

## AUTOR

### Millán Berzosa

Vocal de la Junta  
Directiva del Club  
Consejeros & Patrono en  
Street Child España y  
Fundación Impulsa  
Talentum.

Octubre 2025

# Talento y propósito desde el consejo, ejes vertebradores de la VII Jornada Anual del Club Consejeros

El pasado octubre se celebró la **VII Jornada Anual del Club Consejeros de Esade Alumni**, bajo el lema "**Talento y propósito desde el consejo, ejes vertebradores de la VII Jornada Anual del Club Consejeros**". El evento, patrocinado por Diligent y con la colaboración de los socios del Centro de Gobierno Corporativo de Esade (PwC, Georgeson, Diligent, Mercer e IBM), se centró en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) como figura esencial para impulsar el cambio en las organizaciones.

En un entorno cada vez más complejo, la CNR emerge como una figura clave, no solo como garante del buen gobierno, sino también como motor de transformación cultural y estratégica dentro de las organizaciones.

## La CNR: Motor de transformación

Tras la bienvenida de **Mario Lara**, director del Centro de Gobierno Corporativo y Esade Madrid, la presidenta del Club Consejeros, **Rosa Sanz (AMP 07 / Consejeros 20)**, destacó el foco de la jornada en conectar, impulsar y profundizar en gobierno corporativo, con el papel clave de la CNR, emergiendo como un verdadero agente de transformación cultural y estratégica.

En su ponencia inaugural, "**Liderazgo y Talento: el rol de la CNR**", **Aurora Catá (DHD 99)**, consejera de Repsol y Sabadell, subrayó que las empresas son lo que son "gracias al talento de los equipos", que suponen una propuesta de valor no replicable, e hizo hincapié en la capacidad de la CNR para atraer y retener talento para cumplir los objetivos, así como la importancia de ligar la retribución (flexible) con la promoción y la ambición en la medición de liderazgo: "Es necesario asegurar que nadie se queda atrás y que se cuenta con las mejores personas, en el momento adecuado, y en el sitio adecuado", comentó. Además, señaló que la conversación actual con los proxys incluye la relevancia del plan de sucesión y la diversidad en las empresas, temas esenciales para la CNR y siempre con la referencia de la Ley de Sociedades de Capital del 23 y el Código de Buen Gobierno, además de la guía técnica de la CNMV.

## Talento, cultura y propósito

La primera mesa redonda, "**Talento y Cultura como motor de éxito**", moderada por **Juan Vicente Martínez**, Career Business Leader, en Mercer, abordó cómo el talento se extiende a toda la cadena de valor.

- **Pilar Zulueta**, consejera de Dorna Sports, Hijos de Rivera y Zity Hub, destacó la necesidad de entornos de trabajo adecuados que den margen a la creatividad y el orgullo de pertenencia y recordó que el consejo debe priorizar la digitalización.
- **Jesús Torres**, CHRO de Grupo Prisa, vinculó la pertenencia con el engagement y destacó la inclusión de la gestión del talento dentro de la S (Social) de los criterios ESG y del marco de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).
- **Ángeles Delgado**, presidenta de Fujitsu y consejera de Pelayo Mutua Seguros, definió el talento como ventaja competitiva y resaltó la figura del líder para "navegar los miedos al cambio". Instó a aprovechar fuentes de talento desaprovechadas y a conjugar esta visión con la inteligencia artificial. Además, hizo un llamamiento para que RRHH forme parte de la planificación estratégica de negocio.

A continuación, tuvo lugar la entrevista "**La gestión global del talento desde el propósito de Paloma Beamonte (Consejeros 24)**", vocal JD Club Consejeros, a Carlos Olave, Director Global de estrategia de RRHH de LG Electronics, sobre el propósito como razón de ser de la organización, y destacando la importancia de lo real frente a lo teórico y alertando sobre el riesgo del *'purpose washing'*. Durante la conversación, emergió el concepto de *'human flourishing'* y la necesidad de incorporar lo espiritual en un mundo donde abundan las actitudes transaccionales. Con tres "deberes" para la CNR: definir una propuesta de valor al empleado clara, garantizar el desarrollo (y promoción) de las personas y fomentar el liderazgo.

## Retribución, ESG y buen gobierno

La segunda mesa redonda, "**Retribución, ESG y buen gobierno**", moderada por **Ana Plaza (Consejeros 18)**, vicepresidenta del Club Consejeros y consejera en Greenergy Renovables, Globalvía, Línea Directa, Corporación Financiera Alba, se centró en la vinculación de la compensación con la sostenibilidad.

- **Teresa Paz-Ares** (ESG 22), consejera de Bankinter y Logista, enfatizó la importancia de la capacidad de anticipación y la alineación con la estrategia, con la elección de los indicadores adecuados que incluyan una narrativa comprensible.
- **Carlos Sáez Gallego** (Consejeros 22), Country Head en Georgeson, destacó que el plan de acción es fundamental, dado que estos temas pueden ser usados por grupos de interés para "atacar" a las compañías. También mencionó la gran presión regulatoria y el informe de Georgeson que apunta a una mayor crítica generalizada en Europa continental frente a Reino Unido.
- **Susana Marcos**, socia fundadora de Peoplematters y consejera en Lontana Group, analizó los riesgos y oportunidades de vincular la compensación a objetivos de sostenibilidad y propuso trabajar de forma más transversal.

La jornada concluyó con el **fireside chat "De la estrategia a la acción: reflexiones"**, entre **Mario Lara** y **Daniel Traça**, director general de Esade, para poner en valor la visión multicultural y la idea del *discomfort* como motor de cambio, destacando la importancia de las comunidades de Esade para compartir experiencias.