

LA CNMV PUBLICA EL INFORME SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO Y DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS CORRESPONDIENTES A 2022

13 de septiembre de 2023

- El seguimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno fue del 86,8% en 2022 (86,4% en 2021) y seis sociedades declararon cumplir con el 100%
- La presencia de mujeres en los consejos superó por primera vez el 30% (31,9%). Las consejeras ejecutivas han aumentado ligeramente, hasta el 6,7%
- La retribución media de los consejeros disminuyó un 4,4%. El descenso fue del 2,6% si se excluyen remuneraciones extraordinarias

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publica los informes anuales correspondientes al ejercicio 2022 respecto de los Informes Anuales de Gobierno Corporativo (IAGC) y de los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros (IARC) de las sociedades cotizadas. Ambos documentos reflejan, de forma agregada y resumida, las principales conclusiones de la información sobre ambas materias que las sociedades han enviado a la CNMV.

Informe anual de Gobierno Corporativo (IAGC)

En 2022, el grado de seguimiento del Código de Buen Gobierno fue del 86,8% de las recomendaciones, algo más que el año anterior. Además, se siguieron de forma parcial otro 7% (7,3% en 2021), por lo que el seguimiento total o parcial ascendió al 93,8% de las recomendaciones, un nivel similar al de 2021.

Cabe destacar que el 51,2% de las compañías –47,9% en 2021– siguió el 90% al menos de las recomendaciones del nuevo Código y seis declararon cumplir el 100% (una más que en 2021). Por el contrario, dos empresas (mismo número que en 2021) registraron un grado de seguimiento inferior al 60%.

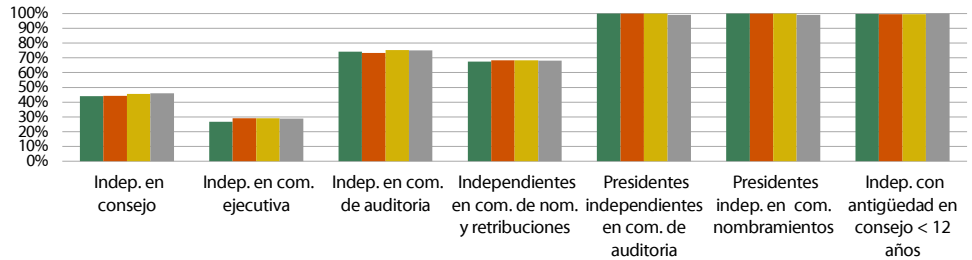
Todas las sociedades cotizadas declararon haber seguido las recomendaciones:

- número 12, que el consejo se guíe por el interés social;
- número 21, que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concorra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos;
- número 23, que todos los consejeros expresen su oposición cuando consideren que alguna propuesta es contraria al interés social;
- número 28, que cuando los consejeros manifiesten preocupación sobre alguna propuesta y no queden resueltas, se deje constancia de ellas en el acta;
- número 43, que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo;
- y número 49, que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la entidad. Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero).

Por el contrario, las recomendaciones que menos se siguieron, tanto de manera absoluta como parcial, continuaron siendo las relativas a las nuevas prácticas que recomienda el Código sobre que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de retribuciones separadas (recomendación 48), y sobre que la remuneración variable de los consejeros esté vinculada a la entrega de acciones (recomendación 61).

En relación con el Consejo de Administración destaca que el tamaño medio se situó en 10 miembros (10,2 en 2021).

Porcentaje de consejeros independientes en los órganos de gobierno



Fuente: IAGC de las empresas y elaboración propia

El porcentaje de presidentes del órgano de administración con la categoría de ejecutivos se redujo en 2,1 puntos, situándose en el 49,6% (51,7% en 2021). Mientras que el porcentaje de consejeros independientes que ocupó el cargo de presidente del consejo disminuyó hasta el 11,6% frente al 14,2% en 2021.

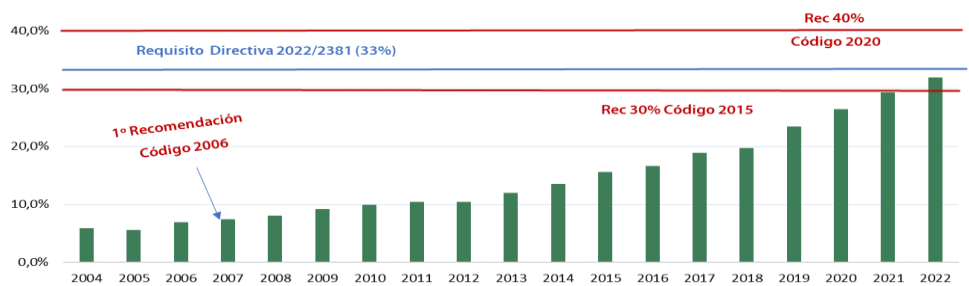
En 2022, el 67,7% de las sociedades del Ibex 35 tuvo en sus consejos, al menos, el 50% de consejeros independientes (70,6% en 2021). Del resto de sociedades, el 72,4% tuvo, como mínimo, un tercio de consejeros independientes en sus órganos de administración.

La presencia de mujeres en los consejos experimentó un aumento hasta el 31,9% (29,3% en 2021), que llegó al 37,6% en el Ibex 35. Las mujeres de la alta dirección pasaron a representar el 21,7%, con un aumento de 2,1 puntos porcentuales.

Por otro lado, desde una perspectiva a largo plazo, se observa el incremento significativo que representa cómo ha sido la evolución de las mujeres consejeras desde el ejercicio 2004:

Evolución del porcentaje de mujeres consejeras

GRÁFICO 11



Fuente: IAGC de las empresas y elaboración propia.

Como se puede apreciar, con un sistema de meras recomendaciones, el porcentaje de mujeres en los consejos ha pasado del 5,9%, en 2004, al 31,9% en 2022.

En 2022, la edad media de los consejeros fue de 60,8 años.

Sobre la estructura de la propiedad, el capital flotante experimentó un ligero descenso de medio punto hasta el 42,5 %. En 79 sociedades (una más que en 2021) la suma de participaciones significativas y paquetes accionariales en poder del consejo superó el 50% del capital. En 31 sociedades el capital flotante fue inferior al 25%, mientras que en tres fue inferior al 5%.

Finalmente, hay que destacar que la participación media en la junta general se redujo hasta el 71,6% en 2022 (72,1% en 2021). Se incrementó en 6 puntos el porcentaje de sociedades cuyos accionistas utilizaron sistemas de voto a distancia (electrónico, postal, mensajería...), hasta el 62,8%.

Como ya se hizo el año pasado, se ha incluido un capítulo al final del informe donde se recogen las principales **incidencias detectadas** durante el proceso de supervisión y en el que se dan pautas e interpretaciones para ayudar a mejorar la calidad de los informes en los próximos años, por lo que se recomienda su lectura a los emisores de valores.

Informe Anual de Remuneraciones de los Consejos (IARC)

El informe contiene información detallada y diversas consideraciones sobre el sistema de remuneración de los consejeros, ejecutivos o no, de las sociedades cotizadas en 2022 y el modo en que es aplicado.

Al igual que el año anterior, entre los aspectos susceptibles de mejora, sería conveniente que se mejorasen las explicaciones sobre la evaluación que se hace del grado de cumplimiento de los parámetros no financieros a los que está vinculada la retribución variable de los consejeros. También sería deseable que se explicaran con más detalle las variaciones más significativas producidas en los ejercicios sobre los que se informa.

Las remuneraciones medias de los consejeros se redujeron en general el pasado año, tanto para los ejecutivos como para los no ejecutivos. La retribución de los consejos de administración disminuyó un 4,4%, debido, entre otros motivos, a las retribuciones extraordinarias habidas en el ejercicio anterior, derivadas del cese de consejeros en una sociedad. Aunque en 2022, también hubo retribuciones extraordinarias, estas fueron de menor importe que las del ejercicio anterior. Sin estas retribuciones extraordinarias, el descenso hubiera sido del 2,6%.

La retribución media de los consejeros ejecutivos disminuyó un 4,3% (situándose en 1,6 millones de euros,) y la de los consejeros no ejecutivos un 8,4% (hasta 153.000 euros).

En cuanto a la brecha salarial por género, la retribución de las consejeras ejecutivas es un 0,3% mayor que la de los consejeros masculinos, diferencia que aumenta hasta el 41,7% en el caso de la mayor remuneración media de las consejeras ejecutivas del Ibex frente a los consejeros ejecutivos masculinos del mismo índice. Sin embargo, el reducido número de ejecutivas resta representatividad a dicho promedio. En el caso de los consejeros no ejecutivos, la remuneración de los hombres es un 20% superior al de las mujeres.

Este año ha sido el segundo en el que las sociedades han tenido que hacer comparaciones entre las retribuciones de los consejeros, los resultados consolidados y la remuneración media de los empleados. Según los datos publicados en los IARC, en 2022 la retribución de los consejeros ejecutivos, sin tener en cuenta los conceptos extraordinarios, supuso 31 veces (32 veces en 2021) la remuneración media de los empleados de las sociedades cotizadas. Esta ratio entre consejeros ejecutivos y empleados se incrementa, hasta suponer 54 veces (60 en 2021), en el caso de las sociedades del Ibex, mientras que en las entidades que no forman parte del índice se sitúa en 17 veces (igual que en 2021). Al igual que en 2021, la retribución media de los consejeros no ejecutivos en 2022, sin tener en cuenta los conceptos extraordinarios, fue de casi 3 veces la remuneración media de los empleados.