# PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS

**DIRECCION GENERAL DE MERCADOS**

17 DE DICIEMBRE DE 2009

## Antecedentes

Con fecha 30 de abril de 2009, la Comisión Europea publicó una nueva recomendación en materia de remuneraciones de los administradores de las sociedades cotizadas, (3177/2009/CE)[1], como complemento a las dos anteriores emitidas en diciembre de 2004 (913/2004/CE) y febrero de 2005 (162/2005/CE).

Esta última recomendación incluye una serie de nuevas propuestas relativas a:

(i) La estructura de la remuneración de los consejeros:

- Los componentes variables han de ir vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles, deben tener límites y una parte de ellos debe aplazarse para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas. Las empresas deben poder reclamar su devolución cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento.
- Los pagos por rescisión de contratos no deben superar un importe establecido o un determinado número de años de remuneración anual – no más de dos años del componente fijo – y no deben abonarse cuando la rescisión del contrato sea consecuencia de un rendimiento inadecuado.

(ii) La remuneración en acciones ha de limitarse a los consejeros ejecutivos, estar sujeta a criterios de rendimiento predeterminados y medibles y no debe hacerse efectiva hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación. Los consejeros que posean acciones por la aplicación de un sistema retributivo, han de retener una parte de ellas hasta el final de su mandato.

(iii) Para facilitar la evaluación de los accionistas, la declaración relativa a las remuneraciones debe de ser clara, fácilmente comprensible y accesible. Los accionistas, en particular los institucionales, deben ser animados a asistir a las Juntas Generales y a ejercer su voto.

(iv) Al menos uno de los miembros de la Comisión de Remuneraciones ha de tener conocimientos y experiencia en materia de política de retribuciones. Además, dicha Comisión debe revisar periódicamente la política de remuneraciones y evitar los posibles conflictos de intereses de los consultores externos que contraten.

[1] http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/directors-remun/directorspay_290409_es.pdf

La Comisión Europea invita a los Estados miembros para que adopten, no más tarde del 31 de diciembre de 2009, las medidas necesarias a fin de impulsar la aplicación de la nueva Recomendación.

Además, para poder realizar un seguimiento y, en su caso, valorar la necesidad de impulsar nuevas medidas, la Comisión Europea sugiere que los Estados Miembros organicen consultas nacionales públicas y espera que éstos informen sobre el grado de adopción de la Recomendación.

Por otra parte, el Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible, en el apartado 21 de la Disposición Final Séptima, prevé que junto con el Informe Anual de Gobierno Corporativo, el Consejo de las sociedades anónimas cotizadas difunda y someta a votación de la Junta General ordinaria de Accionistas, como punto separado del orden día, y con carácter consultivo, un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros y primeros ejecutivos, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros y primeros ejecutivos.

Por tanto, las siguientes recomendaciones del Código Unificado referentes a la transparencia de la política retributiva de los consejeros y a su votación, con carácter consultivo, por la Junta General, dejarían de formar parte del Código para incorporarse al ordenamiento jurídico:

- Recomendación número 35, sobre el contenido de las políticas retributivas;
- Recomendación 40, sobre la votación consultiva por la Junta General del informe de retribuciones
- Recomendación 41, sobre la difusión de las remuneraciones individuales de los consejeros.

El mencionado Anteproyecto de Ley también prevé que la información incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo sobre la composición del Consejo de Administración, sus comisiones delegadas y la calificación de sus consejeros, deberá elaborarse de acuerdo con las definiciones que establezca el Ministerio de Economía y Hacienda. Dichas definiciones se referirán, entre otras, a la categoría de consejero ejecutivo, consejero dominical y consejero independiente.

Durante el proceso de tramitación del Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible, en el Código Unificado convivirán las recomendaciones que se mantendrán como tales, junto con las relativas a la transparencia de los sistemas retributivos que, en su caso, perderán su carácter voluntario al incorporarse al ordenamiento jurídico.

## Contenido de la consulta: Propuestas de actualización del Código Unificado de Buen Gobierno

Con el objetivo de adoptar, bajo el principio "cumplir o explicar", las medidas planteadas en la nueva Recomendación de la Comisión Europea de 2009 sobre la estructura retributiva de los consejeros y la composición y funciones del Comité de Remuneraciones, el Consejo de la CNMV adoptó el acuerdo de someter a consulta pública la siguiente propuesta de actualización del Código Unificado, que afecta a las recomendaciones número: 36, 39, 40, 54 y 57.

Para facilitar su seguimiento, las modificaciones al texto actual de las recomendaciones se incorporan a continuación señaladas en negrilla.

### Criterios orientadores sobre los sistemas retributivos del consejo

La Recomendación 2004 de la Comisión Europea sugería que los sistemas retributivos basados en acciones fueran siempre sometidos a la aprobación de la JGA, detallando los aspectos concretos del sistema que deberían ser incorporados al acuerdo.

La Recomendación complementaria añade una serie de condiciones sobre la materialización efectiva de estos sistemas retributivos, así como la implantación de períodos de retención de las acciones por parte de la sociedad o los consejeros.

También se recomienda establecer límites a los plazos de entrega de las acciones y ciertas limitaciones a su venta por el consejero beneficiario. Los consejeros no ejecutivos o miembros de un Comité de Vigilancia, no deberían beneficiarse de sistemas retributivos de opciones sobre acciones

En España, el artículo 130 de la LSA establece requisitos específicos de autorización por la Junta General para los sistemas retributivos basados en acciones, y el Código Unificado recomienda que este sistema de compensación se limite a los consejeros ejecutivos.

Para adoptar estas nuevas medidas propuestas por la Comisión Europea[2], la recomendación 36 del Código Unificado del apartado "Criterios orientadores", quedaría redactada como sigue:

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.

    Esta recomendación no alcanzará a la entrega de acciones, cuando se condicione a que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejero.

    **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, ni los derechos ejercidos, hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación.**

[2] Apartados 4.1 al 4.4 de la Recomendación de la Comisión Europea, de abril de 2009.

**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 el número de acciones que se retenga equivalga[3], a dos veces el valor de la remuneración anual total.**

La nueva Recomendación de la Comisión Europea, desarrolla aspectos concretos que afectan a la propia estructura retributiva de los consejeros, tales como la imposición de determinados límites a las retribuciones variables y a las indemnizaciones por cese, así como el aplazamiento del pago en ciertos casos.

Esta recomendación también añade una serie de requisitos y limitaciones aplicables a acuerdos contractuales de los consejeros ejecutivos, cláusulas de rescisión, indemnizaciones y blindajes de los consejeros.

Para incorporar estas nuevas medidas recomendadas por la Comisión Europea, la recomendación número 39 del Código Unificado quedaría redactada como sigue:

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.** [4]

Que en caso de retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen **límites[5] y** 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.

**En particular**, que los componentes variables **de las retribuciones[6]**:

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.**

c) **Que cuando se pague un componente variable de la remuneración, una parte importante se aplace por un período de tiempo mínimo, para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento previamente establecidas.**

**Que la parte de la retribución sujeta al pago aplazado, se determine en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la remuneración.**

d) **Que los acuerdos contractuales[7], 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.** [8]

---

3 La recomendación de la Comisión Europea no establece un límite cerrado, por lo que los Estados Miembros pueden decidir reducir o ampliar los dos años de remuneración total que se citan como referencia.

4 Apartado 3.1 de la Recomendación de la Comisión Europea, de abril de 2009.

5 Apartado 3.1 de la Recomendación de la Comisión Europea, de abril de 2009.

## Voto de los accionistas

En el documento de 30 de abril de 2009, la Comisión Europea recomienda que todos los accionistas, especialmente los institucionales, deben "*ser animados*" a asistir a las Junta y a "*hacer un uso prudente de sus votos*" cuando se trate de la retribución de los consejeros.

Dado que la votación consultiva por la Junta General del informe de retribuciones adquiriría carácter obligatorio, y para incorporar estas nuevas medidas recomendadas por la Comisión Europea, la recomendación número 40 del Código Unificado quedaría redactada como sigue:

40. **Que las sociedades animen a todos sus accionistas y, en particular, a los institucionales a asistir a las Juntas Generales y a hacer en ellas un uso prudente de sus votos cuando se trate de la remuneración de los consejeros.**

## Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Recomendación 2005 de la Comisión Europea establecía criterios detallados sobre la creación, composición, funciones mínimas y reglas de funcionamiento del Comité de Retribuciones.

La Recomendación complementaria refuerza la composición de dicho Comité, añadiendo un miembro experto en la materia. También incorpora una nueva función consistente en la revisión periódica de las políticas retributivas de los ejecutivos

Además, establece ciertos requisitos respecto a la contratación de consultores externos, cuyo objetivo es la prevención de sesgos en el asesoramiento recibido, derivados de conflictos de interés por la prestación de otros servicios.

Para incorporar las nuevas medidas recomendadas por la Comisión Europea, las recomendaciones número 54 y 57 del Código Unificado quedarían redactadas como sigue:

54. Que la mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos –o de Nombramientos y Retribuciones, si fueran una sola- sean consejeros independientes.

    **Que al menos uno de los miembros de la Comisión de Retribuciones, tenga conocimientos y experiencia en materia de políticas de remuneración.**[9]

---

6 Apartados 3.2, 3.3 y 3.4 de la Recomendación de la Comisión Europea, de abril de 2009.

7 La recomendación de la Comisión Europea restringe este aspecto a los consejeros ejecutivos. En España, en la práctica, se ha observado estas cláusulas en contratos de consejeros externos como beneficiarios de estas cláusulas.

8 Apartado 3.5 de la Recomendación de la Comisión Europea, de abril de 2009.

9 Apartado 7 de la Recomendación de la Comisión Europea, de abril de 2009.

57. **Que la Comisión de Retribuciones ejerza sus funciones con independencia y rectitud y que le correspondan,** además de las funciones indicadas en las Recomendaciones precedentes, las siguientes:

a) Proponer al Consejo de Administración:

i. La política de retribución de los consejeros y altos directivos;

ii. La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

iii. 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.**