Visionary

Una visión global: el camino hacia un directorio con visión

por WCD en partnership con KPMG.

Recomendaciones a concidera:

Composición del Directorio: El poder de la diferencia

- Utilice una matriz de miembros de directorio y actualícela con frecuencia con la finalidad de reflejar las necesidades futuras de la empresa, así como las necesidades actuales.
- Trate que el directorio mantenga siempre una perspectiva amplia a través de la diversidad en conocimientos, industrias, experiencia en áreas geográficas clave, género, origen étnico y generaciones.
- Seleccione individuos con visión y experiencia. ¿Los potenciales directores demuestran un pensamiento amplio? ¿Poseen un enfoque en el futuro? ¿Tienen atributos personales que los lleven a seguir siendo relevantes y añadir valor para los próximos diez años o más?
- Establezca un proceso para asegurar que las expectativas que se tiene de los directores sean claras y que estos se hagan responsables por ellas, incluyendo evaluaciones completas y un seguimiento adecuado.
- Desarrolle un proceso de sucesión del directorio. Considere límites de edad y/o de cargo, pero no se base exclusivamente en ellos, cuando sea el momento de dar por finalizado el periodo de un director los casos en los que su experiencia ya no sea tan relevante para la empresa, o cuando se deba traer nuevos directores con experiencia fresca y relevante para el directorio.

Una visión integral: La información es clave

- Insista en una visión equilibrada de la empresa por parte de la gerencia, tanto lo bueno como lo malo.
- Recopile información acerca de la empresa proveniente de diferentes fuentes (medios de comunicación, colaboradores en el campo, analistas externos y otras partes interesadas, como inversionistas, clientes y la comunidad).
- Observe su entorno con curiosidad incansable. Lea, observe y consulte con los expertos e investigadores que están fuera de la industria, y busque comprender el impacto que podrían ocasionar temas emergentes y señales débiles.

Aporte visión al directorio: Agenda

- Diseñe una agenda en la que se tenga como tema central la estrategia y los factores que la afectan.
- Supervise el riesgo en términos generales (riesgo estratégico así como riesgo financiero, operativo, de reputación y riesgo de cumplimiento).
- Supervise el plan de sucesión de aquellas funciones importantes (no sólo del CEO) y asegúrese que la estrategia global de talento respalde el plan estratégico.

Fuerzas externas

- Busque entender los intereses de los inversionistas de la compañía, y asegúrese que estos entiendan la visión a largo plazo de la empresa y el rol del directorio.
- Reconozca que la tecnología es una de las fuerzas más importantes que afectan a las empresas hoy en día, y pregúntese cómo está posicionada su compañía con la finalidad maximizar sus oportunidades y gestionar sus riesgos.
- Evalúe la posición de la empresa en cuanto a los temas sociales y medioambientales, y considere si la visión de la gerencia sobre estos asuntos considera un plazo lo suficientemente largo.

Torre KPMG
Av. Javier Prado Oeste 203, Lima 27, Perú
Telf. 51(1) 611 3000 / Fax 51 (1) 421 6943

kpmg.com/pe
KPMG en Perú

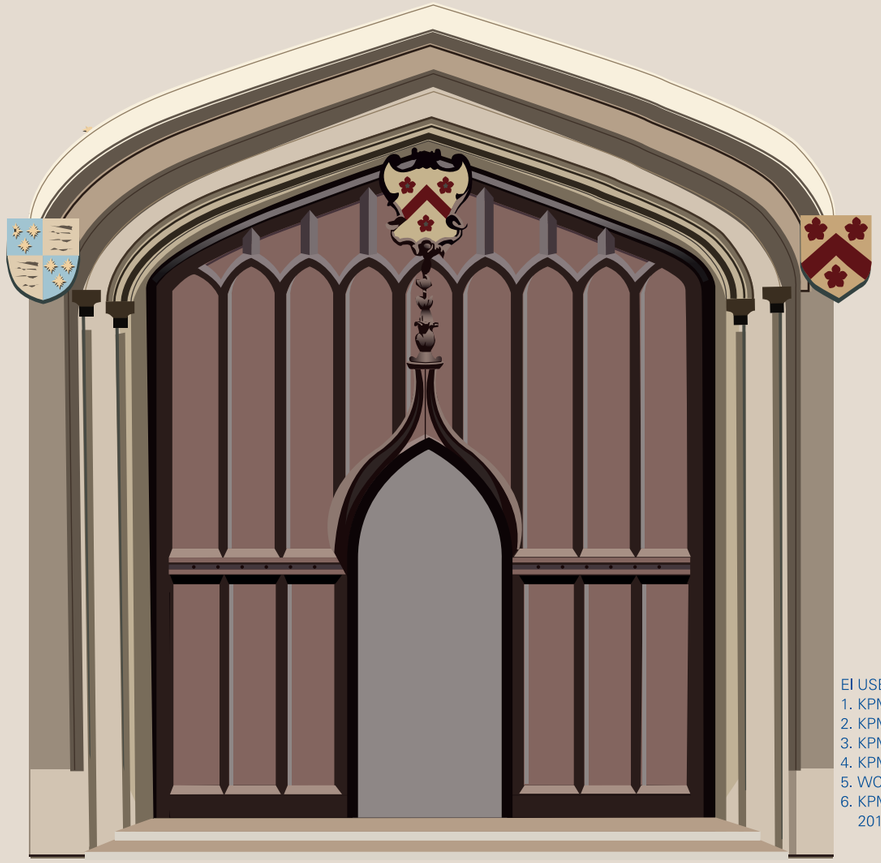
© 2016 KPMG Asesores S. Civil de R. L., sociedad civil peruana de responsabilidad limitada y firma miembro de la red de firmas independientes de KPMG afiliadas a KPMG International, una cooperativa suiza. Derechos reservados. Impreso en Perú.

KPMG

WomenCorporateDirectors FOUNDATION
globally accelerating best practices in corporate governance

Agenda del Directorio 2016-2017

05 de Octubre del 2016



El USB contiene los siguientes documentos:
1. KPMG: Survey 2016 Global CEO Outlook
2. KPMG: Ahora o Nunca (Survey CEO´s.)
3. KPMG: Agenda del Directorio 2016
4. KPMG: Agenda del Comité de Auditoría 2016
5. WCD - KPMG: Visionary
6. KPMG Informe del Conversatorio Agenda 2015-2016

LIVING GREEN

Ahora o Nunca

Los CEO consideran que las reglas del juego están cambiando drásticamente, pero conocen lo necesario para afrontar esta situación, y confían en que saldrán fortalecidos.

Transformación

Los siguientes 3 años

72%

de los CEO consideran que los siguientes tres años serán más determinantes para su industria que los 50 años previos.

Cambio masivo

41%

de los CEO consideran que su empresa se verá transformada de forma significativa en los siguientes tres años.

Confianza

89%

de los CEO sienten que lograrán transformar sus organizaciones y están confiados en el crecimiento futuro.

Tecnología

Tecnología disruptiva

La velocidad del cambio va ser exponencial e impulsada por la tecnología. Una de las tres prioridades de los CEO en los próximos tres años es aprovechar tecnologías disruptivas.

Nuevas tecnologías

77%

de los CEO se preocupan por que su organización esté actualizada en nuevas tecnologías.

Ciberseguridad

72%

de los CEO consideran que su organización no está completamente preparada para eventos de ciberseguridad.

Talento

Temas críticos

69%

de los CEO están preocupados por los temas críticos que necesitan gestionar y en los cuales no tienen experiencia previa.

Desarrollo de Talento

99%

de los CEO llevarán a cabo acciones para desarrollar el talento con el que cuenta la empresa hoy y en el futuro, en un marco de transformaciones significativas y evolución de la tecnología.

Millennials

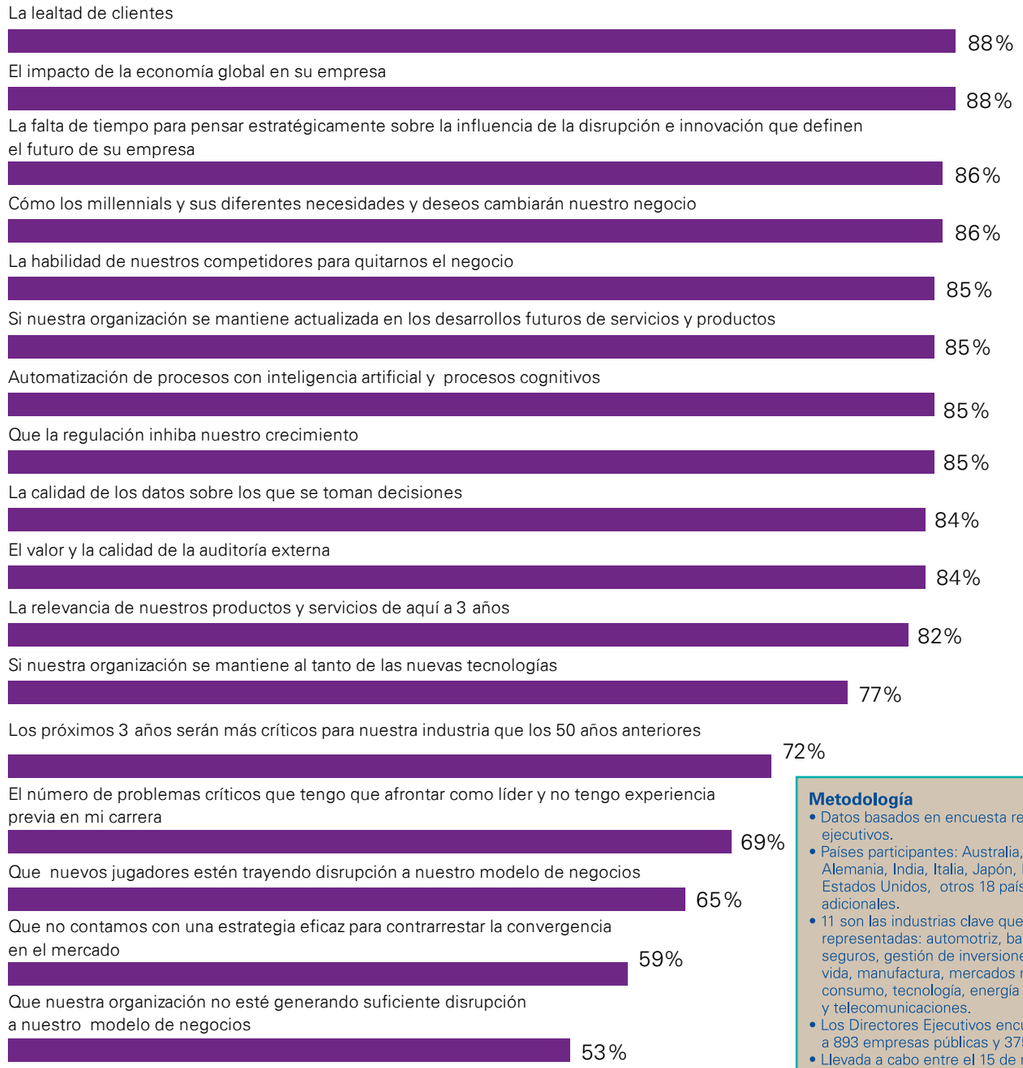
86%

de los CEO están preocupados por que las diferentes necesidades y deseos de los Millennials cambiarán sus negocios.

Fuente: 2016 Global CEO Outlook. KPMG International

Los resultados están basados en una encuesta global a 1,268 CEO de las 10 mayores economías globales con ingresos anuales superiores a 500 millones de dólares (mdd) y 30% con ingresos superiores a los 10,000 mdd.

Las principales preocupaciones de los CEO



Metodología

- Datos basados en encuesta realizada a 1,268 jefes ejecutivos.
- Países participantes: Australia, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, España, Reino Unido, Estados Unidos, otros 18 países y regiones adicionales.
- 11 son las industrias clave que se encuentran representadas: automotriz, banca, infraestructura, seguros, gestión de inversiones, ciencias de la vida, manufactura, mercados minoristas o de consumo, tecnología, energía o servicios públicos y telecomunicaciones.
- Los Directores Ejecutivos encuestados pertenecían a 893 empresas públicas y 375 privadas.
- Llevada a cabo entre el 15 de marzo y 29 de abril de 2016.

Sobre el Instituto de Directores – KPMG

- El Instituto de Directores es una iniciativa global de KPMG que se lleva a cabo en más de 15 países, incluyendo Brasil, México y Colombia en América Latina.
- Lanzado en el Perú en el 2012 con motivo del 40 aniversario de KPMG en Perú, el objetivo es contribuir a que los Directorios sean más efectivos en su actuación y capacidad de supervisión sobre la organización, la gerencia y los reportes financieros.
- Lograremos esto cubriendo temas relevantes para los miembros de Directorios y de Comités de Auditoría, a través de:
  a. La difusión de información relevante como estudios y mejores prácticas.
  b. La creación de un foro de intercambio de conocimiento e ideas entre Directores y expertos en temas relevantes.
  c. Adicionalmente, en alianza con WCD, queremos fomentar la mayor participación de mujeres en los Directorios y ayudar a identificar y preparar a futuras directoras.
- Para tal fin, convocamos a Miembros de Directorios, Directoras y potenciales Directoras, para ir expandiendo la red de Directores y Directoras de las principales empresas del país.

Sobre Women Corporate Directors Foundation (WCD)

- Women Coporate Directors Foundation es la única organización global de miembros de Directorios Corporativos de mujeres. Su foco es liderazgo, diversidad, capacitación y mejores prácticas en gobernanza corporativa.
- Son más de 3,500 miembros que participan en 7,000 Directorios Corporativos. Organizadas en 74 capítulos en los seis continentes. El capítulo peruano inicia actividades en el año 2009.
- WCD Perú se enfoca en:
  - Construir la red de Directoras Corporativas.
  - Identificar ejecutivas con potencial e interés por desarrollarse en roles de miembro de Directorio.
  - Contribuir al desarrollo de la mujer profesional en las más altas posiciones empresariales.
  - Enfatizar la importancia de la capacitación permanente y especializada contribuyendo así al mejor desempeño de los directorios.