



V FORO ANUAL DEL CONSEJERO

SEBASTIÁN ALBELLA, PRESIDENTE DE LA CNMV

Madrid, 13 de junio de 2017

Agradezco mucho al IESE y a KPMG, y especialmente a mi buen amigo Francisco Uría, que me hayan invitado a participar en esta quinta edición del Foro Anual del Consejero. Te agradezco mucho también a ti, Juan José Toribio, tu afectuosa presentación.

Voy a aprovechar la oportunidad. Pasados ya dos años desde la última reforma importante de la LSC y desde la publicación de un nuevo Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, para hacer un breve balance de cómo han ido las cosas.

En segundo lugar, haré referencia a dos asuntos que considero de particular interés y a los que estamos prestando especial atención en la CNMV:

- Las Comisiones de Auditoría, sobre las que, tenemos previsto publicar en breve una Guía Técnica con criterios y recomendaciones.

Hemos advertido bastante dispersión en cómo funcionan las Comisiones de Auditoría y queremos contribuir a que se extiendan lo más posible las mejores prácticas.

Quiero subrayar la importancia que para el buen gobierno corporativo tienen las Comisiones de Auditoría, un órgano que empezaron a crear nuestras sociedades cotizadas a finales de los noventa, a raíz del Código Olivencia, y con el que hoy han de contar obligatoriamente, no solo ellas sino todas las denominadas EIPs (concepto que incluye no solo las sociedades cotizadas sino también todas las entidades financieras, incluidas las entidades aseguradoras, y las empresas no cotizadas que excedan de cierto tamaño). Como saben, todas las Comisiones de Auditoría, no solo las de sociedades cotizadas están sujetas a la supervisión de la CNMV.

- Y el segundo aspecto al que quiero referirme es a la remuneración de los consejeros y altos ejecutivos.

Es este un ámbito en el que se ha avanzado en los últimos años en tres sentidos: (mayor transparencia, mayor control por la junta general y mayor alineamiento de la remuneración con el interés de la compañía a medio-largo plazo). Pero quedan cosas por hacer y que mejorar. Se trata de un tema que en estos momentos está de máxima actualidad a nivel internacional.

BALANCE TRAS DOS AÑOS DESDE LA REFORMA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

El balance de la reforma y actualización de 2014-2015 de nuestro régimen de gobierno corporativo es en mi opinión netamente positivo.

Nuestra ley de sociedades precisaba de una reforma en profundidad.

Tenía que ponerse al nivel de los tiempos, mucho más exigentes en materia de gobierno corporativo.

Y tenía que incluir un régimen más completo y más adaptado a las características propias de las sociedades cotizadas.

Había que reforzar el papel de la junta general y ampliar las competencias indelegables del Consejo, y abordar mejor todo lo relacionado con las operaciones vinculadas y con los conflictos de intereses.

Y era el momento también de actualizar las reglas no vinculantes complementarias, el código de buen gobierno, teniendo en cuenta la experiencia adquirida y la evolución en este ámbito a nivel internacional.

Desde luego, tendría sentido una glosa detallada de las novedades introducidas hace dos años, y del efecto que han producido, pero voy a limitarme, a comentar solo algunos aspectos.

- Una de las novedades ha sido elevar a norma legal de obligado cumplimiento lo que hasta 2013 fue una mera recomendación: que los consejeros independientes no puedan mantenerse como tales por más de 12 años.

Esta medida ha tenido un gran efecto de renovación de los Consejos y, en particular, está propiciando un mayor grado de diversidad en ellos. Además, la renovación está favoreciendo un cambio general de mentalidad.

- Otro aspecto a comentar es precisamente el principio de diversidad, que se tuvo muy en cuenta en la reforma de 2014-2015. Diversidad en varios sentidos, de capacidades y experiencia profesional pero también, y de modo particular, en cuanto a presencia en los Consejos de consejeras.

El Código recomienda la inclusión de objetivos concretos que favorezcan la presencia de mujeres en los Consejos de administración. En concreto, insta a que el Consejo apruebe una política de selección de Consejeros que promueva que en el año 2020 el número de Consejeras represente, al menos, el 30%.

La verdad es que en este ámbito llevamos todavía mucho retraso. Estamos por debajo de la media europea y deberíamos incluso estar algo avergonzados.

El porcentaje de mujeres en los Consejos se ha incrementado desde 2012 pero solo moderadamente, y casi en exclusiva en lo que respecta a Consejeras independientes. En 2015 el número de Consejeras llegó al 15,6% y en 2016 al 16,5%.

Las cifras eran algo mejores a fin de 2016 si nos centramos en las empresas del Ibex-35, en las que el porcentaje de consejeras aumentaba hasta el 22,5%, pero seguimos todavía lejos del 30% recomendado.

Desde aquí animo a seguir haciendo un esfuerzo en este aspecto. No se trata ya de producir normas o recomendaciones adicionales. Se trata de que las

compañías, cada Consejo de administración, se lo planteen como algo importante y se apliquen de verdad a conseguir el objetivo.

Por si puede valer como ejemplo, en el Consejo de la CNMV el porcentaje de mujeres es el 42%, tres sobre siete.

- Otro punto importante de la reforma ha sido todo lo relacionado con los requisitos y procedimiento para el nombramiento de Consejeros, en particular:

(i) las reglas sobre composición del Comité de Nombramientos, que debe estar integrado exclusivamente por Consejeros externos y presidido por un Consejero independiente y,

(ii) la exigencia de que, para que un Consejero pueda ser considerado independiente, de que tenga que haber sido propuesto por el Comité de Nombramientos.

Esta exigencia, que hace un poco más difícil el nombramiento de personas próximas al management, está sin duda ayudando a que los Consejeros independientes lo sean de verdad cada vez más.

En todo caso, siempre he pensado que lo más importante es que los Consejeros independientes sean personas con suficiente prestigio profesional y reputación; en situaciones de conflicto o tensión no hay nada como que el Consejero sienta que su prestigio, su reputación, están en juego.

También me gustaría destacar que en el nuevo Código se incorporaron recomendaciones específicas en materia de responsabilidad social corporativa.

Cuando se preparó el Código anterior, en 2006, finalmente se decidió no incluir este aspecto. El hecho de que ahora se haya incluido es sin duda una muestra de la creciente sensibilidad social por el impacto de las empresas en la sociedad y la necesidad de que las empresas contribuyan a la sostenibilidad y siempre tengan presentes a todos sus stake-holders.

COMISIONES DE AUDITORÍA

Como señalaba al principio, la experiencia acumulada sobre el funcionamiento en la práctica de las Comisiones de Auditoría y el diálogo que hemos mantenido con empresas cotizadas, auditores y otras partes interesadas han puesto de manifiesto cierta dispersión en cuanto al modo de funcionamiento y algunas dudas sobre el alcance de las funciones y responsabilidades de este importante órgano.

Teniendo ello en cuenta, hemos creído conveniente hacer públicos ciertos criterios y recomendaciones a través del instrumento jurídico de la Guía Técnica, recogido en el art. 21 de la Ley del Mercado de Valores desde 2015 y que nos sirve para publicar los criterios, prácticas o procedimientos que la Comisión considera adecuados para el cumplimiento de la normativa y que va a aplicar en sus actuaciones de supervisión.

Concretamente, tenemos previsto aprobar una Guía Técnica sobre Comisiones de Auditoría dentro de este mes. Y esperamos que sea especialmente útil para el colectivo de Entidades de Interés Público que hasta la entrada en vigor de la Ley de Auditoría de Cuentas no estaban obligadas a constituir una Comisión de Auditoría, y que por lo tanto están dando los primeros pasos en este terreno.

La Guía Técnica parte de cinco principios básicos relativos a las Comisiones de Auditoría:

- Responsabilidad;
- Escepticismo;
- Diálogo constructivo entre sus miembros;
- Diálogo continuo con la auditoría interna, el auditor de cuentas y la dirección y
- Capacidad de análisis suficiente

Si bien todos estos principios son relevantes, destacaría dos:

- El de escepticismo, que implica que todos los miembros de la Comisión deben tener una actitud crítica y cuestionarse los datos, procesos de evaluación y conclusiones previas alcanzadas por los ejecutivos y directivos de la entidad;
- Y el de dialogo constructivo, que significa que se debe promover que los miembros de la Comisión de Auditoría se expresen con libertad y tengan actitud crítica. Debe favorecerse la diversidad de opiniones. Todo con el fin de enriquecer los análisis que la Comisión debe realizar en el desempeño de sus funciones.

Al margen de estos principios, me gustaría destacar tres ideas fundamentales que también inspiran la Guía Técnica que estamos preparando:

- En primer lugar, la independencia de la Comisión de Auditoría, que, entre otros aspectos, incluye que la presencia de los ejecutivos en las reuniones debe producirse únicamente cuando se les invite a asistir y solo para tratar los puntos concretos en relación con los que sean citados. Este punto es importante. Es una mala práctica la asistencia sistemática como invitados a las reuniones del primer ejecutivo de la compañía o de miembros del management.
- La segunda idea relevante es la de que debe haber la mayor relación con el auditor externo. Tanto para facilitar su trabajo y salvaguardar su independencia como para mantener en todo momento con él una comunicación fluida.
- Se trata de que la Comisión de Auditoría recabe regularmente del auditor información sobre el plan de auditoría, su ejecución y sobre cualquier otra cuestión relacionada con el proceso de auditoría de cuentas, en particular sobre posibles discrepancias que puedan surgir entre el auditor y la dirección.
- Por último, otra idea que inspira buena parte de la Guía Técnica es la importancia de que la Comisión de Auditoría supervise la eficacia de los sistemas internos de control y gestión de riesgos. En conexión con ello, la Guía propugna que la Comisión interactúe al máximo con el responsable de auditoría interna, recomendando incluso que dicho órgano participe en su evaluación anual influyendo en su retribución y en la fijación de los objetivos ligados a su retribución variable.

REMUNERACIONES

Finalmente, como he anticipado, permítanme unas reflexiones sobre el régimen y las prácticas en materia de remuneración de Consejeros y altos directivos de nuestras sociedades cotizadas.

El sistema aplicado en estos momentos en España es similar al de países como el Reino Unido y está centrado, como decía al principio, en impulsar la transparencia, en que haya control por parte de los accionistas y en fomentar la alineación de intereses a largo plazo entre los gestores y los accionistas.

Podemos decir que estamos a buen nivel en términos comparados en lo que se refiere a reglas, aunque hay todavía mucho margen de mejora en cuanto a su aplicación. Se trata de un ámbito con respecto al que hay una gran sensibilidad social, y desde luego no solo en España.

Pienso en países como Francia y el Reino Unido, en los que la cuestión de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección de las grandes compañías se ha convertido en un tema muy sensible, incluso desde el punto de vista político. Probablemente, esta cuestión es la segunda en los últimos meses en el Financial Times, tras el Brexit, en número de artículos de opinión publicados.

La tendencia que se observa es, claramente, de una mayor intrusión: se llama la atención sobre la distancia entre las remuneraciones de la alta dirección y la remuneración media de los directivos o incluso la remuneración media general en las empresas; se propugnan límites en cuanto a la proporción que pueden representar los beneficios previstos futuros derivados de aportaciones a planes de previsión en relación con el importe total de la remuneración anual y se proponen restricciones relevantes en cuanto a los casos en los que el alto directivo puede percibir una compensación en el momento de su cese y en cuanto al importe máximo de la misma.

Es un debate al que tenemos que estar atentos.

En todo caso, tenemos todavía cosas que mejorar sin necesidad de ir más allá de los principios a los que responden ahora nuestras normas: transparencia, control de la junta y alineación del sistema retributivo con una visión a medio-largo plazo de la compañía.

En la CNMV estamos pensando en modificar el IARC para expandir el apartado relativo a la explicación del modo en que se ha aplicado la política retributiva. La idea es que las compañías expliquen y justifiquen con mayor detalle por qué sus consejeros, en particular sus consejeros ejecutivos, cobran lo que cobran.

Ahora, en muchos informes, las explicaciones suelen ser bastante limitadas. Queremos que sean más amplias y articuladas, de manera que el accionista y el potencial inversor puedan valorar adecuadamente en qué medida se han cumplido los objetivos y métricas en los que se basa la retribución variable de los consejeros y altos directivos.

Este es un aspecto en el que, por ejemplo, las compañías americanas y británicas suelen poner especial énfasis.

También pretendemos mejorar la calidad de la información que se facilita sobre sistemas de ahorro a largo plazo y sobre las indemnizaciones a las que tienen derecho los administradores como consecuencia del cese de su relación con la entidad, e incluir explícitamente el primer concepto retributivo dentro de la cifra total de remuneración anual de los consejeros, ya que en el modelo de informe anual figuraba como un concepto separado.

Estamos haciendo una revisión específica en relación con estos aspectos y les puedo ya avanzar que hemos detectado bastantes carencias en la información que algunas entidades proporcionan acerca de los conceptos retributivos a los que acabo de referirme.

Así, en numerosas ocasiones las compañías no dan detalle suficiente sobre cuándo se consolidan los fondos acumulados en sistemas de previsión o de ahorro a largo plazo y no detallan el momento en el que el Consejero ejecutivo tiene derecho a percibir los fondos acumulados.

Además, en ocasiones no se da información o la información es confusa en relación con la compatibilidad de los fondos acumulados en sistemas de ahorro y el derecho a percibir indemnización por cese.

También hemos detectado que la forma en que las compañías cumplimentan los cuadros relativos a los sistemas retributivos en acciones muchas veces no es clara ni completa.

Como algunos de ustedes saben, en la CNMV estamos revisando el modelo de Informe Anual de Gobierno Corporativo, para mejorar su formato haciéndolo más amigable, para dar flexibilidad a las compañías que la deseen y para evitar duplicidades. Pero también estamos trabajando en una modificación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que aporte claridad y eleve el nivel de exigencia en relación con cuestiones como las que he mencionado.

No me extendo más.

Es impresionante el avance, incluso en términos de cultura, que se ha producido en nuestro país en los últimos 20 años, en materia de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas. Un avance que ha sido particularmente importante en los dos últimos años, a raíz de la gran reforma de la LSC de 2014 y de la publicación del nuevo Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de 2015. Hay ámbitos, no obstante, en los que hay todavía trecho por recorrer como el del nivel de presencia de mujeres en los Consejos de administración.

Uno de los elementos que ha contribuido más a la mejora del sistema de gobierno de nuestras empresas cotizadas han sido sin duda las Comisiones de Auditoría, que nadie conocía hace 25 años y que se han convertido en una pieza verdaderamente clave del sistema. Con la Guía Técnica que vamos a aprobar en los próximos días esperamos contribuir a su buen funcionamiento y a que las mejores prácticas en la materia se extiendan a todas las empresas.

Y otro campo en el que los avances han sido importantes es el de las remuneraciones. Pero es necesaria todavía más transparencia y debemos estar atentos al debate social existente, tanto en España como a nivel internacional, que podría afectar de modo significativo en el medio plazo al tratamiento de la cuestión.

Muchas gracias por su atención.