
Comunicado de Prensa

Fecha: Martes, 14 de abril de 2015

Contactos Miriam Arrocha, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9232
e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com

Michelle Muñoz, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9200 ext. 1501
e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com

Páginas 2

La rotación forzada de un CEO le cuesta a una compañía grande \$1.8 mil millones más en el valor de sus acciones que una rotación planificada, de acuerdo con la investigación de Strategy&

Las compañías que atraviesan por la rotación forzada de un CEO en lugar de una sucesión planificada han renunciado a US\$112 mil millones en el valor de sus acciones anualmente en los últimos años; la buena noticia es que ahora las compañías están planificando mucho más la rotación de sus CEOs.

Nueva York, NY (14 de abril de 2015) – La rotación de CEOs en grandes compañías públicas es inevitable y rara vez fácil. Pero, ¿cuál es el costo?

En términos del valor de las acciones, esto es más que significativo. Simplemente tener una rotación de CEO reduce la rentabilidad total media para los accionistas en -3.5% en el año después que ocurre la rotación, basándonos en los últimos tres años de datos (la rentabilidad para el accionista se mide en relación a los índices que las compañías cotizan).

Esto es de acuerdo con el análisis en el 15to estudio anual “Estudio de CEOs 2014, gobernanza y éxito”, recientemente publicado por Strategy&, parte de la red de PwC que examina la rotación de CEOs al igual que los CEOs entrantes y salientes en las 2,500 compañías públicas más grandes del mundo.

Las compañías con rotación forzada de CEOs en lugar de sucesiones planificadas han dejado \$112 mil millones de valor en la mesa

Cuando la rotación de un CEO es forzada – es decir, no es parte de una sucesión planificada o el resultado de fusiones y adquisiciones – el costo es especialmente alto. La rentabilidad total media para los accionistas baja a -13% en estas compañías en el año previo a la rotación, y se recupera un poco hasta -0.6% durante el año siguiente. Esto se compara con figuras de -0.5% y -3.5% en el año anterior y el año siguiente de las compañías que planificaron las sucesiones. Además, el reporte estima que las compañías que han atravesado por rotaciones forzadas en los últimos años han renunciado anualmente a \$112 mil millones - \$1.8 mil millones por compañía – más de lo que se hubiera perdido si estas sucesiones hubieran sido planificadas.

“Aunque despedir al CEO puede ser la decisión correcta, es enormemente costosa. Cuando se cuantifica el costo de las rotaciones, particularmente las forzadas, obtienes un fuerte sentido de la importancia y el beneficio que involucra lograr una sucesión correcta del CEO”, dijo el coautor del reporte, Per-Ola Karlsson, Socio Senior de Strategy&.

Si la porción de las rotaciones forzadas baja a 10% de todas las rotaciones, del promedio de 19% visto entre 2011 y 2013, las compañías públicas más grandes del mundo pudieran añadir, además, \$60 mil millones adicionales en valor, de acuerdo con el reporte.

Las compañías se están moviendo en la dirección correcta: Aumentando las rotaciones planificadas

Ciertamente, las compañías han mejorado en la sucesión de CEOs. El porcentaje de sucesiones de CEOs que fueron planificadas aumentó a 82% en el periodo 2012-2014, de 63% en el periodo 2000-2002, de acuerdo con el reporte.

Además, el 78% de las compañías que están pasando por sucesiones planificadas en 2014 promovió a alguien de adentro de la compañía para ocupar el puesto del CEO. “Esta es una tasa muy saludable para sucesiones internas, y quienes vienen de adentro les dan a las compañías algunas ventajas. Nuestra investigación demuestra que los CEOs que provienen de afuera de la compañía han sido forzados a dejar el puesto – un evento muy caro – 44% más frecuentemente que los de adentro”, dice Ken Favaro, Socio Senior de Strategy&.

“Si una industria está siendo afectada y se requiere de nuevas capacidades para competir, contratar a uno de afuera puede tener sentido”, añade Gary L. Neilson, Socio Senior de Strategy&. “Sin embargo, quienes están dentro de la compañía normalmente tienen tiempos más largos de permanencia en el cargo y han logrado mayor rentabilidad total para los accionistas – anualizado y ajustado regionalmente – durante sus permanencias completas en 10 de los 15 años a los que hemos dado seguimiento”.

Todavía hay espacio para mejorar la sucesión del CEO

Aunque las compañías han hecho avances significativos en su plan de sucesión de CEOs durante los últimos 15 años, siempre hay espacio para mejorar.



“Cuando las compañías llevan a cabo las sucesiones bien, hacen de la gobernanza de CEOs un tema recurrente en las reuniones de junta directiva, y trabajan para adelantarse a los problemas antes de que estos se hagan disruptivos”, añade Favaro. “Cientos de miles de millones de dólares en potencial valor futuro dependerán de qué tan bien las compañías más grandes del mundo puedan mejorar sus prácticas de sucesión en los próximos años”.

Metodología

Strategy& identificó las 2,500 compañías públicas más grandes del mundo, definidas por su capitalización bursátil (de Bloomberg) el 1 de enero de 2014. Entonces, identificamos las compañías entre esas 2,500 que habían experimentado una sucesión de un jefe ejecutivo, y se hizo un control cruzado de los datos utilizando una gran variedad de fuentes electrónicas e impresas en muchos idiomas. Para un listado de las compañías que se adquirieron o fusionaron en 2014, la firma también utilizó Bloomberg.

Para mayor información, visite <http://www.strategyand.pwc.com/global/home/what-we-think/chief-executive-study>.

Sobre Strategy&

Strategy& es un equipo global de estrategias prácticos comprometidos a ayudarle a aprovechar una ventaja esencial. Eso lo logramos trabajando hombro a hombro con usted para resolver sus problemas más difíciles y ayudándolo a capturar sus mayores oportunidades. Aportamos 100 años de experiencia en consultoría de estrategia y las capacidades funcionales y de industria inigualables de la red de PwC a la tarea. Somos parte de la red de firmas de PwC con más de 195,000 personas en 157 países, comprometidos en brindar calidad en servicios de auditoría, impuestos y consultoría.

Síguenos en [Twitter](#), [LinkedIn](#) y [YouTube](#).

Sobre PwC

Las firmas PwC ayudan a las organizaciones e individuos a crear el valor que están buscando. Díganos qué es importante para usted y encuentre más información visitándonos en: www.pwc.com/interamericas

PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembros, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver www.pwc.com/structure para más detalles.

© 2015 PwC. Todos los derechos reservados.