

**Luis Conde**

03 junio 2020

La selección y contratación de Consejeros/ as ha evolucionado mucho en los más de treinta años que me dedico a este menester. Antes se trataba con criterios basados en la familiaridad, la cercanía –el consejo es un órgano de intimidad– y la confianza que te daba el conocimiento de esa persona. La selección por tanto no se “objetivaba” en base a criterios más amplios. Pero el mundo ha cambiado. Desde hace unos años el gobierno corporativo se ha sofisticado gracias a la introducción de códigos de buen gobierno, cambios en la regulación, exigencias de los inversores y proxy advisors entre otros. Hoy es imprescindible disponer de un buen modelo de gobernanza corporativa y la contratación de consejeros/ as ha pasado a hacerse de manera profesional, cumpliendo con las exigencias regulatorias que se imponen, con el conocimiento digital requerido y con un muy alto nivel de preparación de los candidatos/ as dada la responsabilidad que van a asumir.

La Gobernanza Corporativa, es un sistema de distribución de poderes entre accionistas, consejo de administración y consejero delegado y los consejos necesitan plantearse tres áreas prioritarias, la diversidad, el entorno digital y la accesibilidad.

Diversidad no solo de género, que también, sino de orígenes, trayectoria, conocimiento o habilidades. Por esto es tan necesario antes de iniciar el proceso de búsqueda de candidatos, el conocer a priori la composición del consejo, su plan estratégico a tres años y qué experiencias y conocimientos serán clave para su ejecución.

Una vez conocida la composición del consejo y las necesidades que el presidente tiene para ampliar o sustituir a algún consejero/a, el headhunter define junto al presidente de la CNR, las características principales de los perfiles necesarios para una posición como la de consejero/a independiente.

- Hombre o mujer de edad entorno a los 50 años –Formación académica superior (abogado, economista o ingeniero) preferiblemente complementado por una MBA y con dominio del inglés.

- **Mente abierta y visión global e internacional.**
- **Los candidatos no debieran tener una significación política.**

- **Deseable que tenga experiencia previa en la participación de consejos de administración o de consejos asesores.**

- **Independencia acreditada.**

- **Conocimiento sobre los aspectos generales del sector y con cierta afinidad al mismo.**

- **Persona honorable y de reconocida solvencia, competencia, experiencia y cualificación, debiendo cumplir con los requerimientos de idoneidad establecidos en la ley.**

- **Librepensador, creativo, innovador y con autóritas para ser capaz de cuestionar ideas preestablecidas y provocar reflexión sobre ideas disruptivas en estrategia, en mercados y en gestión.**

- **Visión estratégica del negocio.**

- **Con valores que encajen en la cultura empresarial a la que se vaya a incorporar, es decir: servicio, ética, liderazgo, criterio propio, prudencia, colaboración, humildad, integridad y responsabilidad.**

- **Excelente comunicador.**

- **Fuerte capacidad relacional e imagen personal solvente, con cualidades para representar en su caso a la compañía.**

- **Compromiso de asistencia a los consejos y en su caso a las comisiones en las que participe. En este sentido, probada experiencia en las cuestiones relacionadas con estas comisiones.**

- **Sentido común- capacidad de análisis sintético y de resolución de problemas -Inteligencia emocional- empatía.**

- **Con capacidad de escucha.**

- **Conocedores del entorno digital.**

Está claro que la digitalización genera un gap importante entre las habilidades habituales de un consejo y las que se precisarán en un futuro.

Por lo tanto, es importante tener conocimientos al respecto. Cobrarán un significativo papel, los jóvenes, nativos digitales, a los que se les dará una mayor visibilidad y se les apoyará con mentores, para que adquieran más experiencia en visión global y en aquellos aspectos corporativos imprescindibles para formar parte de un consejo. Se crearán este sentido, los shadow boards no ejecutivos, formados por jóvenes con potencial, externos o de dentro de la compañía, que se reunirán con cierta frecuencia con el comité ejecutivo para enfocar la transformación digital de la firma.

Presidente y Fundador de Seeliger y Conde