

PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES DE LA CNMV SOBRE LAS COMISIONES DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Un paso mas hacia su profesionalización

INMACULADA SEGURA,
Gerente de PeopleMatters.

NURIA CEBRIÁN LARIOS,
Socia de Compensación y Alta Dirección de Cezinkin Consultoría Legal Estratégica.

A finales del pasado mes de febrero la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), al igual que ya lo hiciera para las de Auditoría, publicó la Guía Técnica 1/2019 en la que se recogen los principios básicos y buenas prácticas por las que han de regirse las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones (CNR) de las Sociedades Cotizadas. Estos fundamentos, que también quedan sometidos al principio de “cumplir o explicar”, se han establecido teniendo en cuenta la experiencia adquirida y el consenso internacional, con la finalidad de subrayar su importancia y de contribuir a que las mejores prácticas en su funcionamiento puedan seguirse por el mayor número posible de entidades, independientemente de su tamaño, complejidad o sectores en los que operen.

Una vez establecida la política retributiva, las CNR deben verificar que se aplica de manera adecuada, evaluando anualmente el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en el ejercicio anterior •

Una de las recomendaciones más insistentes de la CNMV es la que se refiere a la necesidad de contar en el seno de las CNR con el asesoramiento experto de un tercero en relación con aspectos de carácter técnico o particularmente relevantes, especialmente en compañías que desarrollen actividades complejas desde el punto de vista operativo; y todo ello para garantizar una correcta capacidad de análisis y evitar un potencial conflicto de intereses. Con carácter general, se recomienda la utilización de asesores externos distintos para las labores de selección, evaluación y política retributiva. Aun así, bajo circunstancias específicas, puede ser razonable que sea el mismo asesor el que apoye a las CNR en más de una función. Para ello, la CNMV considera una buena práctica que el consejo dote a las CNR de un presupuesto anual o de mecanismos alternativos para que puedan acceder a profesionales experimentados.

¿Pero en qué aspectos fundamentales del funcionamiento de las CNR considera la CNMV que se debe contar con el apoyo y respaldo de un asesor externo?:

// Evaluación y selección de Consejeros

Ya en el desempeño de esta importante función, en la que las Comisiones han de evaluar la idoneidad de los candidatos y emitir informes que describan las razones que justifican su elección, se considera una buena práctica que las CNR cuenten con la colaboración y auxilio de los asesores externos con la finalidad de hacer más objetivo el proceso. No obstante, el asesor externo que sea contratado para ayudar a las Comisiones a seleccionar candidatos no podrá ser el mismo que participe posteriormente en la evaluación que anualmente habrá de hacerse de su participación en el Consejo.

La CNMV considera una buena práctica la elaboración de una matriz con las competencias necesarias del Consejo que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos a consejeros, especialmente de los ejecutivos y de los independientes y que ayude a la CNR a definir las funciones que deben corresponder a cada puesto a cubrir, así como las competencias,

conocimientos y experiencia más adecuados para el mismo. Debe elaborarse y actualizarse periódicamente en función de los retos y oportunidades a los que se estime se enfrentará la compañía en el corto, medio y largo plazo. La intervención de un asesor externo en la elaboración de esa matriz puede facilitar la objetividad y transparencia de las decisiones que se tomen respecto a la formación de los Consejos.

// Examen y organización de la sucesión del presidente del Consejo y del primer ejecutivo y de los altos directivos

Dentro de la organización del Consejo y de la Alta Dirección de la Compañía, las CNR han de elaborar un plan de sucesión para evitar o reducir la incertidumbre ante posibles movimientos. Este plan de sucesión en el que la CNMV también recomienda la intervención de asesores externos ha de ser revisado periódicamente para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias que puedan surgir y ser mejorado cuando se detecten incidencias en su aplicación, incidencias que por otra parte deberán ser mencionadas en el informe que, sobre su funcionamiento y con carácter anual, deberán emitir las CNR.

// Evaluación del consejo de administración y sus comisiones especializadas

Aunque la normativa de sociedades de capital establece que sea el Consejo el que realice una evaluación anual de su propio funcionamiento, la CNMV considera que es una buena práctica que sean las CNR las que lideren esta obligación y que, con ayuda de asesores externos, eleven al consejo los resultados de la misma junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo o sus comisiones.

A su vez, el Código de Buen Gobierno (CBG) estableció que cada tres años, el Consejo debe contar con el auxilio de un consultor externo independiente para evaluar su desempeño y el de sus miembros y comisiones. Para asegurar la independencia de este asesoramiento se establece que este asesor no sea el mismo que asesora a la sociedad en materia de nombra-



miento de consejeros o altos directivos ni en materia de sistemas retributivos y su identidad y servicios ha de quedar reflejada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC).

// Política de retribuciones y las condiciones contractuales de los consejeros y de la alta dirección

Es evidente que las CNR tienen una obligación fundamental y decisiva en la política retributiva de la Compañía y para poder llevar a cabo esta labor deben estar acompañadas de asesores externos que les guíen para cumplir con las exigencias que toda política retributiva debe reunir, no solo a nivel normativo o interno, sino de cara a reflejar una impecable gestión de su gobierno corporativo cuando tengan que ser publicadas. Es una labor de responsabilidad, transparencia y sobre todo de naturaleza reputacional puesto que cada año deberá incluirse en el Informe Anual de Remuneraciones (IAR).

Las CNR deben elevar al Consejo propuestas que, además de ser claras, precisas y verificables, estén basadas en hechos objetivos. En el proceso de elaboración de las propuestas retributivas debe tenerse en cuenta que las CNR necesitarán contar con información de mercado, prácticas de empresas comparables, normativa general o sectorial sobre limitaciones retributivas, cambios legislativos en materia laboral o fiscal, asesoramiento en sistemas de previsión o alternativas en materia de desvinculaciones, etc.; por lo que el asesor externo debe tener la experiencia y cualificación necesaria para que las políticas retributivas cumplan con todos los requerimientos que le son aplicables.

// Determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los consejeros y de la alta dirección

Una vez establecida la política retributiva, las CNR deben verificar que se aplica adecuadamente y evaluar anualmente en detalle el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos estable-

cidos en el ejercicio anterior. Estos objetivos son los que van a configurar la propuesta de remuneración individual de los consejeros, especialmente los ejecutivos incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo. En este proceso debe participar el mismo asesor externo que le acompañó en su definición.

Estas modificaciones y la participación de expertos asesores suponen un paso más en la regulación y transparencia de la retribución de Consejos de Administración y en la consolidación de los estándares de buen gobierno. Su correcta aplicación va a potenciar sin duda la vinculación de dichos Consejos con la buena marcha de las compañías y con el beneficio real del afectado final, el accionista.

// Razones de los ceses de los consejeros

Cuando, por dimisión o por cualquier otro motivo, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, la sociedad debe actuar de modo transparente con respecto al proceso y sus causas. Esta obligación, que puede quedar ya contemplada en el plan de sucesión, debería estar apoyada por asesores externos, ya que la CNR deberá velar por que el consejo de administración dé publicidad de un modo adecuado a las razones y circunstancias del cese, incluyendo una explicación de los motivos del cese en el IAGC.

Esta nueva Guía Técnica no solamente define de un modo muy exhaustivo la composición y el funcionamiento de las CNR, sino que lo que persigue es que cuenten con todas las garantías de transparencia, proporcionalidad e independencia. El hecho de que la participación de asesores externos sea considerada una buena práctica y que además la CNMV considere necesaria su intervención en funciones decisivas, es el principio de la profesionalización de estas comisiones para asegurar la mejor de las gestiones y para evitar riesgos, sobre todo los de carácter reputacional.]

La CNMV considera una buena práctica la elaboración de una matriz con las competencias necesarias del Consejo que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos a consejeros, especialmente de los ejecutivos y de los independientes y que ayude a la CNR a definir las funciones que deben corresponder a cada puesto a cubrir, así como las competencias, conocimientos y experiencia más adecuados para el mismo .