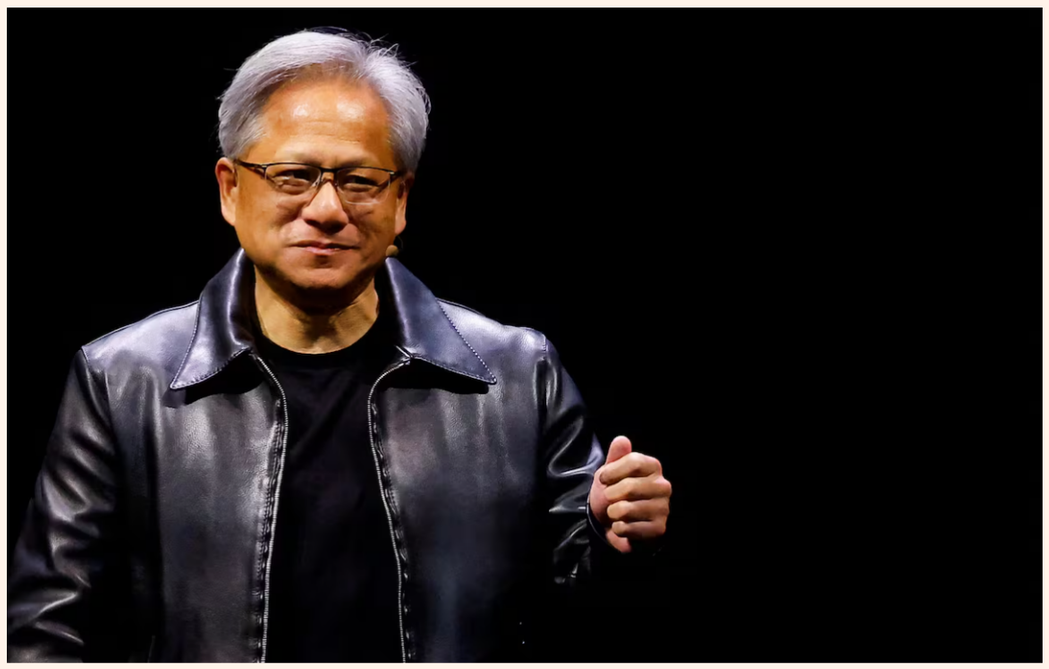
CincoDías

Nvidia y la tentación de moralizar el compliance

El caso de Jensen Huang muestra que el compliance debe centrarse en los conflictos de interés y los riesgos corporativos, no en juzgar la vida privada de los directivos



FILE PHOTO: Nvidia Corp CEO Jensen Huang speaks at the COMPUTEX forum in Taipei, Taiwan May 29, 2023. REUTERS/Ann Wang/File Photo
ANN WANG (REUTERS)

DINO CARLOS CARO CORIA

27 NOV 2026 - 04:16 PET

El 23 de noviembre Jensen Huang volvió a ser consejero delegado de Nvidia. Había dimitido 11 días antes, tras admitir en un correo a sus empleados que fue infiel a su esposa. La prensa le atribuye relaciones con 2 empleadas. El consejo, que el día 17 descartaba readmitirlo, lo restituyó por unanimidad y la acción subió más del 30% en una sesión.

Muchos lo han leído en clave moral. El ejemplo debe venir de arriba (¡tone at the top!) y un CEO infiel no lo da. Se dijo también en 2025, cuando el primer ejecutivo de Astronomer apareció en la pantalla de un concierto de Coldplay abrazado a su directora de recursos humanos, y en 2022, cuando el Santander encargó a Gibson Dunn investigar la visita de varios banqueros a un club de striptease londinense tras una jornada de reuniones. Sostuve entonces que la moral privada no es asunto del compliance. Lo mantengo, con una precisión que Nvidia vuelve inevitable.

Legalidad no es moralidad. El compliance es autorregulación con un fin bastante acotado, que la empresa cumpla la ley.

Para separar lo moral de lo jurídico basta quitar el adulterio y ver qué queda. Si Huang fuera soltero, seguiríamos ante un CEO vinculado sentimentalmente, según la prensa estadounidense, con una vicepresidenta que dependía de él y con una directiva de Megaspeed, entonces cliente de Nvidia y hoy en la lista negra de exportaciones de Washington. Con anillo o sin él, eso es conflicto de interés, control de exportaciones y seguridad nacional.

El propio consejo mezcló las dos cosas. Explicó la salida por una conducta personal incompatible con "el código de conducta, los estándares y las normas culturales". Lo primero es una regla, que en Nvidia no habla de fidelidad sino de conflictos de interés, y lo último, un cheque en blanco. Para justificar el regreso no se invocó virtud alguna. El consejo declaró estar satisfecho con la franqueza de Huang y, tras escuchar a la Administración estadounidense, seguro de que su vuelta no compromete la seguridad nacional. Según The Wall Street Journal, el día antes de ser readmitido, Huang confesó al consejo otras infidelidades, además de las ya publicadas. Si el problema fuera moral, esa confesión habría agravado su caso. Ocurrió lo contrario y el consejo lo readmitió, porque no le exigía fidelidad, sino franqueza.

Pero lo criticable está en otra parte. El consejo lo readmitió con su propia investigación abierta, con la fiscalía de California investigando y con el presidente Trump reclamando su regreso. Ese es el coste de moralizar el compliance y el buen gobierno corporativo. Una falta moral se salda con contrición, y Huang la ofreció al día siguiente ante toda la plantilla. Un conflicto de interés solo se cierra cuando la investigación termina.

Quitar el reproche moral y ver qué queda sirve también para los otros 2 casos. En Astronomer el problema no era el abrazo, sino que la otra persona dirigiera recursos humanos, donde cualquier empleado tendría que quejarse del CEO. En el Santander la pregunta era si los más jóvenes fueron presionados para ir. Según el Financial Times, la investigación concluyó que no hubo presión explícita y, aun así, el directivo que organizó la salida fue sancionado. Nunca se dijo qué norma había infringido.

Se objetará que un código de conducta también obliga. Cierto, pero la autorregulación tiene un límite, que en España es el derecho a la intimidad personal y familiar del artículo 18 de la Constitución. La guía de la FCA, el supervisor británico de conducta financiera, vigente desde septiembre, traza bien la frontera. Sus reglas de conducta no alcanzan a la vida privada del empleado. Sí pueden alcanzar a lo que ocurra en una salida organizada por un jefe, como la del Santander, porque los subordinados pueden sentirse obligados a ir. Lo que cuenta no es la moral, sino la relación con el trabajo.

Cualquier empresa puede exigir al directivo que comunique su relación con un subordinado o un cliente y que se aparte de las decisiones que le afecten. No puede exigirle fidelidad conyugal. Tampoco debe decidir por impulso o por presión mediática, sin debido proceso para el presunto infractor. Y si prescinde de él sin infracción probada, solo porque no tolera un daño reputacional que en Nvidia llegó a costar 1,5 billones de dólares en bolsa, según CNN, debe decirlo fuerte y claro. Compliance es transparencia, no disfrazar de moralidad un daño reputacional insoportable.