

Guía Técnica 1/2019

Síntesis de los aspectos más relevantes sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones



| | |
|--------------------------------------|--|
| Obligatoriedad | <ul style="list-style-type: none"> – Documento no vinculante. No aplica el principio de cumplir o explicar. – Destinatarios: emisores y sociedades cotizadas sólo. |
| Principio de proporcionalidad | <ul style="list-style-type: none"> – La guía en general ha de interpretarse bajo la premisa de la proporcionalidad y con flexibilidad. |
| Composición | <ul style="list-style-type: none"> – Conocimientos en gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de RRHH, selección de Consejeros y directivos, evaluación del desempeño y diseño de políticas y políticas de remuneración para Consejeros y Altos Directivos. – Presidente: se considera relevante experiencia previa en empresas de su tamaño. – Sería aconsejable que formen parte de ella los Consejeros Dominicales que no representen dominicales de control, ni representen un porcentaje relevante del capital (no superior al 5%) y que cumplan los requisitos para ser Consejeros independientes del art. 529 duodecies apartado 4. – Entidades con un accionista de control: se considera positivo que en la CNR haya mayoría de independientes. |
| Funcionamiento | <ul style="list-style-type: none"> – Contar con reglamento propio. – Reuniones con la suficiente frecuencia (al menos 3 veces al año). |
| Separación de Comisiones | <ul style="list-style-type: none"> – Depende de la naturaleza y complejidad de la organización y de los posibles conflictos que pudieran darse entre las áreas de trabajo. |
| Alta Dirección | <ul style="list-style-type: none"> – “Quienes desarrollen funciones directivas bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o del Primer Ejecutivo, así como el auditor interno”. Este criterio se aplicará de manera flexible a criterio de la empresa. |
| Principios de actuación | <ul style="list-style-type: none"> – Independencia y escepticismo. – Diálogo constructivo. – Diálogo interno: <ul style="list-style-type: none"> – Se recomienda mantener contactos con el Presidente del Consejo de Administración y Primer Ejecutivo, o el Consejero Coordinador y con los Directivos, sin que estos afecten a su independencia. – Participación de los Directivos: previa invitación y se considera buena práctica que en el acta de las reuniones de la CNR se consigne cuando entra y sale cada persona que haya sido invitada a participar, debiéndose limitar su participación únicamente a los puntos del orden del día para los que sea necesaria su presencia. – Capacidad de análisis y utilización de expertos: <ul style="list-style-type: none"> – Es buena práctica contar con asesores externos especialmente para cuestiones técnicas. – Tener en cuenta potenciales conflictos de interés a la hora de su contratación interpretando de manera flexible el potencial conflicto, si bien, las relaciones que pudieran existir deberían hacerse constar. – Se podría solicitar a los asesores en las propuestas que expliciten potenciales conflictos que pudieran tener con otras áreas. – Se considera buena práctica que sean diferentes los asesores contratados para cada función (selección, evaluación y remuneración). Aplicar el principio de proporcionalidad, si hubiera expertos en la CNR en la materia en la comisión podría no ser necesario. |

Evaluación y selección de Consejeros

- Analizar competencias y preparar matriz de competencias del Consejo.
- Concretar perfil de Consejero.
- Analizar resto de ocupaciones del Consejero de la sociedad.
- Dejar constancia de la evaluación realizada.
- Personas jurídicas: evaluación de la persona física que ocupa el puesto.
- Rigor en el proceso de selección. Propuesta de nombramiento incluirá los aspectos relevantes para la toma de decisiones.
- Recabar una aceptación formal por parte del Consejero nombrado.
- Seguimiento y actualización de las prácticas.

Evaluación del Consejo y sus comisiones

- Liderazgo por parte de la CNR con involucración del Consejero Coordinador.
- Se pueden emplear cuestionarios o sistemas de evaluación.
- Contenido de la evaluación: calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo y comisiones, tamaño y composición y diversidad, desempeño y aportación de los Consejeros, frecuencia y duración de reuniones, contenido del orden del día y tiempo dedicado, calidad de la información recibida, amplitud y apertura de los debates, proceso de toma de decisiones.
- Cada tres años asesoramiento de un externo.
- Diseñar y formar periódicamente al Consejo.
- Ser informada de la evaluación de la Alta Dirección.

Nombramientos

- Externalizar búsquedas. Separar asesor de búsqueda del de evaluación.
- Si un accionista significativo propone un candidato, extremar cautela para asegurar su independencia.
- Informar al candidato antes de proponer su nombramiento.
- Que las propuestas de reelección incluyan las mismas razones por las que se le eligió la primera vez.
- Nombramiento de un Consejero Dominical a instancia de un accionista cuya participación accionarial sea inferior al 3%: se recomienda recabar información sobre las razones y que las explique en el informe.
- Evitar criterios que les lleven a tratar de manera diferente las peticiones de acceso al Consejo de los accionistas con participaciones similares.

Sucesión

- Sucesión del Primer Ejecutivo: consultar con el Presidente y con el Primer Ejecutivo actual, e involucrar al Consejero Coordinador.
- Se informará a la CNR de la sucesión de los Altos Directivos.

Ceses

- Transparencia.
- Renuncia voluntaria: diálogo con el Consejero para valorar las razones, dar transparencia sobre las causas en el IAGC.

Remuneraciones

- Política:
 - Clara precisa, verificable y basada en criterios objetivos.
 - Coherente con las circunstancias particulares de la Entidad.
 - Tener en cuenta las recomendaciones del CBG (Malus y Clawback)
 - Procedimiento predeterminado y transparente.
 - Valorar independencia del asesor externo.
 - Revisión anual de la política para asegurar alineamiento.
 - Revisar las condiciones de los contratos y verificar consistencia.
- Verificación de remuneraciones devengadas:
 - Evaluar en detalle el grado cumplimiento de objetivos (RVCP y RVLP).
 - Verificar que se aplica adecuadamente.
- Ser informada al menos de la política de la Alta Dirección.

Otras funciones

- Proxy Advisors e Inversores: Involucrar al Presidente, y los otros miembros de la CNR junto con el Consejero Coordinador. El Consejo debe autorizar estos contactos y marcar líneas básicas de mensajes a transmitir.
- Verificar las remuneraciones a publicar y las cuestiones en materia de gobierno corporativo si no se han atribuido a otra comisión.
- Revisar la información que difunde la Entidad a través de la web.
- Proponer una política de diversidad de Consejeros y la Alta Dirección.
- Información por parte del Presidente de la CNR en la Junta de las actividades de la Comisión y participar en actualizaciones de Reglamento del Consejo en relación a sus materias.