

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 30.4.2009
C(2009) 3177

RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN

que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa

{SEC(2009) 580}
{SEC(2009) 581}

RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN

que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa

(Texto pertinente a los fines del EEE)

LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 211, segundo guión,

CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

- (1) El 14 de diciembre de 2004 y el 15 de febrero de 2005, la Comisión adoptó sendas Recomendaciones: la 2004/913/CE, relativa a la promoción de un régimen adecuado de remuneración de los consejeros de las empresas con cotización en bolsa¹, y la 2005/162/CE, relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los comités de consejos de administración o de vigilancia, aplicables a las empresas que cotizan en bolsa². Ambas Recomendaciones se proponen garantizar la consecución de los objetivos principales siguientes: la transparencia de las prácticas remunerativas, el control de los accionistas sobre la política de remuneración y las remuneraciones individuales gracias a la accesibilidad de los datos correspondientes, la exigencia de una votación obligatoria o consultiva para la declaración relativa a las remuneraciones, la aprobación por los accionistas de los sistemas de remuneración en acciones, el establecimiento de una supervisión no ejecutiva que sea efectiva e independiente y el ejercicio por el comité de remuneraciones de una función al menos consultiva en materia de prácticas remunerativas.
- (2) De esas Recomendaciones se desprende que la Comisión debe supervisar la situación en este tema (incluida la implementación y aplicación de los principios contenidos en ellas) así como evaluar la posible necesidad de nuevas medidas. Además, la experiencia de los últimos años y la adquirida más recientemente con motivo de la crisis financiera ponen de manifiesto que las estructuras de remuneración se han hecho cada vez más complejas, demasiado centradas en los logros a corto plazo, y que en algunos casos han conducido a unos niveles de remuneración excesivos, no justificados por los resultados obtenidos.
- (3) Aunque la forma, nivel y estructura de la remuneración de los consejeros sigan siendo competencia primordial de las empresas, de sus accionistas y, en su caso, de los representantes de los empleados, la Comisión considera necesario establecer nuevos principios que regulen la estructura de la remuneración de los consejeros –fijada en la política de remuneración de las empresas– así como el procedimiento de determinación de las remuneraciones y el control de ese procedimiento.

¹ DO L 385 de 29.12.2004, p. 55.

² DO L 52 de 25.2.2005, p. 51.

- (4) La presente Recomendación no afecta a los derechos que puedan tener los interlocutores sociales en las negociaciones colectivas.
- (5) El sistema actual de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa debe reforzarse con principios que sean complementarios de los contenidos en las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE.
- (6) La estructura remunerativa aplicable a los consejeros debe favorecer la sostenibilidad de las empresas a largo plazo y garantizar que la remuneración de aquéllos se base en los resultados. Por lo tanto, los componentes variables de la remuneración han de ir vinculados a unos criterios de rendimiento –incluidos de carácter no financiero– que sean predeterminados y medibles. Asimismo, es preciso imponer límites a esos componentes y disponer que, de ellos, los más significativos se aplacen un determinado tiempo (por ejemplo, de tres a cinco años) para comprobar si se cumplen o no las condiciones de rendimiento establecidas. Además, las empresas deben poder reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración que se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.
- (7) Es necesario garantizar que los pagos por rescisión –los llamados «paracaídas de oro»– no representen una recompensa del fracaso y que se respete su función esencial como red de seguridad en caso de terminación anticipada de un contrato. Para ello es necesario que esos pagos se limiten de antemano a una determinada duración o un determinado importe –por lo general no más de la remuneración anual de dos años (calculada sobre la base exclusiva de sus componentes fijos)– y que no se paguen si la rescisión obedece a lo inadecuado de los resultados conseguidos o en caso de que el consejero abandone la empresa por decisión propia. Esto no excluye las indemnizaciones por despido en los casos en que se ponga fin a un contrato antes de tiempo como consecuencia de los cambios operados en la estrategia de la empresa o en situaciones de fusión y/o absorción de sociedades.
- (8) Aquellos regímenes en los que la remuneración de los consejeros consista en acciones, en opciones sobre acciones o en cualquier otro derecho que les permita adquirir acciones o ser remunerados en función de las variaciones de precios de éstas deben vincularse con más fuerza al nivel de rendimiento y al valor creado a largo plazo para la empresa. Por consiguiente, en el caso de las acciones, es necesario fijar un plazo idóneo para su adquisición y hacer depender ésta de unas condiciones de rendimiento. De igual forma, es preciso disponer que las opciones sobre acciones y los derechos a la adquisición de acciones o a una remuneración basada en las variaciones de sus precios no se puedan ejercer durante un plazo adecuado y que la facultad de ejercerlos quede sujeta a unos determinados niveles de rendimiento. Además, con el fin de evitar conflictos de intereses, los consejeros que posean acciones de la empresa deben ser obligados a conservar una parte de ellas hasta el final de su mandato.
- (9) Para facilitar al accionariado la evaluación de la política de remuneración de la empresa y afianzar la responsabilidad de ésta frente a sus accionistas, es conveniente que la declaración relativa a las remuneraciones sea clara y fácilmente comprensible. Es necesario, además, que la información referente a la estructura de remuneración sea más accesible.

- (10) Por otra parte, con objeto de reforzar la responsabilidad, los accionistas deben ser animados a asistir a las asambleas generales y a hacer en ellas un uso prudente de sus derechos de voto. En concreto, es preciso que los accionistas institucionales desempeñen un papel protagonista para garantizar una mayor responsabilidad de los consejos de administración en las cuestiones relacionadas con las remuneraciones.
- (11) Los comités de remuneraciones a los que se refiere la Recomendación 2005/162/CE cumplen una importante función en el diseño de la política de remuneración de las empresas, previniendo posibles conflictos de intereses y supervisando la posición de los consejos de administración en el tema de las remuneraciones. Para fortalecer la función de esos comités, es necesario que al menos uno de sus miembros tenga experiencia y conocimientos en ese tema.
- (12) Los consultores en materia de remuneración pueden entrar en conflicto de intereses, como, por ejemplo, cuando dentro de una misma empresa prestan consejo al comité de remuneraciones sobre prácticas o medidas en esa materia y asesoran al mismo tiempo a la empresa o a su consejero o consejeros ejecutivos o gerentes. Es conveniente, pues, que los comités de remuneraciones sean cautelosos al contratar los servicios de un consultor en remuneraciones para evitar que este profesional pueda asesorar al mismo tiempo al departamento de recursos humanos de la empresa o a sus consejeros ejecutivos o gerentes.
- (13) En vista de la importancia que reviste el problema de la remuneración de los consejeros y con objeto de afianzar la aplicación efectiva del marco comunitario en esta materia, la Comisión tiene el propósito de hacer un uso extensivo de los diferentes mecanismos de seguimiento, como, por ejemplo, los cuadros de indicadores anuales o las evaluaciones mutuas realizadas por los Estados miembros. La Comisión, además, se propone estudiar las posibilidades de armonizar los requisitos de información sobre la política de remuneración de los consejeros.
- (14) La notificación de las medidas que han de realizar los Estados miembros en aplicación de la presente Recomendación debe incluir un calendario claro para que las empresas adopten políticas de remuneración coherentes con los principios establecidos en esta Recomendación.

RECOMIENDA:

SECCIÓN I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. *Ámbito de aplicación*
 - 1.1. El ámbito de aplicación de la sección II de la presente Recomendación se corresponde con el de la Recomendación 2004/913/CE.

El ámbito de aplicación de la sección III de la presente Recomendación se corresponde con el de la Recomendación 2005/162/CE.

- 1.2. Los Estados miembros deben tomar cuantas medidas sean adecuadas para garantizar que las empresas que coticen en bolsa, a las que son aplicables las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE, tomen en consideración lo establecido en la presente Recomendación.
2. Definiciones complementarias a las contenidas en las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE:
 - 2.1. «Componentes variables de la remuneración»: aquellas partes de la remuneración de los consejeros, incluidas las primas, que se abonan atendiendo a criterios de rendimiento o resultados.
 - 2.2. «Pagos por rescisión»: cualquier importe que se abone a los consejeros ejecutivos o gerentes por la terminación anticipada de sus contratos, incluidas las sumas pagadas en relación con un plazo de preaviso o una cláusula de no competencia que figuren en el contrato.

SECCIÓN II

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

(SECCIÓN II DE LA RECOMENDACIÓN 2004/913/CE)

3. Estructura de la política de remuneración de los consejeros
 - 3.1. En los casos en que la política de remuneración contemple componentes variables, las empresas deben sujetar a límites esos componentes. El componente fijo de la remuneración ha de ser suficiente para que la empresa pueda retener los componentes variables si el consejero no cumple los criterios de rendimiento que se le hayan fijado.
 - 3.2. El pago de los componentes variables de la remuneración debe supeditarse al cumplimiento de unos criterios de rendimiento predeterminados y medibles.

Los criterios de rendimiento tienen que promover la sostenibilidad de la empresa a largo plazo y abarcar criterios no financieros que, como el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables, sean adecuados para la creación en la empresa de valor a largo plazo.

- 3.3. Cuando se pague un componente variable de la remuneración, una importante parte del mismo debe aplazarse durante un período de tiempo mínimo. Esa parte ha de determinarse en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la remuneración.
- 3.4. Los acuerdos contractuales con los consejeros ejecutivos o gerentes deben incluir una cláusula que permita a las empresas reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración que se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.
- 3.5. Los pagos por rescisión del contrato no deben superar un importe establecido o un determinado número de años de remuneración anual, por lo general, no más de dos años del componente fijo de la remuneración o su equivalente.

Dichos pagos no deben abonarse cuando la rescisión del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento.

4. Remuneración en acciones
 - 4.1. La propiedad de las acciones no debe hacerse efectiva hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su adjudicación.

Las opciones sobre acciones y cualesquiera otros derechos que permitan adquirir acciones o ser remunerado en función de las variaciones de precios de éstas no deben ejercitarse durante un plazo de al menos tres años desde su adjudicación.

- 4.2. La propiedad de las acciones y la facultad de ejercitar las opciones sobre acciones y los derechos a la adquisición de acciones o a una remuneración basada en las variaciones de sus precios deben quedar sujetas a unos criterios de rendimiento que estén predeterminados y sean medibles.
- 4.3. Una vez adquirida la plena propiedad de las acciones, los consejeros han de retener cierto número de ellas hasta el final de su mandato con sujeción, en su caso, a la necesidad de financiar costes relacionados con la adquisición de esas acciones. El número de acciones que debe retenerse equivaldrá, por ejemplo, a dos veces el valor de la remuneración anual total (componente fijo más componentes variables).
- 4.4. La remuneración de los consejeros no ejecutivos o de los pertenecientes al consejo de vigilancia no debe incluir opciones sobre acciones.
5. Información sobre la política de remuneración de los consejeros
 - 5.1. La declaración relativa a las remuneraciones, que se regula en el punto 3.1 de la Recomendación 2004/913/CE, debe ser clara y fácilmente comprensible.
 - 5.2. Además de la información prevista en el punto 3.3 de la Recomendación 2004/913/CE, la declaración relativa a las remuneraciones debe incluir lo siguiente:
 - (a) una explicación de la forma en que los criterios de rendimiento elegidos contribuyan a los intereses de la empresa a largo plazo, tal y como prevé el punto 3.2 de la presente Recomendación;
 - (b) una explicación de los métodos empleados para determinar si se han cumplido o no los criterios de rendimiento;
 - (c) información suficiente sobre los períodos de aplazamiento establecidos para los componentes variables de la remuneración, tal y como indica el punto 3.3 de la presente Recomendación;
 - (d) información suficiente sobre la política aplicada a los pagos por rescisión del contrato que se regulan en el punto 3.5 de la presente Recomendación;
 - (e) información suficiente sobre los plazos fijados para la adquisición de la propiedad efectiva de las acciones en los sistemas de remuneración en acciones, tal y como prevé el punto 4.1 de la presente Recomendación;
 - (f) información suficiente sobre la política seguida para la retención de las acciones tras la adquisición de su plena propiedad, tal y como contempla el punto 4.3 de la presente Recomendación;
 - (g) información suficiente sobre la composición de los grupos comparables de empresas cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la empresa examinada.
6. Voto de los accionistas

- 6.1. Todos los accionistas y, en particular, los institucionales deben ser animados a asistir, en su caso, a las asambleas generales y a hacer en ellas un uso prudente de sus votos cuando se trate de la remuneración de los consejeros; a tal fin, han de tener en cuenta los principios contenidos en la presente Recomendación así como en las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE.

SECCIÓN III

COMITÉ DE REMUNERACIONES

(ANEXO I, PUNTO 3, DE LA RECOMENDACIÓN 2005/162/CE)

7. Creación y composición
 - 7.1. Al menos uno de los miembros del comité de remuneraciones ha de tener conocimientos y experiencia en materia de política de remuneración.
8. Función
 - 8.1. El comité de remuneraciones debe revisar periódicamente la política de remuneración aplicada a los consejeros ejecutivos o gerentes, incluida la seguida para la remuneración en acciones, y su aplicación.
9. Funcionamiento
 - 9.1. El comité de remuneraciones debe ejercer sus funciones con independencia y rectitud.
 - 9.2. En caso de que haga uso de los servicios de un consultor para obtener información sobre las pautas de mercado en los sistemas de remuneración, el comité de remuneraciones debe asegurarse de que aquél no preste al mismo tiempo su asesoramiento al departamento de recursos humanos de la empresa examinada ni a sus consejeros ejecutivos o gerentes.
 - 9.3. En el ejercicio de sus funciones, el comité de remuneraciones ha de garantizar que la remuneración de cada consejero ejecutivo o gerente sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros ejecutivos o gerentes y a otros miembros del personal de la empresa.
 - 9.4. El comité de remuneraciones debe informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones y ha de asistir para este fin a la asamblea general anual de la empresa.

SECCIÓN IV

DISPOSICIONES FINALES

10. Se invita a los Estados miembros para que adopten no después del 31 de diciembre de 2009 las medidas necesarias a fin de impulsar la aplicación de la presente

Recomendación.

Se les invita así a que dirijan a los interesados una consulta nacional en relación con la presente Recomendación y a que notifiquen las medidas adoptadas de conformidad con ésta para que la Comisión pueda seguir de cerca la situación y evaluar sobre esta base la necesidad o no de adoptar nuevas disposiciones.

11. Los destinatarios de la presente Recomendación son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 30.4.2009.

Por la Comisión
Siim KALLAS
Vicepresidente de la Comisión