

Nota de Prensa

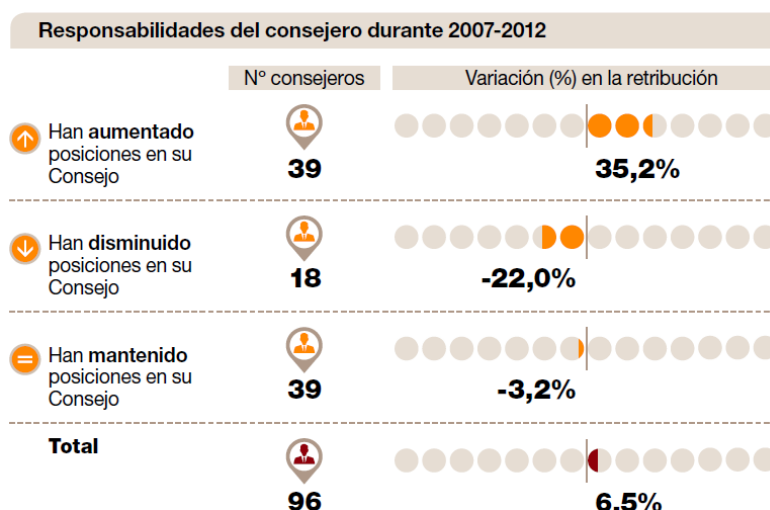
Fecha Febrero 2014
Contacto Marina Chasco
marina.chasco.sainz_de_ugarte@es.pwc.com
 915 684 107
Páginas 3

Informe sobre la remuneración de los consejeros de las empresas del IBEX 35

El 40% de los consejeros independientes de las empresas del IBEX ha visto incrementadas sus funciones durante la crisis

- *Durante el último año (2011-2012) la retribución media de los consejeros se redujo un 3,4%.*
- *La remuneración de los consejeros que mantuvieron sus funciones intactas entre 2007 y 2012 cayó un 3,2%.*

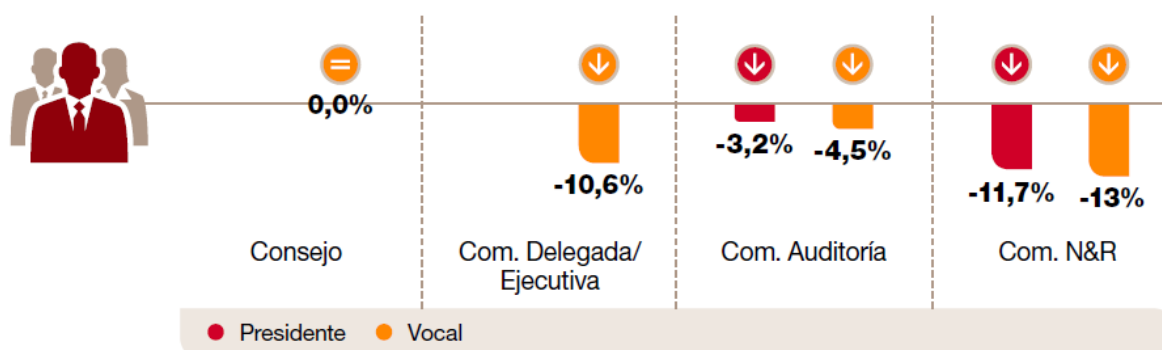
Madrid, febrero de 2014. El 40% de los consejeros de las empresas del IBEX vio incrementadas sus responsabilidades entre 2007 y 2012, con motivo de las nuevas exigencias, tanto regulatorias como empresariales, que han surgido durante la crisis económica. Otro 40% de los consejeros mantuvo sus posiciones dentro del Consejo y solamente un 18% disminuyó sus funciones entre 2007 y 2012, según el informe **Remuneración de los consejeros externos independientes** que, por quinto año consecutivo, elabora PwC y que recoge la evolución en materia retributiva de los consejeros de las empresas del IBEX 35.



La retribución media de los 96 consejeros, de las empresas del IBEX 35 que se han mantenido en el índice bursátil entre 2007 y 2012, se incrementó un 6,5%. Sin embargo, para interpretar correctamente este dato debemos tener en cuenta la relación entre retribución y responsabilidades. En este sentido, el 40% que aumentó sus funciones vio incrementada su retribución en un 35%; los que las redujeron, vieron disminuido su salario un 22%; y, por

último, los que las mantuvieron también redujeron su retribución, en este caso en un 3,2%. Además, **durante el último año (2011-2012) la retribución media cayó un 3,4%.**

En relación con **la evolución de la remuneración por posición** en los distintos órganos durante 2009-2012, excepto en el caso del vocal del Consejo que se ha mantenido, **han sufrido un descenso generalizado** (ver gráfico). En el caso de las Grandes Empresas del Ibex (GEI*), si bien ha disminuido la remuneración del vocal del Consejo y la del vocal de la Comisión Delegada/ Ejecutiva, ha aumentado la del resto de cargos (fruto de las mayores responsabilidades/funciones asumidas por los miembros de estas comisiones debido a las nuevas exigencias normativas).



Grandes tendencias en materia de retribución

En los últimos años, se aprecia una preocupación creciente por parte de las compañías y de sus grupos de interés para mejorar sus sistemas de Gobierno Corporativo, especialmente en lo referente a los sistemas retributivos. En este sentido, el informe incluye un capítulo con algunas de las tendencias que muestran algunos de los retos para las empresas en materia de retribuciones en el campo del Gobierno Corporativo.

Quizá la más destacada sea el papel que debe adoptar la Junta General de Accionistas (JGA) sobre la remuneración de los consejeros ejecutivos. Actualmente, en España, la legislación establece la obligación de someter a voto consultivo la política de remuneraciones de los consejeros en la JGA. Sin embargo, la Comisión de Expertos para el anteproyecto de Ley de mejora del Gobierno Corporativo propone elevarlo a voto vinculante, al menos cada tres años. De hecho, en algunos países de nuestro entorno, como es el caso de Reino Unido, la política de remuneraciones ya se somete a voto vinculante en las JGA desde octubre de 2013.

Las indemnizaciones por cese es el segundo de los grandes temas de debate en torno al Gobierno Corporativo de la empresa. La tendencia en este ámbito es la fijación de límites en el establecimiento de cláusulas de este tipo, en relación tanto con los supuestos como de la cuantía máxima de la indemnización. En Francia, por ejemplo, estas cláusulas de blindaje se limitan a casos de salidas forzadas del consejero ejecutivo. En nuestro país, el Código Unificado de Buen Gobierno recomienda que la política de retribuciones incluya las condiciones de los contratos de los consejeros.

Las llamadas cláusulas *clawback*, que permiten reclamar la devolución de la parte variable de la remuneración cuando la información sobre la que se han calculado haya sido inexacta, es la tercera gran tendencia en materia de remuneraciones. El país más avanzado en esta área es el Reino Unido, que está analizando, entre otras cuestiones, incluir en su legislación bajo qué circunstancias se podría recuperar los pagos realizados. En España, más allá de una

* Grandes empresas del IBEX consideradas: Repsol, Santander, BBVA, Iberdrola, Inditex y Telefónica



recomendación recogida en el Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo, sigue sin existir una normativa sobre el *clawback*.

Nota:

PwC ayuda a organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 158 países con más de 180.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal y consultoría. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.es