

ES

ES

ES



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 2.6.2010
COM(2010) 285 final

**INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL
COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**Informe sobre la aplicación en los Estados miembros de la UE
de la Recomendación 2009/385/CE de la Comisión (Recomendación de 2009 sobre la
remuneración de los consejeros) que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y
2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las
empresas que cotizan en bolsa**

{COM(2010) 284 final}

{COM(2010) 286 final}

{SEC(2010) 670}

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

Informe sobre la aplicación en los Estados miembros de la UE de la Recomendación 2009/385/CE de la Comisión (Recomendación de 2009 sobre la remuneración de los consejeros) que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa

(Texto pertinente a efectos del EEE)

1. OBJETIVO DEL INFORME

La crisis financiera ha puesto de manifiesto algunas deficiencias graves en la forma en que los mercados financieros están regulados y supervisados. La opinión más generalizada es que los sistemas de remuneración que se basaban únicamente en rendimientos a corto plazo y que no tenían debidamente en cuenta los riesgos correspondientes contribuyeron a crear incentivos para que las entidades financieras emprendieran prácticas de negocios excesivamente arriesgadas. Además, se han expresado también de forma más amplia otras preocupaciones sobre los importantes incrementos que ha experimentado recientemente la remuneración de los directivos, sobre la creciente importancia que representa la parte variable en la composición de esa remuneración y sobre la atención prioritaria que conceden al corto plazo las políticas de remuneración en todos los sectores de la economía.

Las Recomendaciones de la Comisión sobre la remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa (2004/913/CE) y sobre el papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y el de los comités de consejos de administración o de supervisión (2005/162/CE) no abordaban todas las cuestiones que ha planteado la crisis financiera. En concreto, no requerían que la remuneración de los administradores ejecutivos se adecuara a los intereses a largo plazo de sus empresas. En este sentido, las conclusiones del Consejo ECOFIN de 2 de diciembre de 2008 invitaron a la Comisión a actualizar su recomendación para promover un control más efectivo por parte de los accionistas y para impulsar un mayor vínculo entre las remuneraciones y los resultados (incluidos los pagos por cese de actividades, los llamados «paracaídas de oro»). Así pues, la Comisión adoptó en abril de 2009 una nueva Recomendación (2009/385/CE) que, abordando la estructura de la remuneración de los consejeros y el proceso de diseño y funcionamiento de la política de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa, establece una serie de nuevos principios que vienen a complementar las Recomendaciones anteriores.

Una política de remuneración adecuada sería aquélla que garantizara que los pagos dependieran de los resultados obtenidos y que estimulara a los consejeros a mantener la sostenibilidad a medio y largo plazo de sus empresas. La recomendación de la Comisión de 2009 aporta más orientaciones sobre la forma de alcanzar ese objetivo. Se basa en las mejores prácticas que han de aplicarse para el diseño de una política de remuneración adecuada y se centra en ciertos aspectos de la estructura de la remuneración de los consejeros y en la gobernanza de ésta, incluida la supervisión a cargo de los accionistas.

El objetivo del presente Informe es evaluar si los Estados miembros han hecho lo necesario para dar efecto a los grandes principios de la Recomendación de 2009 sobre la remuneración de los consejeros. La Comisión va a publicar simultáneamente otro informe en el que se analiza la aplicación de la Recomendación (2009/384/EC) sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros. Este informe analiza también las medidas que han tomado los Estados miembros en respuesta a algunos de los grandes principios de la Recomendación de 2004 sobre la remuneración de los consejeros, en especial aquellos principios que se relacionan con la divulgación de la política de remuneración y las remuneraciones individuales de los consejeros, así como con el voto de los accionistas a propósito de la declaración relativa a las remuneraciones. El propósito es analizar si se han dado nuevos pasos en este campo a raíz de la crisis financiera.

Los Estados miembros fueron invitados a adoptar las medidas necesarias –por ejemplo, disposiciones o mejores prácticas basadas en el principio de «cumplir o dar explicaciones»– para impulsar la aplicación de la Recomendación de 2009 antes del 31 de diciembre de ese mismo año.

El citado principio («cumplir o dar explicaciones») brinda flexibilidad a las empresas. Algunas de ellas pueden considerar que una u otra recomendación se adapte mal a sus características específicas y/o que el cumplimiento de una determinada norma le resulte muy difícil o represente para ella una carga excesivamente pesada. Cuando una empresa se encuentra en esa situación, no está obligada a cumplir la norma de que se trate, siempre que informe de ello debidamente y ofrezca la oportuna explicación al mercado.

El presente Informe se basa en las respuestas de los Estados miembros al cuestionario de los servicios de la Comisión, así como en el examen de los códigos y normas nacionales de los Estados miembros en materia de gobierno corporativo. El Informe va acompañado de un documento de trabajo de esos servicios, con cuadros que indican la medida en que los distintos Estados miembros han dado cumplimiento a los requisitos de la Recomendación.

2. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Sólo una pequeña parte de los Estados miembros¹ ha aplicado la mitad, al menos, de las recomendaciones. Hay en estos momentos algunos Estados miembros² que siguen trabajando en la incorporación de (varias de) las recomendaciones a su Derecho o a su código de gobierno corporativo. Numerosos son los Estados miembros³ que exigen o recomiendan que la remuneración variable se vincule a los resultados y promueva la sostenibilidad a largo plazo de las empresas. Una minoría de Estados miembros requiere o recomienda la suspensión de la remuneración variable⁴ y la aplicación de una cláusula de recuperación⁵, en tanto que la mayoría de ellos recomienda o exige la limitación de los pagos por rescisión⁶. En

¹ AT, BE, DE, DK, LT, IT, NL, PT, SI y UK.

² CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL y UK.

³ AT, BE, BU, DE, DK, FR, HU, IT, LV, LT, LU, NL, PT, SE, SI, SK y UK.

⁴ AT, BE, DE, DK, LT, IT, PT, SE y SI.

⁵ AT, DE, DK, FI, FR, LT, NL, SE y SI. En cambio, CY, CZ, EE, ES, IT y UK están proyectando recomendaciones o disposiciones en esta materia.

⁶ AT, BE, DE, DK, EE, FR, IE, IT, LT, LU, NL, PT, SE, SI y UK. En cambio, AT, BE, DE y FR limitan los pagos por rescisión a un número máximo total de pagos anuales, en lugar de a una remuneración fija, como se recomendaba.

muchos Estados miembros las remuneraciones en acciones deben vincularse a criterios de rendimiento o resultados, pero son sólo unos pocos los Estados miembros⁷ que requieren o recomiendan períodos de enajenación y de no ejercicio sujetos a criterios de resultados. También son pocos los Estados miembros⁸ que han tomado medidas para promover la votación de los accionistas en los asuntos relacionados con las remuneraciones y son igualmente una minoría aquellos Estados miembros⁹ que han hecho suyas las recomendaciones relacionadas con los comités de remuneración.

En los últimos años ha aumentado considerablemente la adopción de las medidas contenidas en la Recomendación de 2004 a propósito de la información sobre la política de remuneración y del voto de los accionistas. Se observa también en los Estados miembros una tendencia a regular estas cuestiones con disposiciones de obligado cumplimiento.

3. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DADA A LA RECOMENDACIÓN

La aplicación de las distintas recomendaciones se evalúa aquí por materias. Los Estados miembros que han aplicado (algunas de) las recomendaciones las han incorporado en su mayor parte a su código de gobierno corporativo. Algunos Estados miembros¹⁰ siguen trabajando en la elaboración de propuestas legislativas y/o en la revisión de su código de gobierno corporativo con el fin de dar cabida a (varias de) las recomendaciones. La información facilitada por los Estados miembros indica que algunos de ellos¹¹ no han visto la necesidad de introducir (todas) las recomendaciones en su legislación o en su código ya que las remuneraciones no parecen plantear en ellos problemas importantes.

3.1. Estructura de la política de remuneración

La mayor parte de los Estados miembros recomienda o requiere que la parte variable de la remuneración se vincule a criterios de rendimiento o resultados. Sin embargo, no todas las recomendaciones o disposiciones nacionales indican expresamente que esos criterios deban determinarse previamente y ser medibles¹². También la mayoría de los Estados miembros recomienda o exige que se promueva la sostenibilidad de las empresas a largo plazo con una selección de criterios de rendimiento, pero sólo unos pocos de ellos recomiendan o requieren la aplicación de criterios de rendimiento no financieros para determinar la remuneración variable.

Cerca de la mitad de los Estados miembros recomienda o exige que las empresas impongan límites a la parte variable de las remuneraciones, pero sólo unos pocos Estados miembros instan a las empresas a retirar la remuneración variable en caso de que el rendimiento resulte insuficiente.

Son también muy escasos los Estados miembros que recomiendan o requieren el aplazamiento de la mayor parte de la remuneración variable, es decir, que una buena parte de ésta sólo se haga efectiva atendiendo a unos criterios de rendimiento plurianuales o que su pago definitivo

⁷ BE, DK, IE, IT, LT, PT y UK.

⁸ BE, DE, DK, IE, LT, NL, SI, SK y UK.

⁹ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT y SI han adoptado algunas de esas recomendaciones.

¹⁰ CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL y UK.

¹¹ Entre otros, EE y SK.

¹² Algunos Estados miembros afirman, no obstante, haber recomendado esta cuestión expresamente.

se suspenda hasta que los criterios de rendimiento exigidos se hayan cumplido durante varios años. La información ofrecida por los Estados miembros hace pensar que uno de los motivos del bajo nivel de aplicación de esta recomendación es el hecho de que no todos ellos conocen bien el concepto de aplazamiento¹³ y pueden por tanto haberlo entendido de formas distintas.

Una minoría de Estados miembros ha hecho suya la recomendación referente a la recuperación, es decir, la conveniencia bien de incluir en los contratos con los consejeros una cláusula que permita a las empresas reclamar la remuneración variable que se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud se haya demostrado después, o bien de adoptar una disposición legislativa que faculte a las empresas para efectuar esa reclamación. Esta cuestión se regula legalmente más a menudo que otras cuestiones cubiertas por la Recomendación. Son varios los Estados miembros que han publicado propuestas legislativas para modificar su normativa a este efecto¹⁴. Sumando a estas propuestas la revisión de los códigos de gobierno corporativo que se proyecta con ese mismo fin en otros Estados miembros, cabe confirmar que esta recomendación va a terminar por ser aplicada en la mayoría de los Estados.

En lo que respecta a los pagos por rescisión, son sólo unos pocos los Estados miembros que recomiendan o exigen que tales pagos se limiten a dos años de la remuneración fija. Algunos Estados miembros permiten que esos pagos se basen también en la remuneración variable (media)¹⁵. Otros Estados miembros son más estrictos y lo que recomiendan es que los pagos por rescisión se restrinjan a sólo un año de la remuneración fija¹⁶. En general, casi todos los Estados miembros que recomiendan o requieren la limitación de dichos pagos recomiendan o requieren también que éstos no se hagan efectivos si la rescisión se debe al inadecuado rendimiento de los consejeros¹⁷.

3.2. Remuneración en acciones

Muchos Estados miembros consideran que la remuneración en acciones es una forma variable de remuneración. En consecuencia, la adjudicación de acciones u opciones sobre acciones se vincula a menudo a criterios de rendimiento o resultados. Sin embargo, solo algunos Estados miembros recomiendan o exigen que las acciones no puedan enajenarse durante un plazo mínimo de tres años tras su entrega y que las opciones sobre acciones no puedan ejercerse durante un plazo similar. Otros Estados miembros recomiendan o exigen un plazo de enajenación solo para las acciones¹⁸, al tiempo que algunos otros recomiendan o exigen una restricción solo del derecho a ejercer las opciones sobre acciones¹⁹.

¹³ Aplazar la remuneración variable significa que ésta se hace efectiva atendiendo a unos criterios de rendimiento plurianuales o que su pago definitivo se retrasa hasta transcurridos varios años de cumplimiento de los criterios de rendimiento exigidos. El concepto de aplazamiento debe aplicarse como mínimo a la remuneración variable en efectivo (la remuneración variable en acciones se trata dentro de las recomendaciones correspondientes a ella).

¹⁴ Hay también algunos Estados miembros que están preparando una revisión de su código de gobierno corporativo para recomendar la posibilidad de sujetar a reclamación la remuneración variable.

¹⁵ AT, BE, DE y FR.

¹⁶ IE, NL, SI y UK.

¹⁷ Ni DK ni SE recomiendan esta medida por considerarla incompatible con la función que desempeñan los pagos por rescisión como red de seguridad en caso de terminación inmediata de un contrato.

¹⁸ FR, LU and SE

¹⁹ CY, DK, NL and PT

La Comisión recomendaba también que la enajenación de acciones y el derecho a ejercer las opciones sobre acciones se supeditara a criterios de rendimiento o de resultados predeterminados y medibles. Ello supone que, una vez adjudicadas las acciones u opciones sobre acciones (basándose o no en resultados) solo se autorice la enajenación de las acciones o el ejercicio de las opciones si se cumplen los criterios de rendimiento o resultados. Solo una minoría de Estados miembros ha aplicado esta recomendación. La información facilitada por los Estados miembros indica que algunos de ellos han interpretado la recomendación de otro modo, esto es, que sería la remuneración en acciones la que debería supeditarse a tales criterios, y no la enajenación y el derecho a ejercer las opciones tras la adjudicación inicial. Tal vez por ello esta recomendación no ha sido muy asumida.

3.3. Información sobre la política de remuneración y el voto de los accionistas

Numerosos Estados miembros recomiendan o exigen normas mínimas en materia de información. En general, se trata de una lista de elementos que deben figurar en la política de remuneración que se divulgue. En su Recomendación de 2004, la Comisión propugnaba también normas mínimas de información. Muchos Estados miembros han tenido en cuenta tales normas. En su Recomendación de 2009, la Comisión indicaba algunos elementos adicionales que debían figurar en la información sobre la política de remuneración, y recomendaba, más en general, que esa política fuese clara y fácilmente comprensible. Un pequeño número de Estados miembros recomienda o exige explícitamente que la información sobre la política de remuneración sea clara y fácilmente comprensible. A fin de lograr este objetivo, algunos Estados miembros han recurrido a un planteamiento distinto y han publicado un modelo normalizado a efectos de información. A su vez, una minoría de Estados miembros recomiendan o exigen que en la información sobre la política de remuneración figuren todos los elementos que contempla la Recomendación de 2009 de la Comisión. Por otra parte, se aprecia entre los Estados miembros la tendencia a introducir nuevas recomendaciones o requisitos en cuanto a la inclusión en la información sobre la política de remuneración de elementos relacionados con la parte variable de la remuneración, tales como criterios sobre los resultados a largo plazo y la evaluación del rendimiento, así como las condiciones de la remuneración basada en acciones.

Solo unos pocos Estados miembros cuentan con una recomendación o una disposición legislativa dirigida a promover que los accionistas voten la política de remuneración. Estas recomendaciones o disposiciones adoptan diversas formas. En algunos casos, se recomienda o exige a las empresas que faciliten más el voto de los accionistas. Otros Estados miembros recomiendan (a veces, mediante la obligación de «cumplir o dar explicaciones») que los accionistas o inversores institucionales hagan un uso ponderado de sus derechos. Cabe señalar que, a juicio de la Comisión, el simple hecho de que los accionistas tengan derecho a votar la política de remuneración no puede considerarse que aliente el voto de los accionistas a este respecto.

3.4. Comité de Remuneraciones

En cuanto a la experiencia e integridad del Comité de Remuneraciones, unos pocos Estados miembros recomiendan o exigen que uno de los miembros de dicho Comité tenga experiencia en política de remuneraciones²⁰. Otra serie de Estados miembros recomienda o exige, en

²⁰ Algunos Estados miembros consideran que resulta difícil definir el término «experiencia».

cambio, que todos los miembros del Consejo de Administración, administradores no ejecutivos o supervisores, o miembros del Comité de Remuneraciones tengan suficientes cualificaciones, conocimientos y/o experiencia en relación con sus funciones. Un Estado miembro²¹ recomienda que el Comité de Remuneraciones pueda tener acceso al conocimiento necesario para desempeñar su función. Sin embargo, esto puede dar lugar a que el Comité de Remuneraciones recurra a asesoramiento externo. Por lo que atañe a los asesores externos, unos pocos Estados miembros recomiendan o exigen que el Comité de Remuneraciones se cerciore de que los posibles asesores que contraten no asesoren también a la empresa al mismo tiempo. Dos Estados miembros²², por su parte, recomiendan o exigen que se divulguen los otros servicios que el asesor preste a la empresa. Un Estado miembro²³ recomienda que el Comité de Remuneraciones, al contratar a un asesor, se asegure de que no exista conflicto de intereses como consecuencia de otros servicios que aquél preste. Sólo algunos Estados miembros recomiendan o exigen explícitamente que el Comité de Remuneraciones ejerza sus funciones con independencia de juicio e integridad. Según parece, la mayoría de Estados miembros considera que esto se desprende automáticamente de la recomendación o el requisito de que la mayoría (o todos) los miembros de ese Comité sean independientes. Sin embargo, la recomendación de la Comisión tenía por objeto reforzar la opinión independiente de los miembros de ese Comité, una vez elegidos con arreglo a los oportunos criterios (por ejemplo, el criterio de independencia).

Por lo que atañe a la función del Comité de Remuneraciones, solo algunos Estados miembros recomiendan o exigen que revise periódicamente la política de remuneración de los administradores ejecutivos, al tiempo que otro Estado miembro²⁴ asigna esta tarea al Consejo de Supervisión. Algunos Estados miembros opinan que esta función es inherente a la función del Comité de Remuneraciones de proponer una política de remuneración. En los casos en que el marco normativo nacional recomienda o exige que el Comité de Remuneraciones elabore una política de remuneración anualmente, parece lógico que dicho Comité aproveche la oportunidad para revisar la anterior política de remuneración antes de proponer la política para el siguiente año (que podrá ser idéntica a la anterior). Sin embargo, el objetivo de la recomendación de la Comisión era reforzar el actual funcionamiento del citado Comité, alentando una actitud activa de seguimiento y revisión de la política de remuneración, a fin de proponer cambios, tanto cuando haya de proponerse anualmente una política, como en otros casos.

Una minoría de Estados miembros recomienda o exige que el Comité de Remuneraciones vele por que exista proporcionalidad de remuneración entre los administradores ejecutivos individuales y entre los ejecutivos y otros empleados de la empresa. Algunos Estados miembros, sin embargo, recomiendan o exigen que exista proporcionalidad de remuneración entre las empresas de un mismo grupo, lo que no es exactamente lo mismo. Un pequeño número de Estados miembros recomienda o exige que el Comité de Remuneraciones informe a la junta general anual, y acuda a ella. Otros Estados miembros, en cambio, exigen la presencia de uno o varios miembros del Comité de Remuneraciones.

²¹ LU

²² IE y UK. El Reino Unido ha manifestado que si se introdujeran disposiciones jurídicamente vinculantes para evitar conflictos de intereses, ello sería incongruente con los requisitos que se aplican a otros proveedores de servicios.

²³ SE

²⁴ EE

4. Situación actual en lo que atañe a la aplicación de las Recomendaciones de 2004 y 2005

Tras el informe de los servicios de la Comisión de 2007 sobre la aplicación de la Recomendación de 2004, aproximadamente la mitad de los Estados miembros²⁵ ha emprendido iniciativas legislativas²⁶ en relación con la remuneración de los consejeros. Algunas de estas iniciativas abordan sólo algún aspecto de la misma, como, por ejemplo, los pagos por rescisión, pero, en su mayor parte, se trata de iniciativas relacionadas con la información que debe divulgarse sobre la política de remuneración, la remuneración individual y/o el voto de los accionistas con respecto a la remuneración de los consejeros. La mayoría de estos Estados miembros ya contaban con disposiciones en este sentido en sus códigos de gobierno corporativo, y han optado por potenciarlas, haciéndolas vinculantes; otros Estados miembros, en cambio, han introducido estas disposiciones en sus normativas mediante nuevas leyes. Algunos Estados miembros están aún incurso en el proceso legislativo²⁷. Aparte de las iniciativas legislativas, una serie de Estados miembros que, en 2007, cuando los servicios de la Comisión publicaron su informe sobre la aplicación de la Recomendación de 2004, no incluían recomendaciones sobre divulgación de la política de remuneración en su código de gobierno corporativo, cuentan ahora con tales recomendaciones. No obstante, todavía quedan algunos Estados miembros que ni recomiendan ni exigen nada al respecto. Cabe señalar, además, que existen diferencias entre los Estados miembros en el contenido, recomendado u obligatorio, de la divulgación del informe de remuneración o la política de remuneración. Igualmente, también puede variar de un Estado miembro a otro el valor atribuido al voto consultivo de los accionistas.

En relación con la Recomendación de 2005 sobre los administradores independientes, que contiene recomendaciones sobre la creación y las funciones del Comité de Remuneraciones, algunos Estados miembros ni recomiendan ni exigen que se cree ese Comité. Por otra parte, entre los Estados miembros en los que se recomienda o exige ese Comité, existen diferencias en lo que atañe a las tareas o el funcionamiento que se recomienda o exige se asigne al Comité.

²⁵ AT, BE, CZ, DE, DK, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LV, PT, SI, SK

²⁶ U otras medidas vinculantes, tales como normas aplicables a las empresas cotizadas.

²⁷ CZ, EE, ES e IT

5. CONCLUSIÓN

La Recomendación de 2009 ha sido tomada en consideración por una serie de Estados miembros. Diez han adoptado al menos la mitad de las recomendaciones²⁸. Sin embargo, solo unos pocos Estados miembros han aplicado la mayoría de la recomendaciones. Actualmente, algunos Estados miembros²⁹ están aún inmersos en el proceso de incorporar (algunas) de las recomendaciones a su normativa o su código de gobierno corporativo. En cuanto al contenido de las recomendaciones, en general se han adoptado en mayor medida las referidas a la remuneración variable que las que afectan al Comité de Remuneraciones.

Sin embargo, en los últimos años, se ha incrementado la adopción de las disposiciones sobre divulgación de información y el voto de los accionistas recogidas en la Recomendación de 2004. Se aprecia igualmente la tendencia en los Estados miembros a regular estos aspectos con disposiciones vinculantes. Existen aún, no obstante, importantes diferencias entre los Estados miembros en lo que atañe a la divulgación de una declaración sobre la remuneración o de la política de remuneración, el contenido de dicha declaración y el grado de detalle de la información sobre la remuneración individual. En relación con el voto de los accionistas, existen diferencias sobre el objeto del voto y sobre el carácter vinculante o no del mismo, y parecen existir asimismo diferencias sobre las consecuencias de un voto consultivo desfavorable.

Así pues, la Comisión se propone examinar si es necesario adoptar nuevas medidas para aumentar la coherencia y eficacia de la acción de la UE en este tema. A estos efectos, se formulan algunas preguntas en el Libro Verde sobre el Gobierno Corporativo de las Entidades Financieras.

²⁸ AT, BE, DE, DK, IT, LT, NL, PT, SI y UK

²⁹ CY, CZ, EE, ES, FI, IT, PL y UK