciones de manera eficaz y fortalezca la empresa en su conjunto. Asimismo, El rol de un gerente general es liderar la ejecución de la estrategia que define el Directorio y la implantación de estándares de Gobierno Corporativo.

Los resultados muestran que las EPM tienen aprobado los criterios de evaluación del GG, en mayor proporción que del Directorio.

Criterios para la evaluación del Directorio



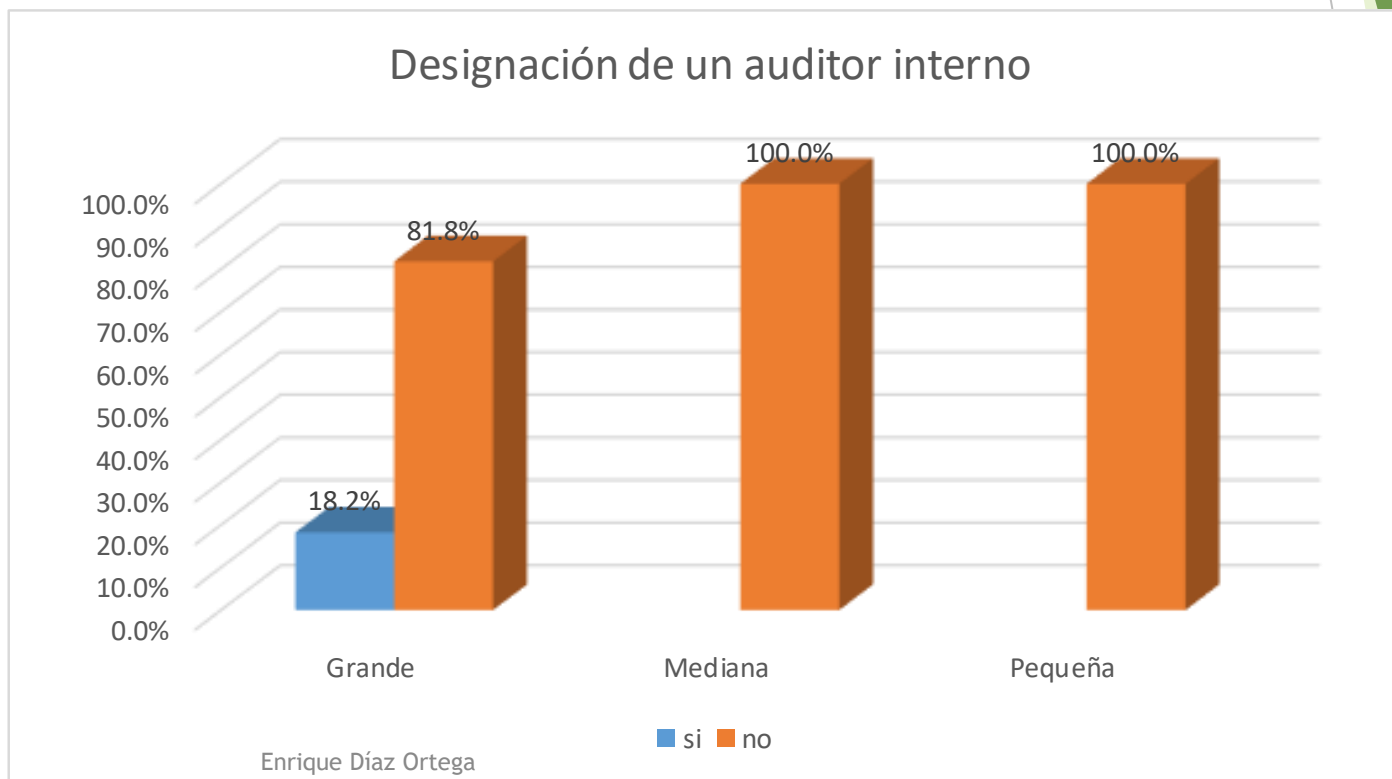
Criterios para la evaluación del Gerente General



III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (6)

A. Hallazgos establecidos durante la Actividad 2

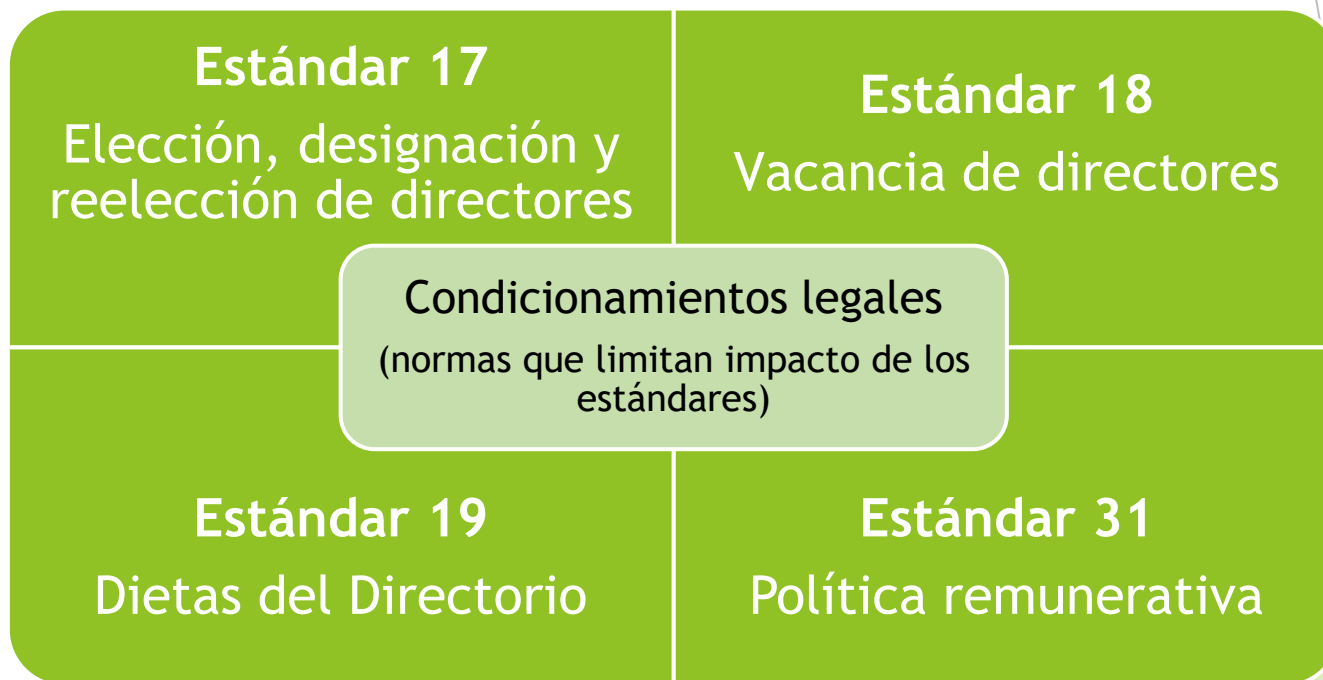
En lo referente a las auditorías internas, es importante resaltar que las auditorías son de utilidad para identificar las fortalezas y debilidades de la empresa. Al respecto, se encontró que las EPM medianas y pequeñas no designaron un auditor interno y que solo el 18% de las EPM grandes lo hizo.



III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (7)

B. Aspectos legales

Se procedió a revisar de forma integral el marco legal que tuviera alguna relación con los 51 estándares del CBGC. Se identificaron cuatro casos de condicionamiento.



III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (8)

B. Aspectos legales

Ejemplos de condicionamiento legal

1. Los temas de la elección, designación, reelección de directores tienen desarrollo legal en el TUO del Reglamento del DL N° 1280 y el RM N° 221-2021-VIVIENDA

<p>Estándar 17: Elección, designación y reelección de directores</p> <p>Es facultad primordial de la Junta General de Accionistas y del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), en los casos que corresponda, elegir o designar, respectivamente, y eventualmente reelegir a los directores de la empresa prestadora; lo cual se ejerce en concordancia con el marco legal. Los Directores pueden ser elegidos hasta máximo por dos (02) periodos consecutivos en una misma Empresa Prestadora Municipal. En el caso de reelección, esta debe realizarse conforme a lo establecido en la normativa vigente.</p>	<p>TUO DEL REGLAMENTO DEL DL 1280</p> <p>RM N° 221-2021-VIVIENDA</p> <p>"Disposiciones y plazos para la elección, designación, conclusión y vacancia de directores de las EPM".</p>	<p>Art 63 Elección y designación de los directores</p> <p>Art 66 Periodo del Directorio (renovación total del directorio al final del periodo)</p> <p>RM: Establece las reglas aplicables para la elección, designación, conclusión y vacancia de directores de las EPM.</p>
--	---	--

2. El estándar 19 indica que la política de dietas considera el desempeño de la EPM y la consecución de objetivos económicos o sociales; sin embargo, el TUO del Reglamento del DS N° 1280 pone como límite el presupuesto aprobado por el MEF y el DS del MEF fija escala de dietas según monto de facturación.

<p>Estándar 19: Dietas del Directorio</p> <p>Los directores perciben dietas en base a la política de percepción de dietas del Directorio, aprobada por la Junta General de Accionistas o de quien haga sus veces, de acuerdo a lo dispuesto en las normas aplicables. La política de percepción de dietas del Directorio considera el desempeño de la Empresa Prestadora Municipal, así como en correspondencia con la consecución de los objetivos económicos y/o sociales de la Empresa Prestadora Municipal.</p> <p>La dieta y Política de percepción de dietas de los miembros del Directorio es transparente. Por tanto, la dieta global del Directorio del ejercicio correspondiente y los componentes de dicha dieta se incluyen en el informe o memoria anual de la Empresa Prestadora Municipal y en el informe anual de Gobierno Corporativo, de ser el caso.</p> <p>Es responsabilidad del Directorio que el cumplimiento de la Política de percepción Dieta sea evaluada por lo menos anualmente.</p>	<p>TUO DEL REGLAMENTO DEL DL 1280</p> <p>DS N° 329-2018-EF.</p>	<p>68.2. La Junta General de Accionistas de la empresa prestadora pública de accionariado municipal fija el monto de las dietas de los miembros del Directorio, respetando los límites presupuestales aprobados por el MEF.</p> <p>68.3. Los directores de una empresa prestadora pública de accionariado municipal pueden percibir hasta cuatro (4) dietas al mes, aun cuando asistan a un número mayor de sesiones. La percepción simultánea de dietas se regula según la legislación aplicable, caso por caso.</p> <p>DS aprueba aprueba la Escala de dietas para miembros de directorios de las EPM según el monto de facturación anual de la EPS. Existen cinco categorías de acuerdo al monto facturado de la EPM. Además, precisa que la JGA de la EPM fija el monto de las dietas que han de pagarse a los directores por cada sesión, respetando la categoría de facturación de la EPM. Respecto, al número de dietas se señala que los directorios de las EPM, puede percibir hasta cuatro dietas al mes, aun cuando asistan a un número mayor de sesiones.</p>
---	---	---

III. CONTEXTO Y ANTECEDENTES (9)

C. Segmentación de las EPM para proceso de implementación del CBGC

- ▶ Categorías en base a número de conexiones, no evidencia las capacidades de una empresa para adoptar e implementar el CBGC
- ▶ Como alternativa, se puede evaluar la convergencia de variables que evidencien la escala de desempeño de una EPM. Para plantear un esquema de clasificación se consideró por tanto el **CAP** y el **Presupuesto anual per cápita** de la EPM, como variables principales. Sin embargo, no todas las EPM proporcionaron dicha información, por lo que se recurrió a otras variables como alternativa o complemento.
- ▶ Estas variables serían:
 - ❑ Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)
 - ❑ Presupuesto Institucional Modificado (PIM)
 - ❑ La distribución relativa de los montos de transferencias de OTASS
 - ❑ La distribución del Gasto de los EE.FF. 2015

- Planteamiento: clasificar a las EPM en tres grupos según su capacidad operativa y administrativa- **Capacidad Baja, Capacidad Intermedia, y Capacidad Alta.**

CLASIFICACIÓN DE LAS EPM POR CAPACIDAD

ALTA	INTERMEDIA	BAJA
EPS SEDAPAR S.A.	EPS EPSEL S.A.	EPS NOR PUNO S.A.
EPS SEDACUSCO S.A.	EPS SEDA CHIMBOTE S.A.	EPS EMSAP CHANKA S.C.R.L
EPS EMSA PUNO S.A.	EPS SEDAM HUANCAYO S.A.	EPS EMAPAVIGS SAC.
EPS SEDA HUÁNUCO S.A.	EPS SEDA JULIACA S.A.	EPS SELVA CENTRAL S.A
EPS TACNA S.A.	EPS SEDA LORETO S.A.	EPS EMPSSAPAL S.A.
EPS SEDACAJ S.A.	EPS CHAVIN	EPS ILO S.A.
EPS EMAPA SAN MARTIN S.A.	EPS EMAPACOP S.A.	EPS EMSAPA CALCA S.A.
EPS SEDALIB S.A.	AGUAS DE LIMA NORTE	EPS MOYOBAMBA S.A.
EPS GRAU S.A.	EPS BARRANCA S.A.	EPS EMSAPA YAULI- LA OROYA S.R.L.
EPS EMAPICA S.A.	EPS EMAPISCO	EPS RIOJA S.A.
EPS SEDA AYACUCHO S.A.	EPS SEMAPACH	EPS AGUAS DEL ALTIPLANO S.R.L.
	EPS MARAÑON S.R.L	EPS EMAPAB S.A.
	EPS EMAPA HUARAL S.A.	EPS EMAPA Y S.R.L
	EPS EMAPA CAÑETE S.A.	EPS EMAQ S.R.L
	EPS EPSSMU S.A	EPS EMAPA PASCO S.A.
	EPS EMAPA HUANCAVELICA S.A.	
	EPS MOQUEGUA S.A.	
	EPS EMSAP ABANCAY S.A.C.	
	EPS EMAPAT S.A.	
	EPS EMUSAP S.R.L.	
	EPS MUNICIPALIDAD MANTARO S.A.	
	EPS SIERRA CENTRAL S.R.L	

Nota: AGUAS DE TUMBES no está considerada debido a su condición irregular.

- ▶ Aún cuando no hay equivalencia plena entre la clasificación por conexiones vis-a-vis la clasificación por capacidades, se generaría cierto traslado que no es significativo en el agregado.

Matriz de transición entre categorías

Categorías (SUNASS)	Capacidades		
	Baja	Intermedia	Alta
Pequeña		4	---
	11		
Mediana		12	---
	4		
Grande		6	11
	--		

EMUSAP, EPS Sierra Central, EMAPA Huancavelica, EPSSMU

IV. FUNDAMENTOS GENERALES PARA LA REFORMA DE LOS INSTRUMENTOS

Elemento 1 - Código único

Elemento 2 - Condicionamientos legales

Elemento 3 - Relevancia empírica

Elemento 4 - Factibilidad económica

Elemento 5 - Benchmarking

Elemento 6 - Costo / Efectividad

Elemento 7 - Evolución favorable

Elemento 8 - Flexibilidad

Elemento 9 - Transversalidad

Elemento 10 - Idoneidad/ Mejor opción

Enrique Díaz Ortega

Elementos Complementarios:

Elemento 11 - Voluntariedad

Elemento 12 - Autoregulación y "Sandboxes"

V. PROPUESTA MODIFICACIÓN CBGC Y SUS FUNDAMENTOS

De forma resumida los cambios planteados implican lo siguiente:

Condición	Cantidad
Estándares que se mantienen según versión actual y quedan en cuerpo principal del Código	36
Estándares que se mantienen según versión actual y se desplazan al anexo complementario	6
Estándares que son retirados	6
Estándares con modificación en su texto	3
Estándares que no son exigibles a las EPM con Capacidad Baja	21
Estándares que no son exigibles a las EPM con Capacidad Intermedia	8

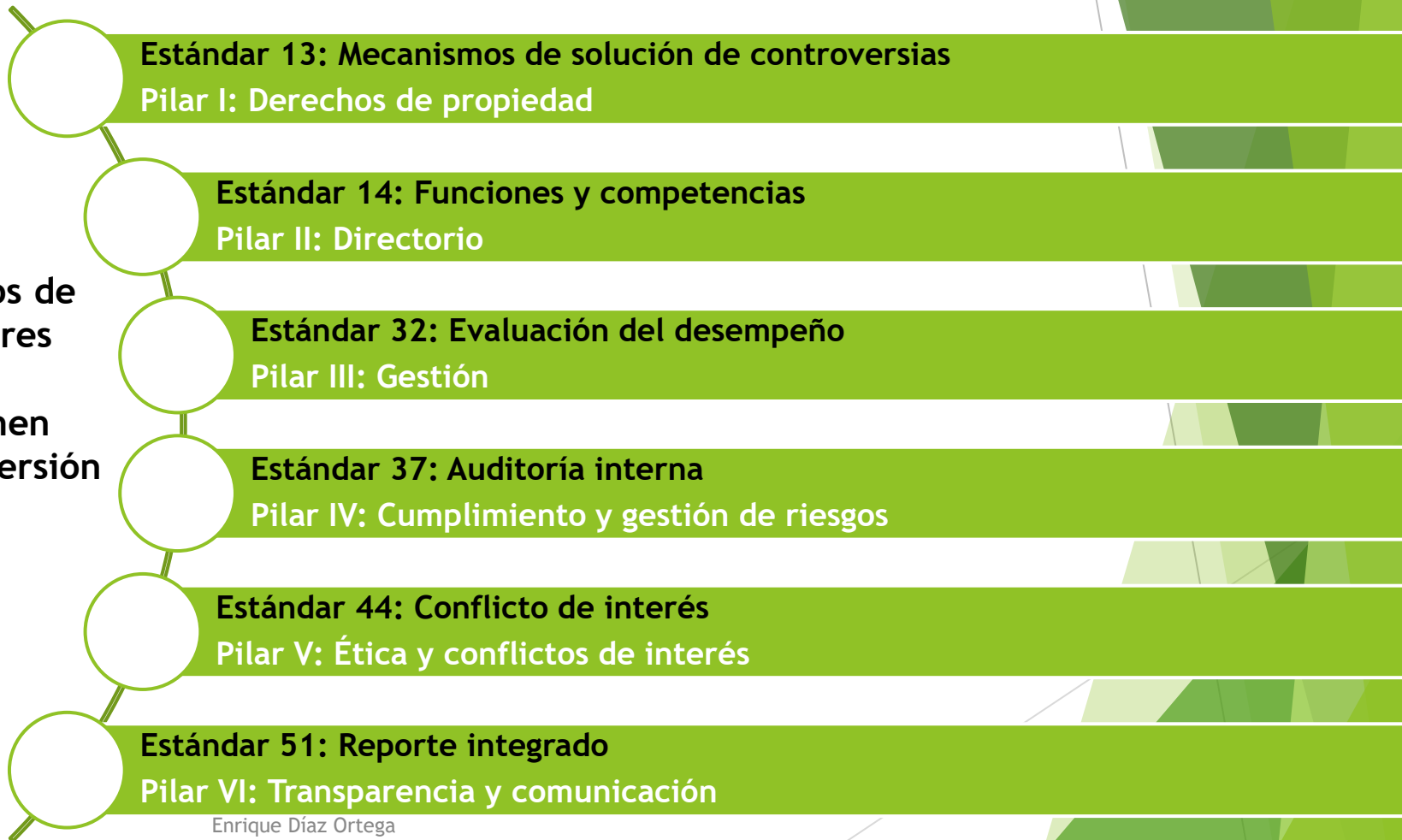
51

Apunte: No se han añadido estándares que pudiera deducirse a partir del benchmarking. Temas principales a considerar son los de política anticorrupción y Prevención de lavado de activos.

Enrique Díaz Ortega

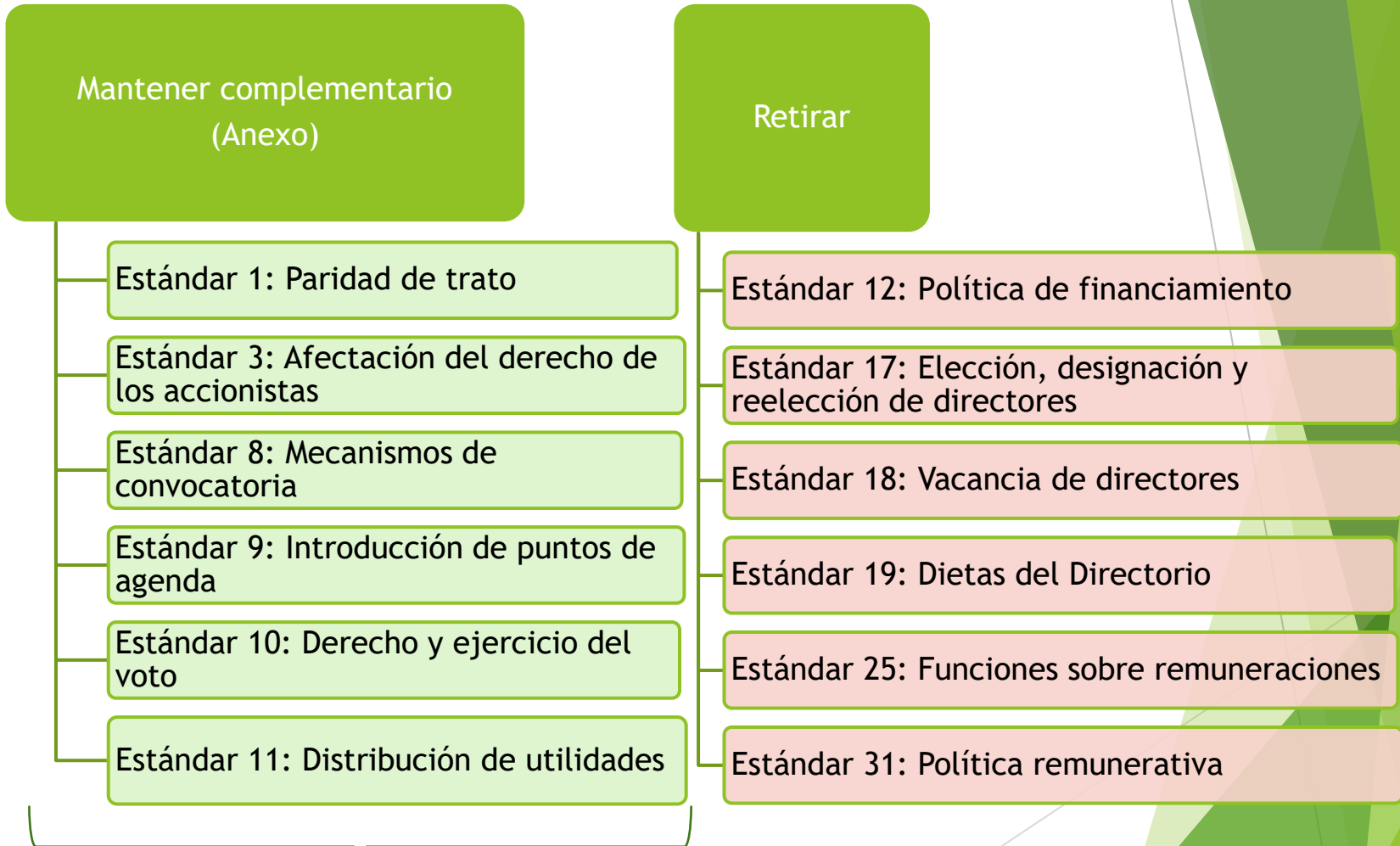
V. PROPUESTA MODIFICACIÓN CBGC Y SUS FUNDAMENTOS (2)

Ejemplos de Estándares que se mantienen según versión actual



V. PROPUESTA MODIFICACIÓN CBGC Y SUS FUNDAMENTOS (3)

Estándares que se desplazan al anexo complementario y Estándares que se retirarían



Enrique Díaz Ortega

Se activan de acuerdo a la verificación de condiciones objetivas

V. PROPUESTA MODIFICACIÓN CBGC Y SUS FUNDAMENTOS (4)

Ejemplos de Estándares que no serían aplicables según criterio de segmentación



VI. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Fundamentos adicionales considerados

Situación	Posible modificación o cambio
Hechos de ocurrencia reducida	Ampliar el plazo de revisión de la evidencia Permitir que la evidencia que sirve para un componente del estándar sirva para otros componentes también
Costo - Beneficio desfavorable	Suprimir el requerimiento
Mayores riesgos potenciales	Incluir como evidencia informes de la auditoría interna pronunciándose sobre el tema
Aplicación subjetiva por imprecisiones	Suprimir requerimiento si el cumplimiento del requerimiento de otros de los componentes puede abarcar el primero
Optimizar número de informes ad hoc	Reducir al mínimo indispensable el número de informes ad hoc que se exigen en la metodología
Crear sinergias/ Integrar	Suprimir requerimiento en su ubicación actual, e incorporarlo dentro de otro requerimiento que lo pueda albergar

VI. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA (2)

Tipos de evidencia requeridas en la metodología vigente

Aspecto Formal

- Estatuto
- Reglamento de JGA aprobada por dicho órgano
- Reglamento de Directorio aprobado por Directorio (o JGA)
- Código de BGC aprobado por Directorio
- Código de Ética aprobado por Directorio (o JGA)
- Políticas aprobadas por Directorio
- Otros

Aspecto Factual

- Actas de JGA
- Actas de Directorio
- Actas de Comités
- Convocatorias
- Informes Técnicos
- Reportes
- Correos electrónicos/Correspondencia
- Memorandum
- Página web
- Boletines informativos
- Entrevistas / Encuestas

VI. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA (3)

Criterios centrales aplicados:

1. Hallazgos de la evidencia empírica reflejan que existe **mayor dificultad en implementar aspectos factuales**.
1. La evidencia a plantear debe tener 2 características centrales: credibilidad y accesibilidad.
2. Se buscaron **elementos transversales**. Es decir, cuyo impacto pueda tener repercusiones en varios estándares.
3. En la medida de lo posible estipular **probanza múltiple**: cuando una misma prueba se aplica entre diferentes componentes o estándares.
4. Se plantea **generalizar**, en lo posible, el **uso de algunos elementos** para generar eficiencia y sinergias:
 - Informes del auditor interno
 - La Declaración Jurada Integral del GC
 - Capacitación periódica sobre GC a todas las instancias de decisión
 - Evaluación de los órganos de gobierno con ciertas especificaciones

VI. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA (4)

Elementos para generar eficiencia y sinergias:

Las propuestas desarrolladas en la metodología requieren del reforzamiento de determinados instrumentos que están considerados de forma transversal por su potencial efecto en diversos estándares en simultáneo. En primer término se plantea la formulación de una **Declaración Jurada Integral** sobre GC que de forma anual harían los miembros del directorio y el Gerente General.

Estándares que estarían comprendidos en la Declaración Jurada Integral

Gerente general	Directores
Estándar 4: Derecho de información y formación de los accionistas	Estándar 6: Acuerdo de Gobernabilidad
Estándar 13: Mecanismo de solución de controversias	Estándar 7: Reglamento de JGA
Estándar 26: El rol del GG y los Gerentes de Línea	Estándar 14: Funciones y competencias
Estándar 29: Trato responsable del personal	Estándar 15: Reglamento de Directorio
Estándar 38: No contratación del auditor por otros servicios	Estándar 20: Evaluación del Directorio
Estándar 43: Canales de denuncia	Estándar 27: Relacionamiento con grupos de interés
Estándar 48: Transparencia contractual	Estándar 28: Compromiso con los usuarios
	Estándar 29: Trato responsable del personal
	Estándar 32: Evaluación del desempeño
	Estándar 33: desempeño ambiental
	Estándar 35: Control interno
	Estándar 42: Código de ética
	Estándar 45: Operaciones parte vinculadas
	Estándar 46: Política de información

VI. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA (5)

Elementos para generar eficiencia y sinergias:

Por otro lado, el Gerente General o el Directorio deberían ser incluidos en las **evaluaciones**. Estos aspectos se muestran a continuación.

Aspectos de Gobierno Corporativo a ser incluidos en las evaluaciones	
Gerente General	Directorio
Estándar 26: El rol del Gerente General y los Gerentes de Línea	Estándar 14: Funciones y competencias
Estándar 27: Relacionamiento con grupos de interés	Estándar 15: Reglamento de Directorio
Estándar 29: Trato responsable del personal	Estándar 21: Atribuciones y Obligaciones
Estándar 34: Coordinación transversal	Estándar 27: Relacionamiento con grupos de interés
Estándar 35: Control interno	Estándar 28: Compromiso con los usuarios
Estándar 39: Política Gestión de riesgos	Estándar 29: Trato responsable del personal
Estándar 41: Cumplimiento de Obligaciones y compromisos	Estándar 35: Control interno
Estándar 42: Código de ética	Estándar 39: Política Gestión de riesgos
Estándar 43: Canales de denuncia	Estándar 42: Código de ética
Estándar 46: Política de información	Estándar 51: Gobierno Corporativo
Estándar 49: Informe anual de Gobierno Corporativo	

Por último, tener presente que en complemento a lo anterior la propuesta señala que se debe **capacitar al Directorio** todos los años, y se especifican diferentes rubros relacionados al GC que deberían ser materia de dicha capacitación.

Ejemplos donde usamos el criterio de Informe del Auditor Interno

NORMA ACTUAL (RM081-2019)	PROPUESTA
Evidencia Factual/Aplicación	
Estándar 13: Mecanismos de solución de controversias	
Se verifica si existe algún acuerdo conciliatorio o laudo arbitral referidos a conflictos con los distintos grupos de interés, o si existen cláusulas arbitrales en los contratos de las EPM....	<i>“Las opciones de verificación incluyen un informe del auditor interno o por abogado especializado externo sobre aplicación de la política que es elevado al directorio....”</i>
Estándar 20: Evaluación del Directorio (segundo componente)	
Se verifica en actas de Directorio o de sus comités, en el que se deja constancia que la evaluación del directorio abarca dichos criterios de evaluación.	<i>“La opción de verificación sería el informe del auditor interno que se pronuncia sobre el cumplimiento del alcance de la evaluación respecto de la temática cubierta (en la evaluación)”</i>
Estándar 27: Relacionamiento con Grupos de Interés (segundo componente)	
Se verifica si en actas de directorio u otro documento en el que se deja constancia que se consideró los aspectos mencionados (impacto en sostenibilidad, suministro de información, recoger opinión, etc.) en el componente para la elaboración de la política.	<i>“ (una de varias opciones) Para todos los componentes, la verificación de cumplimiento se realiza con el informe del auditor interno donde da cuenta de la observancia de lo dispuesto en el estándar para cada uno de los componentes”</i>

Ejemplos donde usamos el criterio de la Declaración Jurada Integral

NORMA ACTUAL (RM081-2019)	PROPUESTA
Evidencia Factual/Aplicación	
Estándar 4: Derecho de información y formación de los accionistas	
Se verifica si en actas del JGA se deja constancia del suministro de información. En caso contrario, se verifica en los correos electrónicos , u otro medio similar.	<i>“Ampliar revisión de las catas hasta 3 año atrás. En su defecto, revisar la Declaración Jurada Integral del Gerente General sobre su conocimiento de los instrumentos de Gobierno Corporativo de la empresa.”</i>
Estándar 21: Atribuciones y Obligaciones del Directorio (primer componente)	
Se verifica mediante actas e informe del Directorio .	<i>“La opción de verificación sería la inclusión de atribuciones y obligaciones en la Declaración Jurada Integral del Directorio y además por la inclusión de este tema en la evaluación del Directorio. También se incluye requerimiento de capacitación anual al directorio en la temática de GC”</i>
Enrique Díaz Ortega Estándar 30: Plan de sucesión	
Se verifica en actas de Directorio , en el que se aprueba el Plan de Sucesión.	<i>“ (Como opción) se puede aceptar la presentación de la Declaración Jurada Integral del Directorio, conjuntamente con la evidencia de la capacitación anual donde se incluya la temática de Plan de Sucesión. ”</i>

Ejemplos donde usamos el criterio de Capacitación periódica

NORMA ACTUAL (RM081-2019)	PROPUESTA
Evidencia Factual/Aplicación	
Estándar 34: Coordinación transversal	
Se verifica en informes ad hoc elaborados por la Gerencia General o por terceros, que sirven para dar cuenta al Directorio.	<i>“Al informe de la gerencia General ante el directorio, se agrega que este aspecto se incluye en la evaluación del Gerente General, y que la capacitación anual del directorio en GC incluye esta materia”</i>
Estándar 39: Gestión integral de riesgos (primer componente)	
Se verifica si en las actas del Directorio se ha aprobado a política de riesgos que incluye procesos y procedimientos de identificación, evaluación y gestión de riesgos, definiendo también los roles, responsabilidades y líneas de reporte al interior de la sociedad, tomando debida atención a su tamaño y complejidad. los riesgos que considerar son todos los materialmente relevantes en los distintos ámbitos posibles.....	<i>“Para todos los componentes, se puede aceptar la presentación de la Declaración Jurada Integral del Directorio, conjuntamente con la evidencia de la capacitación anual al directorio en materia de GC, donde se incluya la temática de gestión integral de riesgos”</i>
Estándar 44: Conflicto de interés	
Se verifica mediante las actas del comité de auditoria o del Directorio , donde se evidencie se haya discutido informes que dan cuenta de la implementación de los medios y mecanismos para prevenir, detectar, manejar y revelar los conflictos de interés	<i>“En complemento a los informes del Gerente general.....La capacitación anual que recibe el directorio en materia de GC incluye la temática de Conflictos de interés”</i>

Ejemplos donde usamos el criterio de Evaluación de los órganos

NORMA ACTUAL (RM081-2019)	PROPUESTA
Evidencia Factual/Aplicación	
Estándar 14: Funciones y competencias	
Se verifica en las actas de Directorio de periodo evaluado.	<i>“La opción de verificación sería la inclusión de funciones y competencias en la Declaración Jurada Integral del Directorio y además por la inclusión de este tema en la evaluación del Directorio”</i>
Estándar 43: Canales de denuncia (primer componente)	
Se verifica en actas del Directorio que dicha instancia ha recibido reportes respecto a las denuncias. Por lo menos una vez al año, estos reportes trimestrales incluyen la evaluación de la eficacia de los mecanismos para recibir denuncias.	<i>“..se puede aceptar la presentación de la Declaración Jurada Integral del Directorio..... La temática de canales de denuncias se incluye dentro de la evaluación del desempeño del Gerente General”</i>
Estándar 46: Política de información (segundo componente)	
Se verifica en actas del Directorio se deja constancia de quienes son responsables de la clasificación de la información y de su administración...en su defecto un manual o directiva interna	<i>“...se puede aceptar la presentación de la Declaración Jurada Integral del Directorio..... La temática de Política de Información se incluye dentro de la evaluación del desempeño del Gerente General”</i>

VII. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DEL CRONOGRAMA

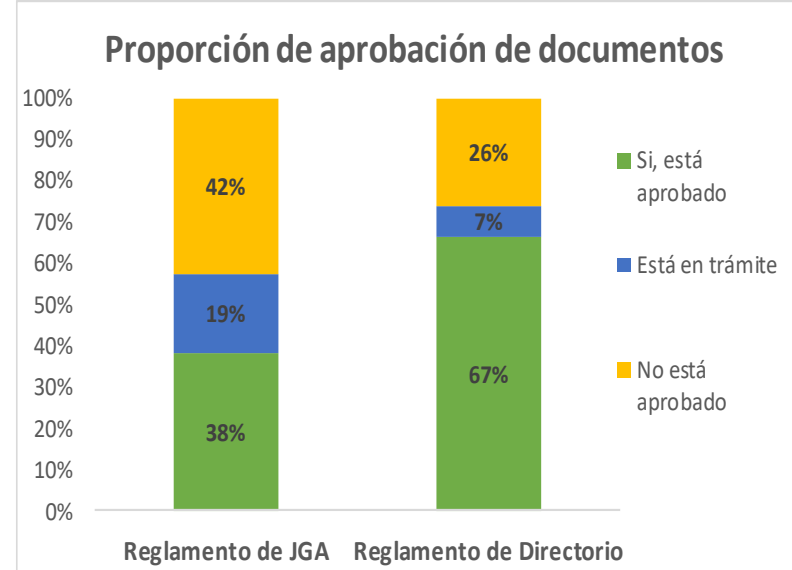
- ▶ Hay claras señales de las **dificultades relativas** de obtener determinado tipo de información o documentación
- ▶ Compenetración con algunos temas es aún distante y requeriría formación/capacitación.
- ▶ Poder incorporar la ventaja de aprobar integralmente documentos (modificaciones de documentos) que influyen en varios estándares (**efecto transversal**).
- ▶ Sugerimos priorizar los temas relacionados al directorio por delante de los temas del accionista.
- ▶ Se plantea considerar el primer año con alcance bianual: reportar lo acumulado los años 2021 y 2022 en el primer reporte de las EPM; y de allí en adelante, el cronograma continuaría hasta completar 2 o 3 años adicionales según categorización.

Distribución resultante de estándares por años:

Grupo de EPM	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
CB	9	6	5	5
CI	18	9	10	3
CA	20	12	13	--

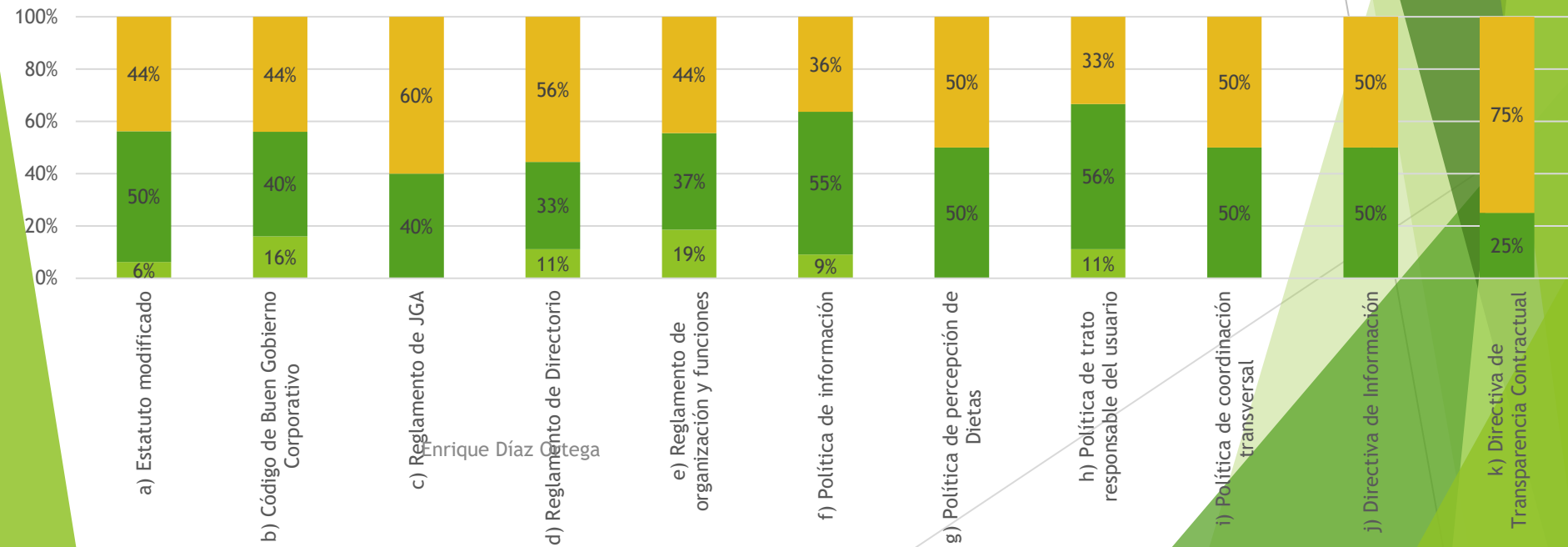
Enrique Díaz Ortega

VII. PROPUESTA Y FUNDAMENTOS DE MODIFICACIÓN DEL CRONOGRAMA (2)



Proporción de los documentos aprobados

■ Pequeña ■ Mediana ■ Grande



VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ Como uno de los fundamentos generales centrales está el planteamiento que se maneje **un solo código**; y si bien se da cabida a la segmentación por tamaño de las EPM, dicha segmentación se plasma en la definición de los estándares que les son aplicables, y en la secuencia del cronograma de implementación.
- ▶ Los principales cambios respecto al Código se refieren al retiro de algunos estándares debido a la condicionalidad legal. Por otro lado, se plantea que algunos estándares formen parte de un anexo en calidad de estándares complementarios.
- ▶ Respecto a la **segmentación por tamaño** se ha creado una nueva categorización en función de las capacidades de respuesta de las EPM. De esta forma postulamos tres grupos de EPM: Capacidad Baja (CB), Capacidad Intermedia (CI), y Capacidad Alta (CA).
- ▶ Respecto a la **metodología** se ha buscado simplificar los instrumentos que se aceptan para verificar la implementación de estándares; y se han incorporado nuevos instrumentos con los cuales se ha procurado generar sinergias y transversalidad.
- ▶ Entre esos elementos destacan el informe del auditor interno, la Declaración Jurada Integral anual, la Capacitación anual en GC a los órganos de decisión y gobierno, así como el contenido específico sobre la evaluación del Directorio y del Gerente General
- ▶ En cuanto al **cronograma**, se busca generar transversalidad por la vía de orientar la aprobación de ciertos documentos como el Estatuto o el Reglamento de Directorio de forma que contengan todos los cambios que el CBGC les requiere, y de esta forma impactar en varios estándares en simultáneo.
- ▶ La capacitación adquiere relevancia particular y debe ser atendida no sólo por las EPM, sino por los organismos del sector de manera planificada
- ▶ Se debería prever la aprobación de ciertos lineamientos que ayuden a las EPM en temas de menor asimilación o más compleja elaboración: Evaluaciones del Directorio y del Gerente General, Plan de sucesión, Política de relacionamiento con grupos de interés, Reporte integrado, etc.
- ▶ Hoja de ruta debe incorporar todos los aspectos antes señalados
- ▶ Se releva la importancia de una debida coordinación entre los organismos del sector

Consultoría para reestructuración del esquema de Gobierno Corporativo planteado para las EPM



Enrique Díaz Ortega

Enrique Díaz Ortega

“MODERNIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO EN LAS EPS EMACOP, SEDACUSCO, SEDAPAR, SEMAPA BARRANCA, EMAPA HUARAL Y EMAPA HUACHO”