

En este primer boletín de información sobre la ISR de 2013, hemos incluido una serie de modificaciones a nuestro formato habitual. Ahora incluimos una breve descripción de la noticia y podréis ampliar la información sobre cada uno de los temas tratados, pulsando el hipervínculo (el titular de la misma).

Empieza la VIII campaña de participación en juntas de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

Como todos los años por estas fechas, arranca la VIII campaña de participación en juntas de accionistas, promovida desde CCOO para el ejercicio responsable de la propiedad activa de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

Desde el 1 de enero, está en vigor la modificación del artículo 14 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones¹, que incorpora la obligatoriedad de informar si se consideran (o no) criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno) en las políticas de inversión de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

A partir del 1 de enero de 2013, será obligatorio mencionar en la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión, si se tienen en consideración (o no) los riesgos extrafinancieros (criterios ASG) que afectan a los activos que integran las carteras de los fondos de pensiones del sistema de empleo. Asimismo, en el informe de gestión anual se deberá informar del procedimiento seguido para su implantación, gestión y seguimiento.

Primera participación de un fondo de pensiones del sistema de empleo en una campaña de *engagement*² colaborativo del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC).

El fondo de pensiones de Empleados de RTVE participó, junto a otros inversores socialmente responsables, en la iniciativa del Comité sobre el Capital de los Trabajadores³ en la que se solicitaba al Parlamento Europeo el

¹ Se adiciona un nuevo apartado 7º.

² Diálogo con las empresas/reguladores/supervisores con el objetivo de promover criterios de responsabilidad social.

³ El CWC es una red sindical establecida para intercambiar información y desarrollar estrategias encaminadas a una acción conjunta en el campo del capital de los trabajadores. Los miembros de este Comité pertenecen a las principales organizaciones sindicales internacionales: Confederación Sindical Internacional (CSI), Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Consultiva ante la OCDE (TUAC). Tiene una página Web en castellano en la que se puede obtener más información sobre la actividad de este Comité: <http://es.workerscapital.org/who/>



establecimiento de unos criterios de transparencia y rendición de cuentas, así como también mecanismos de resolución de conflictos para las empresas que actúan en Birmania.

Primera participación de un fondo de pensiones del sistema de empleo en un grupo de trabajo de la Iniciativa Principios para la Inversión Responsable auspiciada por Naciones Unidas.

Antoni Canals, presidente de la Comisión de Control del Plan de Pensiones participa, junto a otros miembros del CWC, en un Comité de la Iniciativa auspiciada por Naciones Unidas para la coordinación del *engagement* en gestión del capital humano.

Mandatos sobre Inversión Socialmente Responsable en el IV Congreso de Comfia-CCOO.

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO celebró su último congreso en Diciembre, donde aprobaron su ponencia de acción para los próximos 4 años. La ponencia contiene un importante apartado dedicado a impulsar la Responsabilidad Social, la Sostenibilidad, y por supuesto, la Inversión Socialmente Responsable.

Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), Innovación y Acción para la Administración Responsable del Capital de los Trabajadores. El capital de los trabajadores en Francia y España. 25-27 Noviembre 2012 (Paris).

Reunión sindical internacional del Comité sobre el Capital de los Trabajadores. Este año se ha estructurado en talleres de trabajo (cuatro bloques). Todos ellos son de gran interés para el buen gobierno del capital de los trabajadores; el primero de los talleres, se centró en las políticas ISR y en las herramientas disponibles para su aplicación por parte de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno de las instituciones de previsión social, así como también se informó sobre las campañas ISR en curso; en el segundo se trataron temas de gobierno corporativo y los cambios normativos (realizados y previstos); en el tercero se analizaron las experiencias existentes en formación financiera e ISR de las diferentes redes sindicales existentes en los países y el cuarto taller, se dedicó íntegramente al intercambio de experiencias y el establecimiento de futuras vías de colaboración (campañas ISR, formación financiera, etc.) entre representantes de los principales



BOLETÍN ISR

Edición Nº5 – Enero 2013

sindicatos de España (CCOO y UGT) y Francia. En las siguientes líneas encontraréis los hipervínculos para acceder a cada uno de los talleres.

Bloque 1: Fideicomisarios de fondos de pensiones.

[Taller 1.1 Fideicomisarios de fondos de pensiones: Superando las barreras de la inversión responsable.](#)

[Taller 1.2 Fideicomisarios de fondos de pensiones: Fondos de pensiones y cambio climático.](#)

[Taller 1.3 Fideicomisarios de fondos de pensiones: campañas y herramientas para la propiedad activa.](#)

Bloque 2: Gobierno corporativo.

[Taller 2.1 Gobierno corporativo: cuatro años de crisis. Situación en materia de regulación.](#)

[Taller 2.2 Gobierno Corporativo: definiendo y superando el corto plazo.](#)

[Taller 2.3 Gobierno Corporativo: gobierno de las partes interesadas en Europa, post-crisis.](#)

Bloque 3: Formación de fideicomisarios.

[Taller 3.1 Formación de los fideicomisarios: compartiendo las mejores prácticas de las redes de formación sindicales.](#)

[Taller 3.2 Formación de los fideicomisarios: educación en inversión responsable, estado actual.](#)

Bloque 4: El capital de los trabajadores en Francia y España.

[Taller 4 El capital de los trabajadores en Francia y España.](#)



Empieza la VIII campaña de participación en juntas de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

De enero a junio de cada año tiene lugar las juntas de accionistas de las empresas radicadas en nuestro país. Desde CCOO se apuesta decididamente por el ejercicio responsable de los derechos políticos inherentes a los valores que integran las carteras de los fondos de pensiones del sistema de empleo. Esto es, además de una buena práctica, una obligación normativa, tal y como se recoge en el artículo 69.6 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones:

6. La comisión de control del fondo de pensiones deberá ejercer, en beneficio exclusivo de los partícipes y beneficiarios, todos los derechos inherentes a los valores integrados en el fondo con relevancia cuantitativa y carácter estable, especialmente el derecho de participación y voto en las juntas generales.

Dichos derechos los ejercerá la comisión de control del fondo, directamente o a través de la entidad gestora, que seguirá las indicaciones de dicha comisión o lo dispuesto en las normas de funcionamiento del fondo.

En cualquier caso, en el informe de gestión anual del fondo de pensiones se deberá dejar constancia de la política de la comisión de control del fondo, o en su caso de la entidad gestora, con relación al ejercicio de los derechos políticos inherentes a los valores integrados en el fondo de pensiones.

En esta VIII campaña de juntas de accionistas, se seguirá elaborando un informe sobre los puntos del orden del día de cada una de las juntas y se recomendará un sentido del voto que sea coherente con los principios de sostenibilidad y buen gobierno que debe regir la administración de los diferentes instrumentos de previsión social y defienda los intereses de partícipes y beneficiarios. Este año queremos seguir avanzando y trataremos de analizar todas las juntas de accionistas de todos los valores del mercado español que estén en cartera de los fondos de pensiones del sistema de empleo y así poder remitir, con la antelación suficiente, los informes y las recomendaciones de voto para facilitar el correspondiente debate que se



deberá establecer en el seno de la comisión de control para que así, se puedan ejercer estos derechos adecuadamente.

Desde el 1 de enero, está en vigor la modificación del artículo 14 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones⁴, que incorpora la obligatoriedad de informar si se consideran (o no) criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno) en las políticas de inversión de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

A partir del 1 de enero de 2013, se ha de mencionar en la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión, si se tienen en consideración los riesgos extrafinancieros (criterios ASG) que afectan a los activos que integran las carteras de los fondos de pensiones del sistema de empleo. Asimismo, en el informe de gestión anual se deberá informar del procedimiento seguido para su implantación, gestión y seguimiento.

Esta medida se ha implementado en varios países con anterioridad al nuestro y ha sido uno de los factores de impulso para la integración de criterios de responsabilidad social y buen gobierno en la gestión y administración de los instrumentos de previsión social del 2º pilar; especialmente notable fue el caso de Reino Unido.

Desde CCOO, esperamos que también en España sea una palanca de impulso de la ISR y que pronto se convierta también en una exigencia para el resto de productos financieros.

Artículo 14, apartado 7, Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones RDL 1/2002, de 29 de noviembre:

«7. La comisión de control del fondo de pensiones, con la participación de la entidad gestora, elaborará por escrito una declaración comprensiva de los principios de su política de inversión. A dicha declaración se le dará suficiente publicidad.

⁴ Se adiciona un nuevo apartado 7º.



BOLETÍN ISR

Edición Nº5 – Enero 2013

En esta declaración, en el caso de fondos de pensiones de empleo, se deberá mencionar si se tienen en consideración, en las decisiones de inversión, los riesgos extrafinancieros (éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno) que afectan a los diferentes activos que integran el fondo de pensiones.

De la misma manera, la comisión de control del fondo de pensiones de empleo, o en su caso la entidad gestora, deberá dejar constancia en el informe de gestión anual del fondo de pensiones de empleo de la política ejercida en relación con los criterios de inversión socialmente responsable anteriormente mencionados, así como del procedimiento seguido para su implantación, gestión y seguimiento.»

Primera participación de un fondo de pensiones del sistema de empleo en una campaña de *engagement*⁵ colaborativo del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC).

El fondo de pensiones de trabajadores de RTVE, se adhirió a la iniciativa del Comité sobre el Capital de los Trabajadores que solicitaba al Parlamento Europeo (Comité de Comercio Internacional) el establecimiento de unos criterios de transparencia y rendición de cuentas para las empresas que actúan en Birmania, junto con el establecimiento de un mecanismo de resolución de conflictos.

La carta remitida al Comité de Comercio Internacional fue firmada inversores socialmente responsables de Reino Unido, Holanda, Italia, Alemania, EEUU, Canadá y España (fondo de pensiones de empleados de RTVE).

Primera participación de un fondo de pensiones del sistema de empleo en un grupo de trabajo de la Iniciativa Principios para la Inversión Responsable auspiciada por Naciones Unidas.

Antoni Canals, presidente de la Comisión de Control del fondo de pensiones de Empleados de la Caixa, participa en el Comité sobre la Gestión del Capital

⁵ Diálogo con las empresas/reguladores/supervisores con el objetivo de promover criterios de responsabilidad social.



BOLETÍN ISR

Edición Nº5 – Enero 2013

Humano (*Human Capital Steering Committee*) que es el mecanismo de coordinación de la iniciativa para hacer *engagement* sobre la gestión del capital humano.

Junto a Antoni Canals, participan otros destacados miembros del CWC, de organizaciones sindicales de Canadá y Estados Unidos.

Mandatos sobre Inversión Socialmente Responsable en el IV Congreso de Comfia-CCOO.

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO celebró su último congreso en Diciembre, donde aprobaron su ponencia de acción para los próximos 4 años. La ponencia contiene un importante apartado dedicado a impulsar la Responsabilidad Social, la Sostenibilidad, y por supuesto, la Inversión Socialmente Responsable. La ponencia supone un mandato para los sindicalistas que tienen alguna influencia sobre el capital de los trabajadores, fundamentalmente a través de los fondos de pensiones. Alrededor de un 40% del patrimonio de los fondos de pensiones, y muchos de los de mayor volumen (La Caixa, BBVA...) están en el ámbito de esta federación, de ahí la importancia de esta ponencia. Incluimos aquí alguno de sus párrafos referidos a la ISR:

*...En todo el ámbito de influencia sindical se incluirán criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno (ISR), tanto con argumentos sociopolíticos como, sobre todo, de prudencia y reducción de riesgos, especialmente desde las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones en los que estemos presentes, principalmente ejerciendo los derechos de voto en las juntas de accionistas (**Activismo Accionarial**)*

*...En todas las Comisiones de Control que presidamos deben incluirse **criterios de ISR** basados en el **modelo propuesto** por COMFIA-CCOO.*

*...Para potenciar esto, en todos los fondos se firmarán los **Principios de ISR de Naciones Unidas**, con el fin de hacerlos cumplir.*



Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), Innovación y Acción para la Administración Responsable del Capital de los Trabajadores. El capital de los trabajadores en Francia y España. 25-27 Noviembre 2012 (Paris).

Del 25 al 27 de noviembre de 2012, tuvo lugar en Paris un encuentro organizado por el Comité sobre el Capital de los Trabajadores para promover la innovación y la acción de la administración responsable del capital de los trabajadores. El encuentro denominado *Scaling Up! Innovation and Action for the Responsible Stewardship of Workers' Capital and Corporate Accountability* contó con la participación de 85 personas de 12 países. Las 2 jornadas estuvieron divididas en talleres de trabajo.

Taller 1.1 Fideicomisarios de fondos de pensiones: Superando las barreras de la inversión responsable.

Experiencia de interés: Bâtirente un fondo “pequeño” de 1,4 mil millones de dólares en patrimonio ha logrado resultados bastante impresionantes en el desarrollo de políticas responsables. La política se basa en una robusta política de diálogo con las empresas y una supervisión activa del comportamiento empresarial.

De las campañas, destacan las macro-campañas de los fondos de pensiones y fideicomisarios de EEUU basadas en el gobierno corporativo (Wal-Mart), la presión a los reguladores de la UE y EEUU para que no se relajen las restricciones en Birmania debido a los, todavía existentes, riesgos laborales y sociales o la campaña canadiense sobre las negociaciones del tratado de armas de Naciones Unidas.

Se expresaron también preocupaciones con respecto a la dificultad de integrar criterios ASG (medioambientales, sociales y de buen gobierno) en las inversiones alternativas, debido a la complejidad de estos instrumentos y la importancia de demandar información a los gestores de activos sobre los criterios ASG cubiertos, de forma que se pueda identificar si los criterios seguidos responden a los intereses de partícipes y beneficiarios. Se destacó la



necesidad de adoptar un papel más activo de diálogo con las empresas más que reactivo (a tratar únicamente los temas de una junta general de accionistas). Para ello, se considera necesario continuar con marcos de colaboración como la Iniciativa Principios de Inversión Responsable (UNPRI).

Taller 1.2 Fideicomisarios de fondos de pensiones: Fondos de pensiones y cambio climático.

Se consideró que alcanzar un 5% de patrimonio de activos invertidos en infraestructura es realizable; no obstante, un 5% de *activos verdes* parece un objetivo demasiado ambicioso para 2015, debido a, entre otras cuestiones, la falta de *vehículos de inversión verdes* para inversores institucionales y la existencia de un precio significativo para las emisiones de CO². La OCDE ha dado recomendaciones a los gobiernos para que superen estas barreras y promuevan la inversión verde. La mayoría de los delegados consideró que era difícil alcanzar ese objetivo en 2015, si bien se estima también que se puede hacer un mayor esfuerzo para alcanzarlo.

Taller 1.3 Fideicomisarios de fondos de pensiones: campañas y herramientas para la propiedad activa.

Campañas:

- Birmania (Myanmar): envío de cartas a los reguladores de EEUU y UE, trabajo para la identificación de la negociación colectiva como derecho humano en la OIT y establecimiento de un diálogo con la Cámara de Comercio de Birmania (Myanmar) a través de AFL-CIO.
- Retribución de ejecutivos: en algunos casos se ha conseguido reducir, en 2012, los excesos retributivos de algunos directivos y consejeros ejecutivos. Potencial creciente de voto contra este tipo de remuneraciones.
- NewsCorp: Fallos de gobierno corporativo, como la combinación de presidencia del consejo y primer ejecutivo de la empresa, ausencia de sucesión de consejeros independientes, estructura accionarial poco equitativa –más poder para las acciones familiares-,



BOLETÍN ISR

Edición N°5 – Enero 2013

provocaron acciones en 2011 (propuestas en junta de accionistas, cartas y otras comunicaciones) que obtuvieron algunos resultados satisfactorios. Se espera que continúe la presión para 2013.

Herramientas para *trustees* (fideicomisarios):

1. Seguimiento de incumplimientos de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Se puede seguir la evolución de los procesos en:

www.tuacoecdmneguidelines.org

2. Votos clave de juntas 2012: trabajo en el que participó CCOO ofreciendo la información sobre los puntos del orden del día clave de la campaña de juntas 2012 e incluye información de la campaña de 7 países más. Herramienta muy útil para contrastar el voto delegado y disponible en castellano.

www.workerscapital.org/proxyreview

[http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Seguridad Social y Previsi%00n Social Complementaria:Actualidad:426492](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Seguridad_Social_y_Previsi%00n_Social_Complementaria:Actualidad:426492)

Taller 2.1 Gobierno corporativo: cuatro años de crisis. Situación en materia de regulación.

Presentación del Plan de Acción Comisión Europea en materia de Gobierno Corporativo:

1. Mejora de la transparencia e información corporativa (objetivo 1).
2. Incremento del diálogo con los accionistas (objetivo 2).
3. Contribución del buen gobierno al crecimiento (objetivo 3).
4. Revisión de la organización del consejo y las responsabilidades. Mayor capacidad de los consejeros para enfrentarse a las posiciones de los gestores de la empresa.



BOLETÍN ISR

Edición N°5 – Enero 2013

5. Diversidad en la representación del consejo (mujeres, diferentes ámbitos profesionales, geográficos, etc.).

Mercados de capitales y temas relacionados con las empresas:

1. El incremento de los ETFs y el *trading* de alta frecuencia (*High Frequency Trading* – HFT) han creado dificultades a los inversores institucionales para supervisar los riesgos y el efectivo ejercicio de las funciones de buen gobierno.
2. Los incentivos de los gestores de activos no están orientados al largo plazo, que es la perspectiva de los inversores y las empresas en las que invierten.
3. Deficiencias severas en la supervisión de riesgos en los consejos, así como ausencia de test adecuados de aptitud a los consejeros.

Necesidad de reformar los Principios de la OCDE sobre Gobierno Corporativo (2004) para incorporar las lecciones aprendidas de 2008 en relación con la responsabilidad del consejo, la gestión de riesgos y la propiedad activa, pero también los derechos de las partes interesadas, incluidos los de los trabajadores.

Taller 2.2 Gobierno Corporativo: definiendo y superando el corto plazo.

Kay Review sobre los mercados de capitales británicos: interesante análisis de este trabajo (excesivo enfoque sobre el riesgo de liquidez, infrponderación de inversiones en intangibles a favor de fusiones y adquisiciones y otras operaciones, fragmentación de las estructuras accionariales de propiedad, número creciente de intermediarios en la cadena de inversión, papel dominante de los gestores de activos, riesgo de incentivos imperfectos y conflictos de interés). No obstante, las recomendaciones son bastante decepcionantes (más autorregulación, voluntariedad, iniciativas sectoriales, etc.).

Afrontando el cortoplacismo: tanto en la esfera angloamericana, como en la Europa continental, como en Japón, existen dificultades y limitaciones que impiden afrontar estrategias de largo plazo. Se definen varias áreas para afrontar este asunto:



BOLETÍN ISR

Edición N°5 – Enero 2013

1. Se puede hacer mucho más para alinear la remuneración de los ejecutivos con el interés a largo plazo de las empresas y sus accionistas.
2. El gobierno corporativo debe asegurar que la empresa fija objetivos de “economía real”, vinculados a cuota de mercado, tecnología, innovación,... y no financieros (objetivos relacionados al valor de la acción o retorno sobre la inversión).
3. Necesidad de cambiar la fascinación de los primeros ejecutivos de las empresas por fusiones, adquisiciones y otras operaciones societarias, especialmente cuando los asesores contratados para asesorar a los ejecutivos tienen un interés (proceden de banca de inversión) en estas operaciones.
4. El mandato de los gestores y ejecutivos debe estar en línea con la estrategia a largo plazo de la empresa. Excesiva rotación y sustitución es contraproducente.

Exposición sobre un modelo de empresa sostenible:

1. Incentivos para el mantenimiento de acciones a largo plazo (incrementando los derechos de voto según el periodo de mantenimiento de las acciones o clarificando cuestiones como la actuación concertada y diferenciando entre diferentes formas de activismo y diálogo con las empresas).
2. Reformas financieras que pueden tener una implicación beneficiosa: Introducción de la tasa sobre las transacciones financieras –para reducir el excesivo *trading* a corto plazo- y separación de actividades bancarias (*retail* y gestión de activos).

Taller 2.3 Gobierno Corporativo: gobierno de las partes interesadas en Europa, post-crisis.

Modelo de codeterminación: descripción del modelo alemán y cómo ha contribuido a que los ajustes de las empresas en el periodo de crisis no hayan sido muy abruptos. La representación de los trabajadores en el consejo, es una herramienta poderosa para promover la diversidad de genero (15% de mujeres en los consejos; 12% proviene de la representación de los trabajadores). No se



perciben movimientos de recolocar empresas fuera de la jurisdicción alemana, salvo alguna excepción, tampoco se ha materializado la posibilidad de cambiar al Estatuto de Empresa Europea en una erosión de los derechos de los trabajadores en relación con la representación en el consejo en Alemania.

Marco de representación de los trabajadores en Europa: algunos Estados Miembros de la UE tienen representación de los trabajadores obligatoria en los consejos de las grandes empresas, mientras que otros imponen esos requerimientos para las empresas públicas y algunos países lo dejan a la voluntariedad estatutaria de las empresas. En Francia, la probabilidad de reforzar la participación de los trabajadores ha mejorado con el nuevo gobierno (plan para promover la competitividad: compromiso de representación obligatoria de al menos dos representantes de los trabajadores, con derecho de voto, en todas las grandes empresas, así como representación de los trabajadores en los comités de remuneración). El hecho de tener presencia en los consejos es importante para anticipar la estrategia empresarial y los planes de negocio.

Taller 3.1 Formación de los fideicomisarios: compartiendo las mejores prácticas de las redes de formación sindicales.

En Australia el *Institute of Superannuation Trustees* actúa como un foro de discusión y ha formalizado cursos equivalentes a los de consejeros de empresas. Existen programas de colaboración y realiza estudios en los que los participantes viajan a otros países para compartir experiencias con otros fideicomisarios. Un aspecto común para la formación de los fideicomisarios es asegurar que el capital de los trabajadores realiza una aportación positiva en el mundo y determina el potencial de invertir en proyectos de colaboración.

Desarrollo de liderazgo para fideicomisarios: El Foro de Liderazgo para Fideicomisarios es un proyecto de la Iniciativa para la Inversión Responsable (Initiative for Responsible Investment –IRI–), que surge para dotar de un mayor poder a los fideicomisarios para actuar en nombre de sus beneficiarios y movilizar el capital de los trabajadores para desarrollar mejores mercados.



Entre otras cuestiones, se han tratado los siguientes temas: tasa de retorno objetiva, el largo plazo y el capital riesgo.

En Francia la formación técnica tiene importancia y es necesaria, pero se le presta más atención a la formación política en la administración del capital. En Sudáfrica, la dependencia de proveedores de servicios en la gestión ha marginado el papel de los sindicatos en la administración del capital; por ello, existe la necesidad de reunir a los fideicomisarios para compartir experiencias, proveer apoyo y disminuir la influencia de los proveedores de servicios.

Creación de una red global: importancia del crecimiento y mantenimiento de las redes de fideicomisarios (regionales y nacionales), que puedan colaborar globalmente. En una escala global se podría tratar el buen gobierno y la gestión de los fondos de pensiones, la selección adecuada de fideicomisarios y el establecimiento de procesos de diálogo con gobiernos y reguladores. También existe potencial de cursos a medida para fideicomisarios sindicales a todos los niveles, vía diferentes plataformas para apoyar las diferentes necesidades en el ejercicio de sus funciones. Sería de interés que el CWC pudiera construir una red de redes para compartir los diferentes recursos, colaborar en formación y actividades de liderazgo y coordinar las agendas de establecimiento de diálogo con las empresas internacionalmente.

Taller 3.2 Formación de los fideicomisarios: educación en inversión responsable, estado actual.

En Suecia se han establecido unas directrices éticas (sindicato LO – Suecia) que son obligatorias para la gestión externa de activos. El marco de inversión responsable robusto, ha dado como fruto un incremento de la demanda de productos ASG y un diálogo con las empresas más profundo. No obstante, todavía hay dificultades que superar: la falta de definiciones ASG consistentes y específicas hace difícil comunicar estándares ASG concretos y la necesidad de diseñar herramientas específicas para avanzar en la acción global colectiva ASG.



BOLETÍN ISR

Edición N°5 – Enero 2013

En la experiencia de SHARE se ha observado que la formación únicamente no es suficiente y por ello se ha orientado el enfoque hacia la formación del liderazgo de los fideicomisarios para construir la motivación necesaria y una comunidad de prácticas para el cambio de comportamiento en la Inversión Responsable. Los futuros trabajos de investigación de SHARE estudiarán el papel que juega el liderazgo sindical en la inversión responsable, si los fideicomisarios pueden liderar la inversión responsable, sin tener formación específica de inversión y gestión y cómo la formación en inversión responsable recibida únicamente por fideicomisarios sindicales puede equiparles para tener éxito en consejos conjuntos.

FTQ (sindicato de Quebec – Canadá) tiene programas de formación desde el año 2000 y están estructurados por los administradores de fondos para cumplir con el deber fiduciario. La inversión responsable es uno de los aspectos que aparecen en la formación y en las redes regionales, que deberá convertirse en una prioridad en el futuro. Para su fomento sería importante dar a conocer casos exitosos, organizar campañas para mantener los temas de inversión responsable en la agenda y realizar programas de formación en los que se pueda discutir tópicos ISR en un contexto de experiencias y lenguaje similar. En el caso de FTQ no existe un problema de recursos ya que se financia la formación a través del fondo de solidaridad, que actualmente cuenta con 9.000 millones de dólares en activos netos y está controlado en un 100% por el sindicato. Existen también algunas dificultades en relación con la promoción de la ISR: los fondos pequeños tienen un poder limitado de voto y solo pueden contrastar con el gestor cómo han sido ejercidos sus derechos; además en los órganos de gobierno de los fondos de pensiones en los que los trabajadores son minoría, es difícil extender este tipo de prácticas.

Dentro de los temas que se discutieron, destacamos los siguientes:

1. Necesidad de desarrollo de habilidades de liderazgo en los fideicomisarios: en materia de inversión responsable, buen gobierno, gestión financiera y otros temas clave.



BOLETÍN ISR

Edición Nº5 – Enero 2013

2. La visión inicial del deber fiduciario sigue siendo una barrera para los fideicomisarios sindicales. Es esencial tomar control sobre cómo se está invirtiendo el capital.

Sugerencias para el CWC:

1. Provisión de la más amplia información sobre el buen gobierno de los fondos y facilitar información a tiempo sobre aspectos clave y campañas ISR.
2. Trabajar con organizaciones como FTQ, SHARE, etc., sobre el liderazgo de los fideicomisarios y la formación.
3. Papel de recopilación y distribución de materiales de programas actuales y desarrollo de la formación de fideicomisarios y fortalecimiento de la coordinación del activismo accionario para una mayor eficiencia e impacto.

Taller 4 El capital de los trabajadores en Francia y España.

El objetivo del encuentro era intercambiar las experiencias del capital de los trabajadores en ambos países, especialmente todas aquellas relacionadas con la ISR. La idea surge en relación con los diferentes enfoques ISR, que en parte vienen influidas por el desarrollo de los sistemas legales en los países -derecho común (*common law*) y derecho civil (*civil law*)- y los diferentes pesos de la previsión social complementaria –mayor peso en el mundo anglosajón y menor en gran parte del europeo continental-, que llevan a Francia y España a compartir muchas similitudes que hacen que sea de interés, establecer vínculos de colaboración en materia de previsión social y de ISR. En el encuentro participaron representantes de los sindicatos franceses CFDT, CGT, CFE-CGC, UNAS y de los sindicatos españoles CCOO y UGT. Por parte de CCOO estuvieron presentes José Carlos González Lorente (Secretario de RSE Comfia-CCOO) y Joaquín Campo (Secretario de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria Comfia-CCOO y presidente Comisión de Control Banco Santander), Jordi Giménez i Maluena (Responsable Àrea de Previsió Social Complementària CCOO Catalunya), Mario Sánchez Richter (Economista Secretaria Seguridad Social y Previsión Social Complementaria CS CCOO) y



BOLETÍN ISR

Edición Nº5 – Enero 2013

Antoni Canals (presidente de la Comisión de Control La Caixa). También asistieron representantes de entidades participadas por los sindicatos: CPPS (Ignacio del Barco, director general; Alberto Goicoechea, consultor; entidad participada por CCOO y UGT) y Fonditel (Francesc Martínez Bailac, Director de Inversiones Alternativas; entidad participada por CCOO y UGT).

El taller se inicio con dos presentaciones introductorias de la situación del capital de los trabajadores y la ISR en España y Francia. La presentación francesa la realizó Diane-Laure Arjaliès, profesora asistente de HEC Paris. La presentación española (CCOO-UGT) fue realizada por Mario Sánchez Richter (Secretaría Seguridad Social y Previsión Social Complementaria, CS CCOO), que recorrió todos los avances dados en la materia desde el inicio de la campaña de participación en juntas de accionistas en 2006 hasta 2012 (participación en juntas de accionistas por parte de los fondos de pensiones del sistema de empleo; desarrollo de políticas ISR, firma de la Iniciativa Principios para la Inversión Responsable, estudios de investigación sobre las agencias de sostenibilidad, la participación sindical en el ámbito internacional del capital de los trabajadores -red de inversores socialmente responsable EURESACTIV' y Comité sobre el Capital de los Trabajadores, etc.-) y se expusieron las líneas de trabajo para el futuro (extensión de las políticas ISR en el sistema de empleo, adhesión a la Iniciativa de Principios de Inversión Responsable de fondos de pensiones del sistema de empleo con un patrimonio igual o superior a 20 millones de euros, participación en las diferentes redes de inversores socialmente responsables, extensión de la ISR al resto de productos de inversión, etc.).

En la presentación francesa, Diane-Laure destacó el papel de los sindicatos y su importancia en el desarrollo del capital de los trabajadores en Francia y la ISR. La estrategia más utilizada es el *best-in-class* (con dos objetivos: inversión en las mejores empresas socialmente responsables del sector y motivaciones de rentabilidad financiera), casi no hay exclusiones. Actualmente se está produciendo un cambio importante, la ISR está empezando a ser *mainstream* (generalización de la ISR); es decir, se está integrando en los fondos convencionales: desde 2009, al menos el 90% de los activos convencionales han integrado al menos algún criterio ISR (61% en 2008 y 3% en 2007) y los



BOLETÍN ISR

Edición N°5 – Enero 2013

fondos ISR representan el 3% de los activos franceses. El *engagement* o diálogo con las empresas sigue siendo marginal.

Según la encuesta de Novethic (2011) sobre la distribución de fondos ISR en Francia, el 97% realiza una selección con criterios ASG, el 68% contienen exclusiones basadas en normas y regulaciones, el 10% incluyen exclusiones sectoriales y el 1% son inversiones temáticas y específicas ASG.

La distribución de la ISR entre los inversores institucionales (Novethic, 2010) era la siguiente: 28% instituciones del 2º pilar (sistema de empleo, planes de pensiones, planes de ahorro salarial), 26% fondos de pensiones públicos, 13% entidades aseguradoras privadas, 10% mutualidades de previsión social, 9% empresas, 3% fundaciones, organizaciones religiosas, asociaciones y ONGs, 11% otros.

Por tipo de activo (Novethic 2011): renta fija largo plazo (44,12%), renta fija corto plazo (34,09%), acciones (21,06%), liquidez (0,56%), activos solidarios (0,17%).

Las dos lógicas de la ISR en Francia:

1. Valores de la ISR: respetar los valores de Francia, cambiar la sociedad.
2. ISR financiera: proteger los retornos financieros a largo plazo, deber fiduciario.

La ISR ha sido impulsada principalmente por inversores institucionales (70%), todavía sigue siendo difícil llegar al sector *retail* (cliente entidad financiera).

Entre 2001 y 2002 se crea el Comité Intersindical (CIES) que va a etiquetar los fondos de ahorro salarial de los trabajadores según criterios ASG. La normativa introducida en 2002 favorece esto (fondos de pensiones de los sectores público y privado).

La experiencia de ERAPF (fondo de pensiones complementario de la función pública): enfoque ISR: selección de activos + participación accionarial. El fondo ha establecido unas directrices para ejercer los derechos políticos en 2012. La



BOLETÍN ISR

Edición N°5 – Enero 2013

implementación de estas directrices será gradual en el tiempo dada la capacidad limitada del fondo. En relación con la política retributiva se ha establecido un máximo salario (consejeros y directivos) de 100 el salario mínimo francés. También siguen la iniciativa EITI (industria extractiva).

La experiencia del fondo de pensiones de Empleados de la Caixa: firmante de los principios de inversión responsable auspiciados por Naciones Unidas; recientemente ha realizado una evaluación de su cartera a través de una agencia de sostenibilidad y en la próxima campaña tratará de analizar y contrastar las políticas de voto de los gestores de los fondos en los que invierte.

Pasos a dar en el futuro:

1. Impulso de una red sindical de inversores socialmente responsable en Francia y en España (fondos de pensiones de empleo, planes de ahorro salarial, etc.). Colaboración e intercambio de información entre las redes de ambos países.
2. Intercambio de experiencias y colaboración en el ámbito de la formación financiera e ISR.
3. Identificación de objetivos comunes y realización de campañas (sobre temas específicos, procesos de diálogo con empresa española o francesa, en su caso, etc.).

