

Se busca independiente

**¿Tiene Vd. unos profundos conocimientos de política monetaria?
¿Sabe cómo funciona un sistema financiero moderno? ¿Tiene un alto nivel de integridad y credibilidad? ¿Busca Vd. un trabajo interesante y bien remunerado?**

Si ha contestado que sí a éstas cuatro preguntas, yo tengo el trabajo que Vd. busca: Gobernador del Banco Central de Nueva Zelanda. Y si está interesado, no tiene más que contestar al anuncio publicado por el Ministerio de Finanzas neozelandés y por el Consejo de Administración del Banco en *The Economist* de esta semana. Sí, ha entendido Vd. bien: la fórmula para buscar al Jaime Caruana de Nueva Zelanda es un anuncio de media página en la sección de anuncios laborales de una revista inglesa (eso sí, de indudable prestigio).

El anuncio, por lo demás, no tiene desperdicio. Describe con precisión la función del Gobernador: “es la autoridad suprema en decisiones que afecten a la política monetaria”. A cambio, está obligado a firmar un contrato con el Ministro de Finanzas, en el que asuma un compromiso personal de mantener la inflación por debajo del límite pactado. ¿Duración del mandato? Cinco años. ¿Remuneración? A pactar con el Consejo del Banco y el Ministro de Finanzas. Asumo que será un fijo más un buen incentivo si efectivamente logra controlar la inflación. No, parece que la posibilidad de “*stock options*” está excluida.

Si sigue interesado, no tiene más que ponerse en contacto por correo electrónico con la empresa de cazatalentos que asesora en la búsqueda (Mellet@executivesearch.co.nz).

A un español el proceder del Gobierno neozelandés le puede parecer ingenuo, casi ridículo: no es esta la fórmula apropiada para que un país serio cubra una de sus más altas magistraturas.

Pero la práctica se está extendiendo: no hace mucho tiempo me topé con un anuncio, también en *The Economist*, mediante el cual el Primer Ministro británico demandaba un Jefe de Gabinete. Y la *Financial Services Authority*, el supervisor financiero inglés, ha buscado a su consejero-director general con la ayuda de un “*head hunter*”, que debía cribar los candidatos y someter la propuesta final a un comité constituido por el Tesoro, el presidente de la propia FSA y un alto directivo de la *City*, que actuaba de tercero independiente.

El proceso crea el convencimiento

¿Cuál es el hilo conductor que hilvana estos casos y justifica procedimientos de selección inusuales? Creo que es la búsqueda de la independencia.

Cada vez existen más posiciones en las cuales la principal virtud del elegido es su independencia: banquero central, regulador de los mercados, supervisor de la competencia, en el ámbito público; consejeros independientes en la gestión empresarial ...

Y el gran problema de la independencia es que es una característica totalmente inmensurable. La inteligencia, los conocimientos, la experiencia mal que bien se pueden objetivar. La independencia, en cambio, es una virtud etérea: se tiene si se tiene y si además los demás están convencidos que se tiene. Y los demás no se convencen, si el procedimiento de selección no inspira confianza; y el proceso solo la inspira si reúne un triple requisito: transparencia en la generación de candidaturas, rigor en su valoración, autonomía e imparcialidad en la decisión.

Los procedimientos de selección tradicionales, reducidos a la designación a dedo de entre un grupo de afines a los que directa o indirectamente se conoce, producen nombramientos de confianza, incluso de lealtad; en ocasiones los elegidos pueden tener un razonable nivel de preparación o de conocimientos; lo que en ningún caso ocurrirá es que sean percibidos como independientes. Es más: aun si el elegido objetivamente no incurre en causa de incompatibilidad, y aunque en su fuero interno se sienta realmente independiente, su imagen pública quedará inevitablemente amancillada por la discrecionalidad y opacidad del proceso de selección.

Consejeros independientes

Si la percepción de independencia es un atributo fundamental para ciertos puestos públicos, lo es tanto o más en el ámbito privado, para los consejeros que, en el seno del consejo, defienden los intereses del capital flotante.

Estos consejeros no solo deben ser independientes frente al Presidente, los ejecutivos y los accionistas de control, sino que además es

necesario que transmitan a los mercados la convicción de esa independencia. Y ese convencimiento solo surge cuando los procedimientos de selección son transparentes, objetivos e imparciales y no están contaminados por la intervención de los directivos o los accionistas de control.

El Código de Buen Gobierno, que tantas virtudes tiene, es muy consciente que el proceso de selección hace al independiente, y por ello exige que ese proceso cumpla un mínimo de garantías: debe ser “formal y transparente”, y las propuestas de candidatos deben corresponder a una Comisión de Nombramientos, en la que no participe ni el Presidente ni ningún ejecutivo.

Las sociedades españolas han acogido con entusiasmo la idea de designar a algunos de sus consejeros como “independientes” – me atrevería a decir que, de las varias recomendaciones del Código Olivencia, ésta es quizá la que ha tenido más aceptación formal. Sin embargo, pocas de las empresas que dicen tener consejeros independientes ha instaurado un procedimiento de selección formal, transparente, imparcial y sin interferencias. Y en ausencia de procedimiento, mucho me temo que los mercados desconfían de la independencia de los independientes (y los hechos, por desgracia, les dan la razón).

Yo ya sé lo que un neozelandés recomendaría para corregir la situación: ¡que las vacantes de consejero independiente se anuncien, si no en *The Economist*, sí al menos en la edición *Fin de Semana* de *Expansión*! Cuando vea el primer anuncio me llevaré una grata sorpresa.

Juan Fernández-Armesto