A

unque muchos, especialmente hombres, no estén dispuesto a creerlo, el cumplimiento de las normas depende de las formas de pensar de las personas. No puede esperarse de todos unos mismos comportamientos.

En la modernidad ha tomado mucho auge la administración y el aseguramiento basados en riesgos. Todo riesgo debe ser calificado. Por lo general existen niveles de riesgo tolerables, muy propios de la vida económica, pues para muchos el que no arriesga no gana. A veces se pierde adoptando posiciones muy conservadoras. Esto indica que lo mejor son posiciones que tratan de asumir riesgos controlados.

El artículo [*Board composition, monitoring and credit risk: evidence from the UK banking industry*](https://link.springer.com/article/10.1007/s11156-017-0698-x) (Lu, J. & Boateng, A. Rev Quant Finan Acc (2017). <https://doi.org/10.1007/s11156-017-0698-x>) concluye: “(…) *The study has a number of implications for policy and practice. The findings that duality and CEO pay influence credit risk suggest CEO power and compensation are key drivers for bank’s credit risk decisions. The implication here is that the bank contracting environment drives risk-taking in banks and hence risk-taking behaviour of executive management can best be approached through contracting arrangement rather than legislation limiting the pay of senior managers as advocated by politicians and policy makers. Another important implication of the results of this study is that, bank CEOs have greater influence on board decisions regarding credit risk policies suggesting that the design of control and supervisory mechanisms for financial institutions should be further strengthened given the far-reaching consequences and severity of the impact of bank risk taking on a country’s economy. More specifically, our results raise an important issue of whether legislative measures should be put in place to give a quota to females on board composition given that female members on the board exert a negative and significant influence on bank risk-taking. We suggest that global initiatives appear warranted to increase female representation on the board along the lines of some continental European countries, such as Belgium, France, Italy, Norway and the Netherlands where relevant legislations have been passed to offer 30 percent of board positions to females.* (…)”.

Algunos quisieran tener reglas para todo. Por ejemplo, una que determine la remuneración de los miembros de la junta directiva o del gerente. Sabemos de honorarios inmensos en instituciones en serias dificultades financieras y de servicios no remunerados en empresas exitosas. Según las investigaciones, la compensación de un alto ejecutivo es una decisión de múltiples consecuencias. Hay administradores que valen en oro lo que pesan y hay quienes sientan cátedra, pero en realidad no son competentes. Un reto muy difícil de aun asegurador es determinar la competencia real de cada administrador. Hay que estar prevenidos sobre los que se sienten superiores dado que se les ha investido de poder. Los sabios suelen ser humildes y no arrogantes.

*Hernando Bermúdez Gómez*