

Remuneración de los consejeros externos independientes durante el período 2009-2012



El 40% de los consejeros del Ibex han visto incrementadas sus funciones durante la crisis

La retribución media de los consejeros está volviendo a los niveles de 2009. Aun así, se mantiene la relación directa entre las funciones asignadas a los consejeros y las retribuciones percibidas.

Entre 2007 y 2012, el 40,5% de los consejeros de las empresas del IBEX vio incrementadas sus responsabilidades, con motivo de las nuevas exigencias, tanto regulatorias como empresariales, que han surgido durante la crisis económica. Otro 40,5% de los consejeros mantuvo sus posiciones dentro del Consejo y solamente un 18% disminuyó sus funciones entre 2007 y 2012.

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 las remuneraciones por posición, excepto en el caso del vocal del Consejo que se ha mantenido, han sufrido un descenso generalizado. 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).

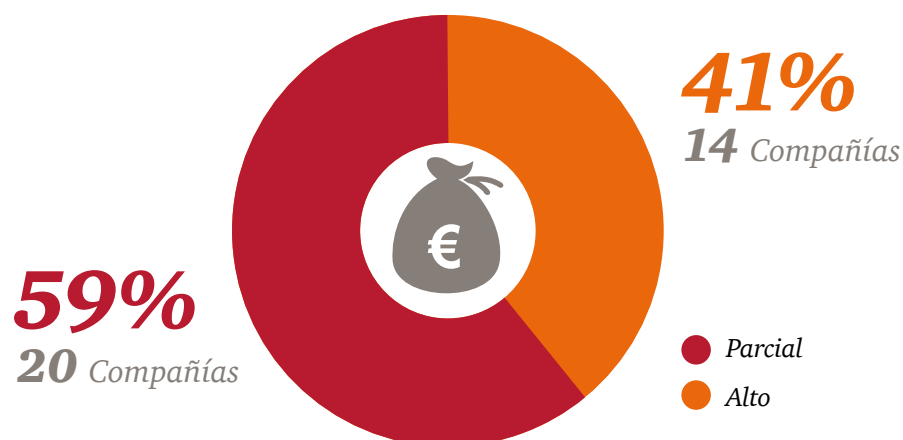
Divulgación

Respecto al nivel de divulgación de la retribución del Consejo de Administración en el Informe Anual de Remuneraciones (IAR), se han obtenido los siguientes resultados: si bien el 100% de las compañías publica la retribución individualizada de sus consejeros externos, un 59% (20 compañías) no desglosa la retribución por concepto y/u Órgano de Administración (por la pertenencia al Consejo y a cada una de las comisiones) o no lo hace de forma clara, ya que hay que realizar cálculos adicionales para obtener la retribución por concepto (valoración "parcial"). En el caso de las GEI, dos de las compañías no realizan este desglose.

Por otro lado, un 62% (21 compañías) de las compañías incluye en su IAR la variación de la retribución respecto al ejercicio anterior, aunque solo un 44% (15 compañías) lo hace de forma individualizada por consejero. Todas las compañías establecen un límite a la retribución de su Consejo. En este sentido, cabe resaltar que, si bien todas hacen público dicho límite de una forma u otra, el 76% (26 compañías) lo hace a través de su IAR, lo que indica un alto grado de transparencia en ese ámbito. En el caso de las GEI, todas publican esta variación, aunque solo la mitad (3 compañías) lo hace por consejero.

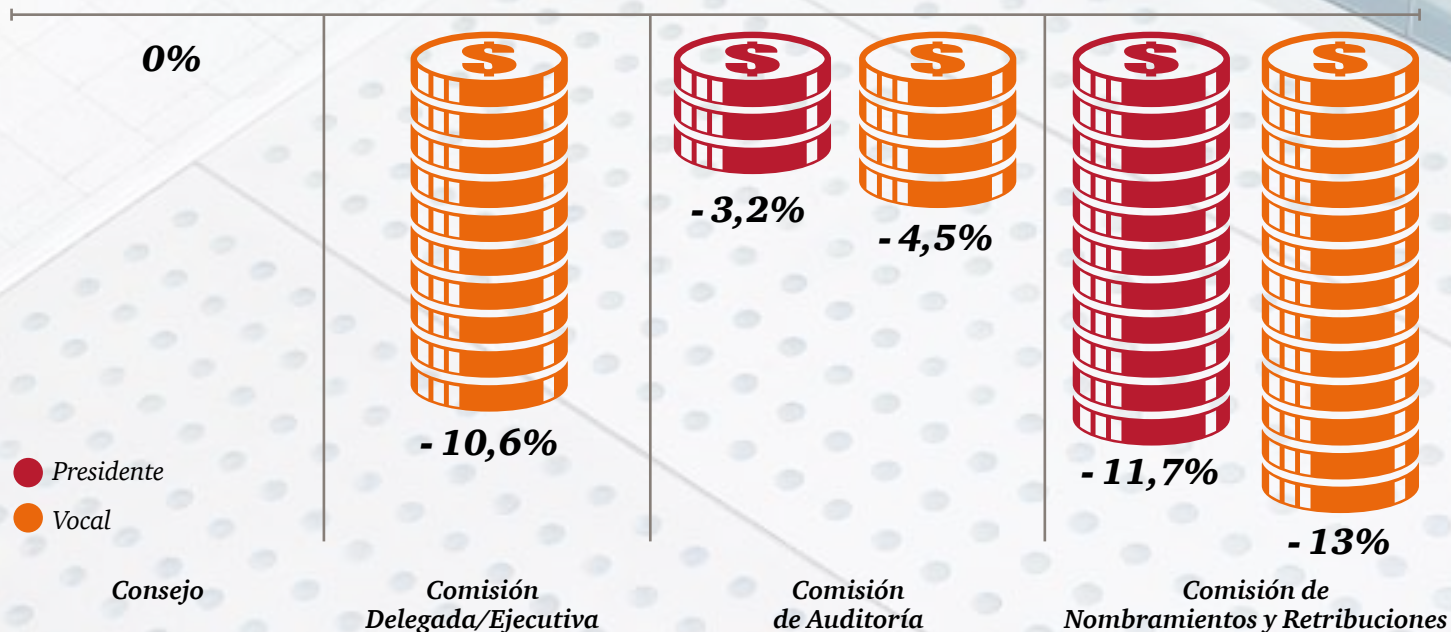
Grado de divulgación

de la retribución individualizada de los consejeros no ejecutivos



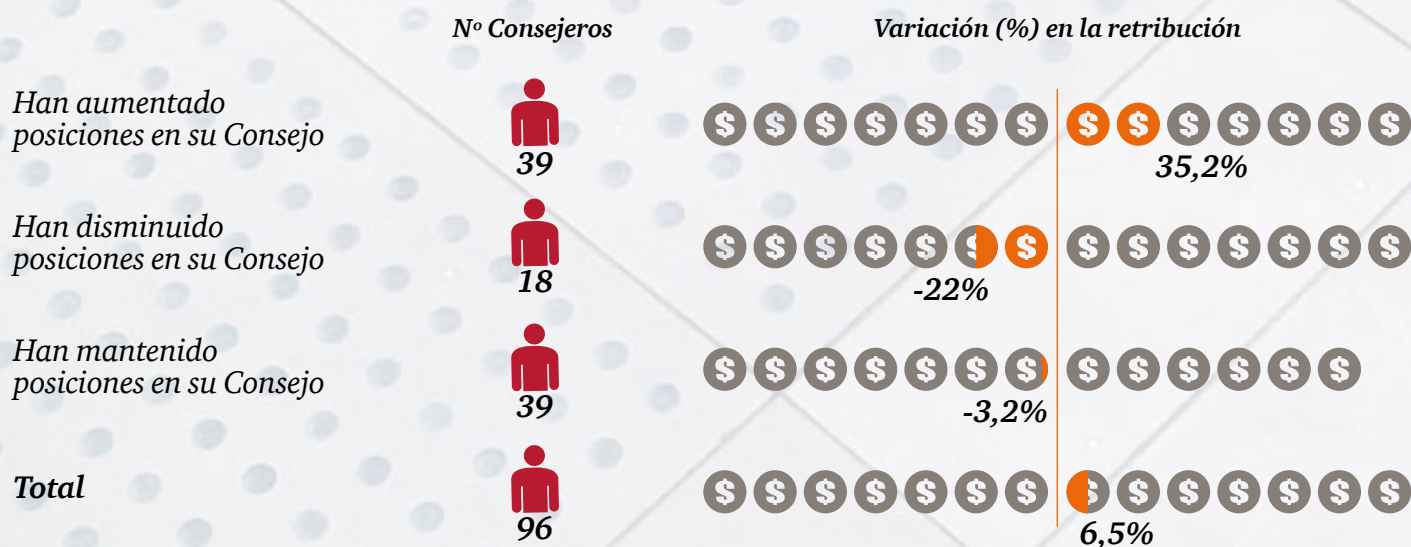
Con la entrada en vigor de la Ley de Economía Sostenible en marzo de 2011, las compañías están obligadas a reportar en su IAR la retribución individualizada de los consejeros.

Evolución de la remuneración por posición en los distintos órganos 2009 - 2012



Durante el período 2009-2012 las remuneraciones por posición, excepto en el caso del vocal del Consejo, han sufrido descenso generalizado

Responsabilidades del consejero durante la crisis (2007 - 2012)



Cálculo realizado a partir de la media de retribución total de los 96 CIs analizados, por su pertenencia al Consejo y a las distintas comisiones.

El papel de la Junta General de Accionistas en las remuneraciones de los consejeros

Las regulaciones aprobadas y las recomendaciones y propuestas efectuadas por parte de los organismos oficiales han impulsado la mejora de la transparencia en el Gobierno Corporativo y en los sistemas de retribución a consejeros.

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 el ámbito internacional, se han producido avances en cuanto a la regulación de aspectos ligados a la retribución de los consejeros (*say on pay*, blindajes, cláusulas de *clawback*, etc.). Cabe destacar la especial importancia concedida por las regulaciones, recomendaciones y propuestas de normativa internacional a la retribución de los consejeros ejecutivos.

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.

Cláusulas clawback: la asignatura pendiente de España

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

La retribución media de los CIs que han mantenido funciones similares durante todo el periodo ha descendido un 3,2%.



Las claves

- El 40% de los consejeros independientes de las empresas del Ibex han visto incrementadas sus funciones durante la crisis.
- La retribución media de los 96 consejeros de las empresas del Ibex que se han mantenido en el índice bursátil entre 2007 y 2012 se incrementó un 6,5%.
- La retribución media de los consejeros independientes que han aumentado sus posiciones en el Consejo, ha aumentado un 35,2%. Sin embargo, los CIs que han mantenido funciones similares durante el mismo periodo ha descendido un 3,2%. Las remuneraciones por posición, excepto el caso del vocal del Consejo, han sufrido un descenso generalizado.
- Las cláusulas *claw-back*, por las que los directivos devolverían parte de su retribución variable si no consiguen los resultados esperados, siguen siendo la asignatura pendiente de España en materia de retribuciones.
- Respecto a la divulgación, si bien el 100% de las compañías publica la retribución individualizada de sus consejeros externos, un 59% (20 compañías) no desglosa la retribución por concepto y/u Órgano de Administración o no lo hace de forma clara.



Contacto



Mario Lara
Socio y miembro de la
Comisión Ejecutiva de PwC
mario.lara@es.pwc.com
+34 915 685 730



Claudia Morante
Senior Manager de PwC
claudia_maria.morante.belgrano@es.pwc.com
+34 915 685 490



Luis Ferrándiz
Senior advisor de PwC
luis.ferrandiz@es.pwc.com
+34 915 684 017



Jimena de La Viuda Villanueva
Asociado Senior de PwC
jimena.de.la.viuda.villanueva@es.pwc.com
+34 915 684 217



Consulta más informes de la firma
en nuestra app para ipad.



PwC ayuda a organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 184.000 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

© 2014 PricewaterhouseCoopers S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers S.L, firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.