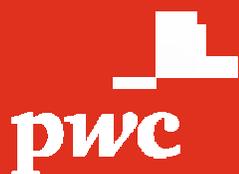


# *El Balanceo del Péndulo: Encuesta Anual Directores Corporativos 2016*

**Nancy Yong Ch.**  
*Socia Governance, Risk & Compliance*



Abril 2016



# *Antecedentes*

**1**

Aun cuando el contexto económico, social y medioambiental a escala global es complejo, los entornos de gobierno corporativo en las compañías continuaron evolucionando en el 2016

**2**

Actualmente, los inversionistas están ejerciendo una influencia más firme sobre la forma en que operan los directorios y equipos de gestión

**3**

Se podría decir que el péndulo del gobierno corporativo se ha movido de un modelo centrado en el directorio hacia un modelo centrado en el inversionista en el cual cobran mayor protagonismo las opiniones de los inversionistas respecto de la composición del directorio, la remuneración de los ejecutivos e incluso sobre cómo las compañías asignan su capital

En el verano del 2016, 884 directores de compañías que cotizan en bolsa respondieron a la Encuesta Anual de Directores Corporativos de PwC

Del total de encuestados, el 71% ha sido nombrado en directorios de compañías con más de mil millones de dólares en ingresos anuales



El 83% de participantes estuvo compuesto por hombres y el 17% restante, por mujeres, alineándose estrechamente con la distribución de género en los directorios de compañías que cotizan en bolsa

La tendencia de los participantes en los directorios se distribuyó de manera relativamente uniforme y los participantes provinieron de más de dos docenas de industrias

## ***Composición del Directorio y diversidad***

### ***Sugiriendo nuevos directores***

---

Hubo un notable aumento en el porcentaje de los directores que ahora identifican que su directorio aplica las recomendaciones de los inversionistas para identificar nuevos candidatos a director

### ***Cambiando la composición del directorio***

---

De cada diez directores, más de seis afirman que en el último año su directorio incorporó a un nuevo miembro que contaba con un conjunto de habilidades específicas, y casi la mitad considera que se agregó a un miembro al directorio en respuesta a la presión de los inversionistas. Por otro lado, el 34% manifestó que su directorio incorporó un director más joven y el 24% dijo que retiró a un director mayor

### ***Priorizando la diversidad del directorio***

El aumento de la diversidad del directorio está en la agenda de muchos inversionistas institucionales.



---

## ***Comunicaciones entre el Directorio y los inversionistas***

Actualmente, un gran porcentaje de directores está más inclinado a considerar como adecuada a la interacción directa con los inversionistas de la compañía. Asimismo, en general, el porcentaje de directores que considera que los temas particulares no son apropiados para ser comunicados directamente disminuyó

## *Prioridades y prácticas del Directorio*

**1**

Saber lo que no sabe

**2**

¿Dónde los directores quieren pasar más tiempo?

**3**

A veces es difícil hacer cambios

**4**

La carga de trabajo es manejable

**5**

Participación del Director en TI

**6**

La confianza del director en la seguridad cibernética

**7**

Evaluación de la calidad de la auditoría



# *Estrategia y supervisión de los riesgos*

**1**

Horizontes de tiempo  
estratégicos

**2**

Inversores que  
impulsan estrategias  
de asignación de  
capital

**3**

Enfoques de la Junta  
sobre estrategia

**4**

¿Qué tan bien estamos  
en la gestión de  
riesgos?

**5**

¿Funcionan los  
comités de riesgo?

**6**

Mantenerse  
actualizado sobre el  
riesgo

**7**

Los riesgos más  
difíciles de supervisar



---

## ***Compensación de la plana gerencial y sucesiones***

El 67% de los directores, está de acuerdo con que el voto respecto a la revelación de información sobre las compensaciones ha originado que sus directores le den una mirada diferente al tema y dos tercios de ellos manifiestan que ello impulsó a sus directorios a cambiar la forma en la que comunican los temas de compensación. Sin embargo, un 72% comenta que el requerimiento de voto sobre revelaciones de información con respecto a las compensaciones no ha tenido un impacto significativo en determinar adecuadamente la compensación de sus CEO



# *Principales conclusiones*



- 1.** Potestad de sugerir nuevos directores, cambiando la composición de los directorios y su diversidad  
-----
- 2.** Asignaciones efectivas del capital  
-----
- 3.** Formalización de las comunicaciones entre los diferentes grupos de interés, sobre todo entre accionistas y directores; en beneficio de los indicadores de la empresa  
-----
- 4.** Mejora del desempeño de los accionistas con horizontes estratégicos más precisos en términos de corto, mediano y largo plazo; que aseguren la sostenibilidad de los negocios  
-----
- 5.** Revisión de las prácticas de compensación de los principales ejecutivos

*www.pwc.pe*

---

© 2017 PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L. Todos los derechos reservados. En este documento, "PwC" hace referencia a PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L., que es una firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad jurídica separada e independiente.