

2023

Código suizo de Mejores prácticas para el gobierno corporativo

Versión en inglés

Organizaciones de apoyo	4
Código suizo de buenas prácticas para el gobierno corporativo	6
Preámbulo	6
El gobierno corporativo como principio rector	6
Los accionistas y la junta general de accionistas	7
Junta directiva y junta ejecutiva	10
Funciones del consejo de administración	
Composición del consejo de administración	
Independencia y compromiso de tiempo de los miembros de la junta directiva	
Método de trabajo y presidente del consejo de administración y la junta ejecutiva	
Manejo de conflictos de intereses e información anticipada	
Comités del consejo de administración	
Manejo de riesgos, cumplimiento y seguimiento financiero (sistema de control interno)	
Auditorías externas independientes	20
Divulgación	20
Determinación de la remuneración del consejo de administración y del directorio ejecutivo	21
Papel de la junta general de accionistas	
El papel del consejo de administración y del comité de compensaciones	
Principios de la política de compensación y del sistema de compensación	
Informe de compensación y transparencia	
Circunstancias especiales	24

Un gobierno corporativo con visión de futuro redunda en el interés intrínseco y permanente de toda empresa. Es un requisito esencial para el éxito corporativo y la creación de valor añadido sostenible. El Código Suizo de Buenas Prácticas para el Gobierno Corporativo es un excelente ejemplo de autorregulación en Suiza. Desde su introducción en 2002, se ha consolidado como un importante conjunto de directrices para la empresa responsable en Suiza.

El Código Suizo ofrece a las empresas valiosas recomendaciones sobre cómo estructurar un gobierno corporativo sostenible. Proporciona información que supera los requisitos legales, garantizando al mismo tiempo que las empresas conserven su flexibilidad organizativa. Tras su última revisión, se han incorporado a la nueva versión importantes avances políticos y sociales. Por ejemplo, se completó la revisión del derecho de sociedades y entró en vigor la contrapropuesta a la Iniciativa de Empresa Responsable, que establece nuevas obligaciones de información y diligencia debida.

Los debates sobre sostenibilidad también se han intensificado durante varios años debido al cambio climático, la pandemia y otros problemas sociales. La comunidad empresarial siempre ha participado de forma constructiva en el diálogo sobre gobernanza corporativa. Creemos que es crucial que todos tengamos una comprensión integral de la sostenibilidad. En una economía de mercado liberal y sostenible, debemos adoptar siempre un enfoque holístico respecto a nuestros objetivos económicos, sociales y ambientales. Centrarnos en un solo aspecto no nos permitirá alcanzar el progreso sostenible que deseamos.

La importancia de todos estos avances se refleja en la versión revisada del Código Suizo.

Las principales novedades se refieren al rol del cumplimiento normativo, la cultura corporativa, la regulación de los conflictos de intereses y una mayor especificidad respecto a la composición y diversidad de los consejos de administración.

El enfoque de "cumplir o explicar" ha demostrado ser eficaz desde la última revisión y, por lo tanto, se ha mantenido.

Esto significa que las empresas aún tienen libertad para implementar sus propias ideas de estructuración. Sin embargo, deben dar una explicación a los inversores si el gobierno corporativo de la empresa se desvía de las recomendaciones de la Código suizo.

La nueva versión sienta las bases para que el Código suizo siga siendo un referente.

una ventaja importante a favor de Suiza en los próximos años.



Cristobal Mäder
Presidente de la Junta Directiva

A stylized, handwritten signature in dark ink, likely belonging to Cristobal Mäder.



Mónica Rühl
Presidenta
del Consejo Ejecutivo

A stylized, handwritten signature in dark ink, likely belonging to Mónica Rühl.

Numerosas organizaciones respaldan el Código suizo de buenas prácticas para las empresas Gobernanza (en adelante, el «Código Suizo»): Puede consultar en línea una lista actualizada de las organizaciones que la apoyan:

Organizaciones de apoyo al Código Suizo



Otras organizaciones también pueden presentar una declaración de apoyo. Se añadirán a la lista de organizaciones colaboradoras en línea. Todas ellas participarán en el desarrollo del Código Suizo.

Miembros del grupo de trabajo que redactó los textos

Prof. Dr. Andreas Bohrer, Lonza Group AG
Oliver Buschan, Asociación de Banqueros Suizos
David Frick, presidente de la Comisión Jurídica de economysuisse, presidente de SwissHoldings, Nestlé AG
Erich Herzog, LL.M., Economía Suiza
Prof.Dr. Karl Hofstetter, Universidad de Zurich
Dr. Marius Klauser, EXPERTsuisse
Dra. Katja Roth Pellanda, LL.M., Zürich Insurance Group AG
Prof. Dra. Michèle Sutter-Rüdissler, Universidad de St. Gallen
Prof. Dr. Hans-Ueli Vogt, Universidad de Zürich

Los miembros de Economysuisse y su Comisión Jurídica, las organizaciones de apoyo y otras partes interesadas han comentado los proyectos.

El Código suizo de buenas prácticas en materia de gobernanza corporativa fue aprobado en su forma revisada por el Consejo de Administración de economysuisse el 14 de noviembre de 2022.

David Frick,
Jefe del Grupo Editorial
Código suizo

“El éxito del Código Suizo se basa en su aceptación.
Al mismo tiempo, debe conservar su relevancia a la luz de los
avances jurídicos y sociales. Por ejemplo, el nuevo
El Código Suizo ahora exige la creación de empresas sostenibles
Valor añadido, pero sigue siendo un conjunto de enfoques suizos basados
en principios. Su objetivo permanente es contribuir a una economía
sostenible que goce de la confianza de la sociedad.

para el Gobierno Corporativo

Preámbulo

El Código Suizo fue publicado por *economysuisse*, la Federación Empresarial Suiza de todos los sectores de la economía, en julio de 2002 y complementado con un anexo con recomendaciones sobre la remuneración de los consejos de administración y de dirección en 2007. En 2014, el Código Suizo fue revisado con base en el entonces nuevo artículo 95 (3) de la Constitución Federal (conocida como la «Iniciativa Minder»). La versión revisada de 2022 tiene en cuenta, en primer lugar, los avances internacionales en materia de gobierno corporativo y, en segundo lugar, los cambios surgidos a nivel suizo, en particular debido a la revisión de la Ley de Sociedades de 19 de junio de 2020 y a la evolución de la sostenibilidad (en particular, en materia medioambiental, social y de gobernanza, o ESG).

El Código Suizo se ha convertido en una importante obra de referencia en materia de gobierno corporativo y se adapta a la situación en Suiza, teniendo en cuenta la evolución internacional. Si bien el Código Suizo está dirigido principalmente a las sociedades anónimas suizas, las empresas y organizaciones no cotizadas (incluidas las que no son sociedades anónimas) también pueden inspirarse en él en principios rectores adecuados.

Las mejores prácticas que establece el Código Suizo son directrices y recomendaciones. Cada empresa tiene la libertad de aplicar otras prioridades y desarrollar sus propias ideas, además del Código Suizo, y, cuando sea necesario, desviarse de él. Si una empresa se desvía del Código Suizo en este contexto, deberá explicar la solución individual que ha elegido, de acuerdo con el principio de «cumplir o explicar».

El gobierno corporativo como principio rector

El gobierno corporativo abarca todos los principios destinados a salvaguardar el interés sostenible de la empresa. Al tiempo que mantiene la capacidad de decisión y la eficiencia al más alto nivel de la empresa, estos principios buscan garantizar la transparencia y un equilibrio sano entre la gestión y la supervisión.

Las actividades empresariales son sostenibles cuando se tienen en cuenta los intereses de las diferentes partes interesadas en la empresa y se persiguen los objetivos económicos, sociales y ambientales de forma holística.

Por lo tanto, un buen gobierno corporativo contribuye al objetivo de promover el interés sostenible de la empresa. Es un requisito esencial para el éxito corporativo y el crecimiento sostenible del valor de la empresa. El crecimiento sostenible del valor de la empresa no solo beneficia a los accionistas, como propietarios beneficiarios o proveedores de capital riesgo, sino también a otras partes interesadas.

Los accionistas y la junta general de accionistas

1

Los accionistas tienen la última palabra dentro de la empresa.

– Los poderes de los accionistas están definidos por la ley y los estatutos sociales.

En particular, los accionistas tienen derecho a tomar decisiones sobre:

- la determinación y modificación de los estatutos sociales;
- la elección y destitución de los miembros del consejo de administración, incluido el presidente del consejo de administración y los miembros del comité de remuneraciones, así como la elección del auditor y del apoderado independiente para voto;
- la aprobación de los estados financieros anuales y consolidados, la gestión informe de gestión y la presentación de informes sobre cuestiones no financieras;
- la política de distribuciones y de capital social (incluidos dividendos, dividendos a cuenta, aumentos de capital, creación de una banda de capital, reducciones de capital o reembolso de reservas de capital);
- la aprobación de los montos totales de compensación pagada al directorio y el consejo ejecutivo del grupo;
- la decisión sobre fusiones, escisiones, conversiones, exclusiones de bolsa y liquidaciones.

En los estatutos sociales, los accionistas determinan el propósito de la empresa y los parámetros clave de sus actividades. Cuando corresponda, también podrán comentar sobre cuestiones relacionadas con el desarrollo corporativo sostenible, incluyendo asuntos sociales y sociopolíticos (como el CO2 u otros objetivos ambientales, el respeto a los derechos humanos, etc.). El consejo de administración se reserva las facultades inalienables.

Los accionistas ejercen su derecho de participación en la junta general de accionistas y tienen derecho, teniendo en cuenta los requisitos legales, a presentar propuestas sobre los puntos del orden del día. El consejo de administración debe incluir las propuestas, junto con una breve justificación, en la convocatoria de la junta general de accionistas. De conformidad con la ley, los accionistas también pueden solicitar información sobre asuntos de la empresa no incluidos en el orden del día o solicitar una auditoría especial.

– Los inversores institucionales, los nominados y otros intermediarios que ejerzan derechos de accionistas en su propio nombre deben garantizar, en la medida de lo posible, que los propietarios beneficiarios puedan ejercer su influencia en cuanto a la forma en que se hacen efectivos dichos derechos de accionistas.

– Los inversores institucionales, los nominados y otros intermediarios, incluidos los asesores de voto, deben actuar con transparencia hacia la empresa y tener en cuenta las directrices para inversores institucionales sobre el ejercicio de sus derechos de participación en sociedades anónimas.¹

– Si las acciones nominativas se adquieren a través de bancos custodios, éstos deberán invitar al adquirente de las acciones a solicitar su inscripción en el registro de accionistas de la sociedad.

¹

Eds. ASIP, Asociación Suiza de Fondos de Pensiones, Cajas Federales de Seguridad Social Suizas AHV/IV/EO, economsuisse, Ethos – Fundación Suiza para el Desarrollo Sostenible, Asociación de Banqueros Suizos y SwissHoldings, enero de 2013.

2

La sociedad deberá esforzarse por facilitar el ejercicio de los derechos estatutarios de los accionistas.

– A tal efecto, los estatutos podrán rebajar el umbral legal, específicamente para la convocatoria de la junta general de accionistas o para la inclusión de una moción justificada o una solicitud de inclusión de puntos en el orden del día en la convocatoria a la junta general de accionistas.

– Al determinar los puntos del orden del día, el consejo de administración deberá observar el principio de unidad de materia.

Los estatutos sociales y, al menos, las principales disposiciones del reglamento interno deben estar disponibles en formato escrito o electrónico. La empresa debe publicar los estatutos sociales en su sitio web.

3

La sociedad debe asegurarse de que la junta general de accionistas se utilice como foro de comunicación y pueda cumplir su función como máxima autoridad corporativa de forma bien informada.

– El consejo de administración debe informar a los accionistas de forma que puedan ejercer sus derechos con conocimiento de las bases esenciales de su toma de decisiones.

En la convocatoria a la junta general de accionistas, la sociedad deberá proporcionar explicaciones claras sobre los puntos del orden del día y las propuestas presentadas por el consejo de administración. La sociedad podrá poner a disposición de los accionistas información adicional fuera de la convocatoria.

El consejo de administración debe determinar la forma en que se celebrará la junta general de accionistas. En concreto, además de celebrarse como una junta puramente presencial, también podrá celebrarse como una junta presencial y simultáneamente electrónica (junta híbrida) o como una junta puramente electrónica (junta virtual) si esto facilita la participación de los accionistas y no compromete el desarrollo ordenado y seguro de la junta .

Los accionistas que participen en la junta general de accionistas o ejerzan sus derechos individuales por medios electrónicos son responsables de garantizar el correcto funcionamiento de los medios electrónicos que utilicen. En su caso, también son responsables de la participación de terceros que autoricen.

4

La sociedad debe facilitar la participación de los accionistas en la junta general y el ejercicio de sus derechos fijando claramente las fechas y los plazos con suficiente antelación.

– La sociedad deberá dar aviso de la fecha de la junta general anual de accionistas. reunión lo antes posible

– También deberá anunciar la fecha límite para la presentación de solicitudes de adiciones al orden del día y de inclusión de mociones en la convocatoria de la junta general. Esta fecha no deberá fijarse con mayor antelación a la junta general de accionistas de la necesaria.

– Si la sociedad establece un plazo anterior a la junta general de accionistas para identificar el derecho a ejercer los derechos de los accionistas, este plazo no debe ser, por lo general, más de unos días antes de la fecha de la junta.

5

En la junta general de accionistas, el consejo de administración deberá: garantizar que los accionistas puedan hacer comentarios relevantes y concisos sobre los puntos del orden del día.

– El consejo de administración debe garantizar que los accionistas puedan expresar sus opiniones. su voluntad claramente.

El presidente debe ejercer sus facultades para garantizar que los accionistas puedan ejercer sus derechos. El presidente debe dirigir la reunión de forma equilibrada y con propósito.

El presidente debe garantizar el buen desarrollo de la reunión y asegurarse de que los presentes no divaguen, se repitan ni hagan declaraciones innecesariamente despectivas. Cuando haya varias solicitudes para intervenir sobre el mismo punto del orden del día, el presidente podrá limitar el tiempo asignado a cada orador según corresponda

6

Se deben tomar medidas para garantizar que se respete el derecho de los accionistas a la información.

- El presidente deberá responder las preguntas relevantes relativas a la sociedad o hacer que las respondan los presidentes de los comités del consejo de administración o otras personas conocedoras.

Las preguntas complejas, las que requieran respuestas extensas o las listas de preguntas deberán presentarse al consejo de administración por escrito con la suficiente antelación para que pueda preparar las respuestas. Dichas preguntas o listas de preguntas también podrán responderse antes o después de la junta general de accionistas.

7

La voluntad de la mayoría debe expresarse sin distorsiones en la junta general de accionistas.

El presidente deberá implementar los procedimientos de votación de tal manera que la voluntad de la mayoría pueda determinarse de la forma más inequívoca y eficiente posible. Cuando sea razonable, el consejo de administración deberá utilizar medios electrónicos de eficacia probada.

- El presidente podrá disponer que se realice una votación conjunta al votar sobre la destitución de los miembros de los consejos de administración, siempre que no se haya incluido previamente en el orden del día una votación individual o que la junta general de accionistas no apruebe una resolución a favor de una votación individual sobre la base de una moción correspondiente.

El consejo de administración deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar que el representante independiente pueda desempeñar su función eficazmente. El representante deberá tratar las instrucciones recibidas de los accionistas individuales de forma confidencial hasta la junta general de accionistas y podrá proporcionar a la sociedad información general sobre las instrucciones recibidas no antes de tres días hábiles antes de la junta general de accionistas.

- Los resultados de la votación deberán ponerse a disposición de los accionistas lo antes posible.

8

El consejo de administración también debe mantener un diálogo con los accionistas entre las juntas generales de accionistas.

El consejo de administración debe promover el diálogo con los accionistas sobre asuntos importantes y estar disponible para dialogar con ellos a fin de incorporar sus principales preocupaciones en su planificación y toma de decisiones. La empresa designa a los órganos responsables de las relaciones con los accionistas.

- El consejo de administración también debe garantizar el diálogo con otras partes interesadas clave de la empresa y tener en cuenta los resultados que de él se deriven.

El consejo de administración debe utilizar los recursos a su disposición para facilitar la información y la toma de decisiones de los accionistas en el período previo a la junta general de accionistas. Si una proporción significativa de los votos no respalda la propuesta del consejo de administración, este debe iniciar un diálogo con los accionistas y abordar sus inquietudes.

- Al proporcionar información a los accionistas y mantener contactos con ellos, el consejo de administración deberá observar los requisitos de divulgación aplicables y el principio legal de igualdad de trato.

Junta directiva y junta ejecutiva

Funciones del consejo de administración

9

El consejo de administración es responsable de la gestión y supervisión general del grupo y debe determinar los intereses sostenibles de la empresa.

El consejo de administración es responsable de la gestión y supervisión general del grupo y debe especificar los intereses sostenibles de la empresa como parte de sus funciones. En sus decisiones, además de los intereses de los accionistas, también debe tener en cuenta los intereses de los empleados, los socios comerciales, los clientes, la sociedad y el medio ambiente. Para ello, debe cumplir con los requisitos establecidos en los estatutos sociales.

- Como parte de la gestión general, el consejo de administración debe determinar los objetivos estratégicos, las formas y medios generales para alcanzarlos y las personas responsables de dirigir los negocios de la empresa.
- En su planificación, deberá garantizar la armonización fundamental de la estrategia, los riesgos y finanzas.
- Debe garantizar un sistema de control interno adaptado a la empresa (artículo 26 y siguientes). seq.).

El consejo de administración debe definir e implementar el gobierno corporativo de la empresa. Debe garantizar un sistema de gestión adaptado a la empresa. El consejo de administración y la junta directiva deben priorizar siempre los intereses de la empresa sobre cualquier interés personal o de terceros.

10

El derecho de sociedades suizo establece los deberes primarios, inalienables e intransferibles del consejo de administración.

- Las principales funciones del consejo directivo son:
 1. la gestión general de la empresa y la emisión de las directivas necesarias;
 2. la determinación del marco organizativo de la empresa;
 3. la organización del sistema de contabilidad, control financiero y planificación financiera. sistemas necesarios para la gestión de la empresa;
 4. el nombramiento y cese de las personas encargadas de la administración y representación de la sociedad;
 5. la supervisión general de las personas encargadas de la gestión de la sociedad, en particular en lo que se refiere al cumplimiento de la ley, de los estatutos, de los reglamentos y de las directivas;
 6. la elaboración del informe anual, su preparación para la reunión general de accionistas reunión y ejecución de sus acuerdos;
 7. la presentación de una solicitud de moratoria de reestructuración de deuda y la notificación al tribunal en caso de que la empresa esté sobreendeudada;
 8. la elaboración de un informe de remuneraciones;
 9. la aprobación y firma del informe sobre cuestiones no financieras.

11

El directorio debe regular los poderes y responsabilidades de las personas encargadas de la gestión de la empresa.

- El consejo de administración debe garantizar que las funciones de gestión y supervisión se asignan adecuadamente.
- Si el consejo de administración asigna funciones de gestión y supervisión a un delegado o a un consejo ejecutivo, deberá emitir un reglamento de organización que defina claramente el alcance de las facultades conferidas. Como norma, el consejo de administración deberá reservarse la facultad de aprobar determinadas operaciones comerciales significativas.
- Debe garantizar controles adecuados.

El consejo de administración debe dar forma a la cultura corporativa.

- La junta directiva debe promover una cultura que anime a las personas a actuar de manera responsable. Un enfoque empresarial que se caracterice por la integridad, la visión a largo plazo y la responsabilidad. Debería ser posible abordar cuestiones y asuntos delicados abiertamente .

El consejo de administración debe garantizar que los empleados puedan denunciar las presuntas irregularidades que hayan identificado en la empresa a un organismo independiente, interno o externo, sin esperar desventajas. Las denuncias deben investigarse. La empresa debe responder adecuadamente a cualquier irregularidad identificada.

- El consejo de administración debe rendir cuentas periódicamente de la aplicación sistemática de una cultura corporativa comprometida con la acción corporativa responsable.

Composición del consejo de administración

El directorio debe estar integrado por personas que en su interacción como directorio velen por el óptimo cumplimiento de sus funciones.

El consejo de administración debe ser lo suficientemente pequeño para una toma de decisiones eficiente y lo suficientemente grande como para que sus miembros aporten habilidades, experiencia y conocimientos de diferentes sectores. El tamaño del consejo debe ajustarse a las necesidades de cada empresa.

- El consejo de administración debe procurar una diversidad adecuada en sus miembros en cuanto a Competencias, experiencia, género, edad, formación y origen. Los miembros deben poseer las habilidades y cualidades necesarias para garantizar que el consejo de administración pueda desempeñar con competencia sus funciones de gestión y supervisión, que se incorporen perspectivas diversas en su toma de decisiones y que se garantice la formación independiente de opiniones y la toma de decisiones en el intercambio crítico de ideas con la junta directiva.

El consejo de administración debe esforzarse por garantizar que se cumplan las directrices estatutarias para una representación equilibrada de ambos géneros en el consejo de administración y la junta directiva. Debe tomar medidas para promover al género con menor representación en relación con su personal y la planificación de la sucesión.

El consejo de administración debe incluir suficientes miembros familiarizados con la normativa suiza. Si una parte significativa de las operaciones de una empresa se realiza en el extranjero, el consejo de administración también debe incluir personas con experiencia internacional adecuada o miembros extranjeros.

El consejo de administración debe planificar la sucesión de sus miembros y garantizar que reciban formación adicional.

El consejo de administración debe planificar la sucesión de sus miembros y determinar los criterios de selección de candidatos. Debe basarse en un perfil de requisitos que se ajuste a la empresa para el consejo de administración en pleno.

- El consejo de administración debe garantizar que los miembros recién elegidos reciban una introducción adecuada a sus funciones, así como formación adicional con respecto a sus responsabilidades.

La mayoría de los miembros del consejo de administración son independientes y desempeñan un papel fundamental en los comités.

– Se consideran miembros independientes los miembros no ejecutivos del consejo. directores que:

- nunca haber sido miembro de la junta ejecutiva o haber sido miembro por más de hace tres años;
- nunca han actuado como auditor principal del auditor externo² o que actuaron como auditor principal auditor hace más de dos años; y
- no tienen relaciones comerciales con la empresa o estas son comparativamente menores.

El consejo de administración podrá definir criterios adicionales de independencia. En caso de participación cruzada en otros consejos de administración, la independencia del miembro en cuestión deberá examinarse por separado, caso por caso.

Los miembros del consejo de administración deben asegurarse de poder cumplir con las responsabilidades de su cargo, incluso en periodos de mayor demanda de tiempo. Cada miembro del consejo de administración debe administrar su tiempo de forma que pueda desempeñar su mandato correcta y conscientemente.

Los estatutos sociales deben incluir disposiciones sobre el número de cargos comparables para los miembros del consejo de administración, la junta directiva y el consejo asesor de otras empresas o instituciones. En caso de aceptar un nuevo cargo, la persona interesada debe informar previamente al órgano competente. El consejo de administración debe determinar el proceso de consentimiento para los miembros de la junta directiva y la información que debe proporcionarse en el caso de los miembros del consejo de administración.

El consejo de administración deberá autoevaluar periódicamente su propia labor y la de sus comités, y considerar periódicamente una evaluación externa. Deberá proporcionar información al respecto en el informe anual.

²

También incluye a las personas que tuvieron una función de toma de decisiones en la firma de auditoría relevante.

16

El consejo directivo deberá determinar los procedimientos apropiados para desempeñar su función.

El consejo de administración deberá celebrar reuniones periódicas según las necesidades de la empresa, pero al menos cuatro veces al año. Además, el presidente deberá garantizar que las reuniones se convoquen y se celebren debates con poca antelación siempre que sea necesario.

- El consejo directivo podrá utilizar medios electrónicos para sus reuniones.
- El consejo directivo debe revisar periódicamente los reglamentos que ha emitido y modificarlos según sea necesario.
- El consejo de administración podrá recabar asesoramiento independiente de expertos externos sobre asuntos comerciales importantes a expensas de la empresa.

17

El presidente es responsable de preparar y dirigir las reuniones; una de sus principales responsabilidades es proporcionar información adecuada.

El presidente tiene la responsabilidad de dirigir el consejo de administración en beneficio de la sociedad. Debe garantizar que los procedimientos relativos a la preparación, la deliberación, la adopción de acuerdos y la ejecución de decisiones se lleven a cabo de forma correcta y eficiente.

El presidente deberá colaborar con el consejo de administración para garantizar que la información sobre todos los aspectos de la empresa relevantes para el cumplimiento de sus funciones se facilite con la suficiente antelación. Los miembros del consejo de administración deberán recibir, generalmente antes de la reunión, documentación bien presentada, claramente organizada y comprensible; de no ser posible, el presidente deberá disponer de la documentación para su estudio con suficiente antelación a la reunión.

Como norma, las personas responsables de un asunto específico deben estar presentes en la reunión. Cualquier persona indispensable para responder preguntas con mayor profundidad debe permanecer disponible.

18

El principio de mantener un equilibrio entre gestión y supervisión debería aplicarse también a la alta dirección.

- El consejo de administración debe trabajar para garantizar que su presidente y el presidente del consejo ejecutivo sean dos personas diferentes (liderazgo dual).
- Si por razones específicas de la empresa, por ejemplo, porque la combinación de personas disponibles lo hace apropiado, el consejo de administración decide que una sola persona asuma ambos roles o el anterior presidente del consejo ejecutivo se incorpora al consejo para asumir la presidencia, el consejo de administración debe garantizar los controles adecuados. El consejo de administración debe nombrar a un miembro no ejecutivo con experiencia («director independiente principal») para realizar esta tarea.
- Esta persona tendrá derecho a convocar y celebrar reuniones con los miembros independientes del directorio de manera independiente cuando sea necesario.

El consejo de administración y cada uno de los miembros del consejo de administración y del consejo ejecutivo deben garantizar que los conflictos de intereses no pongan en peligro la salvaguarda independiente de los intereses de la empresa.

Cada miembro del consejo de administración y del consejo ejecutivo debe gestionar sus asuntos personales y comerciales de forma que se evite, en la medida de lo posible, cualquier conflicto de intereses con la empresa. No debe realizar inversiones ni otras transacciones, ni aceptar beneficios que puedan poner en peligro su defensa independiente de los intereses de la empresa.

Si un miembro del consejo de administración o del consejo ejecutivo tiene intereses personales que afecten a los intereses de la empresa o deba proteger los intereses de terceros (proximidad de intereses), deberá informar al presidente del consejo correspondiente. Deberá revelar todas las circunstancias relevantes para que el presidente pueda evaluar sus intereses.

– Si el miembro del consejo de administración o del consejo ejecutivo tiene conflictos de intereses o si el miembro tiene que salvaguardar intereses en conflicto (conflicto de intereses), el consejo (o el miembro designado por este) debe tomar una decisión proporcional a la gravedad del conflicto de intereses para que se siga garantizando la salvaguarda independiente de los intereses de la empresa. En particular, debe verificar si el miembro del consejo de administración o del consejo ejecutivo en cuestión no debe participar o si es suficiente una doble resolución con y sin el miembro del consejo afectado por el conflicto. Debe consultar a la persona afectada.

En caso de que al socio no se le permita participar, el consejo decidirá si, dependiendo de la gravedad del conflicto, solo debe abstenerse de participar en la aprobación de la resolución o, además, de participar en la discusión. En lugar de estas medidas, o además de ellas, podrá encargar a un tercero independiente una evaluación previa de la operación o someterla a la aprobación de la junta general de accionistas.

– En caso de persistir un conflicto de intereses, el consejo de administración deberá decidir si se debe solicitar la dimisión del miembro en cuestión o si ya no se debe presentar la candidatura para la reelección.

Las transacciones entre la empresa y los miembros del consejo de administración, o entre la empresa y los accionistas que la controlan o personas relacionadas con ellos, deben realizarse en todos los casos en condiciones de mercado, ser en beneficio de la empresa y ser informadas al consejo de administración. Deben celebrarse o aprobarse sin la participación de las partes interesadas. De ser necesario, se debe obtener una evaluación independiente.

El consejo de administración debería regular con mayor detalle los principios que rigen la publicidad ad hoc y adoptar medidas para prevenir los delitos de información privilegiada.

– El consejo de administración debe garantizar, en particular, que se adopten medidas apropiadas (por ejemplo, períodos de silencio) con respecto a la compra y venta de valores de la empresa durante períodos críticos, por ejemplo en relación con proyectos de adquisición, antes de conferencias de prensa o antes de anunciar cifras corporativas.

La junta directiva debe formar comités para realizar tareas definidas.

El consejo de administración debe ejercer sus facultades para designar comités entre sus miembros, encargados de realizar una evaluación exhaustiva de áreas específicas de responsabilidad y de apoyar al consejo de administración en el cumplimiento de sus funciones. Los comités deben garantizar que el consejo de administración en pleno reciba información completa sobre las áreas de su responsabilidad. Además de los comités de auditoría, compensación y nombramientos, se podrán crear otros comités (por ejemplo, en las áreas de gobierno corporativo, sostenibilidad, digitalización/tecnología, innovación, riesgo e inversiones, o también comités ad hoc para evaluar transacciones específicas).

El consejo de administración debe nombrar a los miembros de los comités si la junta general de accionistas no tiene la facultad de hacerlo. Debe nombrar a los presidentes de los comités y determinar sus procedimientos. Además, las normas aplicables al consejo de administración se aplican mutatis mutandis a los comités.

- El directorio podrá combinar las funciones de varios comités siempre que ello resulte conveniente y todos los miembros de los comités cumplan los requisitos respectivos.
- En lugar de comités, las pequeñas y medianas empresas pueden designar representantes individuales o encargar al directorio en pleno que realice las tareas en cuestión.

El reglamento organizativo y, en su caso, el reglamento de los comités deben garantizar una definición clara de las responsabilidades en la relación entre los comités y el consejo de administración en pleno, así como en la relación entre los comités y las funciones de gestión competentes. En el marco de los requisitos legales, se pueden asignar funciones individuales a los comités para la toma de decisiones definitivas.

- Los comités podrán obtener asesoramiento independiente de expertos externos sobre la importancia asuntos comerciales importantes a expensas de la empresa.
- Los comités deberán informar al consejo de administración sobre sus actividades y desarrollos.

Los comités podrán reunirse con o sin la participación de miembros de la junta directiva u otros miembros de la dirección. Deberán garantizar la independencia en el ejercicio de sus funciones y la formación independiente de su criterio.

Comité de auditoría

22

El consejo de administración debería crear un comité de auditoría.

El comité de auditoría debe estar compuesto por miembros independientes del consejo de administración .
El presidente del consejo de administración no debe ser también el presidente del comité de auditoría.

El presidente del comité de auditoría y/o la mayoría de sus miembros deben tener experiencia práctica en finanzas y contabilidad o en auditoría. En relaciones complejas , también deben estar disponibles otras competencias relevantes (por ejemplo, en las áreas de cumplimiento normativo, gestión de riesgos o información no financiera), en función de los riesgos y necesidades de la empresa.

23

El comité de auditoría debe formarse su propia opinión sobre la calidad del auditor externo y de la auditoría interna, del sistema de control interno y de la información financiera y no financiera.

El comité de auditoría debe evaluar periódicamente el desempeño y la remuneración del auditor externo y formular propuestas para la consideración del consejo de administración en relación con la propuesta de (re)elección a la junta general de accionistas. Debe gestionar cualquier proceso de selección y garantizar que se prioricen las características de calidad.

El comité de auditoría debe garantizar la independencia del auditor externo y evaluar la idoneidad de su mandato. Debe examinar la compatibilidad de las responsabilidades de auditoría con los mandatos de consultoría y determinar a partir del nivel de honorarios de consultoría necesario el consentimiento previo del comité de auditoría.

- El comité de auditoría debe evaluar la eficacia e independencia del auditoría interna y su coordinación con el auditor externo.
- El comité de auditoría también debe evaluar el sistema de control interno de la empresa.
cualquier o grupo.

El comité de auditoría debe revisar críticamente los estados financieros anuales y consolidados, así como los demás estados financieros que se publiquen. Debe discutir los estados financieros con el director financiero, el responsable de auditoría interna y el responsable de auditoría externa. El comité de auditoría debe proponer la presentación de los estados financieros consolidados a la junta general de accionistas.

- El comité de auditoría debe discutir la información sobre asuntos no financieros. Debe obtener la información necesaria para ello.
- El comité de auditoría debe tener acceso a las funciones internas pertinentes y al responsable de auditoría externa. Debe comunicarse periódicamente con el responsable de auditoría externa para desempeñar sus funciones con conocimiento de causa. Al menos una vez al año, esta comunicación debe tener lugar sin la participación de la dirección (en sesiones privadas).

Comité de compensación

24

El consejo de administración deberá contar con el apoyo del comité de remuneraciones en el cumplimiento de sus tareas en materia de remuneraciones.

- Véase “Determinación de la remuneración del consejo de administración y del consejo ejecutivo” (artículo 35 y siguientes).

Comité de nominaciones

25

El consejo de administración debería crear un comité de nominaciones.

- El comité de nominaciones debe estar compuesto predominantemente por miembros independientes del consejo de administración.
- El comité de nominaciones debe establecer los principios y criterios para la selección de candidatos para la elección o reelección al consejo directivo y preparar la selección de candidatos de acuerdo con estos criterios.
- Al comité de nominaciones también se le pueden asignar responsabilidades en relación con la selección, evaluación y planificación de la sucesión de candidatos a la alta dirección .

Gestión de riesgos, cumplimiento y seguimiento financiero (sistema de control interno)

26

El consejo de administración debe asegurarse de que exista un sistema de control interno adaptado a la empresa y que abarque la gestión de riesgos, el cumplimiento y el seguimiento financiero.

- El sistema de control interno debe tener como finalidad asegurar la eficacia y eficiencia de las operaciones, asegurar el cumplimiento y asegurar la fiabilidad de la información financiera y no financiera.
- La dirección operativa y sus funciones de apoyo deben garantizar que los controles se implementen de acuerdo con los requisitos del consejo de administración y que sean eficaces.
- La estructura del sistema de control interno debe tener en cuenta el tamaño y la complejidad y perfil de riesgo de la empresa.

Gestión de riesgos

27

La empresa cuenta con un sistema de gestión de riesgos adecuado.
El consejo de administración realiza evaluaciones de riesgos periódicas.

- La gestión de riesgos debe abarcar en particular los riesgos estratégicos, operativos, legales, financieros y de mercado, así como los riesgos para la reputación de la empresa.
- El consejo de administración deberá realizar al menos una vez al año una evaluación de riesgos y tener en cuenta los resultados de la evaluación para sus funciones de gestión y supervisión y para el desarrollo ulterior del sistema de control interno.

Cumplimiento y conducta responsable

28

El consejo de administración vela por que la empresa en su conjunto cumpla las leyes y las normas internas (compliance) y también actúe con responsabilidad en las actividades que quedan fuera del ámbito de sus disposiciones.

- En el ámbito de su supervisión global, el consejo de administración debe garantizar que no sólo sus miembros sino la empresa en su conjunto, incluidos la dirección y los empleados, cumplan la ley y las normas internas (compliance) y que, además, actúen con responsabilidad.

El consejo de administración debe estructurar el cumplimiento normativo según la naturaleza específica de la empresa y emitir un código de conducta adecuado. Debe seguir las normas de buenas prácticas reconocidas y considerar la importancia de los incentivos financieros y no financieros para los empleados y sus directivos.

El consejo de administración toma medidas para cumplir con la ley y las normas internas, así como para garantizar la integridad en las prácticas comerciales cotidianas. Debe proporcionar los recursos humanos y financieros necesarios para ello.

Monitoreo financiero

29

El consejo de administración es responsable de la implementación del seguimiento financiero.

- El consejo de administración debe velar por que la contabilidad, el control financiero y la gestión financiera La planificación social se organiza adecuadamente.
- El consejo de administración debe supervisar la solvencia de la empresa.
- El directorio debe aprobar los estados financieros anuales y consolidados para su presentación a la junta general de accionistas.

30

La empresa debe garantizar que los riesgos asociados con el uso de datos se gestionen y limiten adecuadamente.

- La empresa debe garantizar una gobernanza para el manejo de datos adecuada a sus actividades y riesgos. En primer lugar, esto debe permitir que el valor de los datos se utilice en beneficio de la empresa y de la comunidad en general. En segundo lugar, la gobernanza de datos debe garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y que se tengan en cuenta los riesgos del manejo de datos.
- Para obtener más información sobre la gestión de datos, la empresa puede, por ejemplo, consultar el código de prácticas para el tratamiento responsable de datos por parte del sector empresarial suizo.⁴

31

La auditoría interna evalúa la eficacia del sistema de control interno.

- El consejo de administración debe establecer una auditoría interna y, al hacerlo, guiarse por estándares profesionales reconocidos.
 - La auditoría interna debe realizar una evaluación autónoma e independiente de la eficacia de los controles establecidos por el consejo de administración y el consejo ejecutivo y del sistema de control interno.
- La auditoría interna debe comunicarse directamente con la junta directiva y el consejo de administración. Reporta a la junta directiva y al consejo de administración o al comité de auditoría.
- Auditoría interna debe tener acceso sin restricciones a todas las áreas e información de la empresa. Auditoría interna y el auditor externo deben coordinarse adecuadamente.

⁴

Consulte el código de prácticas para el tratamiento responsable de datos por parte del sector empresarial suizo, [economysuisse, www.economysuisse.ch/en/managingdata](http://economysuisse.ch/en/managingdata).

Auditorías externas independientes

32

El auditor, como autoridad, debe cumplir las tareas del auditor externo y, de ser necesario, puede recibir mandato para realizar más servicios de auditoría.

El auditor legal debe ser elegido por la junta general. Como autoridad, debe cumplir con las obligaciones de auditoría, información, notificación y divulgación estipuladas por la ley.

- El auditor debe recibir toda la información que necesita para cumplir con sus funciones. Es seguro... protege los secretos comerciales de la empresa en sus evaluaciones y mantiene el secreto sobre sus hallazgos a menos que la ley le exija revelar dicha información.
- La empresa puede encargar al auditor o a otra firma de auditoría la realización de auditorías adicionales requeridas por la ley (por ejemplo, la auditoría de los análisis de igualdad salarial) o auditorías voluntarias (por ejemplo, la auditoría de los informes de sostenibilidad).

33

Garantía de calidad e independencia de la firma auditora

- El auditor debe cumplir las funciones que le asigna la ley de acuerdo con los requisitos y directrices que le son pertinentes.⁵ Debe coordinarse con la auditoría interna de manera adecuada.
- El auditor deberá cumplir con los requisitos legales y de conducta sobre mantenimiento de la independencia que le sean aplicables.⁶ Transcurridos no más de siete años, la sociedad auditora deberá asegurar el cambio del responsable del mandato ordinario de auditoría y garantizar así el ejercicio independiente de sus funciones incluso en mandatos de muchos años.

Divulgación

34

En sus informes, la empresa debe proporcionar información relevante y fiable sobre cuestiones financieras y no financieras y sobre gobierno corporativo.

- Con respecto a cada pieza de información se aplican los requisitos legales, en particular los de la legislación sobre bolsas de valores y de información financiera, así como la Directiva SIX de la Bolsa de Valores de Suiza sobre información relativa al gobierno corporativo .
- La información financiera debe realizarse de conformidad con las normas reconocidas normas de conteo y auditadas por el auditor.
- La información sobre cuestiones no financieras deberá basarse en los requisitos legales. Sin embargo, también debería poder ir más allá, según la situación, y guiarse por normas y estándares internacionalmente reconocidos. La información debe ser comprensible y relevante. La información sobre asuntos no financieros también forma parte de los controles internos y puede reforzarse mediante una auditoría externa independiente .

En cuanto a la divulgación de información sobre la aplicación del Código Suizo, se aplica el principio de transparencia y justificación de las desviaciones («cumplir o explicar»). Esto permite tener en cuenta las particularidades específicas de la industria o de la empresa. Las desviaciones justificadas pueden favorecer un buen gobierno corporativo.

⁵ La autorización y supervisión de las sociedades de auditoría es responsabilidad de la Autoridad Federal de Supervisión de Auditoría (FAOA) en el marco de las exigencias legales.

⁶ Consulte las directrices de independencia de EXPERTSuisse (disponibles en alemán y francés en www.expertsuisse.ch/reglemente).

Determinación de la indemnización para la junta directiva y la junta ejecutiva

Papel de la junta general de accionistas

35

Los accionistas tienen la máxima responsabilidad por el monto total de las remuneraciones pagadas al directorio y al directorio ejecutivo, así como por la composición del comité de remuneraciones.

- El consejo de administración decide, en el marco de lo dispuesto por la ley y los estatutos, cómo estructurará y organizará las distintas votaciones y elecciones en la junta general de accionistas. Debe procurar que los debates sean objetivos y la toma de decisiones eficiente en la junta general de accionistas.
- El presidente del consejo de administración o el presidente del comité de remuneraciones deberá proporcionar a la junta general de accionistas información adicional sobre la remuneración propuesta, el informe de remuneraciones y el sistema de remuneración, y responder preguntas sobre estos temas.
 - El consejo de administración también debe mantener un diálogo en materia de remuneración con los accionistas de conformidad con los principios generales (artículo 8).

El papel del consejo de administración y del comité de compensación

36

El consejo de administración debe aprobar resoluciones sobre la política de remuneraciones, el diseño fundamental del sistema de remuneraciones y las mociones de remuneración presentadas a la junta general de accionistas.

- En el marco de los principios estatutarios, el consejo de administración deberá aprobar una política de remuneración que tenga en cuenta los objetivos estratégicos de la empresa. Deberá aprobar acuerdos sobre el diseño fundamental del sistema de remuneración de los miembros del consejo de administración y del comité ejecutivo, así como sobre las directrices para la estructura de los planes de pensiones profesionales de los miembros ejecutivos de estos órganos.
- El consejo de administración debe determinar las remuneraciones que se someterán anualmente a aprobación para el consejo de administración, la junta directiva y, en su caso, el consejo asesor, y justificarlas de forma comprensible en sus propuestas a la junta general de accionistas. Para ello, también podrá referirse al informe de remuneraciones.
- El consejo de administración debe cumplir los acuerdos de la junta general de accionistas y lo estipulado en los estatutos y requisitos reglamentarios sobre la división de competencias entre él mismo y el comité de remuneraciones en relación con la determinación de los paquetes de remuneración individuales.
- Se reserva, en general, el derecho de determinar la remuneración del presidente del consejo ejecutivo.

37

El comité de compensación deberá estar compuesto por miembros independientes del consejo de administración.

- El consejo de administración deberá proponer a la junta general de accionistas la elección de miembros independientes para el comité de remuneraciones. Si los accionistas proponen miembros no independientes para su elección, el consejo de administración deberá informar a la junta general de accionistas al respecto.
- El consejo de administración no debe proponer para la elección de miembros del comité de remuneraciones a miembros que tengan la misma membresía. Se considera que existe tal situación en el caso de un miembro del comité responsable de la codeterminación de la remuneración de un miembro del consejo de administración o del consejo ejecutivo bajo cuya autoridad supervisora o directiva dicho miembro del comité preste servicios en otra empresa.
- Los miembros del consejo de administración que sean ellos mismos, o representen, personas significativas Los accionistas podrán ser miembros del comité de compensación.

El comité de compensaciones desempeña un papel fundamental en la implementación de las estipulaciones de la ley, los estatutos sociales y la junta general de accionistas, lo que exige experiencia y compromiso con los intereses de la empresa.

- El consejo de administración debe indicar a la comisión de remuneraciones los elementos básicos del sistema de remuneración de los miembros del consejo de administración y de la junta directiva en el marco de los estatutos sociales; este sistema debe ser lo más sencillo, claro y comprensible posible.
- El comité de compensación también debe esforzarse por garantizar la trazabilidad con respecto a la aplicación práctica del sistema de compensación.

El comité de remuneraciones deberá informar periódicamente al consejo de administración sobre el estado del proceso de remuneración, de conformidad con la ley, los estatutos sociales y las resoluciones pertinentes de la junta general de accionistas. En caso necesario, deberá proponer las modificaciones necesarias al sistema de remuneración.

Principios de la política de compensación y del sistema de compensación

La política de compensación debe garantizar que el directorio, el consejo ejecutivo y los empleados sean compensados por su desempeño y motivados para desempeñarse de una manera que sirva al objetivo del desarrollo corporativo sustentable y al crecimiento a largo plazo del valor de la empresa.

La remuneración que paga la empresa es un medio para alcanzar y hacer realidad sus objetivos y propósito. Debe estar orientada a los intereses sostenibles de la empresa y alineada con los objetivos estratégicos definidos por el consejo de administración.

La determinación de la política de remuneración forma parte de las responsabilidades generales de gestión del consejo de administración. En el ejercicio de sus respectivas funciones, el consejo de administración y el comité de remuneración deben responsabilizarse del cumplimiento de la política de remuneración y velar por su aplicación.

La remuneración total abonada por la empresa debe ser acorde con los pagos a los accionistas y las inversiones y provisiones necesarias para el desarrollo sostenible de la empresa. La remuneración también debe ser razonable, considerando la distribución adecuada de los ingresos en la empresa y las circunstancias de su ubicación, y debe ser transparente para las partes interesadas.

El sistema de remuneración debe diseñarse de tal manera que garantice la alineación de la remuneración con el interés sostenible de la empresa sobre la base de criterios transparentes y comprensibles.

La empresa debe ofrecer una remuneración global acorde con las condiciones del mercado y con el rendimiento. Esto debería permitirle adquirir y retener a personas con las habilidades y cualidades necesarias.

La remuneración debe basarse en criterios comprensibles para terceros y estar orientada al logro sostenible de los objetivos de la empresa. El consejo de administración puede vincular la remuneración variable a objetivos específicos de cumplimiento normativo y otros objetivos de sostenibilidad.

El consejo de administración debe establecer una remuneración basada en acciones con el fin de alinear al máximo los intereses de los altos ejecutivos con los de los accionistas comprometidos a largo plazo. En este sentido, deben tenerse en cuenta las experiencias y los avances en los mercados relevantes.

– El sistema de remuneración debe estipular plazos de adquisición y tenencia de participaciones adecuadas, en particular para los altos ejecutivos.

El sistema de compensación debe diseñarse de tal manera que la compensación total se reduzca si no se alcanzan ciertos objetivos (malus). El sistema de compensación puede, además, prever que en los contratos con altos ejecutivos, además de lo exigido por la ley, se reserve el derecho a recuperar la compensación ya pagada bajo ciertas condiciones (clawback).

El sistema de compensación generalmente debe incluir componentes fijos y variables. Debe recompensar el desempeño orientado al logro de objetivos a mediano y largo plazo con elementos de compensación que no estén disponibles hasta más adelante.

– Los paquetes de compensación generalmente deben consistir en componentes inmediatamente disponibles para el logro de objetivos a corto plazo y en componentes diferidos o bloqueados durante varios años para el logro de objetivos a mediano o largo plazo.

En el caso de componentes de remuneración diferida no basados en acciones, se debe prestar atención a criterios de rendimiento adecuados y a una congruencia razonable de los vencimientos.

Los paquetes de compensación para puestos ejecutivos generalmente deben incluir componentes fijos y variables. El sistema de compensación debe diseñarse de manera que la proporción entre el componente variable y la compensación fija resulte en una compensación total acorde con la orientación hacia el logro sostenible de los objetivos de la empresa.

Los paquetes de compensación para personas que ocupan puestos no ejecutivos generalmente deben consistir únicamente en componentes fijos. En principio, estos deben consistir en pagos y asignación de acciones.

El consejo de administración debe elaborar un informe anual sobre remuneraciones y garantizar la transparencia respecto de las remuneraciones otorgadas a los miembros del consejo de administración y del directorio ejecutivo.

- El informe de remuneraciones debe contener el contenido exigido por la ley y describir el sistema de remuneraciones y su aplicación durante el ejercicio económico analizado. El informe debe indicar la remuneración que recibieron los miembros del consejo de administración, la junta directiva en su conjunto y el miembro mejor remunerado de esta última durante el ejercicio económico, y las razones por las que dicha remuneración ha disminuido o aumentado durante el ejercicio económico analizado.
- El informe de remuneración debe detallar los criterios clave que se han utilizado para medir los elementos variables de la remuneración y el mecanismo que se ha aplicado para valorar los elementos de remuneración basados en acciones de acuerdo con el sistema de normas pertinente.
 - El informe de compensación debe especificar los consultores externos que se han utilizado en relación con cuestiones de compensación y describir las comparaciones que se han realizado.
 - El informe sobre remuneraciones también debe mostrar de forma transparente cómo el consejo de administración y el comité de remuneraciones han implementado las decisiones de remuneración de la junta general de accionistas tomadas con antelación durante el ejercicio social analizado.
 - Si la junta general de accionistas aprueba prospectivamente una remuneración variable, el consejo de administración deberá someter el informe sobre remuneraciones a la junta general de accionistas para votación consultiva.

Circunstancias especiales

Las normas del Código suizo pueden adaptarse a las circunstancias reales, dependiendo de la estructura accionarial y del tamaño de la empresa.

- Las empresas con accionistas mayoritarios activos (incluidas las filiales cotizadas de un grupo), así como las pequeñas y medianas empresas, podrán modificar o simplificar las directrices. Dichas empresas deberán, a su manera, implementar, en particular, un mecanismo adecuado para la evaluación del auditor externo, un sistema de control interno funcional, una política de remuneración para los miembros del consejo de administración y del consejo ejecutivo, y una política de sucesión para el consejo de administración. Asimismo, deberán considerar los principios de sostenibilidad de forma proporcionada.
- Para las empresas que cotizan en bolsa, sigue aplicándose el principio de “cumplir o explicar”.
 - El Código suizo también podrá aplicarse mutatis mutandis, total o parcialmente, por las empresas que no sean sociedades anónimas.

Imprimir

Esta publicación está disponible en alemán, francés e inglés.

Trabajo de proyecto: Antonija Martinovic, MLaw, y

Anne-Cathrine Tanner, MA, Abogada, economysuisse

Editorial: Hannes Egger, economysuisse

Diseño y producción: Wernlis, grafische Gestalter, Basilea.

Impresión: DAZ Druckerei Albisrieden AG, Zúrich

economysuisse
Verband der Schweizer Unternehmen
Calle Hegibach 47
Postfach
CH-8032 Zürich

economysuisse
Verband der Schweizer Unternehmen
Spitalgasse 4
Postfach
CH-3000 Berna

economysuisse
Federación de Empresas Suizas
Calle del General-Dufour 20
Caso postal
1211 Ginebra 4

economysuisse
Federación de las imprentas suizas
Via Giacomo Luvini 4
Caja postal 1348
CH-6900 Lugano

economysuisse
Federación Empresarial Suiza
Avenida de Cortenbergh 168
B-1000 Bruselas

