

ARTÍCULO DE OPINIÓN

El buen gobierno de la empresa (2)



Xavier Vives, director académico del Centro Sector Público- Sector Privado del IESE Business School y profesor de Economía y Finanzas.

Este artículo fue publicado el 15 de febrero de 2006 en *Expansión*.

En España el proyecto de Código Unificado (CU) recientemente hecho público hace una síntesis de los códigos de buen gobierno para establecer un punto de referencia claro que sirva para la estrategia de “cumplir o explicar” para las empresas cotizadas. El proyecto ciertamente va en términos sustantivos en la línea adecuada y puede implicar una mejora sustancial de las prácticas de gobierno si logra erigirse en su punto focal.

El CU utiliza un lenguaje sin ambigüedad, con un cierto tono perentorio en ocasiones, y no deja margen para la interpretación de las recomendaciones. Por ejemplo, la condición de consejero independiente no se puede adscribir a un consejero que no cumpla las condiciones exigidas. Asimismo se controlará la veracidad de las afirmaciones de la empresa en materia de cumplimiento de prácticas de gobierno. Entre las recomendaciones destacan la eliminación de blindajes mediante, por ejemplo, la limitación del número de votos de los accionistas. También recomienda el nombramiento de un consejero independiente como vicepresidente de la empresa en presencia de un presidente ejecutivo. En general, el CU sigue las recomendaciones europeas. El nivel de detalle del proyecto de código es muy elevado: por ejemplo, los consejeros independientes serán como mínimo un tercio y no menos de 3 en un consejo entre 7 y 15 consejeros; el consejo se reunirá 8 veces al año como mínimo; y el informe anual del gobierno corporativo deberá incluir un apartado sobre diversidad de género con información detallada sobre la distribución por sexos en todas las categorías de personal de la empresa.

La lista de condiciones que descalifica a un consejero para ser considerado independiente concreta las recomendaciones europeas de manera muy restrictiva y empieza indicando que solamente podrán considerarse independientes aquellos que no puedan verse condicionados “por relaciones pasadas, presentes o futuras con la sociedad, con los accionistas o con sus directivos”. Ignoro cómo se puede demostrar que alguien no tendrá una relación futura con una determinada empresa, sus accionistas o sus directivos; a menos que el párrafo anterior se refiera solamente a contratos firmes de prestaciones futuras. Creo que sería aconsejable que en el periodo de discusión del CU algunas de las recomendaciones de detalle se convirtieran en sugerencias. No veo a una gran empresa argumentando seriamente por qué tiene 16 en lugar de 15 consejeros o a una pequeña por qué tiene 6 en lugar de 7. Unas recomendaciones demasiado detallistas pueden hacer que las empresas se concentren en la forma y no en la sustancia del CU. En dos instancias creo que el CU podría haber ido más lejos. En primer lugar, en el fomento de la participación de los pequeños accionistas en el gobierno de la empresa mediante las tecnologías de la información. En segundo lugar, en relación a las calificaciones profesionales necesarias y proceso de selección del consejero independiente. Según las recomendaciones europeas, cuando se propone el nombramiento de un consejero independiente se deben explicitar públicamente las cualidades, conocimientos y experiencia de la persona que son relevantes para la empresa. Además, el mecanismo de selección debería ser transparente de manera que una vez elegido se pueda contrastar el resultado y se pueda hacer un

seguimiento de acuerdo con criterios establecidos. El seguimiento externo es importante para que las empresas que no cumplan el código de buenas prácticas y no puedan explicar satisfactoriamente las desviaciones sean penalizadas por el mercado.

El CU nos hace plantear por analogía el buen gobierno en los organismos reguladores.

El sistema de selección de consejeros de reguladores y Banco de España, de acuerdo en la práctica con cuotas de los partidos políticos, parece periclitado al ser incompatible con una estructura de regulación moderna y adaptada a los mercados internacionales abiertos y competitivos. Difícilmente podrá la administración pedir que las empresas sean rigurosas en la selección de consejeros independientes cuando los procesos de selección de los consejos de los órganos reguladores no se rigen fundamentalmente por criterios profesionales. Y difícilmente se puede exigir la transparencia en las remuneraciones de los cargos ejecutivos y del consejo de administración de las empresas cuando, por ejemplo y según una información reciente en el Financial Times, el Banco de España, junto con el Banco de Italia, es el único banco central de países desarrollados que mantiene opaca la remuneración del gobernador. El sector público debería imponer un estándar muy alto de transparencia y profesionalidad en la selección de consejeros, superando las cuotas políticas. El proceso de selección podría abrirse a concursos internacionales transparentes.

El buen gobierno de la empresa incumbe a todos los grupos de interés y en un marco adecuado se convertirá en una ventaja competitiva. Para ello se necesita un estado de opinión y un cambio de cultura, a los que el sector público debe contribuir de manera ejemplar, para que el código y el “cumplir o explicar” se impongan de forma natural.