



Perspectivas para 2022

Cinco prioridades para los Consejos de Administración, los directivos y los profesionales del gobierno corporativo



Índice

Introducción	3
5 prioridades que impulsarán las buenas prácticas de gobierno corporativo en 2022	4
1. Los principios ESG siguen siendo el centro de atención	4
2. La diversidad, la igualdad y la inclusión no son negociables	5
3. Examen exhaustivo de las retribuciones de los directivos	6
4. La eficacia de los Consejos de Administración será cada vez más decisiva para el éxito	7
5. La resiliencia digital sigue siendo un elemento diferenciador	8
La necesidad de un gobierno corporativo, una gestión de los riesgos y un cumplimiento modernos Prácticas en 2022	9

Muchas organizaciones están viviendo transformaciones fundamentales. La pandemia sigue presente y las empresas se enfrentan a diversos cambios y fuerzas del mercado, incluidos nuevos modelos de negocio, cambios en las ecuaciones de la mano de obra y la creciente demanda de prácticas equitativas en el lugar de trabajo, mejoras en la cadena de suministro y mayor diversidad. Las organizaciones están cambiando no solo para sobrevivir y ser resilientes como empresa, sino también como respuesta a las elevadas expectativas de los grupos de interés, que van más allá de los beneficios de los accionistas.

Este cambio del capitalismo centrado en los accionistas al capitalismo centrado en los grupos de interés se está acelerando; la temporada de juntas de accionistas de 2021 reveló una mayor atención a las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), como el cambio climático, la diversidad, la igualdad y la inclusión en los Consejos de Administración, así como a la retribución de los directivos. Se aprobaron más de [467 propuestas a los accionistas](#) sobre temas relacionados con ESG, un nuevo récord.

A medida que las empresas y los líderes definen sus estrategias para 2022, es fundamental que sus prácticas operativas y de gobierno corporativo sean estratégicas, fluidas y sostenibles. La tecnología, los procesos y las competencias para el gobierno corporativo que necesitan las organizaciones deben evolucionar tan rápidamente como el panorama empresarial. De forma simultánea, las empresas deben estar mejor informadas y más orientadas a los objetivos, además de ser más ágiles y seguras.

Ante estas perspectivas para el gobierno corporativo, destacamos cinco prioridades que todos los Consejos de Administración, directivos y profesionales del gobierno corporativo deben tener en cuenta.

El auge del capitalismo centrado en los grupos de interés

Diligent Institute realizó una encuesta sobre la opinión de más de 400 líderes corporativos sobre el capitalismo centrado en los grupos de interés y cómo eso se reflejaría en acciones y cambios sistémicos. Cuando les preguntamos si estamos viviendo un cambio fundamental en el capitalismo desde un enfoque centrado en los beneficios de los accionistas hasta un sistema en el que las corporaciones deben tener un objetivo social y servir a todos los grupos de interés, [el 84 % de los consejeros estuvo de acuerdo y el 50 % estuvo totalmente de acuerdo](#).

«Ha comenzado una nueva era empresarial en la que alcanzar los objetivos financieros no es suficiente para las organizaciones más importantes; ahora es fundamental para el éxito gestionar más grupos de interés. Esta era centrada en los grupos de interés presenta oportunidades, pero también complejidad, un mayor escrutinio y alteraciones imprevistas».

– **Brian Stafford**, CEO de Diligent Corporation



Estadísticas clave de la temporada de juntas de accionistas de 2021

- Se han aprobado 30 propuestas medioambientales y sociales, el mayor número registrado y ha habido un aumento del 50 % respecto a las reuniones de accionistas de 2020
- Se aprobó más de un tercio de las propuestas relacionadas con el medioambiente de los accionistas
- Récord de apoyo a las propuestas de los accionistas centradas en la diversidad de los Consejos de Administración y las contribuciones políticas

5 prioridades que impulsarán el gobierno corporativo en 2022

1 | Los principios ESG siguen siendo el centro de atención

Las organizaciones deberán ser conscientes de los cambios en las expectativas y de la evolución de su papel en la sociedad. Deberán tener en cuenta a los grupos de interés a la hora de tomar decisiones, no solo porque sea justo hacerlo, sino también porque los inversores lo exigirán. En un episodio de [Inside America's Boardrooms](#), Paula Loop, líder del Governance Insights Center de PwC, resume las prioridades de los Consejos de Administración:

«Ya no es aceptable dar un paso atrás y no tomar medidas en relación con los principios ESG. Así que diría a los Consejos de Administración, en primer lugar, que averigüen lo que ya se está haciendo en su empresa. Entienda su situación y plantéese empezar poco a poco para difundir sus propios mensajes».

Con la probable aprobación de la normativa sobre divulgación de información de ESG en 2022 (tanto en EE. UU. como en Europa), aumentará la atención a los informes de ESG; por ello, las empresas deben identificar los datos y las herramientas que necesitarán para ofrecer mucha más información en 2022. Los Consejos de Administración deben asegurarse de que los equipos de gestión establecen los objetivos de ESG correctos; por su parte, la dirección debe tomar medidas para poner en práctica esos objetivos en cada unidad de negocio de forma cuantificable. Esto implicará hacer de la sostenibilidad medioambiental una prioridad, reevaluar las operaciones y la gestión de la cadena de suministro desde un punto de vista ético, aportar más transparencia a las prácticas empresariales y tomar medidas para remediar la desigualdad socioeconómica reduciendo las diferencias de ingresos y las disparidades salariales.

«La pandemia nos ha demostrado que debemos repensar el papel de la empresa en la sociedad y, por tanto, también el del gobierno corporativo. Los miembros de los Consejos de Administración de todo el mundo están empezando a entender que nuestro papel es más importante que nosotros mismos. Creo que veremos varias iniciativas de miembros inteligentes y valientes de Consejos de Administración».

- **Helle Bank Jorgensen**, fundadora y CEO de Competent Boards



Acciones recomendadas

- **Consejos de Administración:** céntrense en lo tangible. La estandarización de los parámetros y los informes de ESG seguirá siendo un punto clave en 2022, pero los Consejos de Administración no deben esperar ni retrasarse en la selección de un marco. Los Consejos de Administración deben identificar los aspectos de ESG que son más importantes o pertinentes para sus organizaciones y, a continuación, establecer objetivos de mejora.
- **Dirección:** céntrese en la operacionalización de ESG en toda la empresa. Se pueden estudiar conceptos abstractos como la igualdad o la sostenibilidad medioambiental a través de parámetros cuantitativos sobre la desigualdad salarial o el uso del agua. Invierta en los datos y la tecnología que necesitará para elaborar informes con más detalle en 2022.
- **Profesionales del gobierno corporativo:** empiece a hacer evaluaciones comparativas. Los inversores ya están analizando las estadísticas de ESG de su empresa. Asegúrese de tener acceso a los datos de su propia organización y de las empresas análogas. [Diligent ESG](#) es un buen punto de partida.

2

La diversidad, la igualdad y la inclusión no son negociables

Será necesario abordar los problemas sistémicos de discriminación racial, de género y étnicos. La COVID-19 y el movimiento Black Lives Matter han hecho más acuciante la necesidad de diversidad en las organizaciones y en los puestos directivos. Los consejeros deben demostrar su intención de seguir dando máxima prioridad a la diversidad y la inclusión, solicitar estadísticas sobre el progreso y asegurarse de que la dirección aplique políticas prácticas.

Los gobiernos, los inversores institucionales como BlackRock y las autoridades reguladoras como la CNM exigen mayor diversidad en los Consejos de Administración. Las empresas también reconocen cada vez más los efectos positivos de una mayor diversidad en los Consejos de Administración: se crea más valor, se ofrece una mejor experiencia al cliente, se innova más y se aumenta la rentabilidad. A su vez, los Consejos de Administración deben prepararse para elaborar informes sobre sus estadísticas de diversidad, una práctica que debería extenderse a todos los niveles de la organización, y ser sinceros sobre las áreas de mejora en sus comunicaciones y acciones.

«Mis Consejos de Administración empezaron a [...] centrarse más directamente en el efecto que estas conversaciones tenían tanto en nuestros inversores como en nuestros empleados». Y, como Consejo, nos parecía urgente decidir qué [respuesta] debíamos dar. La mayoría de los Consejos de Administración se han centrado tanto en las empresas que con frecuencia olvidan que hay problemas que afectan a su capacidad de hacer negocios de manera eficaz: este es uno de ellos».

- **Rose McKinney-James**, miembro del Consejo de Administración de MGM Resorts International y Toyota Financial Savings Bank

Según Julie Daum, líder de Spencer Stuart's North American Board Practice, el 90 % de las búsquedas actuales de los Consejos de Administración tienen algún componente de diversidad.

«Se trata de una reacción a los inversores institucionales, aunque realmente es una respuesta a sus propios empleados y clientes», explicó Daum en un episodio reciente de [Inside America's Boardrooms](#). «[Los Consejos de Administración] deben dejar claro que [la diversidad] es realmente importante para el Consejo y para la empresa».

Según el [Director Confidence Index](#), el 46 % de los miembros de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas encuestados están a favor de los requisitos sobre diversidad, lo que indica que podríamos haber alcanzado el punto de inflexión en las conversaciones sobre la diversidad de los Consejos; veremos intervención regulatoria si los Consejos de Administración no implementan los cambios necesarios por sí mismos.

Recursos sobre diversidad e inclusión

-  **ESCUCHAR** [Aumentar la diversidad en los Consejos de Administración mediante la contratación](#)
-  **ESCUCHAR** [El momento de la diversidad en los Consejos de Administración](#)
-  **VER** [La lucha contra el racismo: cómo los Consejos de Administración pueden tener un efecto positivo](#)
-  **VER** [La contratación de nuevos consejeros en un contexto virtual](#)
-  **LEER** [Manual de estrategia de diversidad: una hoja de ruta para estimular la diversidad en los Consejos de Administración](#)



Acciones recomendadas

- ❑ **Consejos de Administración:** elaboren informes sobre sus propios datos de diversidad. Si su Consejo aún no está obligado a cumplir una cuota es probable que lo esté pronto. Usen la divulgación como una oportunidad para mostrar la atención y el cuidado con que se ha seleccionado la composición de su consejo. Sean abiertos y honestos acerca de cualquier laguna y priorícela.
- ❑ **Dirección:** fomenten una cantera diversa. La diversidad en el liderazgo requiere centrarse en la primera línea: la captación de talento y el desarrollo. ¿Cómo puede la dirección utilizar los indicadores para seguir los progresos de la organización?
- ❑ **Profesionales del gobierno corporativo:** piensen en cómo puede la tecnología impulsar los objetivos de diversidad de la organización. Plántense ofrecer al Consejo de Administración una base de datos de candidatos diversos. Asimismo, pregúntense cómo puede poner en contacto a candidatos adecuados en su propia organización con otros Consejos de Administración. Obtengan más información sobre la [Iniciativa de liderazgo moderno de Diligent](#).

3

Las compensaciones de los directivos sujetas a un mayor escrutinio

Las estructuras de compensación de los ejecutivos, que son una parte vital de la supervisión estratégica y dependen de importantes votaciones de los accionistas, deben responder al panorama actual, caracterizado por la evolución de las estrategias de la mano de obra, la transformación digital, la necesidad de resiliencia empresarial y el aumento de las exigencias de los grupos de interés.

En 2021, el apoyo de los accionistas a las primas de los ejecutivos estadounidenses es el más bajo desde 2011. Este año, el apoyo medio a los paquetes de compensación ha caído hasta el 87,6 % desde su máximo del 91,8 % en 2015. Según Lisa Edwards, presidenta y directora de operaciones de Diligent: «El año pasado hubo una pandemia y tal vez una mayor conciencia de los despidos y las ayudas económicas para los problemas de la gente». Edwards predice que es probable que las primas sigan siendo altas, pero que el aumento de los resultados negativos de las votaciones podría ser el comienzo de una tendencia. Desde el comienzo de la pandemia, 246 empresas del Russell 3000 implementaron ajustes en sus planes de incentivos para reflejar el rendimiento de un año inusual. Lo mismo está sucediendo en Europa. Al plantearse las estrategias de remuneración de 2022, los Consejos de Administración deberán decidir cómo compensar a los ejecutivos y evaluar si estas compensaciones se vinculan a los resultados que controla cada ejecutivo.

Muchas empresas también están vinculando las estadísticas de ESG y diversidad con la compensación de los directivos. A fecha de 28 de abril de 2021, el 58 % de las empresas de S&P 500 habían incluido las estadísticas de ESG en sus planes de incentivos anuales, según un estudio de Meridian Compensation Partners. De los planes que contienen estas estadísticas de ESG, los parámetros sociales (como diversidad, salud y seguridad de los empleados, calidad y seguridad de los productos, capital humano y cultura) fueron las más habituales, ya que aparecieron en el 95 % de los planes. Los parámetros medioambientales (como los relativos al carbono, el clima y otras métricas holísticas de CSR) aparecieron en el 39 % de los planes de pago con estadísticas de ESG.

Si bien la comunidad de accionistas está interesada en las estadísticas relacionadas con los principios ESG, es importante señalar que los inversores no tienen una estrategia común en cuanto a la manera de integrarlas. A su vez, las empresas deben utilizar impulsos internos, y no fuerzas externas, como base para el diseño de sus planes de compensación.

Como mínimo, la comisión de Nombramientos y Retribuciones debería estudiar las estadísticas de ESG para evaluar la relevancia para su organización.

«Las comisiones de nombramientos han tenido que encontrar la forma de asegurarse de que se haya incentivado a los equipos directivos a la hora de enfrentarse a las condiciones más difíciles en las que se han encontrado muchas empresas, probablemente, ya les haya ido bien y hayan visto un aumento en sus ganancias o hayan tenido que afrontar retos muy complejos. Las conversaciones de las comisiones de nombramientos han girado en torno a cómo navegar estas aguas [y] asegurarse de que los equipos estén adecuadamente comprometidos, compensados e incentivados».

- Susan Chapman-Hughes, miembro del Consejo de Administración, The J.M. Smucker Company



Acciones recomendadas

- ❑ **Consejos de Administración:** a la hora de fijar la compensación del CEO y otros directivos, estructuren paquetes salariales que incentiven el rendimiento y que cuenten con el apoyo de los accionistas. Plantéense la posibilidad de integrar las estadísticas de ESG en esos paquetes de remuneración para garantizar que estén en consonancia con los objetivos de la empresa. Asegúrense de que sus Consejos de Administración y equipos directivos tengan acceso a datos precisos sobre el contexto actual de las compensaciones y a algunos ejemplos de cómo proceden sus homólogos.
- ❑ **Profesionales del gobierno corporativo:** apoyen a la comisión de nombramientos proporcionando los datos, las herramientas y el asesoramiento legal que necesitan para anticiparse a las reacciones de los accionistas y tomar decisiones sobre la compensación de los directivos. Obtenga más información sobre la [solución Compensation & Governance Intel](#) de Diligent para la evaluación comparativa entre homólogos, la elaboración de modelos de pago por rendimiento, la supervisión de los grupos de interés y la búsqueda de información en datos públicos.

4

La eficacia de los Consejos de Administración será cada vez más decisiva para el éxito

Los empleados no fueron los únicos que vivieron una transición virtual durante la pandemia; los miembros de los Consejos de Administración también lo hicieron. Al igual que los miles de empresas que se sorprendieron por su propia capacidad de cambio, los Consejos de Administración también han encontrado formas nuevas y más eficaces de reunirse, comunicarse y tomar decisiones.

Según Dawn Zier, consejera de The Hain Celestial Group, uno de los aspectos positivos de la pandemia ha sido el impulso de la eficacia de los Consejos:

«Hubo conversaciones más frecuentes entre la dirección y los consejeros», explicó Zier en la [Ask a Director Series](#) de Diligent Institute. «Había menos formalidad, menos presentaciones y más sinceridad y transparencia, ya que nos enfrentábamos a problemas para los que no había ningún manual».

La consecuencia, según Zier, fue que los Consejos de Administración dedicaron más tiempo a las discusiones importantes: «Me gustaría que conserváramos este enfoque

«Los consejeros están empezando a darse cuenta de que una combinación equilibrada de asistentes presenciales y virtuales en las reuniones del Consejo no afectará a la eficiencia de este. También creo que esta mezcla de asistentes presenciales y virtuales hará que los Consejos sean más internacionales y diversos».

– **Doris Honold**, presidenta de la Comisión de Riesgos del Consejo de Administración de Credit Suisse International; socia sénior, Advanced Leadership Initiative, Universidad de Harvard

después de la pandemia [...] Las reuniones trimestrales deberían replantearse para dedicar más tiempo a debatir y medir los avances, en lugar de a las presentaciones corporativas».

En los últimos meses, las reuniones virtuales de los Consejos de Administración también han comenzado a librarse de sus estigmas. Según el reciente [Director Confidence Index](#) de Diligent, solo el 32 % de los consejeros prevén volver al 100 % de las reuniones presenciales; y los otros dos tercios optan por modelos completamente virtuales o híbridos.

A medida que las empresas comienzan a aplicar sus estrategias de regreso a la oficina, los Consejos de Administración y los equipos directivos necesitarán las herramientas y los recursos digitales adecuados para llevar a cabo sus actividades, detectar oportunidades y tomar decisiones rápidamente. La seguridad seguirá desempeñando un papel cada vez más importante en la protección de los datos de una organización y de las personas más expuestas a las amenazas cibernéticas (consejeros y altos directivos).

Las actividades de los Consejos de Administración conservarán elementos virtuales



El 32 % de los consejeros esperan volver a las reuniones totalmente presenciales



El 62 % de los consejeros prevén que una parte considerable de las actividades de los Consejos de Administración sigan desarrollándose en línea



El 6 % de los consejeros prevén que más del 75 % de las actividades de los Consejos de Administración sigan desarrollándose en línea.



Acciones recomendadas

- ❑ **Consejos de Administración:** analicen de nuevo la contratación. Cuando haya nuevas incorporaciones en el Consejo de Administración, será especialmente importante que se pongan al día y empiecen a aportar valor rápidamente. Tenga en cuenta los retos de la contratación virtual y piense cómo los superará.
- ❑ **Dirección:** usen a los miembros del Consejo de Administración como asesores estratégicos. Para muchos directivos, los Consejos fueron un recurso de inmenso valor durante la pandemia de COVID-19. ¿Qué funcionó bien? ¿Cómo puede formalizar esos aspectos en los procesos de reunión del Consejo de Administración?
- ❑ **Profesionales del gobierno corporativo:** lideren la transformación. Estamos entrando en una nueva era del gobierno corporativo. ¿Cómo pueden ayudar al Consejo mejorando la conectividad y la información? Los Consejos de Administración recurrirán cada vez más a los profesionales del gobierno corporativo para obtener asesoramiento y aprovechar su experiencia con los procesos en contextos inestables.

5

La resiliencia digital sigue siendo un elemento diferenciador

A medida que las empresas hacen la transición a nuevos espacios de trabajo, incluidos los hogares, la resiliencia digital sigue siendo clave para definir las estrategias empresariales a largo plazo. Según Maria Morris, consejera de Wells Fargo y S&P Global, la capacidad de una organización de tener éxito dependerá de la rapidez y de la forma de aprovechar la tecnología para permitir el crecimiento, reaccionar al cambio y proteger a sus empleados en esta nueva normalidad.

«La resiliencia digital es la resiliencia empresarial», afirmó Morris en un reciente [webinar](#) organizado por Diligent y Unqork. «Cuanto más resilientes seamos digitalmente, más resilientes serán nuestras operaciones». Los ponentes del seminario web trataron áreas clave en relación con las prioridades de los Consejos, como las implicaciones de ciberseguridad del mundo virtual y las inversiones de la compañía en tecnologías/operaciones más ágiles.

En consecuencia, las empresas deberán priorizar de nuevo las iniciativas tecnológicas clave en relación con las operaciones digitales que permitan y mejoren la productividad, la capacidad de respuesta y la colaboración entre los equipos remotos. El término «gobierno corporativo operacional» ha sido clave en 2021 a medida que las

organizaciones empezaron a analizar de manera más integral los procesos como la gestión de datos, la seguridad y la colaboración. Esto seguirá en aumento durante 2022.

Otra área clave en la que la tecnología puede estimular la eficiencia en las organizaciones es reducir la carga del personal en relación con los problemas regulatorios y de cumplimiento normativo mediante la optimización de los procesos y la implementación de controles para la supervisión continua de los riesgos. «Es posible analizar los datos con diferentes indicadores clave de riesgo o con indicadores de rendimiento, tanto negativo como positivo», afirma Robert Luu, director general interino y director de asociación con clientes, Asia-Pacífico y Japón en Galvanize. «También se pueden utilizar esos datos —que se obtienen desde distintas áreas de supervisión continua— para compartarlos con el resto del grupo». Esto nos permite estar al tanto de los cambios regulatorios y asegurarnos de que se sigan las políticas. Una solución de gobierno corporativo, riesgo y cumplimiento (GRC) de primera clase puede ayudar a conectar a los distintos equipos asociados con su proceso de gestión de riesgos y ofrecerles información estratégica detallada para ayudar a gestionar el riesgo y establecer las prioridades.

«Cuando hay un problema digital, aún es normal decir al Departamento de Tecnología: "Solucionadlo". Pero realmente debe resolverse de forma interdepartamental, como un problema de la empresa».

- **Gary Reiner**, consejero, Citi, HPE; socio operativo, General Atlantic; ex-CIO, GE

«La ciberseguridad no es un problema de TI. Es un problema de gestión de riesgos de toda la empresa. Necesitamos la supervisión del Consejo de Administración a fin de crear el entorno para una correcta cultura de ciberseguridad [...], para que toda la organización comprenda la ciberseguridad y pueda seguir las prácticas recomendadas».

- **Larry Clinton**, presidente, Internet Security Alliance



Acciones recomendadas

- **Consejos de Administración:** hagan preguntas sobre las inversiones en tecnología de la organización. El Consejo de Administración debe ir más allá de las estadísticas sobre plazos y presupuestos para centrarse en el valor. Plantéense implementar un panel de control de riesgos cibernéticos este año para asegurarse de que los Consejos de Administración hagan las preguntas adecuadas.
- **Dirección:** hemos dejado atrás la fase de respuesta a la crisis de la pandemia y es hora de prestar atención al crecimiento. ¿De qué manera la experiencia del cliente o la integración de datos serán un elemento diferenciador para su empresa? ¿Qué innovaciones deben priorizarse ahora para alcanzar los objetivos de la organización a tres, cinco y diez años?
- **Profesionales del gobierno corporativo:** plantéense cómo los procesos distintos pueden convertirse en parte de una estrategia más amplia de gobierno corporativo para los equipos de operaciones. En un entorno virtual, deben seguir optimizándose e integrándose los flujos de trabajo y los informes seguros. ¿Qué innovaciones en gobierno corporativo, datos y colaboración deben lograrse este año?

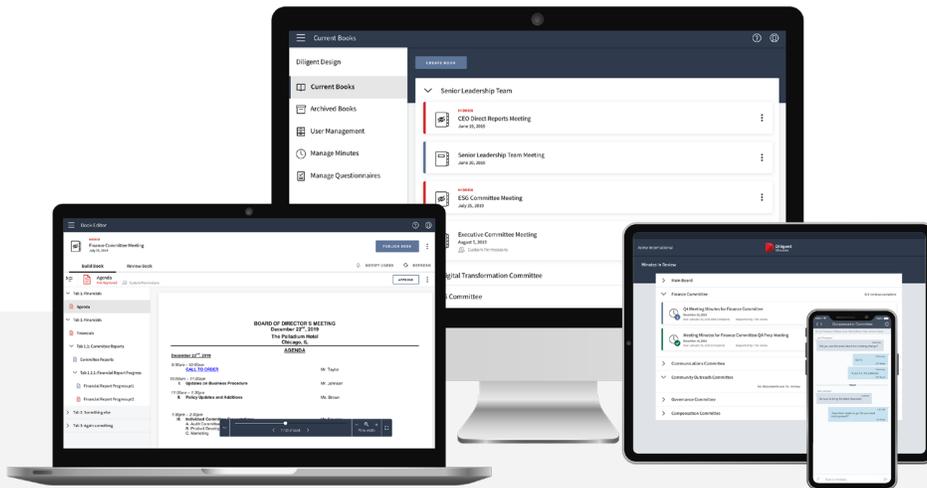
La necesidad de un gobierno corporativo y una gestión de los riesgos y un cumplimiento modernos en 2022

Para que las organizaciones prosperen, las prácticas de liderazgo y gobierno corporativo deben seguir evolucionando para poder enfrentarse a la situación actual.

Las organizaciones deben reevaluar, priorizar y reinventar sus estrategias de gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría para equilibrar las operaciones mundiales, la mano de obra híbrida, los objetivos de crecimiento, los requisitos regulatorios y las relaciones con los grupos de interés. Los Consejos de Administración, por su parte, deben mejorar sus prácticas de gobierno y transformar el gobierno corporativo en una ventaja empresarial estratégica para lograr que el objetivo de la empresa sea el corazón de la organización.

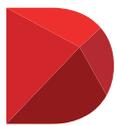
La plataforma de Diligent dota a las organizaciones de la seguridad, la previsión y la responsabilidad necesarias para superar retos y avanzar hacia un cambio positivo. Diligent hace posible esta transformación a través de sus soluciones —las mejores de su sector—, que ofrecen a los Consejos de Administración, los equipos directivos y las organizaciones la tecnología, los conocimientos y los procesos que necesitan para sobrevivir y prosperar.

Las personas, los procesos y la información que estimulan estas transformaciones clave son más importantes que nunca. Para que la organización sea resiliente a largo plazo, a partir de 2022 será fundamental contar con un enfoque integrado del gobierno corporativo, la gestión de riesgos, el cumplimiento y la auditoría.



Para obtener más información sobre las soluciones de gobierno corporativo moderno de Diligent y sobre cómo ayudar a que su organización prospere, programe una llamada con uno de nuestros expertos de gobierno corporativo.

[PROGRAMAR UNA LLAMADA](#) ▶



Diligent

a
**MODERN
GOVERNANCE**
company

Acerca de Diligent

Diligent es el principal proveedor de SaaS de gobierno corporativo, riesgo y cumplimiento (GRC), y presta servicio a más de un millón de usuarios de más de 25 000 organizaciones de todo el mundo. Nuestra moderna plataforma de GRC garantiza que los Consejos de Administración, los directivos y otros líderes tengan una visión holística e integrada de la auditoría, el riesgo, la seguridad de la información, la ética y el cumplimiento en toda la organización. Diligent ofrece la tecnología, los conocimientos y la confianza a los líderes para que puedan construir organizaciones más eficaces, equitativas y exitosas.

Contacte con nosotros | lespinosa@diligent.com | **91 781 70 48** | diligent.com/es

SUSCRÍBASE A LAS NOVEDADES SEMANALES ▶