
Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.



COMENTARIO

El Instituto de Consejeros-Administradores (IC-A), es la asociación española de Consejeros.

La integración de cada Socio en la Asociación se realiza a título **individual**. Cuenta entre sus miembros con consejeros internos/ ejecutivos, externos/ no ejecutivos, que representan a un amplio abanico de empresas cotizadas, tanto del IBEX como del mercado continuo, no cotizadas, familiares, multinacionales, cajas de ahorro, etc.

Más del 50% de las empresas del IBEX tienen al menos un Consejero miembro del IC-A.

El IC-A, la asociación española de miembros del Consejo de Administración de Consejeros, es una **iniciativa de la Sociedad Civil** que, entre otras actividades, además de defender un equilibrio razonable entre derechos y deberes de los Consejeros, y la profesionalización de su labor, **promueve las mejores prácticas de gobierno corporativo internacionales.**

El IC-A tiene una gran experiencia y solvencia en la elaboración de Principios, Códigos y Normas Profesionales para Consejeros dirigidos a empresas cotizadas y no cotizadas tanto a nivel nacional como internacional, así como en el desarrollo profesional, actualización y formación de Consejeros y Consejos de Administración.

El IC-A está reconocida internacionalmente por los principales actores en gobierno corporativo, tiene relaciones fluidas con inversores institucionales globales, sus instituciones y aquellos inversores institucionales más activos en defensa del Buen Gobierno, y representa a España en la Confederación Europea de Asociaciones de Consejeros, con sede en Bruselas.

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

INSTITUTO DE CONSEJEROS-ADMINISTRADORES

COMENTARIO GENERAL

El IC-A considera positivo que la Administración a través del procedimiento de audiencia pública permita la recepción de comentarios sobre este proyecto de orden.

Los comentarios preliminares que a continuación realiza el IC-A sobre "Proyecto de Orden EHA/---/2011, de ... de..., por la que se determina el contenido y estructura del informe anual de gobierno corporativo, el informe anual sobre remuneraciones, y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, y de las cajas de ahorro y otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores." Se basan en las siguientes hipótesis:

- El contenido en el borrador de la Orden se basa en el desarrollo de leyes previamente aprobadas, destacándose en la orden aquellos aspectos que son novedosos y deberían ser incluidos en el nuevo Informe Anual de Gobierno Corporativo para distintos tipos de sociedades, cajas y otras entidades, sin que esto presuponga que los nuevos modelos que en su momento saque a consulta la CNMV vean reducido su contenido y los temas a tratar, circunscribiéndose a lo novedoso. Así mismo, en el caso del Informe Anual de Remuneraciones, se presupone que el borrador que en su momento saque a consulta la CNMV contendrá mayor precisión de los temas a tratar que en esta orden se describen.
- Es intención de la Administración española incorporar las **últimas** recomendaciones y elementos más avanzados en gobierno corporativo que están en vigor desde la elaboración del Código Unificado para Sociedades Cotizadas en España 2006 a la versión actualizada del Código Unificado que se espera se publique en próximas fechas. Desde que la Administración sometió a audiencia pública la actualización del Código Unificado (febrero de 2010), se han producido diferentes avances en las recomendaciones de gobierno corporativo que sería oportuno evaluar su potencial incorporación a la actualización del Código que se realice próximamente.
 - o En particular, y en adición a la propuesta de actualización del Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas en España que el IC-A realizó el 17 de febrero de 2010 (y cuyo resumen se anexa a este comentario), sería recomendable tener presente el estado del arte de las nuevas tendencias de gobierno corporativo desde febrero de 2010 hasta octubre de 2011.

En particular, las nuevas tendencias que recogen el estado del arte del gobierno corporativo desde que se sometió a audiencia pública el Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas en España en febrero 2010 hasta la fecha, son las siguientes:

- La función de presidente del Consejo de Administración debe ser una función no ejecutiva y salvo casos muy particulares y estableciéndose en ese caso mecanismos de control y otros, no debe, en líneas generales, simultanarse los cargos del Presidente del Consejo de Administración, con ser el Primer Ejecutivo de la Sociedad.

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

- El Presidente del Consejo de Administración debe contribuir a que los Consejeros realicen “desafíos constructivos” a las propuestas que llegan al Consejo.
 - Gran importancia a la mejora del Buen Gobierno Corporativo.
 - Creciente sensibilidad en las instituciones europeas de requerir a los Consejeros y los Consejos de las empresas cotizadas e entidades financieras que acrediten su conocimiento del Buen Gobierno y su aplicación práctica.
 - Desarrollo Profesional, Formación y Actualización periódica de los Consejeros y de los Consejos en Buen Gobierno Corporativo.
 - Evaluación periódica del Consejo y del Primer Ejecutivo
 - Dar la palabra a los Accionistas en los temas relacionados con la remuneración del Consejo
- Es de particular importancia en esta situación de incertidumbre, falta de confianza de los mercados y volatilidad, que España **de un paso al frente en la defensa del Buen Gobierno Corporativo**, dados los problemas habidos a nivel global sobre el Gobierno de las Empresas e instituciones. Por ello, la versión actualizada del Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas en España no debería nacer obsoleta, incorporando las tendencias más relevantes desde la finalización de la audiencia pública hasta la fecha.
- Para estos comentarios preliminares, el IC-A ha tenido en cuenta, entre otros, los siguientes documentos:
- Disposiciones europeas sobre remuneraciones del Consejo y en particular las referidas a instituciones financieras
 - Disposiciones europeas relativas a riesgos y su relación con remuneraciones
 - Libro Verde sobre Gobierno Corporativo de Sociedades Cotizadas
 - Código de Gobierno Corporativo para Sociedades Cotizadas en el Reino Unido
 - Borrador de directiva sobre instituciones financieras
 - Diferentes códigos, comentarios y publicaciones de normas profesionales del Instituto de Consejeros
- El IC-A se reserva la realización de comentarios adicionales sobre el nuevo modelo de Informe Anual de Gobierno Corporativo, modelo de Informe Anual de Remuneraciones para sociedades, cajas y otras entidades, cuando estos sean sometidos a audiencia pública.

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

COMENTARIOS PARTICULARES SOBRE EL BORRADOR DE PROYECTO DE ORDEN

Los comentarios que a continuación se indican hacen relación al contenido del borrador de Proyecto de Orden y no excluyen la realización de otros comentarios en el futuro sobre los modelos que en su momento sean sometidos a consulta o sobre las actualizaciones del Código Unificado.

Los comentarios realizados recogen potenciales recomendaciones a la Administración con el fin de enriquecer el documento final en aras de una mayor profesionalización de la actividad del Consejo y de los Consejeros.

CAPITULO I

Artículo 4. Responsabilidad del informe anual de gobierno corporativo

Artículo 4. Sugerimos que el título existente sea reemplazado por "Responsabilidad del informe anual de gobierno corporativo y del informe anual de remuneraciones."

CAPITULO II

Artículo 5. Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas

Artículo 5. Apartado 1.b). Como ya se preveía en la Orden Eco 3722/2003 26 de diciembre, en relación con los Pactos Parasociales: "La ruptura o modificación de dichos pactos o acuerdos deberán también ser objeto de información" por lo que sugerimos se incluya el texto antes mencionado.

Artículo 5. Apartado 2. Sugerimos que dentro de este epígrafe se incluyan las normas de participación en las juntas de las sociedades cotizadas, entre las que se destaquen la regulación específica del conflicto de intereses del representante.

Artículo 5. Apartado 3.a). Sugerimos se incluyan los siguientes:

- Se identifique al Presidente No Ejecutivo del Consejo de Administración. Y en aquellos casos particulares que la función del Presidente del Consejo de Administración se simultanee con la del Primer Ejecutivo se indiquen los medios que se han tomado para limitar los riesgos de acumulación de poder en una única persona y se identifique al Consejero independiente que pueda ejercitar las actividades incluidas en la recomendación 17 del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas actual.
- Se identifique al Secretario del Consejo de Administración.
- Se identifiquen las actividades que el Consejo en pleno se ha reservado la competencia de aprobar, entre otras: las políticas y estrategias generales de la Sociedad, determinadas decisiones y el gobierno de las operaciones vinculadas.

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

- Se indique si el Consejo y/o se indique e identifique si el Consejo de Administración y/o sus Consejeros han sido actualizados en Buen Gobierno Corporativo durante el año.
- Se sugiere se modifique el texto relacionado con la evaluación del Consejo de Administración por el siguiente:
 - o Se indique si el Consejo de Administración ha procedido en el año correspondiente a realizar una evaluación de su rendimiento indicando en que medida la **evaluación** ha dado lugar a cambios importantes en su organización interna y sobre los procedimientos aplicables a sus actividades.
 - o Se indique si se ha evaluado (en su actividad ejecutiva al Primer Ejecutivo y a los Consejeros Ejecutivos) y si el resultado de estas evaluaciones tiene influencia sobre las potenciales retribuciones económicas.
 - o Se indique e identifique si se ha realizado una evaluación por externos. De haberse realizado una autoevaluación, se indiquen las razones.

Artículo 5. Apartado 3.b). Según el artículo 61 bis C.2 de la Ley del Mercado de Valores, hay que informar también acerca de los procedimientos de selección, remoción o reelección de los miembros del Consejo de Administración, por lo que sugerimos se incorpore al texto de este apartado, “se informe acerca de los procedimientos de selección, remoción o reelección de los miembros del Consejo de Administración.”

Artículo 5. Apartado 3.e). Sugerimos se reemplace el texto “... relación laboral llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición o **toma de control.**”

Artículo 5. Apartado 3.f). Sugerimos reemplazar el texto existente por el siguiente:

“Cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación”.

Artículo 5. Apartado 5. Sugerimos se incorpore el siguiente texto: El Consejo de Administración debería proporcionar a los accionistas información suficiente y precisa acerca de los rasgos principales del sistema de control y gestión de riesgos implantado en la empresa, a fin de que el accionista disponga de una información significativa y de alto nivel acerca de los procesos de gestión de riesgos utilizados en la empresa y pueda tomar decisiones informadas acerca del futuro de sus inversiones en dicha empresa.

El lugar idóneo para plasmar dicha información al accionista es el Informe de Gestión que acompaña y forma parte de las Cuentas Anuales y Semestrales de la Compañía.

Ello sin perjuicio de que, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, sigan existiendo unas referencias al Sistema de Control y Gestión de riesgos, donde se aborden los temas que más adelante expondremos.

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

Artículo 6. Informe Anual de gobierno Corporativo de las Cajas de Ahorro que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores

Artículo 6. Apartado 1.a). Sugerimos que dentro de este epígrafe se incluyan las normas de participación en las Asambleas Generales de las Cajas de Ahorro, entre las que se destaquen la regulación específica del conflicto de intereses del representante.

Artículo 6. Apartado 1.a).2º. Sugerimos se incluyan los siguientes:

- Se identifique al Presidente No Ejecutivo del Consejo de Administración. Y en aquellos casos particulares que la función del Presidente del Consejo de Administración se simultanee con la del Primer Ejecutivo se indiquen los medios que se han tomado para limitar los riesgos de acumulación de poder en una única persona y se identifique al Consejero independiente que pueda ejercitar las actividades incluidas en la recomendación 17 del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas actual.
- Se identifiquen **con precisión y detalle** las competencias indelegables del Consejo de Administración, es decir, aquellas que el Consejo en pleno se ha reservado la competencia de aprobar y las que le han sido delegadas por la Asamblea General en el Consejo.
- Se indique si el Consejo y/o se indique e identifique si el Consejo de Administración y/o sus Consejeros han sido actualizados en Buen Gobierno Corporativo durante el año.
- Se sugiere se incorpore el siguiente texto relacionado con la evaluación del Consejo de Administración:
 - o Se indique si el Consejo de Administración ha procedido en el año correspondiente a realizar una evaluación de su rendimiento indicando en que medida la **evaluación** ha dado lugar a cambios importantes en su organización interna y sobre los procedimientos aplicables a sus actividades.
 - o Se indique si se ha evaluado (en su actividad ejecutiva al Primer Ejecutivo, si es a la vez el Presidente del Consejo de Administración, a los Consejeros Ejecutivos, si existieran, y al Director General) y si el resultado de estas evaluaciones tiene influencia sobre las potenciales retribuciones económicas.

Artículo 6. Apartado 1.a).4º. NUEVO. Otros acuerdos. Información de los acuerdos entre la entidad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación laboral llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición o toma de control.

Artículo 6. Apartado 1.b) Sugerimos reemplazar el texto "El informe anual.....perfil profesional buscado" por "Cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación".

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

Artículo 6. Apartado 10. Sugerimos se incorpore el siguiente texto: El Consejo de Administración debería proporcionar a los accionistas, a los miembros de la Asamblea General información suficiente y precisa acerca de los rasgos principales del sistema de control y gestión de riesgos implantado en la empresa, a fin de que los miembros de la Asamblea General dispongan de una información significativa y de alto nivel acerca de los procesos de gestión de riesgos utilizados en la empresa y pueda tomar decisiones informadas.

El lugar idóneo para plasmar dicha información al accionista es el Informe de Gestión que acompaña y forma parte de las Cuentas Anuales y Semestrales de la Compañía.

Ello sin perjuicio de que, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, sigan existiendo unas referencias al Sistema de Control y Gestión de riesgos, donde se aborden los temas que más adelante expondremos.

Artículo 7. Informe Anual de Gobierno Corporativo del a Entidades que emitan valores que se negocien en mercados oficiales.

Artículo 7. Son de aplicación los mismos principios sugeridos por el IC-A en los artículos 5 y 6 para las Sociedades Cotizadas y Cajas de Ahorro con los matices de rigor propios de las especificidades de las entidades a las que hace referencia el Artículo 7.

Artículo 8. Definiciones

Artículo 8. Sugerimos se añada al final del artículo 1 el siguiente texto "Aquellos directivos que tengan dependencia directa del Consejo o del primer ejecutivo de la compañía y, en todo caso, el auditor interno."

Artículo 8. Apartado 5. En el último párrafo se reemplace "... si dicho consejero cumple **anualmente y** de forma continuada **durante el año** con las condiciones de..."

CAPITULO III

Artículo 10. Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Cotizadas

Artículo 10. En el punto 1 a) sugerimos se incluyan también los principios generales de evaluación de resultados en los que se base cualquier derecho a una remuneración en acciones, opciones sobre acciones o cualquier componente variable.

El informe sobre remuneraciones debería contener, además, de acuerdo con lo previsto en la Recomendación de la Comisión de 20 de abril de 2009 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:

- Una explicación de los métodos empleados para determinar si se han cumplido o no los criterios de rendimiento;

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

- Información suficiente sobre los períodos de aplazamiento establecidos para los componentes variables de la remuneración.
- Información suficiente sobre la política aplicada a los pagos por rescisión del contrato.
- Información suficiente sobre los plazos fijados para la adquisición de la propiedad efectiva de las acciones en los sistemas de remuneración en acciones.
- Información suficiente sobre la política seguida para la retención de las acciones tras la adquisición de su plena propiedad.

Todo ello sugerimos se incluya en el texto del apartado 1.f).

NUEVO. Sugerimos incluir un nuevo apartado que incluya que las Sociedades Cotizadas en relación a remuneraciones deben tener en consideración los siguientes principios:

- Las retribuciones variables solamente son de aplicación a los Consejeros Ejecutivos
- Que se circunscriban a los Consejeros Ejecutivos las remuneraciones mediante entrega de acciones de la sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad o sistemas de previsión.

Que 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, queden sujetas a unos criterios de rendimiento que estén predeterminados y sean medibles.

Que la propiedad de las acciones no se haga efectiva, hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación. Asimismo, las opciones sobre acciones y cualesquiera otros derechos que permitan adquirir acciones o ser remunerado en función de las variaciones de precios de estas no deben ejercitarse durante un plazo de al menos tres años desde su adjudicación.

Que una vez adquirida la plena propiedad de las acciones, los Consejeros retengan 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.

- Que los sistemas de remuneración de los Altos Directivos que deben ser aprobados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones sean plenamente coherentes con la política de retribuciones aprobada por el Consejo y, en su caso, por la Junta General de Accionistas sobre remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

- Que las aportaciones extraordinarias a los planes de pensiones de los Consejeros y Altos Ejecutivos/Directivos deben de ser aprobadas por la Junta de Accionistas en la misma forma que se prevé la aprobación de planes u opciones sobre acciones o entrega de acciones en el artículo 130 LSA.
- Que el componente fijo de la remuneración sea suficiente para que la empresa pueda retener los componentes variables si el Consejero no cumple los criterios de rendimiento que se le hayan fijado.
- Que en caso de retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares. Deberán sujetarse a límites los componentes variables de las retribuciones.

En particular, que los componentes variables de las retribuciones:

- a) Vayan vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles.
 - b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa a largo plazo y abarquen criterios no financieros, como el cumplimiento de las normas y procedimientos, que sean adecuados para la creación en la empresa de valor a largo plazo. Los incentivos de remuneración deben ser compatibles con las políticas y sistemas de riesgos y los criterios para abonar tales incentivos deben ser también ajustados a tales riesgos.
 - c) Deben mantener un equilibrio entre elementos a corto y largo plazo, teniendo en cuenta los parámetros anteriores.
 - d) Que cuando exista un componente variable de la remuneración, hasta comprobar si se han cumplido o no, efectivamente y fehacientemente todas las condiciones de rendimiento previamente establecidas y que darían lugar al devengo del componente variable, no debe reconocerse el devengo de dicho componente variable. Los pagos a realizar que puedan derivarse, se realizarán posteriormente y de acuerdo a las condiciones preestablecidas.
 - e) Que los acuerdos contractuales, incluyan una cláusula que permita a las empresas reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.
- Que los pagos por rescisión de contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la remuneración fija anual, y que no se abonen cuando la rescisión del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe
Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre
Remuneraciones y otros.

Artículo 11. Informe Anual sobre remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control de las Cajas de Ahorro que emitan valores admitidos a negociación e mercados oficiales de valores.

Son de aplicación los mismos principios sugeridos por el IC-A en el artículo 10 para las Sociedades Cotizadas con los matices de rigor propios de las especificidades de las Cajas de Ahorro.

Disposición adicional única. Informe de gobierno corporativo y de remuneraciones de las Cajas de Ahorro que no emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

Son de aplicación los mismos principios sugeridos por el IC-A en los artículo 10 para las Sociedades Cotizadas. Con los matices de rigor propios de las especificidades de las entidades a las que hace referencia la Disposición Adicional Única.

ANEXO.

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

2.- Propuesta de Actualización del Código Unificado.

Respecto a la concreta propuesta de actualización del Código Unificado del IC-A tiene los siguientes comentarios¹:

- Reforma de la Ley de Sociedades Anónimas para incorporar que:

“Las aportaciones extraordinarias a los planes de pensiones de los Consejeros y Altos Ejecutivos/Directivos deben de ser aprobadas por la Junta de Accionistas en la misma forma que se prevé la aprobación de planes u opciones sobre acciones o entrega de acciones en el artículo 130 LSA.”

- Recomendación 35:

Se sugiere que la Recomendación 35, *en su paso al ordenamiento jurídico y, mientras esto no ocurra, como parte del Código Unificado, contenga, como mínimo,* lo siguiente:

Recomendación 35

35.

La política de retribuciones aprobada por el Consejo *y sometida a la consideración de la Junta de Accionistas* se pronunciará como mínimo sobre las siguientes cuestiones:

- a. Importe de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las dietas por participación en el Consejo y sus Comisiones y una estimación de la retribución fija anual a la que den origen;
- b. Conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo, en particular:
 - i. Clases de Consejeros a los que se apliquen, así como explicación de la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos;

¹ Las sugerencias se indican subrayadas.

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

- ii. Criterios de evaluación de resultados en los que se base cualquier derecho a una remuneración en acciones, opciones sobre acciones o cualquier componente variable;
 - iii. Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) o de otros beneficios no satisfechos en efectivo; y
 - iv. Una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que dará origen el plan retributivo propuesto, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- c. Principales características de los sistemas de previsión (por ejemplo, pensiones complementarias, seguros de vida y figuras análogas), con una estimación de su importe o coste anual equivalente y opinión respecto a las aportaciones extraordinarias a planes de pensiones de los Consejeros que se proponen.
- d. Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos, entre las que se incluirán:
- i. Duración;
 - ji. Plazos de preaviso; y
 - iii. Cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo.
- e. Una explicación de la forma en que los criterios de rendimiento elegidos contribuyan a los intereses de la empresa a largo plazo.*
- f. Una explicación de los métodos empleados para determinar si se han cumplido o no los criterios de rendimiento;*
- g. Información suficiente sobre los períodos de aplazamiento establecidos para los componentes variables de la remuneración.*
- h. Información suficiente sobre la política aplicada a los pagos por rescisión del contrato.*
- i. Información suficiente sobre los plazos fijados para la adquisición de la propiedad efectiva de las acciones en los sistemas de remuneración en acciones.*

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

j. Información suficiente sobre la política seguida para la retención de las acciones tras la adquisición de su plena propiedad.

l. Resumen global de cómo se ha aplicado la política de retribuciones en el ejercicio pasado.

k. Detalle de las retribuciones individuales de todos los Consejeros durante el ejercicio pasado, y en particular la retribución de los Consejeros Ejecutivos, de acuerdo con lo previsto en la actual recomendación 41 del actual Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. Las retribuciones anuales de cada Consejero deberán estar descompuestas en los diferentes conceptos.

- Recomendación 36:

El IC-A entiende que los sistemas de retribución variable en las formas prevista en la Recomendación 36 del Código Unificado u otras **sólo deben ser aplicables a los Consejeros Ejecutivos.**

Debe aprovecharse la implementación de la Recomendación de 30 de abril de 2009 de la UEE para clarificar esta cuestión.

Por otra parte en la recomendación propuesta se produce una contradicción puesto que el actual párrafo segundo de la misma que permite el que los Consejeros puedan ser remunerados mediante la entrega de acciones siempre y cuando éstas se mantengan hasta el cese como Consejero lo que no se hace compatible con el que según el nuevo párrafo cuarto la propiedad de las acciones no se haga efectiva hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación, si el periodo de nombramiento es más corto que tres años ni tampoco con el nuevo párrafo quinto que exige a los Consejeros que retengan sólo un cierto número de acciones y no todas hasta el final de su mandato.

Por ello, para evitar estas contradicciones, el IC-A propone que la Recomendación 36 se redacte mediante la supresión del actual párrafo segundo quedando, por tanto, clarificado que las **retribuciones variables** de cualquier tipo, **sólo caben para los Consejeros Ejecutivos** y cuál es su régimen, en este caso, el que se propone como implementación de la Recomendación de 30 de abril de 2009 de la UEE. Igualmente, se propone ciertas acomodaciones a efectos clarificativos.

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

36. Que se circunscriban a los Consejeros Ejecutivos las remuneraciones mediante entrega de acciones de la sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad o sistemas de previsión.

Que 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, queden sujetas a unos criterios de rendimiento que estén predeterminados y sean medibles.

Que la propiedad de las acciones no se haga efectiva, hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación. Asimismo, las opciones sobre acciones y cualesquiera otros derechos que permitan adquirir acciones o ser remunerado en función de las variaciones de precios de estas no deben ejercitarse durante un plazo de al menos tres años desde su adjudicación.

Que una vez adquirida la plena propiedad de las acciones, los Consejeros retengan 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.

No nos parece a nuestro juicio necesario determinar una cantidad específica de acciones en una recomendación. Entendemos que, dentro de la recomendación de la retención de un número de acciones, **se debe dar la libertad a la empresa y a cada empresa** para determinar en cada caso cual es la cantidad apropiada a retener.

Igualmente, consideramos que debería añadirse a esta recomendación lo siguiente:

"Que los sistemas de remuneración de los Altos Directivos que deben ser aprobados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones sean plenamente coherentes con la política de retribuciones aprobada por el Consejo y, en su caso, por la Junta General de Accionistas sobre remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

- Recomendación 39.

Respecto a la propuesta relativa a la Recomendación 39, el IC-A está de acuerdo con la filosofía de la misma, simplemente querría clarificar la necesidad de reforzar la implementación de Recomendación 3.1 de la Recomendación 30 de abril de 2009 de la UEE, según la cual las empresas deben sujetar a límites los componentes variables. En este sentido, el actual párrafo segundo de la propuesta de recomendación podría inducir a cierta confusión pues, si bien y con acierto, se incorporan los límites a las retribuciones variables, podría entenderse de la redacción que estos límites no son absolutos sino que se relacionan únicamente con el desempeño profesional de los beneficiarios, cuando los límites podrían establecerse en relación a otros criterios. El IC-A entiende que la regulación de los límites debe ser, en cierto modo, distinta de las cautelas a las que se refiere ese párrafo y, por tanto, propone una redacción alternativa a tal párrafo. Asimismo, propone por su importancia y en línea con las propuestas de la reforma del Combined Code (U.K.), el que se establezca una relación de los componentes variables en las retribuciones con la política de riesgo.

39. Que el componente fijo de la remuneración sea suficiente para que la empresa pueda retener los componentes variables si el Consejero no cumple los criterios de rendimiento que se le hayan fijado.

Que en caso de retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares. Deberán sujetarse a límites los componentes variables de las retribuciones.

En particular, que los componentes variables de las retribuciones:

a) Vayan vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles.

b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa a largo plazo y abarquen criterios no financieros, como el cumplimiento de las normas y procedimientos, que sean adecuados para la creación en la empresa de valor a largo plazo. Los incentivos de remuneración deben ser compatibles con las políticas y sistemas de riesgos y los criterios para abonar tales incentivos deben ser también ajustados a tales riesgos.

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

c) Deben mantener un equilibrio entre elementos a corto y largo plazo, teniendo en cuenta los parámetros anteriores.

d) Que cuando exista un componente variable de la remuneración, hasta comprobar si se han cumplido o no, efectivamente y fehacientemente todas las condiciones de rendimiento previamente establecidas y que darían lugar al devengo del componente variable, no debe reconocerse el devengo de dicho componente variable. Los pagos a realizar que puedan derivarse, se realizarán posteriormente y de acuerdo a las condiciones preestablecidas.

e) Que los acuerdos contractuales, incluyan una cláusula que permita a las empresas reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.

Que los pagos por rescisión de contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la remuneración fija anual, y que no se abonen cuando la rescisión del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento

- Recomendación 40.

Se recuerda la necesidad de mantener el texto actual de la Recomendación 40 hasta que, en su caso, se produzca la aprobación del texto paralelo del Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible.

Habría que añadir para ser coherentes con el artículo 6.1 de la Recomendación de 30 de abril 2009, que se deben tener en cuenta los principios contenidos en estas Recomendaciones en el ejercicio de los derechos de voto.

Adicionalmente se sugiere que la *Recomendación 40*, cuyo texto original deberá pasar a ser un precepto legal, aunque debe mantenerse en el Código Unificado mientras no se produzca esa circunstancia, **sea complementada y eventualmente reemplazada, mediante la adición, con el carácter de recomendación, del siguiente texto:**

“La sociedades han de emplear sus mejores esfuerzos para facilitar la asistencia a las Juntas Generales de los accionistas y, en particular, de los inversores institucionales y para que, en el seno de dichas Juntas hagan un

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

uso responsable de sus votos en materia de remuneraciones de los Consejeros de acuerdo con los principios previstos en estas Recomendaciones 35 a 41, debiendo los inversores institucionales dar a conocer y explicar públicamente sus votos en esta materia, cuando sean negativos.”

- Recomendación 54.

Respecto a la Recomendación 54, y en línea con lo que otros países europeos recomiendan, es suficiente que la comisión de retribuciones cuente entre sus miembros con personas con conocimientos y experiencia en retribuciones. Sin embargo no parece necesaria la introducción del requerimiento específico de que al menos uno de los miembros de la Comisión de Retribuciones tenga conocimientos y experiencia detallada, es decir sea un experto en materia de política de remuneración. Si sería conveniente que se introdujera una recomendación que reflejara que la selección de los diferentes miembros del Consejo debería tener en cuenta la necesidad de cubrir determinadas funciones tanto de auditoria como de nombramientos como de retribuciones dentro del seno del Consejo. Alternativamente, podría señalarse en esta Recomendación 54, una recomendación de carácter más general que señalara que la Comisión de Retribuciones debe contar entre sus miembros con personas con el conocimiento y experiencia adecuados de política de remuneración. Se propone, a este respecto la siguiente redacción alternativa:

54. Que la mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos o de Nombramientos y Retribuciones, si fueran uno solo, sean Consejeros Independientes.

La Comisión de Retribuciones, debe contar entre sus miembros con personas con conocimientos y experiencia en materia de política de remuneración.

- Recomendación 57.

Respecto a la Recomendación 57, el IC-A está de acuerdo con la redacción propuesta, con pequeñas modificaciones en la letra a) en coherencia a la reforma que se propone de la LSA.

57. Que la Comisión de Retribuciones, además de las funciones indicadas en las Recomendaciones precedentes, las siguientes:

RESUMEN DE LA PROPUESTA DEL IC-A SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN ESPAÑA (17/02/10)

- a) Proponer al Consejo de Administración:
- i. La política de retribución de los Consejeros para que esta sea propuesta a la Junta*
 - ii. La retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.*
 - iii. La política de retribución de los Altos Directivos*
 - iv. Las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- b) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros Ejecutivos o Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros o Altos Directivos y a otros miembros del personal de la empresa.
- d) Asegurarse de que en el caso de que se haga uso de los servicios de un consultor externo, éste no preste, al mismo tiempo, su asesoramiento al departamento de recursos humanos de la sociedad examinada, ni a sus Consejeros Ejecutivos o Altos Directivos.
- e) Informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la Junta General de accionistas, y si hubiera utilizado asesoramiento externo, informar de la identidad de los consultores externos que lo hubieran presentado.

Estas observaciones están realizadas en consideración a que el texto final del contenido mínimo del Informe Anual de Remuneraciones que debe de ser valorado por la Junta General corresponda como mínimo al contenido recomendado por el IC-A en este texto y que aparece en lo mencionado sobre Recomendación 35. (17/02/10)

Comentario preliminar sobre Proyecto de Orden del Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre Remuneraciones y otros.

ACERCA DEL IC-A:

El Instituto de Consejeros-Administradores (IC-A) es la asociación española de los Consejeros de empresas y/o entidades. El IC-A promueve, activamente, las mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo Internacional y representa, a título **individual**, a los consejeros y administradores, de empresas cotizadas, no cotizadas, familiares, Cajas de Ahorro y Cajas Rurales, entidades asociativas y/o entidades públicas españolas.

- El IC-A es una asociación sin ánimo de lucro, formada, a título **individual**, por los Consejeros y Administradores. Entendemos que la actividad de impulsar y promover el Buen Gobierno nace de las personas, de una labor individual, que, sumando esfuerzos y entusiasmo, logra, paulatinamente, cambios de actitud y de hábito en el conjunto de los actores empresariales e institucionales que intervienen en los procesos de gobierno de las sociedades, con la adopción de nuevas y mejores prácticas.
- El Instituto de Consejeros-Administradores representa en España las opiniones individuales de los Consejeros y Administradores, tanto Consejeros Internos/Ejecutivos, Consejeros Externos/No Ejecutivos (Consejeros Dominicales, Independientes y otros), que no siempre coinciden con las de las empresas, siendo todas ellas muy lícitas y respetables.
- El IC-A, además de promover las mejores prácticas internacionales de Gobierno Corporativo, facilita la actualización, formación y profesionalización de los Consejeros mediante cursos de formación y actualización profesional, encuentros para el intercambio de opiniones e incremento de las relaciones profesionales y, además, proporciona una serie de servicios de información, como son, entre otros, asesoramiento legal, consultoría en materia de remuneración, definición de los principios básicos para la selección de consejeros (aunque el instituto no realiza la selección de consejeros en sí misma), adecuación de órganos de gobierno a las mejores prácticas internacionales y otros.
- El IC-A es una iniciativa de la Sociedad Civil que, a lo largo de los años que lleva funcionando, ha contribuido a generar opinión y a colaborar con la Administración, trasladando las inquietudes y recomendaciones de nuestros miembros, ante los organismos competentes en materia de regulación sectorial, emitiendo comentarios y presentando multitud de sugerencias a consultas públicas y textos legales. Y todo ello, bajo las mejores prácticas internacionales existentes.
- En resumen, el IC-A trata de dotar a sus miembros de la capacitación profesional necesaria para un buen desempeño de la función del administrador y miembro del Consejo de Administración, mediante la realización de actividades de actualización y formación tal como ocurre en los países avanzados.
- El IC-A está reconocida internacionalmente por los principales actores en gobierno corporativo, tiene relaciones fluidas con inversores institucionales globales, sus instituciones y aquellos inversores institucionales más activos en defensa del Buen Gobierno, y representa a España en la Confederación Europea de Asociaciones de Consejeros, con sede en Bruselas.

Para más información

Mónica Cervantes Sintas
Responsable de Comunicación y RRPP

Instituto de Consejeros-Administradores
Email: rrpp@iconsejeros.com
www.iconsejeros.com
Tfno.: 902 014 988 / 807 30 70 20