

LA CNMV APRUEBA LA GUÍA TÉCNICA SOBRE COMISIONES DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

27 de febrero de 2019

- La guía, de carácter orientativo, contiene principios, buenas prácticas y criterios para el buen funcionamiento de estas comisiones
- Se refiere a cuestiones como el origen de las propuestas de nombramiento de consejeros o la utilización de asesores externos en la sucesión del presidente y del primer ejecutivo
- Se sugiere que consideren la aplicación también a la alta dirección de algunos criterios o prácticas que se recomiendan para la selección y evaluación y en relación con las remuneraciones de los consejeros

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ha aprobado una [Guía Técnica sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones \(CNR\)](#).

El objetivo del documento es ayudar al buen funcionamiento de la CNR en las empresas dado que la selección, el nombramiento y el sistema de retribución de los consejeros y altos directivos son aspectos claves del buen gobierno de las sociedades cotizadas. Para ello, la Guía Técnica contiene una serie de principios, buenas prácticas y criterios sobre la manera en que estas comisiones pueden mejorar el desempeño de sus funciones.

Los principios básicos que deben inspirar su actuación son:

- Independencia y escepticismo.
- Diálogo constructivo entre sus miembros.
- Diálogo interno con el presidente del consejo, primer ejecutivo o el consejero coordinador o, cuando se estime necesario, con cualquier directivo, y
- Capacidad suficiente, con posibilidad de utilización de expertos cuando sea apropiado.

Entre las buenas prácticas recomendadas, destacan las encaminadas a reforzar la independencia de la comisión y favorecer su correcto funcionamiento en los procesos de selección, evaluación y diseño de la política retributiva de los consejeros.

Las buenas prácticas abordan, entre otros aspectos, los siguientes:

Una sola comisión o dos separadas:

Sin llegar a recomendarse con carácter general la separación de comisiones, sí se considera aconsejable que las sociedades cotizadas, en función de su complejidad, se planteen dicha posibilidad y, adicionalmente, que en caso de estar separadas, que haya mecanismos de coordinación entre ellas.

Asesores externos:

Si se solicitan los servicios de asesores externos, se recomienda que sean distintos para las labores de selección, evaluación y política retributiva. No obstante, atendiendo al principio de proporcionalidad y a circunstancias específicas, puede ser razonable que un mismo asesor apoye a la CNR en más de una función.

Composición:

Se definen criterios sobre diversidad, conocimientos y formación. Se hace referencia a la posibilidad de que formen parte de la CNR consejeros dominicales, considerándose aconsejable que se trate de consejeros dominicales que no ostenten control ni influencia significativa y cumplan los demás requisitos de los consejeros independientes (salvo, lógicamente, la de no tener relación con un accionistas significativo).

Funcionamiento:

Se considera aconsejable que la CNR se reúna con la suficiente frecuencia, deseablemente al menos tres veces al año.

Evaluación y selección de consejeros:

Se detallan los análisis que la CNR debe realizar en relación con la composición actual del consejo y las necesidades futuras. Se recomienda la elaboración de una matriz de competencias donde se definan las aptitudes y conocimientos que deberían tener los candidatos a consejeros. También se aconseja que la CNR justifique en su propuesta o informe al consejo las razones que justifican la adecuación del candidato.

Propuesta de consejeros independientes:

Se consideran buenas prácticas, entre otras, que se externalice la búsqueda; que se extremen las cautelas cuando al candidato lo presente un accionista significativo o consejeros que sean dominicales o ejecutivos; que en las propuestas de reelección se tengan en cuenta los mismos factores que en la primera elección, además de valorar su desempeño durante el tiempo que haya sido consejero y que la designación del consejero coordinador se haga también a propuesta de la CNR.

Informar las propuestas de otros consejeros, altos directivos y el secretario del consejo:

Se recomienda que la CNR valore si los candidatos sobre los que tiene que informar cumplen los requisitos establecidos en la matriz de competencias.

Sucesión del presidente, del primer ejecutivo y de los altos directivos:

Se recomienda que en estas labores se involucre también al consejero coordinador, así como al presidente del consejo y el primer ejecutivo salientes. Que se elabore un plan de sucesión y que el mismo se revise periódicamente. Y que la CNR, al menos, sea informada antes de su aprobación sobre los planes de sucesión y carrera de los altos directivos.

Política y determinación de las retribuciones y condiciones contractuales de los consejeros y la alta dirección:

Se recomienda que la política sea clara, precisa, verificable y basada en criterios objetivos. También debe ser coherente con las circunstancias particulares y la estrategia de la entidad. En relación con las condiciones contractuales, la CNR debe verificar que las mismas son consistentes con las políticas retributivas vigentes.

Por otro lado, la CNR debe evaluar en detalle el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en el año anterior y que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente.

En relación con la determinación y verificación de las remuneraciones devengadas de la alta dirección, se considera una buena práctica que la CNR sea al menos informada sobre estas cuestiones.

Información a otros órganos de la entidad y a sus accionistas:

Se detallan una serie de contenidos que debería incluir el informe de funcionamiento que elabore anualmente la CNR para permitir a los accionistas y otras partes interesadas entender la actividad que ha llevado a cabo durante el ejercicio.

Razones de los ceses de los consejeros:

Por último, la guía considera apropiado que la CNR valore la información contenida, en su caso, en el escrito que el consejero saliente haya remitido al consejo y, cuando considere que no es suficiente, que establezca un diálogo con el consejero para conocer las razones de su cese. Igualmente, la CNR debe velar por que el consejo dé la publicidad adecuada a las razones y circunstancias del cese.