

Los objetivos de sostenibilidad en la retribución variable de los administradores de las sociedades de capital

Josefina Boquera Matarredona¹

I. Introducción.

Hoy muchas sociedades consideran que el sistema de remuneración de sus administradores debe responder a fines de responsabilidad social, medioambiental, sostenibilidad y gobernanza con atención a corto, medio y largo plazo. Se debe evitar una gestión especulativa y promover que la rentabilidad sea sostenible. Así las sociedades de capital españolas, sobre todo cotizadas, en la última década han introducido la remuneración variable de los administradores relacionada con criterios no financieros que procuran la sostenibilidad. Se pretende que los administradores no sólo actúen de manera eficiente y obtengan beneficios, sino también que lo hagan de forma sostenible, pues la sostenibilidad puede redundar no sólo en una mejor imagen de la empresa, sino también en la mejora de los parámetros económicos, de la cuota de mercado y en el aumento de los puestos de trabajo.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) destacó que se ha producido un aumento significativo de la inclusión de criterios ambientales, sociales y de gobernanza, como parámetros para la evaluación del consejero, sobre todo entre las compañías del Ibex 35, de las cuales el 60 % incluye indicadores de este tipo.

La información proporcionada por el diario “Las Provincias”, el 19 de mayo de 2024, señala que el 97% de las sociedades vinculan el salario de sus máximos dirigentes a criterios de sostenibilidad y que esta variable de la remuneración está entre el 10 y 20%. Y que los criterios elegidos por las empresas son: políticas de diversidad, riesgos ESG, cambio climático, derechos humanos y cuestiones ambientales.

Incluir una remuneración variable dependiente del cumplimiento y los logros de sostenibilidad es un buen incentivo para que los administradores se impliquen en la consecución de los objetivos de sostenibilidad. Pero la determinación de los objetivos de sostenibilidad por los propios administradores tiene el riesgo de que exista falta de precisión en su definición y en la valoración de su cumplimiento. Por ello algunas normas tratan de mitigar esos problemas. Así el art. 529 novodecies 3. d) LSC, sobre aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros exige que *“cuando una sociedad conceda remuneración variable, la política de remuneraciones establecerá criterios claros, completos y variados para esa concesión y señalará los criterios de rendimiento financiero y no financiero, incluidos, en su caso, los relativos a la responsabilidad social de las empresas, explicando la forma en que contribuyen a la consecución de los objetivos establecidos en la letra a), y los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido los criterios de rendimiento”*.

La European Financial Reporting Advisory Group encargada por la Comisión Europea de elaborar los estándares de información sobre sostenibilidad, señaló en 2023 que las empresas que cuenten con sistema de retribución ligados a criterios de sostenibilidad deben incluir en su información los objetivos y/o métricas que se utilizan para evaluar el rendimiento y el devengo de este tipo de remuneraciones; las principales características de los sistemas retributivos, incluida la proporción de la retribución variable que depende de parámetros relacionados con la sostenibilidad, y el órgano encargado de aprobar y actualizar las condiciones de este tipo de incentivos.

¹ Catedrática de Derecho Mercantil

La Autoridad Bancaria Europea, en sus Directrices sobre políticas de remuneración, señala que “16. La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales,

sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos, incluido en lo referente a los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos. ...”.

El Ordenamiento jurídico español y las Directivas de la Unión Europea pretenden que exista una información rigurosa de los criterios de sostenibilidad que se tendrán en cuenta a la hora de calcular la remuneración variable de los administradores a largo plazo. Para ello al establecerse la retribución variable por sostenibilidad debe señalarse la naturaleza y características de la retribución, la clase de consejeros que la percibirá, el periodo de vigencia, el alcance económico, ... Por tanto, la determinación de los objetivos de sostenibilidad para la retribución variable de los administradores debe cumplir con las exigencias de claridad y concreción de los parámetros o indicadores. Debe tratarse de objetivos conocidos y medibles. La retribución variable con indicadores o parámetros de referencia no puede vincularse al mero desempeño del cargo, sino la consecución de los parámetros recogidos en los estatutos, que se utilicen de referencia y permitan calcular la retribución.

La utilización de los objetivos de sostenibilidad para fijar la retribución variable de los administradores plantea varias cuestiones: ¿Quién determina los objetivos de sostenibilidad? ¿Hay instrumentos para comprobar que los administradores son merecedores de la retribución por sostenibilidad? ¿Quién valora el grado de consecución de los objetivos de sostenibilidad? ¿Quién verifica el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de sostenibilidad? ¿Tiene consecuencias el incumplimiento de los objetivos de sostenibilidad marcados por la sociedad? ...

II. Inclusión de parámetros de sostenibilidad para la fijación de la retribución variable de los administradores sociales.

1. Procedimiento de toma de la decisión sobre la remuneración variable por objetivos de sostenibilidad de los administradores.

A. Determinación estatutaria de la retribución variable.

Los estatutos deben establecer el sistema de remuneración de los administradores, de lo contrario el cargo es gratuito (art. 217 LSC). Los estatutos pueden fijar los conceptos retributivos aplicables a las remuneraciones de cada clase de administrador (administradores en su condición de tales o con funciones ejecutivas) o de manera conjunta para todos los miembros del órgano de administración.

Entre los conceptos retributivos está la “*retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia*”. Y entre esos pueden estar los objetivos de sostenibilidad. En 2006 el Código de Buen Gobierno de las Sociedades de Capital (CBGSC) recomendó la retribución variable vinculada a la sostenibilidad sólo para los consejeros ejecutivos y muchas sociedades solo lo reconocen a esos administradores, pero nada impide aplicarla a todos los administradores. B. La comisión de retribuciones y otras comisiones.

La comisión de retribuciones tiene un papel fundamental respecto a la determinación de las retribuciones de los administradores, pues su función es proponer al consejo de administración, revisar, analizar y poner en práctica “*la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores*

generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia” [art. 529 quince 3. g) LSC]. La propuesta de la política de remuneraciones debe ser motivada y acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones (art. 529 noventa y cuatro LSC).

La comisión de retribuciones auxilia al consejo de administración en la determinación y supervisión de la política de remuneraciones de los consejeros y altos ejecutivos de la sociedad. También asesora y ayuda al consejo de administración presentando propuestas e informes en materia de retribuciones. Realiza una propuesta de retribución individualizada de los diferentes consejeros respetando la política de remuneraciones de la sociedad y teniendo en cuenta las sugerencias, peticiones y comentarios recibidos a lo largo del año de otras comisiones, del consejo de administración, de accionistas, inversores, reguladores..., y los valores de la sociedad. Y desarrolla una importante actividad de verificación del cumplimiento de la política retributiva de la sociedad y propone, si es necesario, un cambio en la política de remuneraciones y también la devolución del componente variable por sostenibilidad recibido indebidamente por los administradores.

La comisión de remuneraciones en su informe propondrá el montante de la retribución variable a pagar a los administradores según el grado de cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (escala de logros). En su informe debe valorar si se han cumplido total o parcialmente los objetivos de sostenibilidad (grado de cumplimiento) y si se han producido causas para el incumplimiento.

La comisión de retribuciones al realizar su evaluación debe tener presente los datos y resultados que le facilite la comisión de sostenibilidad, la comisión de auditorías y otros departamentos de la sociedad. Tendrá en cuenta los documentos corporativos, la memoria de las cuentas anuales y los estados financieros y no financieros de la sociedad, la correcta aplicación del plan de remuneraciones y también las recomendaciones y prácticas de mercado en materia de remuneraciones. La comisión de remuneraciones cuenta con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la sociedad y, en algunas sociedades, además con consultores externos expertos en la materia.

Las sociedades deben (comisión de auditorías) y pueden contar con otras comisiones (comisión de sostenibilidad, ...) que intervienen en el cobro de la retribución variable por objetivos de sostenibilidad de los administradores. La comisión de auditoría analiza los resultados facilitados por la sociedad y evalúa el grado de consecución de los objetivos financieros y no financieros a los que se vincula la retribución variable con base en los objetivos de sostenibilidad. La comisión de sostenibilidad tendrá la misión de proponer al consejo de administración la estrategia y los objetivos de sostenibilidad, realizar el seguimiento de su implementación y analizar el grado de consecución de los objetivos establecidos.

C. El consejo de administración.

El consejo de administración tiene varias funciones relacionadas con la retribución de sus consejeros. En primer lugar, elabora la política de remuneraciones de la sociedad, previa propuesta de la comisión de retribuciones, y la presenta, motivada y acompañada del informe específico de la comisión de retribuciones, a la junta general [art. 529 quince 3. g) LSC]. En segundo lugar, anualmente elabora, publica y somete a la aprobación de la junta general el informe sobre remuneraciones de los consejeros, con información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones para cada ejercicio y el detalle de retribuciones individuales (art. 541 LSC).

Ejerce la competencia respecto de la distribución de la remuneración entre los consejeros (art. 217 LSC), acuerda, junto con las restantes retribuciones, la retribución variable por objetivos de sostenibilidad en ejecución de los planes de incentivos para su posterior aprobación por la junta general (arts. 249 y 249 bis LSC). Al consejo le corresponde la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, pero considerando el informe previo de la comisión de retribuciones (art. 529 noventa y tres LSC) y la fijación

de la remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas, según lo previsto en el artículo 529 novodecies y los contratos exigidos (arts. 249 y 529 octodecies 1 LSC).²

D. La junta general.

La junta general tiene una labor de control de la retribución de los administradores, pues la LSC dispone que algunas cuestiones del régimen de retribuciones estén sometidas al acuerdo de la junta general. En primer lugar, se somete a la aprobación de la junta general la propuesta motivada de política de remuneraciones del consejo de administración [arts. 511 bis. 1. c) y 529 novodecies LSC]. La votación de la junta general sobre la política de remuneraciones exige en punto separado del orden del día (art. 529 novodecies 1 LSC) y es necesario el informe justificativo específico de la comisión de remuneraciones (art. 529 novodecies LSC). Se busca la transparencia e impedir que se condicione el voto de los accionistas. Pero se trata de votación consultiva y el acuerdo negativo no tiene consecuencia. La propuesta puede ser aprobada o rechazada, pero no modificada.

En segundo lugar, la junta general aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de administradores en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a comisiones del consejo y otras circunstancias objetivas relevantes (arts. 217 y 529 septdecies 2 LSC).

El importe máximo de la remuneración anual o tope pretende proteger a la sociedad frente a un posible abuso de los administradores e impedir el abuso de la mayoría vinculada a los administradores. La LSC no limita ni los conceptos retributivos ni el montante total de las remuneraciones fijas o variables, pero su artículo 217. 4 exige que guarden una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica y los estándares del mercado.

Nuestro Legislador no ha estimado conveniente establecer límites o un importe máximo de las retribuciones variables, pese a que el importe más cuantioso de la retribución de los consejeros ejecutivos es la retribución variable. Las políticas retributivas de las sociedades estudiadas imponen un porcentaje a la retribución variable por objetivos de sostenibilidad entre un 15 o 20% y en algunos casos se establecen escalas o tramos por su cumplimiento.

La junta general puede, además de aprobar el montante máximo de la remuneración de los administradores, atribuir a cada uno de ellos el importe correspondiente. Pero mientras que el artículo 217.3 LSC atribuye a la junta general la facultad de distribución de la remuneración, el artículo 529 septdecies LSC dispone para las sociedades cotizadas que es competencia indelegable del consejo de administración la distribución de las remuneraciones (art. 249 bis i y 529 ter1 LSC), “*salvo que la junta general determine otra cosa*” (art. 217. 3 LSC). Si la junta no se pronuncia al respecto corresponde al órgano de administración el reparto, atendiendo a las funciones y responsabilidades asumidas por cada administrador, su pertenencia a comisiones y demás circunstancias objetivas (art. 529 septdecies.2 LSC).

En tercer lugar, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros también debe someterse a votación de la junta general con carácter consultivo y como punto del orden separado del orden del día de la junta general ordinaria (art. 541.4 LSC). Este documento permite a la junta general controlar y comprobar si se ha cumplido la política de remuneraciones. Refuerza la información y la transparencia relativa a las retribuciones de los administradores.

En las sociedades no cotizadas los administradores no están obligados a informar específicamente a la junta general del resultado de la distribución de la remuneración, aunque esta

² En las sociedades no cotizadas, además de no existir obligación de la aprobación de la política de remuneraciones por parte de la junta, ni la exigencia de una comisión de retribuciones, la distribución de la cuantía máxima retributiva entre los administradores puede no fijarse por el órgano de administración, pues el artículo 217. 3 LSC indica que, salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de las retribuciones entre los distintos administradores se establecerá por acuerdo de éstos y en el caso de consejo de administración por decisión de este.

información puede obtenerse de la memoria de las cuentas anuales que debe recoger el importe de los sueldos, dietas y remuneraciones, de cualquier clase, devengados en el curso del ejercicio.³

Dadas las competencias de la junta general en materia de retribuciones, los accionistas están implicados en la fijación de la retribución de los administradores. Tienen un cómodo acceso a la

información sobre las retribuciones (propuesta de política de remuneraciones del consejo, informe específico de la comisión de retribuciones y el informe anual de retribuciones) en la página web corporativa desde la convocatoria de la junta y ello les permite conformar su opinión al respecto o acudir a los asesores de voto para valorar la propuesta sobre la retribución de administradores.

La sociedad deberá tener en cuenta las opiniones de los socios, de los inversores institucionales y de los asesores de voto (*proxy advisors*) sobre la retribución variable por objetivos de sostenibilidad. Identificar sus opiniones, preocupaciones y aspiraciones sobre el sistema de remuneración puede evitar que voten o asesoren en contra de la política de remuneración y/o de las remuneraciones que se proponen.

2. Fijación de los objetivos de sostenibilidad valorables para la retribución variable de los administradores.

Cuando hace una década las sociedades de capital comenzaron a fijar objetivos de responsabilidad social corporativa indicaban objetivos heterogéneos, difusos o genéricos. Afirmaban que iban a ser sostenibles, verdes, proteger el medio ambiente ... y esa falta de determinación permitía que la discrecionalidad de los administradores respecto de su cumplimiento hiciera muy difícil analizar, medir y valorar su seguimiento. Hoy las sociedades establecen límites cuantitativos y temporales para la consecución de los objetivos relativos a la sostenibilidad y su verificación es menos difícil.

Hoy muchas sociedades declaran que la retribución de sus consejeros está vinculada a los objetivos de sostenibilidad predeterminados, concretos, cuantificables, incluyendo cuestiones medioambientales, sociales y de buen gobierno⁴. La definición de los objetivos es imprescindible para poder valorar su cumplimiento con una metodología que tenga en cuenta los aspectos cualitativos como

⁴ Aportamos algunos ejemplos de la remuneración basada en la sostenibilidad de empresas españolas del Ibex 35:

El Banco Santander reconoce que desde 2020 incluye aspectos de sostenibilidad dentro de los objetivos vinculados a la retribución variable anual y establece un 5% en la retribución variable por progreso en las distintas líneas de trabajo, en el ámbito de la sostenibilidad, en la retribución de los consejeros por funciones ejecutivas (mujeres en posiciones directivas, atracción y retención del talento femenino, inversiones socialmente responsables, apoyo a la transición de sus clientes a la financiación sostenible, formación, promoción y retención de la fuerza laboral, mejora de los datos climáticos, iniciativas o proyectos del Banco).

Mapfre señala en su política de retribuciones como objetivos para el ciclo 2023-2025 un porcentaje de retribución del conjunto 15% por objetivos ligados a la sostenibilidad y concreta cinco objetivos que son: (i) reducción de la huella en carbono, (ii) empleados con discapacidad, (iii) brecha salarial de género, (iv) proveedores homologados en sostenibilidad y (v) cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad.

En dos de esos objetivos se señala como se mide su cumplimiento: 1. proveedores homologados en sostenibilidad: El objetivo se entenderá cumplido de acuerdo con la siguiente escala: menos de 90 por cien, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien proporcional, con un límite del 100 por cien. 2. cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad: El objetivo se medirá teniendo en cuenta la siguiente escala: menos de 90 por cien de la cartera, 0 por cien; mayor o igual a 90 por cien de la cartera, mismo porcentaje de cumplimiento; mayor o igual a 95 por cien, cumplimiento del 100 por cien.

Añade que los objetivos ESG son los cinco que la Sociedad destacó como principales en su Plan de Sostenibilidad, es decir:

- Neutralidad en carbono: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Empleados con discapacidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.

³ Para las sociedades de capital no cotizadas, que no tienen un régimen de transparencia tan exigente como el de las sociedades cotizadas, es muy importante la Memoria en cuyo contenido se exige que se indique “*el importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección*” (art. 260 undécima LSC).

- Brecha salarial de género: En caso de cumplirse el objetivo, con un valor de tolerancia de un 1 punto porcentual, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Proveedores homologados en sostenibilidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.
- Cartera de inversión calificada con criterios de sostenibilidad: En caso de cumplirse el objetivo, el grado de consecución será de un 100 por cien. En caso contrario, no se liquidará la parte del incentivo correspondiente a este objetivo.

Inditex en su informe anual de remuneraciones establece para el 2025 un 15% de la remuneración variable cuando existan “avances en la implantación de la estrategia hacia la sostenibilidad global de Inditex, medidos en función de los siguientes indicadores:

- grado de avance de la adopción de fibras reciclables.
- grado de avance en el plan de transformación de la cadena de suministro (agua, energía, residuos y sustancias químicas).
- grado de avance en el desarrollo de colaboraciones estratégicas para la transformación de la industria.
- grado de avance en la mejora de la trazabilidad en nuestra cadena de suministros.
- grado de implantación de los proyectos medioambientales relacionados con la iniciativa del cobro de bolsas y sobres de papel en tienda y
- desarrollo de proyectos de innovación de fibras y procesos de fabricación

También avances en gobierno corporativo con grado de cumplimiento de las recomendaciones del CBGSC y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales (best practices). Así como en avances en la implantación de los programas de diversidad y cumplimiento (compliance). Inditex para el primer ciclo (2023-2026) ha establecido un incentivo que dependerá en un 25% del índice de sostenibilidad. cuantitativos y temporales. La falta de claridad y concreción de los objetivos de sostenibilidad impediría conocer bien los fines de sostenibilidad, valorar los resultados de la gestión de los administradores, decidir si merecen los incentivos retributivos basados en la sostenibilidad y si la retribución de cada uno de los administradores guardar una proporción razonable por sus tareas y tienen cuenta la situación de la sociedad (arts. 529 septedecies y 529 octodecies LSC). Pero la concreción estos criterios de sostenibilidad puede perjudicar a la sociedad. pues al hacerse pública esa información los competidores también tienen acceso a ella.

En la determinación de los objetivos de sostenibilidad los administradores deben tener en cuenta muchos factores de la empresa como: el plan estratégico o de negocio, los objetivos de gestión, la política de inversiones y de financiación, el gobierno corporativo, la política de relaciones con los grupos de interés, la política de sostenibilidad, las políticas sociales (seguridad, la salud y bienestar laboral) y medioambientales, la política de dividendos, la política de control y gestión de riesgos, los derechos humanos, la diversidad e inclusión social, la prevención del acoso y del blanqueo, la ciberseguridad, la reputación corporativa, ... Si la sociedad ha definido su propósito empresarial y sus valores, será necesario que los objetivos de sostenibilidad no se aparten de lo establecido en ellos.

La inclusión de parámetros de sostenibilidad para la determinación de la retribución variable de los administradores debe tener en cuenta tres cuestiones importantes:

1. El horizonte temporal (corto, medio o largo plazo);
2. La exigencia o el cumplimiento de determinados requisitos, y
3. La cuantía de esa retribución variable.

También será necesario que se establezcan los umbrales mínimos y límites máximos, pues si no se alcanza el mínimo implicará que no se devengue la retribución variable.

La CNMV, al analizar los parámetros de medida de la retribución variable, afirma que *“el número de parámetros utilizados para el cálculo de la retribución variable a corto plazo se sitúa en un promedio de cinco indicadores para las sociedades del Ibex 35 y en tres indicadores para las empresas no pertenecientes a este índice”*. Añade que los indicadores más utilizados en estos planes a corto plazo son: Indicadores cuantitativos financieros de rentabilidad (principalmente resultado operativo o resultado neto); Indicadores relacionados con el volumen de negocios, con el retorno total para el accionista o con otras ratios financieras, e indicadores no financieros relativos a la evaluación del desempeño del consejero, incluidos parámetros relativos a factores de sostenibilidad.

La CNMV señala que las sociedades del Ibex 35 afirman que han consolidado como indicadores más frecuentes los de carácter no financiero, relativos a la sostenibilidad y a la responsabilidad social corporativa e informaban de que habían establecido parámetros no financieros en sus planes a corto plazo, relativos a la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, al gobierno corporativo o, a su

vez, a otros aspectos relacionados con la valoración cualitativa del desempeño del consejero. Entre los indicadores cualitativos más mencionados por las sociedades están: la sostenibilidad, la seguridad y salud de los empleados, la mejora de los procesos de negocio, la diversidad de género, la digitalización, y los nuevos modelos informáticos.⁴

Si se pretende una sostenibilidad continua por un amplio periodo de tiempo, que incluso puede exceder la duración del cargo del administrador, la política de sostenibilidad tiene que valorar los posibles cambios, posibles crisis, ... y no incentivar actuaciones cortoplacistas. El largo plazo potencia el compromiso de los consejeros con la sociedad durante el desempeño de su cargo.

III. Los instrumentos para la información y la comprobación de la retribución de los administradores relacionada con la sostenibilidad.

Los objetivos de sostenibilidad en la remuneración variable de los administradores son autorregulados por la sociedad. Por tanto, la retribución de los administradores requiere transparencia para que los socios y demás interesados puedan comprobar y controlar si se cumplen o no las exigencias legales y si se alcanzan o no los objetivos de sostenibilidad impuestos. La LSC regula varios instrumentos jurídicos que permiten comprobar y controlar la retribución variable por objetivos de sostenibilidad.

1. La política de remuneraciones.

La política de remuneraciones [art. 529. 3. a) novodecies LSC], elaborada por los administradores y aprobada por la junta general, debe contribuir a cumplir la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad de la sociedad. La política de remuneraciones establece los principios y criterios del sistema retributivo de los consejeros de la sociedad cotizada y describe los distintos componentes retributivos fijos y variables atribuidos a los consejeros. También los objetivos de sostenibilidad a los que se vincula la retribución variable de los consejeros y los métodos para determinar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos.

2. El informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

El informe anual de remuneraciones de los consejeros permite realizar un control *ex post* de la remuneración a recibir por cada administrador (art. 541 LSC). También permite verificar la correcta aplicación de la política de retribuciones, comprobar que no se utiliza una fórmula genérica y sin explicaciones sobre los objetivos de sostenibilidad y si se han alcanzado o no los logros que permiten obtener la retribución variable por objetivos de sostenibilidad.

Forma parte del contenido del informe anual sobre remuneraciones la información sobre la remuneración total devengada en el ejercicio desglosada en sus componentes, la proporción relativa de la remuneración fija y variable, una explicación de la forma en que la remuneración total devengada cumple la política de remuneraciones previamente adoptada y en particular cómo contribuye al rendimiento sostenible a largo plazo y la información sobre la manera en que se han aplicado los criterios de rendimiento.

Los socios realizan un control *ex post* de las retribuciones al votar en junta general el informe anual de remuneraciones. Si dicho informe es rechazado en votación consultiva de la junta ordinaria, la sociedad solo podrá seguir aplicando la política de remuneraciones en vigor hasta la siguiente junta ordinaria [art. 529 novodecies 7 b) LSC]. La nueva política deberá ser aprobada por la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de 3 años.

⁴ En las sociedades del Ibex 35 analizadas hemos comprobado que los objetivos de sostenibilidad más utilizados son los ambientales (reducción de emisiones contaminantes, gestión de residuos, ...), las mejoras en la seguridad laboral y la formación de los trabajadores, los logros en diversidad, el cumplimiento de los derechos humanos y la prevención de la corrupción y otras conductas ilegales.

3. El informe anual de gobierno corporativo, el estado de información no financiera y el informe de sostenibilidad.

La LSC y el C.com. exigen a la sociedad informes que proporcionen información sobre retribuciones y sobre sostenibilidad. El informe anual de gobierno corporativo debe contener información sobre la remuneración de los administradores [art. 540. 2º, 4º y 7º]. El estado de información no financiera consolidado (art. 49.6 C.com.) debe incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

La Directiva 2022/2464, sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, exige a los Estados miembros que impongan a determinadas sociedades informar sobre sostenibilidad y entre esa información está *“si la sociedad cuenta con una política en términos de incentivos ofrecidos a los miembros de dichos órganos y que están vinculados a cuestiones de sostenibilidad”*. Desde el 15 de noviembre 2024 está en nuestro Congreso de los Diputados el Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad que prevé la modificación del art. 49 bis C. Com. su apartado 1 letra e) dispone que *las sociedades que formulen cuentas consolidadas deberán incluir en el informe de gestión consolidado el informe de sostenibilidad cuando sean sociedades dominantes de un grupo de gran tamaño y deben proporcionar “información sobre la existencia de sistemas de incentivos ligados a cuestiones de sostenibilidad y ofrecidos a los miembros de los órganos de administración”*. Dada la situación política, este texto tardará en ser discutido y aprobado.

El problema que plantean hoy el informe anual de gobierno corporativo, el estado de información no financiera e incluso la política de remuneraciones es su extensión y repetición. El informe anual de gobierno corporativo del Banco Santander tiene 916 páginas, el de Iberdrola 231 y su informe anual de remuneraciones 136. Esta extensión dificulta su análisis y las repeticiones su comprensión, lo que no ayuda a la transparencia sobre las retribuciones de los administradores.

iv. Cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de sostenibilidad y su incidencia en la retribución variable por sostenibilidad de los administradores.

Para el cobro de la retribución variable por objetivos de sostenibilidad es necesario saber si el administrador ha cumplido los criterios o condiciones para su percepción. Es decir, si se han cumplido los objetivos de sostenibilidad, si se han alcanzado los umbrales mínimos, pues no lograr el cumplimiento mínimo implica que no se devenga la retribución variable por este concepto. Por ello es necesaria una metodología fiable que valore y mida el grado de consecución de los objetivos de sostenibilidad. Esa metodología debe tener en cuenta criterios cuantitativos y cualitativos⁵.

El CUGB recomienda que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo se atribuya a una o varias comisiones del consejo de administración. No obstante, al órgano de administración le corresponde la supervisión del efectivo funcionamiento de las comisiones que se hubieran constituido (comisión de sostenibilidad, comisión de nombramientos y de retribuciones y comisión de auditoría) (art. 249 bis a LSC).

En las sociedades cotizadas la comisión de retribuciones tiene asignadas la función de proponer las retribuciones de quien realiza funciones ejecutivas o de alta dirección [art. 529 LSC]. Por tanto, la comisión de retribuciones al final del ejercicio, y según los datos y resultados facilitados por la administración de la sociedad, evaluará el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad. La comisión

⁵ Las Normas Internacionales de Información Financiera - normas en relación con el cambio climático. Los estándares elaborados por el Global Reporting Initiative (GRI) tienen en cuenta no solo los impactos económicos, sino también los sociales y medioambientales.

de auditoría y la comisión de sostenibilidad en el ejercicio de sus funciones también analizan esos datos. En sociedades cerradas si no existe comisión de remuneraciones será el consejo de administración en pleno el que evalúe el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad.

Los administradores deben velar porque el desarrollo de la sostenibilidad de la empresa no afecte a los grupos de interés y a los objetivos estratégicos y económicos de la sociedad, pero reconocemos que los administradores han sido y están siendo los impulsores de la sostenibilidad en las sociedades.

Como resultado del control de los objetivos de sostenibilidad los administradores pueden proponer restricciones temporales a la política de remuneración, pues el artículo 529 novodecies LSC permite a las sociedades cotizadas aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones, siempre que en dicha política consten el procedimiento a utilizar, las condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y se especifiquen los componentes de la política que puedan ser objeto de excepción. Debe existir una propuesta motivada de la comisión de remuneraciones y el posterior análisis y aprobación por el consejo de administración.⁶

Por último, las sociedades suelen incorporar en su política de retribuciones cláusulas de devolución de incentivos (*clawback*) o de reducción de la retribución cuando cambia la situación

patrimonial o financiera de la sociedad (*malus*)⁷. Aunque estas cláusulas están pensadas para la sostenibilidad financiera, nada impide cláusulas que permitan a la sociedad exigir el reembolso de la totalidad o del exceso de lo percibido por retribución variable cuando los administradores la han cobrado indebidamente al no alcanzar los objetivos de sostenibilidad (sostenibilidad no financiera). Estas

⁶ Aunque la norma citada se refiere la sostenibilidad financiera, no vemos inconveniente en aplicar la reducción temporal a la retribución variable por objetivos de sostenibilidad (sostenibilidad no financiera).

⁷ El informe anual sobre retribuciones incluirá un apartado relativo a la información sobre la posibilidad de exigir a los administradores la devolución de la remuneración variable. La comisión de retribuciones puede proponer ajustes sobre la retribución variable bajo circunstancias excepcionales debidas tanto a factores internos (ej. insolvencia inminente) como externos (ej. reducción de las ventas por subida de aranceles) y se detallaran en el informe de la comisión de retribuciones y en el informe anual de retribuciones.

cláusulas indicaran los supuestos que desencadenan su aplicación y el procedimiento a seguir por el consejo de administración.
