

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

Informe de CCOO sobre las juntas de accionistas 2012 y la evolución de sus principales variables socioeconómicas en el periodo 2007-2011

IBEX 35: Aumentan las retribuciones de consejeros y directivos y se mantiene elevada la distribución de dividendos mientras caen los beneficios y el empleo

El informe se enmarca dentro de la actividad del sindicato para la promoción del ejercicio de la propiedad activa y la responsabilidad social en las inversiones de los diferentes instrumentos que componen la previsión social complementaria del sistema de empleo (planes y fondos de pensiones de empleo, mutualidades de previsión social y entidades de previsión social voluntaria) y en los que los trabajadores, partícipes y beneficiarios, tienen una participación significativa

8 de marzo de 2013

Esta actividad que CCOO viene realizando desde 2006, mediante el asesoramiento y la orientación de la participación de los órganos de control en las juntas de accionistas de las compañías en las que participan, ha evolucionado a lo largo de estos años, ampliando las materias objeto de atención así como el número de entidades participantes y ha extendido su influencia más allá de nuestras fronteras, fruto de la colaboración con el Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) y la red de inversores socialmente responsable EURESACTIV', formada por miembros del CWC y el Instituto Euresa. Parte de la información contenida en este informe y referida a las juntas de accionistas ha sido incluida en el proyecto *Global Proxy Review* del CWC, publicado en noviembre de 2012. Este trabajo, es además una herramienta de acción clara para la sociedad en su conjunto, que permite contrastar con datos, cómo la crisis no está afectando por igual a todas las partes y a través del cual se puede observar, que la desigualdad y los privilegios, lejos de reducirse, están aumentando, lo que hace necesario una actuación coordinada que permita contrarrestar este desequilibrio creciente.

Las conclusiones del estudio son claras y evidentes:

- Las retribuciones a los accionistas vía distribución de beneficios, devolución de aportaciones y/o dividendos extraordinarios, en numerosas ocasiones han sido elevadas, en algunos casos superando incluso el 100% del beneficio y no se han adaptado a la coyuntura económica, en la que descienden los beneficios y cae el empleo. En 2011, se han destinado a dividendos 92.567 millones de euros, el 70,8% de los beneficios, mientras que a reservas, se destinan 38.174 millones, el 29,2%. Vemos que, pese a la mala evolución de la economía, en tres de los cinco ejercicios analizados, las empresas han destinado más del 75% de sus beneficios a dividendos, en lugar de fortalecer su posición y su capacidad de nuevas inversiones. Solamente en 2009, se obtiene un mejor equilibrio en el reparto de los beneficios, entre dividendos y reservas.

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014), firmado el 25 de enero de 2012 por las confederaciones sindicales CCOO, UGT y las patronales CEOE y CEPYME, trata de corregir este desajuste e incide en la moderación de todas las rentas, junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, de forma que se permita mejorar el endeudamiento y la competitividad de las empresas. En el estudio del año que viene, valoraremos su implementación de manera específica.

- Los planes retributivos o de incentivos propuestos por el consejo a la junta general suelen ser poco transparentes –no se conoce el número exacto de beneficiarios, ni las retribuciones individualizadas a que darían derecho, en caso de cumplirse las condiciones-; no están vinculados al largo plazo –como mucho tres años- y en un número más que significativo de casos se detecta una profunda opacidad y arbitrariedad en la determinación de los objetivos de rendimiento. Esto provoca que sea especialmente difícil valorar la equidad del plan y su adecuación a los objetivos de sostenibilidad en el largo plazo de la empresa.
- En relación con la votación consultiva se puede observar la existencia de múltiples planes (plan variable anual, plan plurianual, premios por cerrar operaciones concretas, planes de pensiones, planes de acciones y opciones, etc.) que resultan en retribuciones globales muy elevadas en la mayoría de las grandes empresas del selectivo. Por otra parte, si bien la información ha ido mejorando en los últimos años, es necesario establecer un modelo homogéneo de información en el que se incluya también, en una sola cifra, la retribución global finalmente percibida por todo tipo de remuneraciones de cada uno de los consejeros y su relación con el salario medio y mediano del trabajador en la empresa. Por otra parte, en el ámbito de regulación, se debería seguir avanzando hasta alcanzar el voto vinculante, no únicamente consultivo.
- Como resultado de todo ello, encontramos que en el periodo 2007-2011, los beneficios se reducen en 17.374 millones, lo que representa una disminución de un 36,3%; sin embargo, las remuneraciones de los consejeros en 2011 han sido de 286 millones de euros, mientras que en 2007 fueron de 268,5 millones lo que supone un incremento del 6,5%. La reducción de los beneficios, junto con el incremento de las remuneraciones de los consejeros ha supuesto que sus remuneraciones hayan pasado del 0,6% del beneficio en 2007 al 0,9% en 2011. En el caso de los consejeros ejecutivos, la ratio *salario medio consejero ejecutivo/salario medio trabajador* en 2007 era de 76,4 y en tan solo 4 años pasa a 83,6 (2011). Ello supone un incremento de 7,2 puntos (9,4%). Por otra parte, la ratio *medio directivo/salario medio trabajador* se ha incrementado de 22,1 a 23,8, mientras que el promedio se sitúa en 23,6. Ello supone un crecimiento del 7,7% con relación a 2007 y del 6,9% sobre el promedio. De estos datos podemos extraer la conclusión de que las empresas del IBEX 35 también han sufrido la crisis, pero que no ha incidido en las remuneraciones de sus gestores y directivos, que lejos de adaptarse al comportamiento de los resultados de sus empresas, en muchos casos, han incrementado sus remuneraciones, han ido desligando las mismas de los resultados obtenidos y han abierto su abanico salarial con los asalariados. Esto, en gran parte, se debe, como hemos visto anteriormente, a la fijación de criterios opacos y arbitrarios en el proceso de determinar las retribuciones de consejeros y directivos.



confederación sindical
de comisiones obreras
secretaría de comunicación y portavoz.
coordinación de los órganos de dirección

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

Este estudio se ha editado en dos versiones: una en papel, que es una versión más breve y en la que se destacan los aspectos esenciales del trabajo y otra digital, disponible en nuestra página Web¹, que incorpora los análisis más detallados empresa a empresa, de forma que los lectores que estén interesados, puedan aproximarse al contenido tanto desde una perspectiva general, como abordando empresa a empresa, desde la visión más particular de la misma.

¹ www.ccoo.es/ibex352011