

**IBEX 35: Gobierno corporativo
e indicadores GRI (LA-1/LA-14)
2008, Juntas de Accionistas 2009**

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras


Autor: Mario E. Sánchez Richter. Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria

Número 15 • Nueva etapa

© Madrid, abril 2010

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-21345-2010

Impreso en papel reciclado 

ÍNDICE

Presentación	5
Conclusiones del estudio	7
Cuadros de conclusiones, gobierno corporativo 2008, Juntas de Accionistas 2009	20
Cuadros de años anteriores	23
Cuadros de criterios seleccionados gobierno corporativo 2008, Juntas de Accionistas 2009	25
El gobierno corporativo en las empresas del IBEX (2008) y Juntas de Accionistas (2009)	45
ABENGOA	47
ABERTIS	52
ACCIONA	57
ACERINOX	62
ACS	67
BANCO POPULAR	72
BANCO SABADELL	78
BANCO SANTANDER	83
BANESTO	89
BANKINTER	93
BBVA	99
BME	104
CINTRA	109
CRITERIA	114
ENAGÁS	119
ENDESA	124
FCC	129
FERROVIAL	134
GAMESA	139
GAS NATURAL	144
GRIFOLS	149
IBERDROLA	154
IBERDROLA RENOVABLES	159
IBERIA	164
INDITEX	169
INDRA	174
MAPFRE	180
OHL	185
PRISA	190

REE	195
REPSOL	200
SACYR	205
TÉCNICAS REUNIDAS	210
TELECINCO	216
TELFÓNICA	221
Análisis de indicadores laborales e informes de verificación de las memorias de sostenibilidad (GRI) en las empresas del IBEX 35	227
Principales conclusiones	227
Cómo presentar las memorias	229
Los sindicatos como grupo de interés para las empresas del IBEX 35	230
Informes de verificación o revisión. Informes de los comités de expertos	234
Indicadores GRI	236
Indicador LA-1	236
Indicador LA-2	237
Indicador LA-3	239
Indicador LA-4	240
Indicador LA-5	241
Indicador LA-6	242
Indicador LA-7	242
Indicador LA-8	245
Indicador LA-9	247
Indicador LA-10	247
Indicador LA-11	248
Indicador LA-12	249
Indicador LA-13	250
Indicador LA-14	251
Iniciativa EURESACTIV	253
Fondos de pensiones del sistema de empleo que votan en las Juntas de Accionistas de las empresas del IBEX 35	254
Fondos de pensiones del sistema asociado que votan en las Juntas de Accionistas de las empresas del IBEX 35	255
Fondos de pensiones del sistema de empleo que han firmado los PIR¹ de Naciones Unidas	256

¹ Principios de inversión responsable.

Presentación

Esta es la tercera edición del informe anual sobre el buen gobierno de las empresas del IBEX 35, que en sus ediciones anteriores se centró en el grado de implantación en las principales empresas españolas de estándares básicos de buen gobierno corporativo. En este nuevo *Cuaderno de Información Sindical* hemos continuado con el esfuerzo por incrementar la visión sobre el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial a través de los criterios básicos, generalmente aceptados, de análisis para el fomento de la Inversión Socialmente Responsable; es decir, criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno corporativo.

En esta ocasión, además, se ha incorporado una aproximación y análisis de los indicadores laborales e informes de verificación de las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX 35.

Las fuentes de elaboración siguen centrándose en las propuestas y contenidos sometidos a votación en las juntas de accionistas de las empresas integradas en ese índice de la Bolsa española, así como en la cantidad y calidad de la información publicada por las mismas a través de sus Memorias e Informes de Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo.

Con este nuevo esfuerzo venimos a consolidar la actuación de CCOO en la generación de opinión y suministro de criterios a nuestros representantes de trabajadores y beneficiarios en las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y juntas directivas de mutualidades de previsión social o entidades de previsión social voluntaria, para que puedan desempeñar de forma más completa su labor de supervisión y control de las participaciones que estas instituciones de previsión social complementaria tienen en las empresas.

El resultado de este esfuerzo se acredita al mostrar, como indica el informe, un número significativo de planes de pensiones que ya está ejerciendo, de manera sostenida en el tiempo, un comportamiento activo en el ejercicio de los derechos de voto en las juntas de accionistas de las empresas en las que ostentan participaciones.

Es decir, el objetivo inicial de este trabajo, fomentar la participación de los instrumentos de inversión que canalizan el capital de los trabajadores y trabajadoras para mejorar la gestión y prácticas de empresas, está dando sus frutos y ya ha consolidado un núcleo estable de instituciones que vienen participando de manera sistemática.

Otro factor de satisfacción para nosotros es constatar que este esfuerzo, que iniciamos en solitario hace unos años, ha servido también para extender esta práctica de actuación y su aceptación entre otros actores. Por un lado ha estimulado que otras organizaciones

sindicales se sumen a estas tareas. Del mismo modo ha propiciado que una actuación absolutamente normal y exigible, que por novedosa fue recibida con recelos por algunas empresas, haya pasado a integrarse en un buen número de instituciones de previsión social complementaria en la empresa como una actividad cotidiana y normalizada de sus órganos de supervisión y control (comisiones de control y juntas directivas).

En un futuro próximo pretendemos profundizar en esta línea de trabajo, mejorando los mecanismos de influencia en la buena gestión de las empresas en las que se invierte el capital que las personas trabajadoras acumulan para constituir pensiones complementarias a las del sistema de la Seguridad Social. La participación activa en las juntas de accionistas y la participación y establecimiento de fórmulas de diálogo directo con las empresas en las que se invierte, son retos para el futuro; unos en lo inmediato, otros a medio plazo.

Para ello estamos trabajando ya. La suscripción de los Principios para la Inversión Socialmente Responsable, formulados por Naciones Unidas por parte de un número creciente de fondos de pensiones de empleo y algunas entidades gestoras de fondos de pensiones, ha sido un proceso impulsado de manera decidida por CCOO.

Nuestra participación activa en la constitución en 2009 de SPAINSIF (Foro Español para la Inversión Socialmente Responsable) –asociación que agrupa a decenas de entidades (organizaciones sociales sin ánimo de lucro, consultores, gestores de fondos, entidades financieras y organizaciones sindicales, entre otros) con el fin de promover la ISR– constituye otro paso adelante en el desarrollo de la ISR en España

La rentabilidad financiera de las inversiones, unida a la mejora de las prácticas de actuación empresarial y un mayor compromiso con la función social que deben cumplir las empresas, son el objetivo de esta parcela de nuestro trabajo.

Madrid, 23 de abril de 2010

Carlos Bravo Fernández

Secretario Confederal de Seguridad Social
y Previsión Social Complementaria
CS CCOO

Conclusiones del estudio

Tras analizar por tercer año consecutivo los Informes Anuales de Gobierno Corporativo de las empresas del IBEX 35, las conclusiones obtenidas son similares –por no decir prácticamente idénticas– a la de los dos informes anteriores. Es decir, el gobierno corporativo no avanza en las 35 empresas incluidas en este selectivo, nos encontramos en una clara fase de estancamiento. Desde 2006 hasta el momento actual, las empresas han adaptado a sus estatutos y reglamentos aquellos aspectos que menos afectan a la gestión interna del buen gobierno; es decir, recomendaciones como la 5, la 6 o la 3:

5. *Que en la Junta General se voten separadamente aquellos asuntos que sean sustancialmente independientes, a fin de que los accionistas puedan ejercer de forma separada sus preferencias de voto. Y que dicha regla se aplique, en particular:*
 - a) *Al nombramiento o ratificación de consejeros, que deberán votarse de forma individual.*
 - b) *En el caso de modificaciones de estatutos, a cada artículo o grupo de artículos que sean sustancialmente independientes.*
6. *Que las sociedades permitan fraccionar el voto a fin de que los intermediarios financieros que aparezcan legitimados como accionistas, pero actúen por cuenta de clientes distintos, puedan emitir sus votos conforme a las instrucciones de éstos.*
3. *Que, aunque no lo exijan de forma expresa las leyes mercantiles, se sometan a la aprobación de la Junta General de Accionistas las operaciones que entrañen una modificación estructural de la sociedad y, en particular, las siguientes:*
 - a) *La transformación de sociedades cotizadas en compañías holding, mediante «filialización» o incorporación a entidades dependientes de actividades esenciales desarrolladas hasta ese momento por la propia sociedad, incluso aunque ésta mantenga el pleno dominio de aquéllas.*
 - b) *La adquisición o enajenación de activos operativos esenciales, cuando entrañe una modificación efectiva del objeto social.*
 - c) *Las operaciones cuyo efecto sea equivalente al de la liquidación de la sociedad.*

Estas recomendaciones son, sin duda, importantes. No obstante, aquellas recomendaciones que afectan directamente al gobierno diario y a la transparencia han tenido una menor aceptación entre las sociedades del IBEX 35. Un ejemplo de esto sería la recomendación 42:

42. *Que cuando exista Comisión Delegada o Ejecutiva (en adelante, «Comisión Delegada»), la estructura de participación de las diferentes categorías de consejeros sea similar a la del propio Consejo y su secretario sea el del Consejo.*

La participación de los consejeros independientes en las sociedades que tienen esta Comisión es inferior a la que debiera.

Mención especial merece la transparencia. La votación consultiva sobre el Informe sobre la Política Retributiva del Consejo es prácticamente inexistente, y en los casos en los que ésta se da, se presentan unos informes manifiestamente mejorables y que sólo incluyen algunos aspectos retributivos (dietas, retribuciones por pertenencia al Consejo y a las diferentes comisiones) y dejan al margen los conceptos más significativos (retribuciones por el ejercicio de funciones ejecutivas, planes de pensiones, etc.). El desglose individualizado tampoco ha tenido mucho éxito. De hecho, es una de las recomendaciones que más empresas afirman no cumplir. Por ello, entendemos y compartimos la necesidad expresada por la CNMV de regular estos aspectos referidos a las retribuciones del Consejo:

40. Que el Consejo someta a votación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, y con carácter consultivo, un informe sobre la política de retribuciones de los consejeros. Y que dicho informe se ponga a disposición de los accionistas, ya sea de forma separada o de cualquier otra forma que la sociedad considere conveniente.

Dicho informe se centrará especialmente en la política de retribuciones aprobada por el Consejo para el año ya en curso, así como, en su caso, la prevista para los años futuros. Abordará todas las cuestiones a que se refiere la recomendación 34, salvo aquellos extremos que puedan suponer la revelación de información comercial sensible. Hará hincapié en los cambios más significativos de tales políticas sobre la aplicada durante el ejercicio pasado al que se refiera la Junta General. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones en dicho ejercicio pasado.

Que el Consejo informe, asimismo, del papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones en la elaboración de la política de retribuciones y, si hubiera utilizado asesoramiento externo, de la identidad de los consultores externos que lo hubieran prestado.

41. Que la Memoria detalle las retribuciones individuales de los consejeros durante el ejercicio e incluya:

a) El desglose individualizado de la remuneración de cada consejero, que incluirá, en su caso:

- Las dietas de asistencia u otras retribuciones fijas como consejero.*
- La remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del Consejo.*
- Cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.*
- Las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.*

- *Cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de sus funciones.*
 - *Las remuneraciones percibidas como consejero de otras empresas del grupo.*
 - *Las retribuciones por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.*
 - *Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su omisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales percibidas por el consejero.*
- b) *El desglose individualizado de las eventuales entregas a consejeros de acciones, opciones sobre acciones o cualquier otro instrumento referenciado al valor de la acción, con detalle de :*
- *Número de acciones u opciones concedidas en el año, y condiciones para su ejercicio.*
 - *Número de opciones ejercidas durante el año, con indicación del número de acciones afectas y el precio de ejercicio.*
 - *Número de opciones pendientes de ejercitar a final de año, con indicación de su precio, fecha y demás requisitos de ejercicio;*
 - *Cualquier modificación durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.*
- c) *Información sobre la relación, en dicho ejercicio pasado, entre la retribución obtenida por los consejeros ejecutivos y los resultados u otras medidas de rendimiento de la sociedad.*

Un buen ejemplo del estancamiento del que hablábamos anteriormente lo encontramos en las explicaciones de Acciona de los años 2007 y 2008 a las recomendaciones 40 y 41:

Explicación de Acciona sobre la recomendación 40, año 2007:

«El Consejo de Administración no ha considerado adecuado someter a votación, como punto separado del orden del día, con carácter consultivo, el informe sobre política de retribuciones al no estar regulado en la normativa vigente la votación consultiva en la Junta General ni los efectos que se derivarían del resultado de la votación. Sí asume la obligación de aprobar anualmente y poner a disposición de los accionistas en la forma que considere conveniente un informe sobre política de retribuciones en los términos previstos en el Reglamento del Consejo de Administración».

Explicación de Acciona sobre la recomendación 41, año 2007:

«La Memoria recoge toda la información a que se refiere esta recomendación, salvo en lo que se refiere a la retribución individual de los consejeros por el desempeño de las funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos. Es voluntad del Consejo de Administración que la información sobre la retribución de los consejeros por funciones ejecutivas se individualice personalmente a medida que la generalidad, o al menos una amplia mayoría de las empresas cotizadas, vayan informando sobre tales extremos de forma individualizada. La transparencia para con el mercado y los accionistas se consigue también dando tales retribuciones de forma agregada, que es lo que el Consejo de Administración ha considerado procedente para el ejercicio 2007».

Explicación de Acciona sobre la recomendación 40, año 2008

«El Consejo de Administración no ha considerado adecuado someter a votación, como punto separado del orden del día, con carácter consultivo, el informe sobre política de retribuciones al no estar regulado en la normativa vigente la votación consultiva en la Junta General ni los efectos que se derivarían del resultado de la votación. Sí asume la obligación de aprobar anualmente y poner a disposición de los accionistas en la forma que considere conveniente un informe sobre política de retribuciones en los términos previstos en el reglamento del Consejo de Administración».

Explicación de Acciona sobre la recomendación 41, año 2008

«La Memoria recoge toda la información a que se refiere esta recomendación salvo en lo que se refiere a la retribución individual de los consejeros por el desempeño de las funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos. Es voluntad del Consejo de Administración que la información sobre la retribución de los consejeros por funciones ejecutivas se individualice personalmente a medida que la generalidad, o al menos una amplia mayoría de las empresas cotizadas, vaya informando sobre tales extremos de forma individualizada. La transparencia para con el mercado y los accionistas se consigue también dando tales retribuciones de forma agregada, que es lo que el Consejo de Administración ha considerado procedente para el ejercicio 2008».

Explicación de ACS a la recomendación 40, año 2008

«Como antes señalábamos (B.1.14), el Consejo somete a la aprobación de la Junta, con ocasión de la propuesta de aplicación del resultado, las retribuciones del Consejo por la pertenencia de sus miembros al mismo. Adicionalmente, en el Informe de Gobierno Corporativo anual (B.1.12) se contiene información detallada de los distintos tipos de retribuciones que perciben los distintos tipos de consejeros en cada ejercicio, y puntualmente se ha puesto a disposición del público en general, a través del correspondiente hecho relevante, el detalle de las opciones concedidas a cada consejero ejecutivo y demás miembros de la alta dirección del grupo, por lo que se considera innecesario un informe específico al respecto de la política de retribuciones o del papel del Comité de Nombramientos y Retribuciones en el diseño de la misma».

Explicación de ACS a la recomendación 41, año 2008

«Conforme indicamos en la respuesta a la recomendación anterior, entendemos que la información proporcionada por la sociedad, especialmente en los Informes anuales de Gobierno Corporativo y en los hechos relevantes relativos a opciones sobre acciones, contienen información, ya sea de forma individualizada ya sea de forma colectiva, según los casos, suficiente al respecto y cumple con la normativa legal».

En otros casos, las empresas consideran que cumplen con la recomendación al someterlo en el punto 1 del orden del día (Banco Sabadell), año 2008:

«1. Examen y aprobación, en su caso, de las cuentas anuales (balance, cuenta de pérdidas y ganancias y memoria) e Informe de Gestión (incluyendo el Informe sobre Política Retributiva) de Banco de Sabadell, S.A. y de su Grupo Consolidado.

Aplicación de resultados; distribución del dividendo. Aprobación de la gestión social. Todo ello referido al ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2008. Se incluye, además, el informe explicativo sobre los aspectos del Informe de Gestión exigidos en el artículo 116 bis de la Ley del Mercado de Valores».

Si bien el Código de Buen Gobierno insiste en que se someta a votación en un punto independiente del orden del día, Banco Sabadell considera que cumple con esta recomendación:

«B.1.16. Indique si el Consejo somete a votación de la Junta General, como punto separado del orden del día, y con carácter consultivo, un informe sobre la política de retribuciones de los consejeros. En su caso, explique los aspectos del informe respecto a la política de retribuciones aprobada por el Consejo para los años futuros, los cambios más significativos de tales políticas sobre la aplicada durante el ejercicio y un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones en el ejercicio. Detalle el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y si han utilizado asesoramiento externo, la identidad de los consultores externos que lo hayan prestado: SI

Cuestiones sobre las que se pronuncia la política de retribuciones

En el orden del día de la Junta General, en el punto 1 se sometió a votación el Informe de Política Retributiva. La remuneración de los consejeros y las retribuciones anuales del presidente del Consejo, los consejeros ejecutivos, los miembros de la alta dirección del banco y los sistemas de participación del Consejo en los beneficios sociales».

De esta forma, la empresa considera que cumple con la recomendación 40.

Respuesta del Banco Santander a la recomendación 40, año 2008

«El Consejo considera inadecuada la asunción íntegra de esta recomendación 40 en el sentido de someter el informe de la política de retribuciones de los consejeros al voto consultivo de la Junta, por entender que su implementación afectaría a la necesaria precisión y claridad en el reparto de competencias entre el Consejo y la Junta, lo que podría provocar situaciones de inseguridad jurídica no deseables, máxime al no estar prevista ni regulada en la normativa legal española la votación consultiva en Junta General ni los efectos de un eventual resultado negativo de la misma.

No obstante, los artículos 59.1 de los estatutos sociales y 29.1. a) del reglamento del Consejo prevén que el Consejo apruebe anualmente un informe sobre la política de retribuciones en el que se expongan los criterios y fundamentos seguidos para determinar las remuneraciones de los consejeros, poniéndolo a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta General ordinaria.

El Consejo considera que en materia de retribuciones, y tal como viene siendo su política desde hace años, resulta obligada la máxima transparencia para los accionistas y el mercado en general, y que dicho principio es perfectamente compatible con una clara y precisa delimitación competencial entre el Consejo y la Junta General, de acuerdo con la ley y los estatutos.

En este sentido, los estatutos sociales aprobados por la Junta de 21 de junio de 2008 incorporan un nuevo precepto –artículo 59.2– que establece que en la memoria anual se informe de forma individualizada de las retribuciones percibidas por cada consejero, con expresión de las cantidades correspondientes a cada concepto retributivo, lo que estaba ya previsto en el reglamento del Consejo y constituía la práctica habitual del banco desde hace varios ejercicios.

La información individualizada y desglosada por conceptos de las retribuciones de los consejeros, incluidos los ejecutivos, correspondientes al ejercicio 2008 se publica en la nota 5 de la memoria legal del grupo y, bajo el formato previsto en la circular 4/2007 de la CNMV, en el apartado B.1.11. del presente informe».

Respuesta de BBVA a la recomendación 40, año 2008

«El reglamento del Consejo prevé, en su artículo 33, entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de someter al Consejo de Administración un informe anual sobre la política de retribuciones de los consejeros. Dicho informe es aprobado por el Consejo de Administración y puesto a disposición de los accionistas en el momento de la convocatoria de la Junta General.

Dicho informe contiene explicación sobre los principios generales de la política retributiva de consejeros de BBVA, el sistema retributivo de consejeros ejecutivos y sus componentes que incluyen tanto su retribución fija como variable. Incentivación a largo plazo, distribución de la retribución total anual, sistema de previsión social y otras retribuciones; las principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos de BBVA; el sistema retributivo de consejeros no ejecutivos de BBVA, que incluye retribuciones fijas y el sistema de retribución con entrega diferida de acciones; la evolución de la retribución total del Consejo y la política futura, ofreciendo con ello la máxima transparencia en esta materia.

No obstante, dado que la legislación española no prevé la figura de la votación consultiva en la Junta General, el reglamento del Consejo de Administración de la sociedad no recoge esta posibilidad».

Respuesta de Cintra a la recomendación 40, año 2008

«El artículo 36.4 del reglamento del Consejo cumple con poner a disposición de los accionistas el informe sobre la política de retribuciones. Sin embargo, no se prevé con carácter preceptivo someter el informe a votación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día. En la medida en que el sometimiento a la Junta es sólo a efectos consultivos y que el objeto principal de la recomendación es la transparencia, se estima que se cumple suficientemente mediante la difusión pública de esta información y su específica puesta a disposición de los accionistas».

Respuesta de Cintra a la recomendación 41, año 2008

«El artículo 37.4 del reglamento del Consejo exige que la sociedad informe sobre la retribución individualizada percibida por cada consejero en virtud del desempeño de sus funciones como miembro del Consejo, desglosando los distintos conceptos, pero excluyendo la retribución individualizada de los consejeros ejecutivos por su función ejecutiva; no obstante, se estima que se cumple con el principio de transparencia al dar la remuneración total por tipología de consejero».

Existen muchos más ejemplos de esto. Pero, sin duda, el peor caso, que llega incluso a ser excepcional dentro del IBEX 35, es el de Grifols, que ni siquiera informa de las retribuciones del Consejo en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (únicamente informa de la retribución de los consejeros independientes):

Remuneración total por tipología de consejero año 2008

Tipología consejeros	Por sociedad	Por grupo
Ejecutivos	0	0
Externos dominicales	0	0
Externos independientes	180	0
Otros externos	0	0
Total	180	0

Respecto del beneficio atribuido a la sociedad dominante año 2008

Remuneración total consejeros (en miles de euros)	180
Remuneración total consejeros/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (expresado en porcentaje)	0

Respuesta de Grifols a la recomendación 40, año 2008

«El Consejo considera que la revelación de los salarios que perciben sus consejeros ejecutivos por el desarrollo de su trabajo afecta a su privacidad».

Respuesta de Grifols a la recomendación 41, año 2008

«El Consejo considera que la revelación de los salarios que perciben sus consejeros ejecutivos por el desarrollo de su trabajo afecta a su privacidad».

Otra cuestión es la respuesta de las empresas a las diferentes recomendaciones. Por ejemplo, en la recomendación 15, Criteria y OHL responden de muy diferente manera.

15. Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación, y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.

b) *La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.*

Respuesta de Criteria

«En la actualidad, un 18% del Consejo de Administración de la sociedad está formado por mujeres. Las mujeres representan el 40% de los consejeros independientes y, adicionalmente, presiden las dos comisiones del Consejo. Este porcentaje, a pesar de no ser el ideal y ser susceptible de incrementarse en cualquier momento, es muy superior a la media de las empresas del IBEX 35, que es del 6,86% de presencia femenina en los Consejos de Administración.

De hecho, Criteria CaixaCorp, con 3 consejeras, es una de las tres empresas del IBEX 35 con mayor número de mujeres en los Consejos de Administración (...). La primera con 5 consejeras en representación de personas jurídicas y las dos siguientes, entre las que está Criteria CaixaCorp, con 3 consejeras, ambas a título personal».

Asimismo, se enfatiza que los procedimientos de selección de miembros del Consejo de Administración no adolecen de sesgo alguno que obstaculice la selección de mujeres para dichos cargos dentro de la sociedad.

Los datos referentes a la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 son del informe realizado por la empresa INFORMA del grupo CESCE titulado *Igualdad en el IBEX –junio 2008–*, Dirección de Estudios y Calidad. No se ha tenido en consideración el dato referente a Banco Santander, según el cual existen 3 mujeres en el Consejo de Administración del banco, por ser contradictorio con los datos del Informe Anual de Gobierno Corporativo del banco, de su web corporativa y de la web de la CNMV, donde figuran 2 mujeres como miembros del Consejo de Administración de dicha entidad financiera, que fue el dato que finalmente se ha considerado para el análisis.

Respuesta de OHL, Informe Anual de Gobierno Corporativo 2008

«15. Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación, y que, en particular, la Comisión de Nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

- a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.
- b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Ver epígrafes: B.1.2., B.1.27 y B.2.3.

Cumple Cumple parcialmente Explique No aplicable».

OHL tan sólo tiene 1 mujer en el Consejo y Criteria 3. La valoración que hacen ambas empresas de la misma recomendación difiere bastante.

Esto mismo sucede entre otras empresas y otras recomendaciones. Por ello, en este tercer informe hemos vuelto a seleccionar una serie de criterios homogéneos que pueden ser comparados con mayor facilidad entre unas empresas y otras. Los criterios seleccionados son:

1. Tamaño del Consejo:

9. *Que el Consejo tenga la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que su tamaño no sea inferior a cinco ni superior a quince miembros.*

2. Mujeres en el Consejo:

15. *Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación, y que, en particular, la Comisión de Nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:*

a) *Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.*

b) *La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.*

En este caso, se ha considerado el objetivo a alcanzar; es decir, que al menos el 40% de los miembros del Consejo sean mujeres. De momento, ninguna empresa cumple este criterio. Si rebajamos este criterio al 30% tampoco lo cumpliría ninguna empresa. En el 20%, lo cumplirían 4 empresas.

3. Representación de independientes en el Consejo de Administración:

13. *Que el número de consejeros independientes represente al menos un tercio del total de consejeros.*

A este criterio se ha añadido la recomendación 29:

29. *Que los consejeros independientes no permanezcan como tales durante un período continuado superior a doce años.*

Es decir, no se ha considerado como independientes a aquellos consejeros que permanecen más tiempo en el Consejo. En el informe se les ha reclasificado como *otros consejeros externos*.

4. Mujeres en la alta dirección:

Este es un criterio propio y quizá una extensión de la recomendación 15 que vimos anteriormente. Se han utilizado los mismos parámetros (más del 40%). Ninguna empresa cumple este criterio. En el 30% lo cumpliría Red Eléctrica Española y en el 20%, únicamente tres empresas.

5. Representación de independientes en la Comisión Ejecutiva:

42. Que cuando exista Comisión Delegada o Ejecutiva (en adelante, «Comisión Delegada»), la estructura de participación de las diferentes categorías de consejeros sea similar a la del propio Consejo y su secretario sea el del Consejo.

La exigencia aquí sería la misma que se ha considerado para el Consejo. Es decir, que haya al menos un tercio de independientes.

6. Comisión de Auditoría:

El Código en los cambios de forma explica que:

Se han flexibilizado ligeramente las reglas sobre composición de las Comisiones de Auditoría y de Retribuciones, de forma que, integradas exclusivamente por consejeros externos y presididas por un independiente, no deban estar compuestas necesariamente por una mayoría de independientes.

No obstante, en este informe se mantiene esta exigencia, pues estimamos que al ser comisiones de supervisión y control es una medida que sin duda favorece el buen gobierno de las sociedades.

7. Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

44. Que las reglas de composición y funcionamiento del Comité de Auditoría y de la Comisión o comisiones de Nombramientos y Retribuciones figuren en el reglamento del Consejo, e incluyan las siguientes:

c) Que sus presidentes sean consejeros independientes.

54. Que la mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos –o de Nombramientos y Retribuciones, si fueran una sola– sean consejeros independientes.

Y también se ha considerado, de la misma forma, la modificación comentada en el apartado anterior.

8. Comisión específica de RSE:

Este es un criterio propio. Se ha valorado si las empresas han creado una comisión específica que se encargue de los temas de RSE. Estimamos que las empresas que así lo han hecho, han empezado a integrar de alguna forma la RSE dentro de la estrategia de la empresa. Si bien no hay comisiones específicas de RSE, sí hay dos comisiones que incluyen esta denominación o al menos algo parecido. En Telefónica existe una *Comisión de Recursos Humanos, Reputación y Responsabilidad Corporativa* (no se entiende por qué obvia el social, ya que las definiciones comúnmente aceptadas son RSE o RSC) y en Repsol existe una Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa.

9. Primer ejecutivo-presidente del Consejo (coincidencia del cargo en una misma persona):

La posición del Código de Buen Gobierno:

*El debate aparece, sin embargo, a la hora de evaluar la posición del presidente en la organización y concretamente de determinar si es oportuno separar o acumular los cargos de presidente del Consejo y de primer ejecutivo de la sociedad. El Código es consciente de que cualquiera de las soluciones ofrece ventajas e inconvenientes. La acumulación de cargos puede proporcionar a la compañía un liderazgo claro en el ámbito interno y en el externo, así como reducir los costes de información y coordinación que alternativamente se generarían. Pero ello no debe hacernos olvidar **la principal desventaja que presenta esa solución: la concentración de mucho poder en manos de una única persona**. En estas circunstancias, a la vista también de la falta de uniformidad en la práctica internacional y de la inexistencia de base empírica para formular una recomendación precisa, el Código mantiene el criterio de no pronunciarse sobre la conveniencia o no de separar ambos cargos.*

No obstante, en la valoración de este criterio se ha optado por evitar el riesgo que especifica el Código (color). Por ello, hemos considerado que las sociedades que cumplen este criterio, tienen ambos cargos separados.

10. Votación consultiva (Informe sobre la Política Retributiva del Consejo):

Muy pocas empresas cumplen estrictamente este criterio según lo contempla el Código Unificado, incluso algunas de los que lo someten a votación.

11. Cláusulas de blindaje:

Se ha considerado que lo más transparente y adecuado es no tener este tipo de cláusulas en los Consejos de Administración.

12. Remuneración total del Consejo respecto del beneficio atribuido a la sociedad dominante:

Se ha considerado que este porcentaje no debe superar el 1,30%, que es la media de las empresas del IBEX en 2006 o la media de las empresas del IBEX en 2008, si excluimos a Prisa, que presenta un porcentaje muy elevado en relación con el resto (17%, la segunda empresa, 6,50%).

También hemos incluido en este porcentaje los planes de pensiones o las primas de seguro pagadas, ya que son salario diferido y, por tanto, deben considerarse como remuneración y no como *otro beneficio*, como así considera el modelo de la CNMV de gobierno corporativo.

13. Que la empresa auditora no facture más del 50% por otros trabajos diferentes a la auditoría de la sociedad del total facturado:

Este criterio es el único que se ha ponderado de otra forma. Si la empresa auditora no facturó nada por otros trabajos (0%) se ha estimado que cumple plenamente este criterio, y por ello se ha otorgado un punto. Si facturó menos del 50%, medio punto. Si facturó más, 0 puntos.

14. Restricciones estatutarias al ejercicio del derecho de voto:

1. Que los Estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.

Salvo el criterio 13, comentado anteriormente, todos los demás criterios puntúan por igual (1 punto, cumple; 0 puntos, no cumple). Como criterio negativo para nuestro estudio hemos seleccionado la retribución media de los consejeros (incluyendo las aportaciones a planes de pensiones; ver siguiente apartado «Criterios retributivos» y cuadro 16 de la página 40). De esta forma, se han visto penalizadas con -1 punto aquellas empresas que superan en 2 veces o más la retribución media del IBEX 35 (en el caso de Banesto hemos redondeado al alza, ya que prácticamente duplica la retribución media; la supera en 1,96 veces). Las empresas que sobrepasan la retribución media del IBEX 35 han sido penalizadas con -0,5 puntos.

Los resultados de esta comparativa se pueden ver en los cuadros de la página 20 y siguientes. Como se puede observar, tan sólo cuatro empresas superan, y por poco, más de la mitad de los criterios planteados. El resto se encuentra por debajo del 50%.

Criterios retributivos

Además de estos criterios, hemos valorado aparte, por su especial trascendencia, una serie de criterios retributivos:

- Retribución media consejero².
- Retribución media consejero ejecutivo³.
- Retribución media alta dirección.

Todas ellas son elevadas (más de 500.000 euros) y las de los consejeros ejecutivos 2 millones de euros. En el caso de las retribuciones de los consejeros destacan (por exceso) las retribuciones de Banco Santander, BBVA y Banco Sabadell. Todas ellas doblan, al menos, la retribución media de las empresas del IBEX 35.

En el caso de los consejeros ejecutivos destaca muy negativamente el caso de Iberdrola, que triplica la retribución media del IBEX 35, y también las de Banco Santander, Telefónica y Banco Sabadell.

² También hemos incluido aquí las aportaciones a planes de pensiones y/o primas de seguro pagadas.

³ No están incluidas las aportaciones a planes de pensiones, al no poder desagregar la información en algunos casos. La retribución media sería superior si se tuviera en cuenta.

En el caso de la alta dirección sucede lo mismo con Banco Santander, Telefónica y BBVA.

Una mención especial merecen los planes de pensiones. Tres ejemplos ilustrativos de ello:

Banco Santander

Obligaciones contraídas: por sociedad: 231,2 millones (sociedad) + 51,7 millones (grupo) = 282,9 millones de euros. Según datos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, el promedio de la cuenta de posición de un plan de pensiones del sistema de empleo asciende a 20 millones⁴. Es decir, el plan de pensiones de los consejeros del Banco Santander es 14 veces mayor que un plan promedio del sistema de empleo. Con un número de partícipes notablemente inferior.

BBVA

Obligaciones contraídas: 133,7 millones de euros. 6,6 veces mayor que un plan de pensiones promedio del sistema de empleo.

Banco Popular

«El importe total que corresponde a los consejeros actuales y anteriores, once en total, alcanza la cantidad de 56.132 miles de euros». 2,8 veces un plan de pensiones promedio del sistema de empleo con tan sólo el 0,94% de los partícipes.

La política de dividendos de las empresas del IBEX 35

La política de dividendos de las empresas del IBEX 35 sigue estando claramente orientada a maximizar el valor del accionista, en lugar de fomentar un crecimiento sostenible a largo plazo. Los dividendos significaron una media del 64% de los beneficios de las empresas del IBEX 35; en algunos casos superaron ampliamente el 90%. En ocasiones se complementaron con cargos a reservas. Estas políticas priman en exceso la retribución al accionista y descuidan la reinversión de beneficios especialmente necesaria en la situación económica en la que nos encontramos.

⁴ El número medio de partícipes asciende a 1.176. «Planes y Fondos de Pensiones. Informe Estadístico 2007».

Cuadros de conclusiones, gobierno corporativo 2008, Juntas de Accionistas 2009

Cuadro 1. Empresa modelo que cumple los 14 criterios de Buen Gobierno seleccionados

Indicadores Buen Gobierno	Empresa Buen Gobierno
Nº consejeros	5-15 miembros
% consejeras	>40%
% consejeros independientes	>33%
Mujeres en la alta dirección	>40%
% independientes C. Ejecutiva	>33%
Externos, mayoría indep., presidente indep., C. Auditoría	Sí
Externos, mayoría indep., presidente indep., C. N y R	Sí
Comisión específica de RSE	Sí
Primer ejecutivo-presidente Consejo	No
Votación consultiva sobre la política retributiva	Sí
Cláusulas de garantía o blindajes	0
Remuneración total cons./Benef. atribuido soc. dominante	<1,30% ⁵
Auditoría >50% otros trabajos	No
Restricciones estatutarias derecho de voto	No

⁵ Media de las empresas del IBEX 35 en 2006. Media de las empresas del IBEX en 2008 si eliminamos el efecto de Prisa (17%).

Cuadro 2. Empresa media del IBEX 35⁶

Indicadores Buen Gobierno	Media IBEX 35
Nº consejeros	14,42
% consejeras	8,59%
% consejeros independientes	33,08%
Mujeres en la alta dirección	7,04%
% independientes C. Ejecutiva	22,32%
Externos, mayoría indep., presidente indep., C. Auditoría	No
Externos, mayoría indep., presidente indep., C. N y R	No
Comisión específica de RSE	No
Primer ejecutivo-presidente Consejo	Sí
Votación consultiva sobre la política retributiva	No
Cláusulas de garantía o blindajes	8,3
Remuneración total cons./Benef. atribuido soc. dominante	1,85%⁷
Auditoría >50% otros trabajos	No
Restricciones estatutarias derecho de voto	No
Cumple	4 criterios de 14
	28,57%

⁶ En negrita o en rojo aparecen, a lo largo de todo este informe, aquellos parámetros que, en nuestra opinión, no siguen criterios de Buen Gobierno.

⁷ 1,96% si incluimos las aportaciones a planes de pensiones y las primas pagadas por seguros de vida, etc.

Cuadro 3. Porcentaje de criterios seleccionados que cumplen las empresas del IBEX 35

Empresa	Nº de criterios que cumple	% de criterios que cumple
Bankinter	9,0	64,29
REE	8,0	57,14
Inditex	7,5	53,57
Repsol	7,0	50,00
BBVA	6,5	46,43
Abengoa	6,5	46,43
BME	6,5	46,43
Cintra	6,5	46,43
Iberdrola Ren.	6,5	46,43
Indra	6,5	46,43
Ferrovial	6,0	42,86
Gas Natural	5,5	39,29
Iberdrola	5,0	35,71
Gamesa	5,0	35,71
OHL	5,0	35,71
Banco Santander	4,5	32,14
Grifols	4,5	32,14
Telefónica	4,5	32,14
Critería	4,5	32,14
Técnicas Reunidas	4,5	32,14
Abertis	4,0	28,57
Enagás	4,0	28,57
Iberia	4,0	28,57
Telecinco	4,0	28,57
Banco Sabadell	3,5	25,00
Acciona	3,5	25,00
Banesto	3,5	25,00
Endesa	3,0	21,43
Acerinox	3,0	21,43
Mapfre	3,0	21,43
Sacyr	3,0	21,43
Banco Popular	2,5	17,86
ACS	2,0	14,29
Prisa	1,5	10,71
FCC	1,5	10,71

Cuadros de años anteriores

Cuadro 1. Clasificación Gobierno Corporativo 2007 y Juntas de Accionistas 2008

Posición	Empresa	Puntuación
1	Inditex	7
2	Bankinter	6,5
3	Ferrovial	6,25
4	Iberdrola Ren.	6,25
5	Indra	5,75
6	BBVA	5,5
7	Banco Santander	5
8	Banesto	5
9	Criteria	5
10	BME	4,75
11	Gas Natural	4,5
12	REE	4,5
13	Repsol	4,25
14	Banco Sabadell	4,25
15	Gamesa	3,75
16	Iberia	3,75
17	Iberdrola	3,5
18	Cintra	3
19	Acciona	2,5
20	Telefónica	2,5
21	Enagás	2,25
22	Mapfre	2,25
23	Técnicas Reunidas	2,25
24	Banco Popular	2
25	FCC	2
26	Sacyr	2
27	Telecinco	2
28	Sogecable	1,75
29	Grifols	1,5
30	Abertis	1,25
31	Endesa	1,25
32	Unión Fenosa	1,25
33	ACS	1
34	Abengoa	0,75
35	Acerinox	0

NOTA: Los criterios utilizados en los años anteriores (cuadros 1 y 2) no son plenamente homogéneos a los utilizados en este estudio, ya que han sido introducidos nuevos parámetros. No obstante, se han incluido como referencia de interés.

Cuadro 2. Clasificación Gobierno Corporativo 2006 y Juntas de Accionistas 2007

Posición	Empresa	Puntuación
1	Altadis	7,5
2	Bankinter	7,5
3	Indra	7,5
4	Inditex	7,25
5	Repsol YPF	7
6	Ferrovial	6,75
7	Banco Santander	6,5
8	Iberdrola	6,5
9	REE	6
10	Banco Popular	5,5
11	BBVA	5,5
12	Endesa	5,25
13	Sogecable	5
14	Banesto	4,75
15	Gas Natural	4,75
16	Telefónica	4,75
17	Mapfre	4,5
18	Acciona	4
19	Cintra	4
20	Inmobiliaria Colonial (Colonial)	4
21	Gamesa	4
22	Acerinox	3,5
23	Telecinco	3,25
24	Sacyr	3
25	Abertis	2,5
26	Grupo Inmocaral (Colonial)	2,5
27	Iberia	1,75
28	Agbar	1,5
29	Unión Fenosa	1
30	NH Hoteles	0,75
31	Banco Sabadell	0,5
32	Enagás	0,5
33	Metrovacesa	0,5
34	Antena 3 Tv	0
35	FCC	0
36	ACS	-0,25

NOTA: Los criterios utilizados en los años anteriores (cuadros 1 y 2) no son plenamente homogéneos a los utilizados en este estudio, ya que han sido introducidos nuevos parámetros. No obstante, se han incluido como referencia de interés.

Cuadros de criterios seleccionados gobierno corporativo 2008, Juntas de Accionistas 2009

Cuadro 1. Tamaño de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35

Empresas	Consejeros	Puntuación
Bankinter	9	1
Cintra	9	1
Grifols	9	1
Inditex	9	1
Endesa	10	1
Gamesa	10	1
Técnicas Reunidas	10	1
Acciona	11	1
Ferrovial	11	1
REE	11	1
Banco Sabadell	12	1
Iberia	12	1
OHL	12	1
Telecinco	13	1
Banesto	14	1
BBVA	14	1
Abengoa	15	1
Acerinox	15	1
BME	15	1
Iberdrola	15	1
Iberdrola Ren.	15	1
Indra	15	1
Sacyr	15	1
Enagás	16	0
Repsol	16	0
Criteria	17	0
Gas Natural	17	0
Telefónica	17	0
Prisa	18	0
ACS	19	0
Banco Santander	19	0
Abertis	20	0
Banco Popular	20	0
FCC	21	0
Mapfre	24	0

Media IBEX 35: 14,42

Cuadro 2. Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35

Empresas	% consejeras	Puntuación
REE	27,27	0
Inditex	22,22	0
Abengoa	20	0
Indra	20	0
FCC	19	0
Acciona	18	0
Criteria	17,64	0
Banesto	14,20	0
BME	13,30	0
Iberdrola	13,30	0
Grifols	11,11	0
Banco Santander	10,50	0
Endesa	10	0
Ferrovial	9	0
Banco Sabadell	8,30	0
OHL	8,30	0
BBVA	7,10	0
Acerinox	6,67	0
Iberdrola Ren.	6,60	0
Enagás	6,25	0
Repsol	6,25	0
Telefónica	5,80	0
Prisa	5,55	0
Abertis	5	0
Banco Popular	5	0
Mapfre	4,16	0
ACS	0	0
Bankinter	0	0
Cintra	0	0
Gamesa	0	0
Gas Natural	0	0
Iberia	0	0
Sacyr	0	0
Técnicas Reunidas	0	0
Telecinco	0	0

Media IBEX 35: **8,59%**

Cuadro 3. Independientes en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35

Empresas	% independientes	Puntuación
BBVA	64,28	1
REE	63,63	1
Banco Sabadell	50	1
Repsol	50	1
Telefónica	47,05	1
Indra	46,70	1
Ferrovial	45	1
Grifols	44,44	1
Inditex	44,44	1
Enagás	43,75	1
Banesto	42,80	1
Banco Santander	42,10	1
Gamesa	40	1
Acciona	36	1
Gas Natural	35,39	1
Abengoa	33,33	1
Iberdrola	33	1
Iberdrola Ren.	33,33	1
Iberia	33,33	1
BME	33,30	1
Bankinter	33,00	1
Cintra	33	1
Telecinco	30,76	0
Criteria	29,41	0
Mapfre	29,16	0
Banco Popular	25	0
OHL	25	0
Abertis	20	0
ACS	16	0
FCC	14,28	0
Acerinox	13,33	0
Endesa	10	0
Técnicas Reunidas	10	0
Sacyr	6,66	0
Prisa	0	0

Media IBEX 35: 33,08%

Cuadro 4. Mujeres en la alta dirección de las empresas del IBEX 35

Empresas	% mujeres	Puntuación
REE	33	0
Iberdrola Ren.	25	0
Criteria	20	0
Inditex	19,04	0
Prisa	16,60	0
Repsol	16,60	0
Grifols	16	0
Sacyr	14,28	0
Iberdrola	12,50	0
Telecinco	12	0
Gamesa	11,11	0
Iberia	11,11	0
Banco Sabadell	10	0
Indra	9	0
Acciona	6,45	0
Técnicas Reunidas	4,50	0
Banco Santander	4,35	0
Endesa	2,63	0
ACS	2	0
Abengoa	0	0
Abertis	0	0
Acerinox	0	0
Banco Popular	0	0
Banesto	0	0
Bankinter	0	0
BBVA	0	0
BME	0	0
Cintra	0	0
Enagás	0	0
FCC	0	0
Ferrovial	0	0
Gas Natural	0	0
Mapfre	0	0
OHL	0	0
Telefónica	0	0

Media IBEX 35: **7,04%**

Cuadro 5. Independientes en la Comisión Ejecutiva de las empresas del IBEX 35

Empresas	% independientes	Puntuación
Abengoa	No tiene Comisión Ejecutiva ⁸	1
Cintra	No tiene Comisión Ejecutiva	1
Criteria	No tiene Comisión Ejecutiva	0
Enagás	No tiene Comisión Ejecutiva	1
Gamesa	No tiene Comisión Ejecutiva	1
Grifols	No tiene Comisión Ejecutiva	1
OHL	No tiene Comisión Ejecutiva	0
REE	No tiene Comisión Ejecutiva	1
Técnicas Reunidas	No tiene Comisión Ejecutiva	0
BBVA	66,60	1
Acciona	57,14	1
Indra	50	1
Telefónica	44,44	1
Inditex	42,85	1
Bankinter	40	1
Repsol	37,50	1
Iberia	33,33	1
Banco Santander	30	0
Banco Popular	28,57	0
BME	28,57	0
Ferrovial	28,57	0
Telecinco	28,57	0
Gas Natural	25	0
Iberdrola Ren.	25	0
Banesto	14,28	0
Abertis	0	0
Acerinox	0	0
ACS	0	0
Banco Sabadell	0	0
Endesa	0	0
FCC	0	0
Iberdrola	0	0
Mapfre	0	0
Prisa	0	0
Sacyr	0	0

Media IBEX 35: **22,32%**

⁸ Para la puntuación de las empresas que no tienen Comisión Ejecutiva, se ha valorado la presencia de consejeros independientes en el Consejo. Si ésta era superior al 33%, se ha considerado que las empresas cumplían con este criterio.

Cuadro 6. La Comisión de Auditoría en las empresas del IBEX 35

Empresas	Externos (mayoría independientes) y presidente independiente	Puntuación
Abengoa	No	0
Abertis	Sí	1
Acciona	No	0
Acerinox	No	0
ACS	No	0
Banco Popular	No	0
Banco Sabadell	Sí	1
Banco Santander	Sí	1
Banesto	No	0
Bankinter	Sí	1
BBVA	Sí	1
BME	Sí	1
Cintra	No	0
Criteria	Sí	1
Enagás	No	0
Endesa	No	0
FCC	No	0
Ferrovial	Sí	1
Gamesa	No	0
Gas Natural	No	0
Grifols	Sí	1
Iberdrola	Sí	1
Iberdrola Ren.	No	0
Iberia	No	0
Inditex	Sí	1
Indra	Sí	1
Mapfre	No	0
OHL	No	0
Prisa	No	0
REE	Sí	1
Repsol	Sí	1
Sacyr	No	0
Técnicas Reunidas	No	0
Telecinco	No	0
Telefónica	No	0
Sí cumplen este criterio (nº empresas)	14	
No cumplen este criterio (nº empresas)	21	

Cuadro 7. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en las empresas del IBEX 35

Empresas	Externos (mayoría independientes) y presidente independiente	Puntuación
Abengoa	No	0
Abertis	No	0
Acciona	No	0
Acerinox	No	0
ACS	No	0
Banco Popular	No	0
Banco Sabadell	Sí	1
Banco Santander	Sí	1
Banesto	Sí	1
Bankinter	Sí	1
BBVA	Sí	1
BME	Sí	1
Cintra	No tiene Comisión	0
Criteria	Sí	1
Enagás	No	0
Endesa	No	0
FCC	No	0
Ferrovial	Sí	1
Gamesa	No	0
Gas Natural	Sí	1
Grifols	No	0
Iberdrola	No	0
Iberdrola Ren.	Sí	1
Iberia	No	0
Inditex	Sí	1
Indra	Sí	1
Mapfre	No	0
OHL	No	0
Prisa	No	0
REE	No	0
Repsol	Sí	1
Sacyr	No	0
Técnicas Reunidas	No	0
Telecinco	No	0
Telefónica	Sí	1
Sí cumplen este criterio (nº empresas)	14	
No cumplen este criterio (nº empresas)	21	

Cuadro 8. Comisiones específicas de RSE en las empresas del IBEX 35

Empresa	Comisión RSE	Puntuación
Abengoa	No	0
Abertis	No	0
Acciona	No	0
Acerinox	No	0
ACS	No	0
Banco Popular	No	0
Banco Sabadell	No	0
Banco Santander	No	0
Banesto	No	0
Bankinter	No	0
BBVA	No	0
BME	No	0
Cintra	No	0
Critería	No	0
Enagás	No	0
Endesa	No	0
FCC	No	0
Ferrovial	No	0
Gamesa	No	0
Gas Natural	No	0
Grifols	No	0
Iberdrola	No	0
Iberdrola Ren.	No	0
Iberia	No	0
Inditex	No	0
Indra	No	0
Mapfre	No	0
OHL	No	0
Prisa	No	0
REE	No	0
Repsol	Sí	1
Sacyr	No	0
Técnicas Reunidas	No	0
Telecinco	No	0
Telefónica	Sí	1
Sí	2	
No	33	

Cuadro 9. Primer ejecutivo de la sociedad y presidente del Consejo de Administración⁹

Empresa	Presidente-primer ejecutivo	Puntuación
Abengoa	Sí	0
Abertis	No	1
Acciona	Sí	0
Acerinox	Sí	0
ACS	Sí	0
Banco Popular	Sí	0
Banco Sabadell	Sí	0
Banco Santander	Sí	0
Banesto	Sí	0
Bankinter	Sí	0
BBVA	Sí	0
BME	Sí	0
Cintra	No	1
Criteria	Sí	0
Enagás	Sí	0
Endesa	Sí	0
FCC	Sí	0
Ferrovial	Sí	0
Gamesa	Sí	0
Gas Natural	No	1
Grifols	Sí	0
Iberdrola	Sí	0
Iberdrola Ren.	No	1
Iberia	Sí	0
Inditex	Sí	0
Indra	Sí	0
Mapfre	Sí	0
OHL	No	1
Prisa	No	1
REE	Sí	0
Repsol	Sí	0
Sacyr	Sí	0
Técnicas Reunidas	Sí	0
Telecinco	No	1
Telefónica	Sí	0
No	7	
Sí	28	

⁹ Coincide la misma persona en el cargo.

Cuadro 10. Votación consultiva del Informe sobre la Política Retributiva en las empresas del IBEX 35

Empresa	Votación consultiva	Puntuación
Abengoa	Sí	1
Abertis	No	0
Acciona	No	0
Acerinox	No	0
ACS	No	0
Banco Popular	Sí	1
Banco Sabadell	No	0
Banco Santander	No	0
Banesto	No	0
Bankinter	Sí	1
BBVA	No	0
BME	No	0
Cintra	No	0
Criteria	No	0
Enagás	No	0
Endesa	No	0
FCC	No	0
Ferrovial	No	0
Gamesa	No	0
Gas Natural	No	0
Grifols	No	0
Iberdrola	No	0
Iberdrola Ren.	No	0
Iberia	No	0
Inditex	No	0
Indra	No	0
Mapfre	Sí	1
OHL	Sí	1
Prisa	No	0
REE	Sí	1
Repsol	No	0
Sacyr	Sí	1
Técnicas Reunidas	No	0
Telecinco	No	0
Telefónica	No	0
Sí	7	
No	28	

Cuadro 11. Cláusulas de blindaje en las empresas del IBEX 35

Empresas	Blindajes	Puntuación
Abengoa	0	1
Bankinter	0	1
BME	0	1
Cintra	0	1
Ferrovial	0	1
Técnicas Reunidas	0	1
Criteria	3	0
REE	3	0
Abertis	4	0
Sacyr	4	0
Iberdrola Ren.	5	0
Grifols	6	0
Telecinco	6	0
Acciona	7	0
Banesto	7	0
FCC	7	0
Enagás	9	0
Gamesa	9	0
Iberdrola	9	0
Iberia	9	0
Inditex	9	0
Prisa	9	0
Telefónica	9	0
Acerinox	10	0
ACS	10	0
Mapfre	10	0
Gas Natural	11	0
Indra	13	0
Banco Sabadell	14	0
Repsol	14	0
BBVA	15	0
Banco Santander	29	0
Endesa	33	0
Banco Popular	_10	0
OHL	_11	0

Media IBEX 35: **8,30**

¹⁰ En el punto B.1.13 del Informe Anual de Gobierno Corporativo (modelo CNMV) no aparece información sobre el número de blindajes. Por ello no ha obtenido puntuación en este apartado.

¹¹ En el punto B.1.13 del Informe Anual de Gobierno Corporativo (modelo CNMV) no aparece información sobre el número de blindajes. Por ello no ha obtenido puntuación en este apartado.

Cuadro 12. Remuneración total del Consejo/Beneficio atribuido sociedad dominante

Empresa	% benef. (incluye aportaciones planes pensiones y/o primas seguro vida)	Ap/Primas	Puntuación
Grifols	Informa únicamente sobre la retribución de los consejeros independientes		0
Ferrovial	No hay beneficio		0
Sacyr	No hay beneficio		0
Prisa	17		0
Abengoa	6,50		0
Iberia	5,10		0
Indra	4,31		0
Acerinox	2,80		0
Banco Sabadell	2,57 (1,50 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	0
FCC	2,20		0
Banesto	1,77 (1,50 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	0
Acciona	1,60		0
Cintra	1,50		0
Telecinco	1,50		0
BME	1,48 (1,10 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	0
Bankinter	1,30		1
Mapfre	1,22 (1,00 sin considerar ap. PP)	Incluye primas seguro vida	1
Abertis	1,13 (0,80 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Enagás	1		1
Técnicas Reunidas	1		1
OHL	0,95		1
REE	0,87 (0,87 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
ACS	0,82 (0,70 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Banco Popular	0,80 (0,29 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Gamesa	0,80		1
Iberdrola Ren.	0,70		1
Banco Santander	0,67 (0,40 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
BBVA	0,64 (0,30 sin considerar ap. PP)	Incluye PP ¹²	1
Gas Natural	0,51 (0,50 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Repsol	0,50 (0,40 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Inditex	0,41		1
Criteria	0,40		1
Iberdrola	0,40		1
Telefónica	0,30 (0,30 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Endesa	0,10 (0,10 sin considerar ap. PP)	Incluye aportaciones PP	1
Media IBEX 35	1,96		
Media IBEX 35 (sin aportaciones PP/primas seg.)	1,85		

¹² Para homogeneizar el dato con el resto de entidades, hemos considerado la diferencia de las obligaciones contraídas por planes de pensiones entre 2008 y 2007, como las aportaciones de 2008.

Cuadro 13. Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría

Empresa	Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %) (más del 50%)	Sociedad	Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %) (más del 50%)	Grupo	Puntuación
Abengoa	No				0,5
Abertis	73	X			0
Acciona	59,12	X			0
Acerinox	0				1
ACS	No				0,5
Banco Popular	No				0,5
Banco Sabadell	No				0,5
Banco Santander	No				0,5
Banesto	53,30	X			0
Bankinter	57	X			0
BBVA	No				0,5
BME	No				0,5
Cintra	No				0,5
Criteria	No				0,5
Enagás	88	X			0
Endesa	No				0,5
FCC	No				0,5
Ferrovial	51,67	X			0
Gamesa			55,79	X	0
Gas Natural	No				0,5
Grifols	No				0,5
Iberdrola	No				0,5
Iberdrola Ren.	No				0,5
Iberia	78,10	X	69,99	X	0
Inditex	No				0,5
Indra	No				0,5
Mapfre	82,49	X			0
OHL	80,95	X			0
Prisa			56,10	X	0
REE	0				1
Repsol	No				0,5
Sacyr	59,94	X			0
Técnicas Reunidas	No				0,5
Telecinco	0				1
Telefónica	No				0,5
0%	3 empresas				
<50%	20 empresas				
>50%	12 empresas				

Cuadro 14. Restricciones estatutarias al ejercicio del derecho de voto

Empresas	Restricciones estatutarias ejercicio derecho de voto	Puntuación
Abengoa	No	1
Abertis	No	1
Acciona	No	1
Acerinox	No	1
ACS	No	1
Banco Popular	Sí (10%)	0
Banco Sabadell	Sí (10%)	0
Banco Santander	No	1
Banesto	No	1
Bankinter	No	1
BBVA	No	1
BME	No	1
Cintra	No	1
Criteria	No	1
Enagás	Sí (3%), legal y estatutaria	1
Endesa	No	1
FCC	No	1
Ferrovial	No	1
Gamesa	No	1
Gas Natural	No	1
Grifols	No	1
Iberdrola	Sí (3%) legal y 10% estatutaria	1
Iberdrola Ren.	No	1
Iberia	No	1
Inditex	No	1
Indra	No	1
Mapfre	No	1
OHL	No	1
Prisa	No	1
REE	Sí, legal 3%, 1% sector eléctrico	1
Repsol	Sí (3%) legal y 10% estatutaria	1
Sacyr	No	1
Técnicas Reunidas	No	1
Telecinco	No	1
Telefónica	Sí (10%)	0
Restricciones estatutarias	3	
Restricciones legales y estatutarias	4	
No hay restricciones	28	

Cuadro 15. Retribución media de los consejeros del IBEX 35

Empresa	Ret. media (en miles de euros)
Grifols	No informa
Banco Santander	2.089,26
Telefónica	1.237,18
BBVA	1.156,93
Endesa	864,30
Baco Sabadell	843,67
Banesto	837,43
Prisa	785,94
Iberdrola	745,60
Acciona	682,36
ACS	677,79
Repsol	643,81
Abengoa	609,73
Inditex	573,78
Indra	524,20
Ferrovial	465,55
Mapfre	409,67
Bankinter	375,22
FCC	358,05
Sacyr	352,07
Gas Natural	331,82
Telecinco	313,85
Gamesa	262,90
Criteria	259,29
Abertis	240,60
REE	226,00
Acerinox	192,30
Iberdrola Ren.	174,53
Enagás	158,31
Banco Popular	151,35
BME	136,80
Técnicas Reunidas	131,80
Iberia	128,42
OHL	120,42
Cintra	109,22

Media IBEX 35: **505,00**

Cuadro 16. Retribución media de los consejeros del IBEX 35 (incluye aportaciones a planes de pensiones)

Empresa	Ret. media (en miles de euros)	Ap PP/ Primas seguro vida	Número de veces que supera la retribución media	Puntuación
Grifols	No informa	-	-	-1
Banco Santander	3.508,95	Incluye aportaciones PP	5,54851849	-1
BBVA ¹³	2.465,43	Incluye aportaciones PP	3,89845507	-1
Banco Sabadell	1.447,42	Incluye aportaciones PP	2,28872929	-1
Telefónica	1.240,12	Incluye aportaciones PP	1,96093668	-1
Banesto	991,00	Incluye aportaciones PP	1,56701629	-0,5
Endesa	909,90	Incluye aportaciones PP	1,43877712	-0,5
Repsol	811,31	Incluye aportaciones PP	1,28288193	-0,5
ACS	793,79	Incluye aportaciones PP	1,25517847	-0,5
Prisa	785,94		1,24276568	-0,5
Iberdrola	745,60		1,17897815	-0,5
Acciona	682,36		1,07898006	-0,5
Abengoa	609,73		0,96413405	0
Inditex	573,78		0,90728820	0
Indra	524,20		0,82888995	0
Mapfre	498,92	Incluye primas seguro vida	0,78891601	0
Ferrovial	465,55		0,73614978	0
Banco Popular	420,90	Incluye aportaciones PP	0,66554708	0
Bankinter	375,22		0,59331569	0
FCC	358,05		0,56616567	0
Sacyr	352,07		0,55670981	0
Gas Natural	340,71	Incluye aportaciones PP	0,53874684	0
Abertis	338,40	Incluye aportaciones PP	0,53509416	0
Telecinco	313,85		0,49627453	0
Gamesa	262,90		0,41570997	0
Critería	259,29		0,41000167	0
REE	227,09	Incluye aportaciones PP	0,35908550	0
Acerinox	192,30		0,30407390	0
BME	184,53		0,29178760	0
Iberdrola Ren.	174,53		0,27597513	0
Enagás	158,31		0,25032729	0
Técnicas Reunidas	131,80		0,20840842	0
Iberia	128,42		0,20306381	0
OHL	120,42		0,19041383	0
Cintra	109,22		0,17270385	0
Media IBEX 35	632,41			

¹³ En el caso de BBVA, para homogeneizar la información hemos considerado como aportaciones a planes de pensiones la diferencia de las obligaciones contraídas entre 2007 y 2008.

Cuadro 17. Retribución media de los consejeros ejecutivos del IBEX 35¹⁴

Empresa	Ret. med. consejero ejecutivo (en miles de euros)	Número de veces que supera la retribución media
Grifols	No informa	-
Iberdrola	6.516,00	3,25934208
Banco Santander	5.855,67	2,92904108
Telefónica	5.320,67	2,66143088
Banco Sabadell	4.319,00	2,16038957
BBVA	3.976,00	1,98881893
Repsol	3.083,00	1,54213500
Indra	3.023,00	1,51212264
Abengoa	2.470,00	1,23550874
Banesto	2.391,25	1,19611752
ACS	2.321,00	1,16097805
Criteria	2.112,00	1,05643500
Endesa	2.106,00	1,05343377
Acciona	1.988,00	0,99440946
Prisa	1.937,17	0,96898399
Abertis	1.825,00	0,91287589
Ferrovial	1.707,00	0,85385159
FCC	1.585,33	0,79299153
Gas Natural	1.454,00	0,72729948
Enagás	1.420,00	0,71029247
Inditex	1.377,33	0,68894868
Sacyr	1.342,33	0,67144148
Bankinter	1.216,00	0,60825046
Acerinox	1.186,00	0,59324428
Mapfre	859,00	0,42967693
Cintra	803,00	0,40166539
Telecinco	793,00	0,39666333
Iberdrola Ren.	790,00	0,39516271
REE	782,00	0,39116107
Gamesa	764,50	0,38240746
OHL	743,00	0,37165303
Banco Popular	742,75	0,37152798
BME	707,50	0,35389572
Técnicas Reunidas	330,50	0,16531807
Iberia	125,00	0,06252575

Retribución media **1.999,18**

¹⁴ No incluye aportaciones a planes de pensiones.

Cuadro 18. Retribución media de la alta dirección del IBEX 35

Empresa	Ret. med. alta dirección (en miles de euros)	Número de veces que supera la retribución media
Banco Santander	3.630,04	5,34588617
Telefónica	2.355,83	3,46938299
BBVA	1.704,75	2,51055070
Repsol	1.077,17	1,58632638
Iberdrola	1.006,75	1,48262028
Prisa	925,92	1,36358358
Indra	797,73	1,17480077
Banesto	741,82	1,09246325
Endesa	738,32	1,08730887
Acerinox	640,00	0,94251500
Gamesa	587,78	0,86561167
FCC	585,90	0,86284303
Gas Natural	576,20	0,84855804
ACS	536,04	0,78941522
Inditex	515,10	0,75857731
Iberdrola Ren.	482,17	0,71008197
Acciona	467,94	0,68912573
Mapfre	462,50	0,68111436
Ferrovial	460,57	0,67827208
Sacyr	413,29	0,60864379
BME	413,00	0,60821671
Banco Sabadell	376,45	0,55439027
OHL	372,56	0,54866154
Grifols	371,56	0,54718886
Bankinter	371,25	0,54673233
Iberia	363,67	0,53556942
Abertis	363,20	0,53487726
Abengoa	359,81	0,52988488
Banco Popular	353,30	0,52029773
Criteria	338,50	0,49850207
Telecinco	331,00	0,48745698
REE	319,67	0,47077152
Enagás	271,50	0,39983254
Cintra	271,00	0,39909620
Técnicas Reunidas	183,91	0,27084052
Retribución media	679,03	

Cuadro 19. Reparto de dividendos de las empresas del IBEX 35

Empresa	Dividendos (%)
Sacyr	No tuvo beneficios y repartió dividendos
Banco Santander	99
Iberdrola	99
Inditex	96
BME	89
Acerinox	88
Criteria	87
Telefónica	85
Acciona	81
Iberdrola Ren.	80
REE	80
Abertis	78
Cintra	78
Endesa	78
Telecinco	78
Repsol	77
Grifols	75
Técnicas Reunidas	72
OHL	68
BBVA	66
Ferrovial	63
Enagás	61
Bankinter	60
ACS	59
FCC	58
Gas Natural	58
Banco Sabadell	57
Banesto	57
Indra	54
Gamesa	53
Banco Popular	46
Mapfre	44
Abengoa	30
Iberia	0
Prisa	0

Dividendo medio/Beneficio **64,40**

El gobierno corporativo en las empresas del IBEX (2008) y las Juntas de Accionistas (2009)

ABENGOA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	2
Nº consejeras 2008	3 (20%)
% independientes en Consejo	5 (33,33%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0/16
Nº mujeres en la alta dirección 2008	0/16 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	5	3¹⁵	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	5	3¹⁶	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

¹⁵ Abengoa tiene un consejero ejecutivo en esta comisión.

¹⁶ Abengoa tiene un consejero ejecutivo en esta comisión.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo Sí

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	0
Órgano que autoriza las cláusulas	–
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	6.852	9.146	33%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	5,69	6,5	14
Remuneración media consejero	456,80	609,73	33%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	5.614	7.410	2.807	2.470	–12%
Dominicales	451	666	64,43	95,14	48%
Independientes	787	1.070	157,40	214	36%
Externos	–	–	–	–	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.247	974	216,47	64,93	–70%
Retribución variable	2.661	6.162	177,40	410,80	132%
Dietas	944	2.010	62,93	134	113%
Atenciones estatutarias	–	–	–	–	–
Otros	–	–	–	–	–

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.757
Nº miembros alta dirección	16
Retribución media	359,81
Incremento en retribución media	28%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	4.509
Nº miembros alta dirección	16
Retribución media	281,81

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	18	18

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	396	1.027	1.423
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	11	29	19,93

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	–
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	–
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	1.500
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta y los acuerdos adoptados del ejercicio analizado:** El 69,234% del capital estaba representado en la Junta (60,240% presencia física; 8,994% en representación).
- 2. Comentario de los diferentes puntos del orden del día (Junta 2009):**
 - Abengoa propone destinar un 70% del beneficio a reservas voluntarias.
 - Al menos en la propuesta de acuerdos, Abengoa no separa en puntos independientes del orden del día la ratificación, nombramiento y reelección de consejeros.
 - La información contenida en el punto 4 del orden del día (reelección del auditor) es, en nuestra opinión, insuficiente. Nos remite a un acuerdo que tomó el Consejo el 10 de marzo. Su contenido no se incluye en la propuesta.
 - Somete a votación un buen informe sobre la política de retribuciones. No obstante, aumentó la retribución del Consejo respecto del beneficio atribuido a la sociedad dominante un 14%, del 5,69% al 6,5%. La retribución del consejero ejecutivo es elevada (3,5 millones de euros; un 38% de la retribución del Consejo). También lo es la del vicepresidente (2,9 millones de euros; un 32%).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Abengoa considera que cumple el resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	26
Explica las recomendaciones	Abengoa considera que sólo incumple parcialmente la recomendación 26

ABERTIS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	21
Nº miembros 2008	20
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (5%)
% independientes en Consejo	4 (20%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0/15
Nº mujeres en la alta dirección 2008	0/15 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	9	0	Dominical
Auditoría	3	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	1	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No¹⁷**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	4
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	4.028	4.812	19%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,58	0,80	38
Remuneración media consejero	191,81	240,60	25%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes de pensiones)	5.437	6.768	24%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes de pensiones)	0,78	1,13	44
Remuneración media consejero (incluye planes de pensiones)	258,90	338,40	31%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	1.650	1.825	1.650	1.825	11%
Dominicales	2.009	2.582	125,56	172,13	37%
Independientes	369	405	92,25	101,25	10%
Externos	-	-	-	-	-

¹⁷ En nuestra opinión, no en los términos que recomienda el Código Unificado. Abertis considera que sí cumple esta recomendación.

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	4.007	4.780	190,81	239	25%
Retribución variable	–	9	–	0,45	–
Dietas	21	23	1	1,15	15%
Atenciones estatutarias	–	–	–	–	–
Otros	–	–	–	–	–

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	–	–	–	–	–
Créditos concedidos	–	–	–	–	–
Aportaciones planes pensiones	1.409	1.956	67,10	97,80	46%
Obligaciones contraídas planes pensiones	–	–	–	–	–
Primas de seguros de vida	32	32	1,52	1,60	5%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	–	–	–	–	–

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.448
Nº miembros alta dirección	15
Retribución media	363,20
Incremento en retribución media	13%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	4.826
Nº miembros alta dirección	15
Retribución media	321,73

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	23	15	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	59	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	506	249	755
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	73	14	30,55

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	1.000
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta y los acuerdos adoptados del ejercicio analizado:** 74,59% (29,33% presencia física; 45,26% representación).
- 2. Comentario de los diferentes puntos del orden del día (Junta 2009):**
 - Abertis destina un 78% del beneficio a dividendos.
 - El informe sobre la política de retribuciones es manifiestamente mejorable. Además no lo somete a votación en un punto independiente del orden del día, como el Código Unificado de Buen Gobierno recomienda.
 - Se produce una ampliación de capital con cargo a reservas de 100 millones de euros. Se entrega una acción nueva por cada 20 antiguas. Este *premio* a los accionistas se suma al generoso dividendo anterior.
 - El auditor lleva 23 años trabajando con la sociedad y 15 con el grupo. En el caso de la sociedad, el auditor ha facturado medio millón de euros por trabajos diferentes a la auditoría (73% de la facturación a la sociedad).
 - El Plan de Opciones está únicamente destinado a *empleados clave*, que serán elegidos exclusivamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	26, 44
Explica las recomendaciones	9, 13, 15, 41, 42, 54

ACCIONA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	12
Nº miembros 2008	11
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	2 (18%)
% independientes en Consejo	4 (36%) ¹⁸
Nº mujeres en la alta dirección 2007	2
Nº mujeres en la alta dirección 2008	2/31 (6,45%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	4	Ejecutivo
Auditoría	3	2¹⁹	Otro consejero externo²⁰
Nombramientos y Retribuciones	3	1²¹	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

¹⁸ Según Acciona son 6 consejeros independientes (55%). No obstante, en nuestra opinión, Alejandro Echevarría Busquet y Carlos Espinosa de los Monteros Bernaldo de Quirós deberían ser clasificados como *otros consejeros externos*, ya que fueron nombrados por primera vez miembros del Consejo en 1994; de esta forma, superan los 12 años de plazo máximo recomendado para los consejeros independientes por el Código Unificado de Buen Gobierno.

¹⁹ Tres según Acciona. Ver nota 18.

²⁰ Independiente según Acciona. Ver nota 18.

²¹ Tres según Acciona. Ver nota 18.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	7
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	7.705	7.506	-3%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,80	1,60	100
Remuneración media consejero	642,08	682,36	6%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	6.955	5.964	2.318,33	1.988	-14%
Dominicales	100	75	50	75	50%
Independientes	650	650	108,33	108,33	0%
Externos	-	817	-	817	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	2.704	1.256	225,33	114,18	-49%
Retribución variable	3.399	4.462	283,25	405,64	43%
Dietas	9	929	0,75	84,45	11.161%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	219	-	19,91	-
Otros	1.593	640	132,75	58,18	-56%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	14.506
Nº miembros alta dirección	31
Retribución media	467,94
Incremento en retribución media	-8%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	16.325
Nº miembros alta dirección	32
Retribución media	510,16

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	19	19	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	654	2.529	3.183
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	59,12	30,76	34,12

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta y los acuerdos adoptados del ejercicio analizado:** 80,116% (59,55% en presencia física y 20,55% en representación).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Acciona destina el 81% del beneficio a dividendos.
 - El auditor lleva 19 años trabajando para Acciona. En el caso de la sociedad, factura más del 50% por otros trabajos distintos del de auditoría. En el grupo y en el total no supera ese porcentaje.
 - El plan retributivo está diseñado única y exclusivamente para consejeros y directivos. El plazo de entrega de las acciones es 2009, 2010 y 2011. El plazo fijado de mantenimiento de las acciones es de tres años (medio plazo). En nuestra opinión, este tipo de planes deben estar vinculados a objetivos a largo plazo (5 ó 6 años) e incluir cláusulas que impidan su venta en, al menos, los dos años posteriores. Son 200.000 acciones (en términos económicos, la cantidad se movería desde los 11,2 millones de euros en mínimos a los 48 millones en máximos). El plan es un pago de parte de su retribución variable en acciones, lo que no significa ningún desembolso extra; no obstante, las cantidades son bastante significativas.
 - No hay votación consultiva sobre la política de retribuciones en la Junta General. El informe sobre la política de retribuciones del Consejo sólo individualiza las cantidades debidas a pertenencia al Consejo (las menos significativas); el resto de retribuciones variables y fijas aparecen agregadas.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	3
Explica las recomendaciones	4, 12, 29, 40, 41, 42

ACERINOX

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	1 (6,67%)
% independientes en Consejo	2 (13,33%) ²²
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0
Nº mujeres en la alta dirección 2008	0/4 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	6	0 ²³	Ejecutivo
Auditoría	5	1 ²⁴	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	1 ²⁵	Otro consejero externo ²⁶

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

²² Según Acerinox hay 3 consejeros independientes. En nuestra opinión, sólo hay 2; ya que José Ramón Guerediaga Mendiola es consejero independiente desde 1994 (superando claramente los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno).

²³ Según Acerinox hay 1 consejero independiente. Ver nota 22.

²⁴ En nuestra opinión, en este tipo de Comisiones, de Supervisión y Control, es recomendable que haya una mayoría de consejeros independientes.

²⁵ En opinión de Acerinox hay 2 consejeros independientes (ver nota 22).

²⁶ En opinión de Acerinox es independiente (ver nota 22).

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	Sí (12 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	10
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	10.846	2.882	-73%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	6,05	2,80	-54
Remuneración media consejero	723,07	192,13	-73%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	9.945	1.186	4.972,50	1.186	-76%
Dominicales	629	739	62,90	73,90	17%
Independientes	272	269	90,67	89,67	-1%
Externos	-	688	-	688	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.755	1.549	117	103,27	-12%
Retribución variable	2.842	1.038	189,47	69,20	-63%
Dietas	297	295	19,80	19,67	-1%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	5.952	-	396,80	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	2.560
Nº miembros alta dirección	4
Retribución media	640
Incremento en retribución media	5%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	3.039
Nº miembros alta dirección	5
Retribución media	607,80

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	5	5	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	20,8	27,8	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	0	0	0
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	0	0	0

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (1.000)
Voto electrónico	No
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta:** 83,64% (83,06% en representación; 0,58% presencia física).
- 2. Comentario de los diferentes puntos del orden del día (Junta 2009):**
 - Acerinox propone destinar el 88% del resultado a dividendos.
 - Presenta un informe de sostenibilidad que no sigue las directrices GRI.
 - Propone una devolución de aportaciones a los accionistas con cargo a la cuenta de “Prima de Emisión”. Es una retribución extra al accionista, que complementa el generoso dividendo anterior. En nuestra opinión, la retribución al accionista es excesiva, teniendo en cuenta además que los resultados consolidados de Acerinox han sido negativos en 2008.
 - En nuestra opinión hay demasiados consejeros dominicales (se propone la reelección de dos y el nombramiento de uno) y muy pocos consejeros independientes.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	25, 26, 50
Explica las recomendaciones	13, 17, 24, 40, 41, 54

ACS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	18
Nº miembros 2008	19
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	3 (16%)²⁷
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0
Nº mujeres en la alta dirección 2008	1/50 (2%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	0²⁸	Ejecutivo
Auditoría	4	1	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	0²⁹	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

²⁷ José María Aguirre González es consejero independiente desde 1995. José María Loizaga Viguri lo es desde 1989. En ambos casos los consideramos *otros consejeros externos*, no independientes, al haber superado los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno. Según ACS, hay 5 consejeros independientes.

²⁸ Según ACS, hay 1 consejero independiente. Ver nota 27.

²⁹ Según ACS hay 2 consejeros independientes. Ver nota 27.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	10
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	13.877	12.878	-7%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,90	0,70	-22
Remuneración media consejero	770,94	677,79	-12%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	15.887	15.082	-5%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	1,02	0,82	-20
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	882,61	793,79	-10%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	10.692	9.284	2.673	2.321	-13%
Dominicales	2.474	1.639	274,89	182,11	-34%
Independientes	711	716	142,20	143,20	1%
Externos	-	1.239	-	1.239	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.036	3.395	168,67	178,68	6%
Retribución variable	3.331	3.483	185,06	183,32	-1%
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	4.026	4.657	223,67	245,11	10%
Opciones s/ acciones	1.924	1.283	106,89	67,53	-37%
Otros	1.560	60	86,67	3,16	-96%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	2.010	2.204	111,67	116	4%
Obligaciones contraídas planes pensiones	2.010	2.204	111,67	116	4%
Primas de seguros de vida	12	12	0,67	0,63	-5%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	26.802
Nº miembros alta dirección	50
Retribución media	536,04
Incremento en retribución media	2%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	24.238
Nº miembros alta dirección	46
Retribución media	526,91

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	19	19	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	13	723	736
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	8,23	21,96	21,33

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (100)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta y los acuerdos adoptados del ejercicio analizado:** 73,59% (0,652% en presencia física; 72,94% en representación).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - ACS propone destinar el 59% del beneficio a dividendos.
 - El auditor lleva 19 años trabajando con ACS.
 - Se solicita la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente sin causa que lo justifique.
 - Plan de Opciones: Opciones sobre el 2% (máximo) del capital social es una cantidad elevada. ACS tiene 335.390.427 acciones. Las acciones alcanzaron un máximo de 50,60 € a mediados de 2007 y un mínimo de 25,8 € en octubre de 2008. El Plan de Opciones sobre Acciones podría afectar a 6.707.808 acciones (173 millones o 339 millones de euros del capital de la sociedad, dependiendo de la cotización de la acción). No se determinan ni las personas beneficiarias ni su número. En nuestra opinión, este tipo de planes deberían estar orientados al largo plazo (al menos 5 años). El acuerdo propuesto omite muchos aspectos de interés que deja a la libre decisión del Consejo de Administración («*En todo lo demás, se estará a lo que decida el Consejo de Administración*»).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	25, 26, 27, 32, 42, 44, 50, 51, 52
Explica las recomendaciones	2, 3, 6, 9, 12, 13, 15, 17, 18, 22, 24, 29, 30, 31, 40, 41, 54, 55, 56, 58

BANCO POPULAR

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	19
Nº miembros 2008	20
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (5%)
% independientes en Consejo	5 (25%)³⁰
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0/17
Nº mujeres en la alta dirección 2008	0/20 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	2³¹	Ejecutivo
Auditoría	4	2³²	Independiente
Nombramientos y Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflicto de Intereses	3	1³³	Independiente
Riesgos	7 ³⁴	2³⁵	Otro consejero externo³⁶

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	

³⁰ Según Banco Popular son 7 consejeros independientes. En nuestra opinión son 5, ya que Eric Gancedo forma parte de la familia fundadora del banco, que siempre ha estado representada en el Consejo de Administración, y José Ramón Rodríguez es consejero independiente desde 1987, superando claramente los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

³¹ Según Banco Popular son 4. En nuestra opinión son 2. Ver nota 30.

³² Según Banco Popular son 4. En nuestra opinión son 2. Ver nota 30.

³³ Según Banco Popular son 2. En nuestra opinión es 1. Ver nota 30.

³⁴ Esta comisión cuenta con un ponente, Francisco Gómez.

³⁵ Según Banco Popular son 4. En nuestra opinión son 2. Ver nota 30.

³⁶ Según Banco Popular es independiente. En nuestra opinión debería ser considerado otro consejero externo. Ver nota 30.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

	Sí	No
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No³⁷
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	Sí
--	----

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	–
Órgano que autoriza las cláusulas	–
Se informa a la Junta	–

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	2.937,50	3.027	3%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,23	0,29	25
Remuneración media consejero	154,61	151,35	-2%
	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	6.072,50	8.418	39%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	0,47	0,80	68
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	319,61	420,90	32%

³⁷ No existe una comisión específica creada para tal fin. No obstante, la Comisión de No Miramientos y Retribuciones, Gobierno Corporativo y Conflicto de Intereses tiene entre sus funciones proponer y verificar la política de RSE.

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	2.881,50	2.971	720,38	742,75	3%
Dominicales	56	–	8	–	–
Independientes	–	–	–	–	–
Externos	–	56	–	18,67	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.572	2.116	82,74	105,80	28%
Retribución variable	1.300	851	68,42	42,55	–38%
Dietas	–	–	–	–	–
Atenciones estatutarias	56	56	2,95	2,80	–5%
Opciones s/acciones	–	–	–	–	–
Otros	9,50	4	0,50	0,20	–60%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	–	–	–	–	–
Créditos concedidos	1.533	1.575	80,68	78,75	–2%
Aportaciones planes pensiones	3.135	5.391	165	269,55	63%
Obligaciones contraídas planes pensiones	10.097	16.889	531,42	844,45	59%
Primas de seguros de vida	8,5	10	0,45	0,50	12%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	–	–	–	–	–

Nota de Banco Popular (IAGC 2008):

La cifra de 5.391 miles de euros incluye la correspondiente a los consejeros ejecutivos señores Ron, Higuera y Aparicio. El desglose de las aportaciones a fondos y planes de pensiones de los actuales consejeros, incluyendo la de José María Lucía Aguirre por una cifra de 2.070 miles de euros, se detalla en la nota 10 del Informe Anual y alcanza la cifra total de 7.461 miles de euros. La cifra de 16.889 miles de euros corresponde a los derechos consolidados

y las reservas matemáticas vinculadas a los derechos pensionables de los consejeros Ron, Higuera y Aparicio. Su desglose se detalla igualmente en el Informe Anual, y alcanza, incluyendo las correspondientes a José María Lucía Aguirre por un importe de 8.405 miles de euros, a la cifra agregada de 25.294 miles de euros. **El importe total que corresponde a los consejeros actuales y anteriores, once en total, alcanza la cantidad de 56.132 miles de euros.**

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	7.066
Nº miembros alta dirección	20
Retribución media	353,30
Incremento en retribución media	-9%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	6.570
Nº miembros alta dirección	17
Retribución media	386,47

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	27	27

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	93,1	93,1

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	287	58	345
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	28,2	8,5	20,3

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación</u> y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	Sí (10%)
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (1.000 acciones; valor nominal 100 euros)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

1. Asistencia a la Junta (Junta 2008): 59,57% (mayo 2008); 57,91% (noviembre 2008).

2. Comentario de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):

- Se propone destinar el 46% del beneficio a dividendos.
- Se propone la reducción de los miembros del Consejo (de 20 a 15) en línea con las recomendaciones de buen gobierno.
- Se propone la reelección del auditor que lleva 27 años trabajando con Banco Popular y grupo.
- En el punto 7 (ampliación de capital) y 9 se solicita la supresión del derecho de suscripción preferente sin causa previamente justificada.
- En el punto 10 se somete a votación con carácter consultivo el informe sobre la política de retribuciones del Consejo, en línea con las recomendaciones de buen gobierno del Código Unificado. Valoramos muy positivamente esta propuesta, que viene a ser una excepción en las empresas del IBEX 35. Nuestras objeciones en este punto:
 1. Las retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos son elevadas (de 470.000 euros a 1.000.000).
 2. Los sistemas de previsión también son muy significativos (están vinculados a la retribución fija que perciben los consejeros). Son de prestación definida.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	42
Explica las recomendaciones	1, 9, 29

BANCO SABADELL

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	12
Nº miembros 2008	12
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (8,3%)
% independientes en Consejo	6 ³⁸⁻³⁹ (50%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0/12
Nº mujeres en la alta dirección 2008	2/20 (10%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	3	0	Otro externo
Auditoría	3	3	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	3	Independiente
Estrategia	5	2	Ejecutivo
Riesgos	5	2 ⁴⁰	Otro externo

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

³⁸ La información ofrecida sobre los consejeros externos es manifiestamente mejorable. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2008 (modelo CNMV) tan sólo informa sobre el perfil (empresarial o académico). En la página web tan sólo informa sobre los cargos que los consejeros ocupan en la actualidad y no sobre la trayectoria profesional de los consejeros.

³⁹ Según Banco Sabadell son 7. En nuestra opinión son 6, ya que Miguel Bosser Rovira lleva en el cargo desde 1990, superando ampliamente los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁴⁰ Según Banco Sabadell son 3. En nuestra opinión son 2. Ver nota 39.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No⁴¹**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	14
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	7.642	10.124	32%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,26	1,50	19
Remuneración media consejero	636,83	843,67	32%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	11.671	17.369	49%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	1,92	2,57	34
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	972,58	1.447,42	49%

⁴¹ Banco Sabadell considera que sí cumple con esta recomendación del Código Unificado de Buen Gobierno al someterlo a aprobación junto con las cuentas anuales en el primer punto del orden del día. En nuestra opinión, este informe se debería someter a votación en un punto independiente del orden del día, como así recomienda el Código Unificado de Buen Gobierno.

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	6.284	8.638	2.094,67	4.319	106%
Dominicales	260	228	130	114	-12%
Independientes	1.057	1.098	151	156,86	4%
Externos	41	160	-	160	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.393	1.857	116,08	154,75	33%
Retribución variable	3.618	1.684	301,50	140,33	-53%
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	1.880	1.886	156,67	157,17	0%
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	751	4.697	62,58	391,42	525%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	14.407	15.000	1.200,58	1.250	4%
Aportaciones planes pensiones	4.029	7.245	335,75	603,75	80%
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	650	2.566	54,17	213,83	295%

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	7.529
Nº miembros alta dirección	20
Retribución media	376,45
Incremento en retribución media	13%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	4.001
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	333,42

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	26	24

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	92,9	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	128	37	165
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	15,27	8,99	13,2

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X

(continuación)	Sí	No
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	Sí (10%)
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (800 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	No

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta y los acuerdos adoptados del ejercicio analizado** (Junta 2008): 70,68% (4,05% en presencia física; 66,63% en representación).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Banco Sabadell propone en la Junta General destinar al menos el 57% del beneficio a dividendos.
 - Somete el informe sobre la política retributiva del Consejo en el punto 1 del orden del día (cuentas anuales) y no en un punto independiente del orden del día como así recomienda el Código Unificado de Buen Gobierno. La información contenida en el informe es manifiestamente mejorable. Nos remite a la memoria para conocer los importes individualizados. El importe recibido por los consejeros ejecutivos aparece agregado.
 - Propone el nombramiento de una consejera independiente (segunda mujer en el Consejo de Administración).
 - Propone una delegación de la facultad de ampliar el capital social con la facultad de exclusión del derecho de suscripción preferente, sin causa previamente justificada.
 - Se propone la reelección del auditor que lleva 26 años auditando a Banco Sabadell y 24 al grupo.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	41
Explica las recomendaciones	1, 29, 40, 42

BANCO SANTANDER

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	19
Nº miembros 2008	19
Nº consejeras 2007	2
Nº consejeras 2008	2 (10,5%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	1/24
Nº mujeres en la alta dirección 2008	1/23 (4,35%)
% independientes en Consejo	8/19 (42,1%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	10	3⁴²	Ejecutivo
Auditoría	5	5	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	5	4	Independiente
Riesgos	5	2 ⁴³	Ejecutivo
Productividad y calidad	8	4 ⁴⁴	Ejecutivo
Internacional	8	2 ⁴⁵	Ejecutivo

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

⁴² Según Banco de Santander son 4. En nuestra opinión, Antonio Escámez Torres no puede ser considerado estrictamente independiente por su vinculación a otras entidades del grupo (Fundación Banco Santander, Santander Consumer Finance, Open Bank Santander Consumer).

⁴³ Según Banco Santander son 3. Ver nota 42.

⁴⁴ Según Banco Santander son 5. Ver nota 42.

⁴⁵ Según Banco Santander son 3. Ver nota 42.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	29
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	32.161	39.696	23%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,36	0,40	13
Remuneración media consejero	1.692,68	2.089,26	23%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	53.776	66.670	24%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	0,59	0,67	13
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	2.830,32	3.508,95	24%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	27.105	35.134	4.517,50	5.855,67	30%
Dominicales	439	269	219,50	134,50	-39%
Independientes	3.232	3.072	359,11	341,33	-5%
Externos	1.385	1.221	692,50	610,50	-12%

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	8.227	10.249	433	539,42	25%
Retribución variable	16.088	15.240	846,74	802,11	-5%
Dietas	1.305	1.432	68,68	75,37	10%
Atenciones estatutarias	5.134	4.613	270,21	242,79	-10%
Opciones s/ acciones	-	6.612	-	348	-
Otros	1.407	1.550	74,05	81,58	10%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	1.160	4.231	61,05	222,68	265%
Aportaciones planes pensiones	21.615	26.974	1.137,63	1.419,68	25%
Obligaciones contraídas planes pensiones	240.650	282.950	12.665,79	14.892,11	18%
Primas de seguros de vida	792	927	41,68	48,79	17%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	11	11	0,58	0,58	0%

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	83.491
Nº miembros alta dirección	23
Retribución media	3.630,04
Incremento en retribución media	20%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	72.364
Nº miembros alta dirección	24
Retribución media	3.015,17

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	7	7	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	25,9	26,9	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	525	4.755	5.280
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	23,95	13,44	14,05

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integran	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta y los acuerdos adoptados del ejercicio analizado** (Junta 2008): junio 08: 56,62% (0,458% de presencia física, 36,96% en representación, 0,004% voto electrónico, 19,19% otros, voto a distancia); septiembre 08: 51,63% (0,162% de presencia física, 31,14% en representación, 0,006% voto electrónico, 20,32% otros, voto a distancia).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Banco Santander propone destinar prácticamente todo el beneficio a dividendos (99%).
 - Se propone la reelección de un consejero independiente elegido por primera vez en 1999.
 - En el punto 6 (ampliación de capital) y 9, la propuesta incluye la atribución a los administradores de la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente sin causa previamente justificada.
 - Se ofrece una retribución extra con cargo a reservas voluntarias (beneficios no distribuidos) a los accionistas.
 - Se propone, en el punto 10A, *adaptar la política de incentivos a las circunstancias en las que se encuentran los mercados financieros*. En nuestra opinión, estas adaptaciones no se dan en situaciones en las que los mercados financieros están en expansión. El objetivo es que los consejeros perciban su *bonus* finalmente. Además, hay un exceso de planes retributivos que se solapan unos a otros (Plan de Acciones Vinculado a Objetivos; Plan de Acciones Vinculado a Inversión Obligatoria 2009-2011, 2010-2012); Plan de Acciones de Entrega Selectiva de Acciones (excluidos consejeros). El número máximo de acciones a entregar es significativo (de 2,5 a 9 millones de euros, dependiendo del precio de la acción). Cantidad nada despreciable, sobre todo si tenemos en cuenta el resto de retribuciones de Banco Santander.
 - Se propone la entrega de 100 acciones a los empleados de Sovereign.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	42
Explica las recomendaciones	9,17, 27, 29, 31

BANESTO

Consejo de Administración

Nº miembros 2007	14
Nº miembros 2008	14
Nº consejeras 2007	2
Nº consejeras 2008	2 (14,2%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	0/11 (0%)
Nº mujeres en la alta dirección 2008	0/11 (0%)
% independientes en Consejo	6 (42,8%) ⁴⁶

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	1⁴⁷	Ejecutivo
Nombramientos y Retribuciones	3	2 ⁴⁸	Independiente
Auditoría	4	2⁴⁹	Independiente
Riesgos	3	1	Ejecutivo

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

⁴⁶ Según Banesto son 7. En nuestra opinión, Víctor Manuel Menéndez Millán no puede ser considerado independiente ya que es consejero desde 1994 y supera los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁴⁷ Según Banesto son 2. Ver nota 46.

⁴⁸ Según Banesto son 3. Ver nota 46.

⁴⁹ Según Banesto son 3. Ver nota 46.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	7
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	8.563,50	11.724	37%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,12	1,50	34
Remuneración media consejero	611,68	837,43	37%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	10.718,50	13.874	29%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	1,40	1,77	27
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	765,61	991	29%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	7.822,50	9.565	1.955,63	2.391,25	22%
Dominicales	–	460	–	153,33	–
Independientes	660,50	660	110,08	94,29	–14%
Externos	79,50	1.039	79,50	–	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.433	3.030	245,21	216,43	-12%
Retribución variable	4.008	3.725	286,29	266,07	-7%
Dietas	133,50	156	9,54	11,14	17%
Atenciones estatutarias	972	894	69,43	63,86	-8%
Opciones s/ acciones	-	3.902	-	278,71	-
Otros	17	17	1,21	1,21	0%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	4	-	0,29	-	-100%
Créditos concedidos	252	221	18	15,79	-12%
Aportaciones planes pensiones	2.155	2.150	153,93	153,57	0%
Obligaciones contraídas planes pensiones	38.644	37.926	2.760,29	2.709	-2%
Primas de seguros de vida	1.273	30	90,93	2,14	-98%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	4	-	0,29	-	-100%

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	8.160
Nº miembros alta dirección	11
Retribución media	741,82
Incremento en retribución media	47%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	6.061
Nº miembros alta dirección	11
Retribución media	551

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	7	7	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	30,5	30,5	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	1.158	63	1.221
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	53,3	11	44,48

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 88,59% (87,48% presencia física; 1,10% en representación; 0,001% voto a distancia).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Banesto propone destinar el 57% del resultado del ejercicio a dividendos.
 - Se propone la ratificación de Carlos Pérez de Bricio y Olariaga, que ha sido presidente ejecutivo y consejero delegado de Cepsa, como consejero independiente. La participación de Banco Santander en esta empresa es bastante significativa.
 - Se propone destinar hasta 12 millones a entidades con fines no lucrativos.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	17
Explica las recomendaciones	29, 31, 42

BANKINTER

Consejo de Administración

Nº miembros 2007	8
Nº miembros 2008	9
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	0 (0%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	1/9 (11,11%)
Nº mujeres en la alta dirección 2008	0/4 (0%)
% independientes en Consejo	3 (33%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	5	2	Ejecutivo
Auditoría	4	3	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2	Independiente
Gobierno Corporativo	3	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No⁵⁰
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí	
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

⁵⁰ No existe una Comisión específica de RSE, pero sí una de gobierno corporativo.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo Sí

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	0
Órgano que autoriza las cláusulas	-
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	3.712	3.377	-9%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,97	1,30	34
Remuneración media consejero	464	375,22	-19%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	6.818	3.377	-50%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	1,78	1,3	-27
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	852,25	375,22	-56%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	2.880	2.432	1.440	1.216	-16%
Dominicales	430	399	143,33	133	-7%
Independientes	402	463	134	154,33	15%
Externos		83	-	83	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.904	1.832	238	203,56	-14%
Retribución variable	396	199	49,50	22,11	-55%
Dietas	433	724	54,13	80,44	49%
Atenciones estatutarias	829	622	103,63	69,11	-33%
Opciones s/ acciones	150	-	18,75	-	-100%
Otros	-	-	-	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	10.781	10.723,00	1.347,63	1.191,44	-12%
Aportaciones planes pensiones	3.106	-	388,25	-	-100%
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	0,4	-	0,05	-	-100%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	63	-	7,88	-	-100%

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	1.485,00
Nº miembros alta dirección	4
Retribución media	371,25
Incremento en retribución media	-11%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	3.752,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	416,89

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	3	3	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	10,7	10,7	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	402	27	429
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	57	4	31,08

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (600 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 75,010% (46,28% presencia física; 19,18% en representación; 9,55% en representación).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Bankinter propone destinar un 60% del beneficio a dividendos.
 - En el punto 6 (ampliación de capital) y punto 9 se propone la delegación de la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente en el Consejo de Administración.
 - En el punto 10.2, el plan de incentivos es bianual y no puede ser considerado ni siquiera de incentivo a medio plazo. El presidente y el consejero ejecutivo tienen una retribución excesiva en relación con los otros consejeros (presidente 30%; consejero delegado 30%; directivos 40%).
 - En el punto 12 somete a votación el Informe sobre la Política Retributiva del Consejo. Esto es algo excepcional en las empresas del IBEX 35 y valoramos positivamente este hecho. No obstante, nuestras objeciones al informe y a la política de retribuciones son las siguientes:
 1. El beneficio neto del grupo consolidado ha descendido un 30%. La retribución del Consejo sólo un 9% (ha aumentado un 6,29% la retribución por ser miembros del Consejo).
 2. La remuneración total de los consejeros con respecto al beneficio de la sociedad dominante ha aumentado un 34% (de 0,97% a 1,3%).
 3. La parte de dietas de la retribución de los consejeros es elevada (44%). La retribución fija representa un 31% y la variable un 25%. Para 2009, la proporción sería: 34% dietas, 41% retribución fija y 25% entrega de acciones. Además las dietas por cada Consejo o comisión serán las siguientes: 1.680 (vocal) y 2.520 (presidente) para cada comisión; 3.500 (vocal) y 5.250 (presidente) para la comisión ejecutiva. Estas cantidades son bastante superiores a las cantidades observadas en otras empresas del selectivo.
 4. Llama la atención la partida de créditos concedidos, 10,7 millones de euros, que es elevada en relación con otras empresas del IBEX 35.
 5. La entrega de acciones prevé que se mantengan mientras los beneficiarios permanezcan en el banco. No obstante, en nuestra opinión, se debería prever su mantenimiento durante un periodo después de finalizar la relación con la entidad

financiera. De esta forma se vinculan mejor los objetivos a largo plazo del banco, con la retribución de los miembros del Consejo.

6. Según se indica en las previsiones de 2009, un 35% de la retribución del consejero delegado es variable. En nuestra opinión, ésta debe estar siempre ligada a objetivos a largo plazo.
7. La evolución del beneficio de la sociedad es un criterio objetivo; no obstante, consideramos que el informe debería explicar con mayor detalle el cumplimiento de los objetivos individuales.
8. Por otra parte, nos parece que el plan de incentivos bianual tiene un plazo demasiado corto, y no puede ser considerado ni un objetivo a medio plazo. En nuestra opinión, este tipo de planes deben de establecerse a 5-6 años (6 preferentemente). El plan además está diseñado única y exclusivamente para uso y disfrute de los consejeros ejecutivos y directivos; teniendo el presidente y el consejero delegado una retribución excesiva en relación con los otros beneficiarios del plan (presidente 30%; consejero delegado 30%; directivos 40%).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	–
Explica las recomendaciones	15, 29

BBVA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	14
Nº miembros 2008	14
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (7,1%)
% independientes en Consejo	9 ⁵¹ (64,28%)
Nº mujeres alta dirección 2007	0/12
Nº mujeres alta dirección 2008	0/12 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	6	4	Ejecutivo
Auditoría	5	4 ⁵²	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	4	Independiente
Riesgos	5	2 ⁵³	Otro consejero externo ⁵⁴

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

⁵¹ Según BBVA son 11. En nuestra opinión, José Antonio Fernández Rivero (director general del grupo hasta 2003, ha sido representante de BVVA en diversos consejos de Administración) y Ramón Bustamante de la Mora (fue director general de Argentaria y vicepresidente no ejecutivo) deberían ser reclasificados como *otros consejeros externos* por su vinculación anterior con el banco.

⁵² Según BBVA son 5. En nuestra opinión sólo hay 4. Ver nota 51.

⁵³ Según BBVA son 4. En nuestra opinión, sólo hay 2. Ver nota 51.

⁵⁴ Según BBVA es independiente. En nuestra opinión, sería mejor reclasificarlo como *otro consejero externo*.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	15
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	14.646	16.197	11%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,41	0,30	-26
Remuneración media consejero	1.046,14	1.156,93	11%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones
(incluye planes pensiones)	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones	Ver obligaciones contraídas planes pensiones

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	10.612	11.928	3.537,33	3.976	12%
Dominicales	-	-	-	-	-
Independientes	4.034	4.269	366,73	388,09	6%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	7.096	7.558	506,86	539,86	7%
Retribución variable	6.779	7.871	484,21	562,21	16%
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	771	768	55,07	54,86	0%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	115.433	133.752	8.245,21	9.553,71	16%
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	20.457,00
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	1.704,75
Incremento en retribución media	12%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	18.278,00
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	1.523,17

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	6	6	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	66,6	66,6	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	3.242	3.496	6.738
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	17,3	18,66	17,98

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (500)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta del ejercicio analizado** (Junta 2008): 60,38% (3,41% presencia física; 39,7% en representación; voto electrónico 0,020%; voto a distancia, otros, 17,25%).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - BBVA propone destinar el 66% del beneficio a dividendos.
 - BBVA propone destinar acciones con cargo a la prima de emisión, como complemento del dividendo. Las acciones son de autocartera.
 - BBVA propone la aprobación del proyecto de fusión. Los trabajadores se incorporan al convenio de BBVA y mejoran sus condiciones.
 - En nuestra opinión, José Antonio Fernández Rivero no puede ser nombrado consejero independiente debido a su larga trayectoria en el banco. La denominación de *otro consejero externo* hubiera sido más acertada.
 - En el punto 5 (facultad de aumentar el capital) se solicita la delegación en el Consejo de la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente sin causa previamente justificada.
 - El plan de retribuciones de *largo plazo* 2006-2008 debería ser considerado un plan de medio plazo (3 años). Los beneficiarios son únicamente directivos (1.780). El porcentaje conjunto de la retribución variable equivale al 0,3681% del capital social.
 - El plan de retribuciones 2009-2010 es más cortoplacista que el anterior. Está diseñado únicamente para directivos y consejeros (2.200). Se propone destinar para este plan el 0,40% del capital social, cantidad nada desdeñable.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	15, 40, 50
Explica las recomendaciones	17

BME

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	1/15
Nº consejeras 2008	2/15 (13,3%)
% independientes en Consejo	5 (33,33%)
Nº mujeres alta dirección 2007	0/12
Nº mujeres alta dirección 2008	0/12 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	2	Ejecutivo
Auditoría	3	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2	Independiente
Operativa de Mercados y Sistemas	4	1	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (8 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No⁵⁵**

⁵⁵ No obstante, se propone la fijación de la retribución del presidente y de los administradores.

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	0
Órgano que autoriza las cláusulas	–
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	2.040	2.052	1%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,01	1,10	9
Remuneración media consejero	136	136,80	1%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	2.040	2.768	36%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	1,01	1,48	47
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	136,00	184,53	36%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	1.501	1.415	750,50	707,50	–6%
Dominicales	290	380	36,25	47,50	31%
Independientes	217	253	54,25	50,60	–7%
Externos	32	4	32	–	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	902	940	60,13	62,67	4%
Retribución variable	412	243	27,47	16,20	–41%
Dietas	451	539	30,07	35,93	20%
Atenciones estatutarias	275	330	18,33	22,00	20%
Opciones s/ acciones	–	–	–	–	–
Otros	–	–	–	–	–

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	716	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	4.956
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	413
Incremento en retribución media	1%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	4.884
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	407

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	7	7

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	47	0	47
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	13,55	0	6,26

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 53,509% (20,951% presencia física; 29,705% en representación; 0,006% voto electrónico; 2,846% voto a distancia).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - BME propone destinar un 89% del beneficio a dividendos.
 - Fijación de la retribución del presidente: en nuestra opinión, el plan retributivo no está bien diseñado. La retribución fija es excesiva (715.854 euros). Además, también se ha de considerar que la aportación a la pensión del presidente en 2009 asciende a 715.854 euros (más retribución fija).
 - Las dietas de los presidentes de las comisiones y del Consejo son elevadas (2.200 euros).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	18, 26, 40, 55, 57
Explica las recomendaciones	17

CINTRA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	8
Nº miembros 2008	9
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	3 (33%)
Nº mujeres alta dirección 2007	1/9
Nº mujeres alta dirección 2008	0/9 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	4	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	–	–	–
Operaciones vinculadas	4	3	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	0
Órgano que autoriza las cláusulas	–
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	1.454,00	983,00	–32%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,47	1,50	2
Remuneración media consejero	181,75	109,22	–40%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	1.274	803	1.274	803	–37%
Dominicales	–	–	–	–	–
Independientes	180	120	90	40	–56%
Externos	–	60	–	60	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	508	450	63,50	50,00	–21%
Retribución variable	660	353	82,50	39,22	–52%
Diets	–	–	–	–	–
Atenciones estatutarias	205	180	25,63	20,00	–22%
Opciones s/ acciones	–	–	–	–	–
Otros	79	–	–	–	–

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	2	2	0,25	0,22	-11%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	2.439,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	271,00
Incremento en retribución media	3%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	2.378,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	264,22

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	5	5

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	50	50

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	107	159	266
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	8,95	13,31	11,13

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación</u> y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente <u>financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa</u>	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (100 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 79,31% (66,94% presencia física; 12,37% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Cintra propone destinar el 78% del beneficio a dividendos.
 - En el punto 7 del orden del día, Cintra propone modificar el plazo de ejercicio de los planes de opciones, de 3 a 5 años (*como consecuencia de la actual situación de los mercados de valores y para preservar los objetivos esenciales de estos planes*). En nuestra opinión el plazo de 5 años se adecua más a los objetivos de largo plazo de una empresa, si bien en este caso concreto esta modificación parece destinada a que los consejeros finalmente perciban su retribución variable. Este tipo de medidas no se ha dado en las empresas del IBEX 35 cuando los valores de estas acciones crecían desmesuradamente.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	3, 8, 18, 22, 26, 27, 35, 41, 44
Explica las recomendaciones	15, 40, 50

CRITERIA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	17
Nº consejeras 2007	3
Nº consejeras 2008	3 (17,64%)
% independientes en Consejo	5 (29,41%)
Mujeres en la alta dirección 2007	0/3
Mujeres en la alta dirección 2008	2/10 (20%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	3	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	3
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	2.686	4.408	Datos no comparables ⁵⁶
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,001	0,4	Datos no comparables
Remuneración media consejero	179,07	259,29	Datos no comparables

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	2.000	2.112	2.000	2.112	Datos no comparables
Dominicales	541	1.337	60,11	148,56	Datos no comparables
Independientes	145	549	29	109,80	Datos no comparables
Externos	-	410	-	205	Datos no comparables

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.375	4.408	91,67	259,29	Datos no comparables
Retribución variable	-	-	-	-	-
Dietas	1.311	-	87,40	-	Datos no comparables
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-

⁵⁶ Las cifras de 2007 se refieren a los últimos meses del año. Los datos no son homogéneos.

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	3.385
Nº miembros alta dirección	10
Retribución media	338,50
Incremento en retribución media	-19%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	1.259
Nº miembros alta dirección	3
Retribución media	419,67

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	8	8

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	174	222	396
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	31,99	22,91	26,17

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (1.000)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 83,99% (79,115% presencia física; 4,881% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Criteria propone destinar un 87% del beneficio a dividendos.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	41
Explica las recomendaciones	9, 13, 15, 40

ENAGÁS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	16
Nº miembros 2008	16
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (6,25%)
% independientes en Consejo	7 (43,75%) ⁵⁷
Mujeres en la alta dirección 2007	0
Mujeres en la alta dirección 2008	0/8 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	5	1 ⁵⁸	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	3	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

⁵⁷ En nuestra opinión, Antonio Téllez Peralta debería ser reclasificado como *otro consejero externo*, al haber sido director general de la sociedad.

⁵⁸ Según Enagás son 2. En nuestra opinión hay 1. Ver nota 57.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No⁵⁹**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	6.747	2.533	-62%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	2,86	1	-65
Remuneración media consejero	421,69	158,31	-62%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	5.745	1.420	5.745	1.420	-75%
Dominicales	385	460	64,17	76,67	19%
Independientes	544	577	68	72,13	6%
Externos	73	76	73	76	4%

⁵⁹ En el punto 4 del orden del día de la Junta de Accionistas de Enagas se solicita la aprobación de la retribución de los miembros del Consejo. No obstante, se quedan al margen las retribuciones o sueldos adicionales por relaciones laborales o servicios prestados. Estas cantidades son, en la mayoría de los casos, las más significativas. Por ello, consideramos que la Junta debería opinar, al menos con carácter consultivo, sobre las mismas.

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	837	924	52,31	57,75	10%
Retribución variable	23	354	1,44	22,13	1.439%
Dietas	1.067	1.177	66,69	73,56	10%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	4.820	78	301,25	4,88	-98%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	0,3	-	0,02	-	-
Aportaciones planes pensiones	3	-	0,19	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	56	57	3,50	3,56	2%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	2.172
Nº miembros alta dirección	8
Retribución media	271,50
Incremento en retribución media	29%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	1.899
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	211

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	5	5	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	20,8	20,8	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	1.367	0	1.367
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	88	0	88

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	Sí (3%)
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	Sí (3%)
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (100 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta del ejercicio analizado** (Junta 2008): 58,48% (15,04% presencia física; 13,49% en representación; voto electrónico 0%; voto a distancia 29,94%).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Enagás propone destinar el 61% del beneficio a dividendos.
 - En el punto 5.4 se solicita la ratificación y nombramiento de los consejeros que el Consejo pudiera nombrar por cooptación para cubrir vacantes en el Consejo. Este punto es, en nuestra opinión, inaceptable, pues esos consejeros habrán de ser nombrados y ratificados en la siguiente Junta, como así hacen todas las restantes empresas del IBEX 35.
 - En el punto de las retribuciones del Consejo, consideramos que los sueldos que perciban los consejeros por relación laboral o servicios prestados no deberían quedar al margen. Deberían ser sometidos, al menos, con carácter consultivo.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	20, 26, 30, 44, 55 y 57
Explica las recomendaciones	1, 15, 40

ENDESA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	10
Nº miembros 2008	10
Nº consejeras 2007	1 (10%)
Nº consejeras 2008	1 (10%)
Nº mujeres en la alta dirección 2007	1/39 (2,56%)
Nº mujeres en la alta dirección 2008	1/38 (2,63%)
% independientes en Consejo	1/10⁶⁰ (10%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	6	0	Ejecutivo
Auditoría	4	1	Otro externo
Nombramientos y Retribuciones	4	1	Independiente
Comité Económico Financiero y de Inversiones	6	0	-
Comité Plan Industrial, Estrategia y Sinergias	6	0	-

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

⁶⁰ La información sobre el consejero independiente de Endesa incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo es manifiestamente mejorable.

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	33
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	9.804	8.643	-12%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,90	0,10	-89
Remuneración media consejero	980,40	864,30	-12%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	10.410	9.099	-13%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	0,95	0,10	-89
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	1.041,00	909,90	-13%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	21.361	6.318	7.120,33	2.106	-70%
Dominicales	264	868	52,80	173,60	229%
Independientes	1.580	856	790	856	8%
Externos	728	601	-	601	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.111	3.546	311,10	354,60	14%
Retribución variable	5.099	4.238	509,90	423,80	-17%
Dietas	1.594	822	159,40	82,20	-48%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	14.129	37	1.412,90	3,70	-100%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	293	243,00	29,30	24,30	-17%
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	606	456	60,60	45,60	-25%
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	254	192	25,40	19,20	-24%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	12.226	11.433	1.222,60	1.143,30	-6%

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	28.056,00
Nº miembros alta dirección	38
Retribución media	738,32
Incremento en retribución media	-7%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	30.860,00
Nº miembros alta dirección	39
Retribución media	791,28

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	28	21

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	553	579	1.132
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	9,46	10,20	9,82

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables</u>	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (50 acciones)
Voto electrónico	Sí
Coincidencia del cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 93,84% (25,01% presencia física, 68,82% en representación). Voto electrónico: 0,007%.
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Endesa propone destinar un 78% del beneficio a dividendos.
 - Se propone la reelección del auditor que lleva 28 y 21 años trabajando con la sociedad y grupo, respectivamente.
 - No se informa con la antelación suficiente a la celebración de la Junta General de los consejeros que serán propuestos a ratificación, nombramiento o reelección.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	16, 19, 26, 40, 42, 44, 55
Explica las recomendaciones	4, 13, 17, 22, 43, 54

FCC

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	21
Nº miembros 2008	21
Nº consejeras 2007	5
Nº consejeras 2008	4 (19%)
% independientes en Consejo	3 (14,28%)⁶¹
Mujeres en la alta dirección 2007	0/9
Mujeres en la alta dirección 2008	0/10 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	6	0	Ejecutivo
Auditoría	5	0⁶²	Dominical
Nombramientos y Retribuciones	10	1⁶³	Dominical
Estrategia e Inversiones	6	0	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

⁶¹ Según FCC hay 4 consejeros independientes. En nuestra opinión sólo hay 3, ya que Gonzalo Anes y Álvarez de Castrillón debería ser considerado *otro consejero externo*, al llevar en el cargo desde 1991, superando los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁶² Según FCC hay un consejero independiente. En nuestra opinión no hay consejeros independientes en esta Comisión. Ver nota 61.

⁶³ Según FCC hay 2 consejeros independientes. En nuestra opinión sólo hay 1. Ver nota 61.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	Sí (12 años)⁶⁴

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	7
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	6.604	7.519	14%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,90	2,20	146
Remuneración media consejero	314,48	358,05	14%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

⁶⁴ No obstante, no siempre se cumple. Ver nota 61.

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	4.330	4.756	1.443,33	1.585,33	10%
Dominicales	1.883	2.367	125,53	169,07	35%
Independientes	391	396	130,33	99	-24%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	2.645	4.189	125,95	199,48	58%
Retribución variable	565	289	26,90	13,76	-49%
Dietas	6	0	0,29	0	-100%
Atenciones estatutarias	3.388	3.041	161,33	144,81	-10%
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.859,00
Nº miembros alta dirección	10
Retribución media	585,90
Incremento en retribución media	-7%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	5.663,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	629,22

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	19	19

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	53	280	333
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	11,70	7,2	7,67

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X

(continuación)

	Sí	No
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	No
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 77,33% (57,35% presencia física; 19,97% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - FCC propone destinar el 58% del beneficio a dividendos.
 - Se propone la reelección del auditor, que lleva 19 años trabajando con FCC.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	2, 3, 42, 44
Explica las recomendaciones	9, 13, 40, 41, 54

FERROVIAL

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	10
Nº miembros 2008	11
Nº consejeras 2007	1/10
Nº consejeras 2008	1/11 (9%)
% independientes en Consejo	5/11 (45%) ⁶⁵
Mujeres en la alta dirección 2007	0/11
Mujeres en la alta dirección 2008	0/14 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	2⁶⁶	Ejecutivo
Auditoría	4	3	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	3 ⁶⁷	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

⁶⁵ Según Ferrovial son 6. En nuestra opinión son 5, ya que Santiago Bergareche Busquet ha sido consejero del grupo Ferrovial de 1999 a 2002 y se incorporó al grupo en 1995 como presidente de Agromán. Por estos motivos, consideramos que hubiera sido más apropiado reclasificarlo como *otro consejero externo*.

⁶⁶ Según Ferrovial son 3. En nuestra opinión, son 2. Ver nota 65.

⁶⁷ Según Ferrovial son 4. En nuestra opinión, son 3. Ver nota 65.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	0
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	9.108	5.121	-44%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,24	-	-100
Remuneración media consejero	910,80	465,55	-49%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	8.216	5.121	2.738,67	1.707	-38%
Dominicales	256	-	128	-	-100%
Independientes	636	-	127,20	-	-100%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	2.128	2.342	212,80	212,91	0%
Retribución variable	3.829	2.779	382,90	252,64	-34%
Dietas	562	-	56,20	-	-100%
Atenciones estatutarias	738	-	73,80	-	-100%
Opciones s/ acciones	1.843	-	184,30	-	-100%
Otros	-	-	-	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	616	-	56,00	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	8	10	0,80	0,91	14%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	6.448,00
Nº miembros alta dirección	14
Retribución media	460,57
Incremento en retribución media	-38%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	8.176,00
Nº miembros alta dirección	11
Retribución media	743,27

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	6	6	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	31,6	31,6	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	83	609	692
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	51,67	14,01	15,35

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (100 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 68,32% (60,20% presencia física; 8,12% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Ferrovial propone destinar el 63% del beneficio a dividendos.
 - En el punto 4.2 propone destinar dividendos con cargo a reservas voluntarias.
 - Como aspecto positivo, destacar que será la Junta el órgano que decida la remuneración estatutaria de los consejeros. Si bien la redacción podría haber avanzado más e incluir el resto de retribuciones, al menos se mejora la redacción anterior.
 - En el punto 9 del orden del día se vota sobre la retribución estatutaria. Nuestras objeciones en este punto son:
 1. El incremento de este tipo de retribución (asciende a un 15%, de 1.300.000 euros a 1.500.000 euros). Si bien la cantidad global se mueve entre las bandas medias del IBEX 35, consideramos que el incremento es bastante significativo.
 2. Los sueldos fijos, las retribuciones variables, indemnizaciones, pensiones, seguros, sistemas de previsión, conceptos retributivos de carácter diferido, entregas de acciones y/u opciones no están incluidas en este apartado. Estas retribuciones suponen en el caso de los consejeros ejecutivos la mayor parte de su remuneración. En nuestra opinión, la Junta debería votar sobre este tipo de retribuciones.
 - En el punto 12, la Junta solicita la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente a los titulares de acciones o titulares de obligaciones o bonos convertibles. En nuestra opinión, esta facultad ha de permanecer en los titulares de estos títulos, salvo que haya una causa concreta que así lo justifique.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	3, 8, 26, 35, 40, 41, 50, 57
Explica las recomendaciones	–

GAMESA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	10
Nº miembros 2008	10
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	4 (40%)
Mujeres en la alta dirección 2007	1/9
Mujeres en la alta dirección 2008	1/9 (11,11%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	4	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	2.083	2.629	26%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,70	0,80	14
Remuneración media consejero	208,30	262,90	26%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	1.110	1.529	555	764,50	38%
Dominicales	448	357	149,33	119	-20%
Independientes	541	545	135,25	136,25	1%
Externos	109	198	109	198	82%

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	742	1.238	74,20	123,80	67%
Retribución variable	300	423	30,00	42,30	41%
Diets	987	763	98,70	76,30	-23%
Atenciones estatutarias	153	179	15,30	17,90	17%
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	26	-	2,60	-	-100%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	26	26	2,60	2,60	0%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.290,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	587,78
Incremento en retribución media	148%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	2.134,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	237,11

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	18	18	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	-	1.435	1.435
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	-	55,79	55,79

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación</u> y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente <u>financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa</u>	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General:

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 68,83% (24,45% presencia física; 44,38% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Se propone la reelección del auditor, que lleva 18 años trabajando con Gamesa. Además, el auditor factura más del 50% por otros trabajos distintos de la auditoría.
 - En el punto 9 del orden del día se propone un plan de incentivos a largo plazo. El plan está diseñado a un plazo medio (3 años). En nuestra opinión, este tipo de planes han de estar vinculados a un plazo más largo (5 ó 6 años). No se determina el número exacto de beneficiarios. Tampoco se definen adecuadamente los objetivos estratégicos (especialmente el de innovación tecnológica INTEC, más desconocido para el accionista), ni los criterios de evaluación, ni su ponderación. No se informa sobre las empresas que servirán de referencia para la comparación.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	26, 40, 41
Explica las recomendaciones	29

GAS NATURAL

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	17
Nº miembros 2008	17
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	6 (35,39%)
Mujeres en la alta dirección 2007	0/10
Mujeres en la alta dirección 2008	0/10 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	8	2	Ejecutivo
Auditoría	3	1	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos		X
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	11
Órgano que autoriza las cláusulas	–
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	5.853	5.641	–4%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,61	0,50	–18
Remuneración media consejero	344,29	331,82	–4%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	5.865	5.792	–1%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	0,61	0,51	–16
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	345	340,71	–1%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	3.114	2.908	1.557	1.454	–7%
Dominicales	1.685	1.683	187,22	187	0%
Independientes	1.054	1.050	175,67	175	0%
Externos	–	–	–	–	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	547	707	32,18	41,59	29%
Retribución variable	1.135	764	66,76	44,94	–33%
Dietas	4.169	4.167	245,24	245,12	0%
Atenciones estatutarias	–	–	–	–	–
Opciones s/ acciones	–	–	–	–	–
Otros	2,00	3,00	0,12	0,18	50%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	–	–	–	–	–
Créditos concedidos	–	–	–	–	–
Aportaciones planes pensiones	12	151	0,71	8,88	1.158%
Obligaciones contraídas planes pensiones	312	–	18,35	–	–
Primas de seguros de vida	24	25	1,41	1,47	4%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	–	–	–	–	–

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.762
Nº miembros alta dirección	10
Retribución media	576,20
Incremento en retribución media	18%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	4.885
Nº miembros alta dirección	10
Retribución media	488,50

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	18	18

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	458	370	828
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	48,08	16	25,36

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables</u>	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (100 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

1. **Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 85,50% (69,4% presencia física; 16,10% en representación).
2. **Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Gas Natural propone destinar un 58% del beneficio a dividendos.
 - Se propone la reelección del auditor que lleva 18 años trabajando con Gas Natural.
 - En el punto 10 (posible ampliación de capital) se solicita la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente, sin causa previamente justificada.
 - En el punto 11.2 (modificación del artículo 9 de los estatutos sociales: Dividendos pasivos y mora del accionista) se elimina la referencia a la Junta General y se mantiene sólo la del Consejo de Administración. Estimamos que la nueva redacción propuesta es peor que la anterior.
 - En el punto 11.4 (modificación del artículo 16 de los estatutos sociales: Exclusión del derecho de suscripción preferente) estimamos que la modificación propuesta es innecesaria y sólo se realiza con motivo de justificar posibles exclusiones de este derecho.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	8, 15, 26, 34, 44, 55
Explica las recomendaciones	9, 40, 43

GRIFOLS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	9
Nº miembros 2008	9
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	1 (11,11%)
% independientes en Consejo	4 (44,44%)
Mujeres en la alta dirección 2007	4/23
Mujeres en la alta dirección 2008	4/25 (16%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	-	-	-
Auditoría	3	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2⁶⁸	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

⁶⁸ El otro consejero es ejecutivo. En nuestra opinión, y según las recomendaciones del Código Unificado, esta tipología de consejeros no debería formar parte de esta comisión.

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	6
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)⁶⁹

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	120	180	50%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	-	-	-
Remuneración media consejero	-	-	-

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	-	-	-	-	-
Dominicales	-	-	-	-	-
Independientes	120	180	60	45	-25%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	120	180	13,33	20	50%
Retribución variable	-	-	-	-	-
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-

⁶⁹ Grifols sólo ofrece información sobre la retribución de los consejeros independientes. Esta información parcial es una práctica de gobierno corporativo muy poco transparente. Lo positivo es que Grifols, en este sentido, es una excepción en las empresas del IBEX 35. Esperamos que para ejercicios venideros la sociedad sea menos opaca y rectifique su política de información.

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	9.289
Nº miembros alta dirección	25
Retribución media	371,56
Incremento en retribución media	1%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	8.430
Nº miembros alta dirección	23
Retribución media	366,52

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	18	18

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	26	165	191
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	9	25	20,13

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación</u> y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente <u>financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa</u>	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 69,12% (2,12% de presencia física; 67% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Grifols propone destinar el 75% del beneficio a dividendos.
 - Se propone la reelección del auditor que lleva 18 años trabajando con la empresa.
 - Se propone la ratificación de una consejera independiente. Es positivo que Grifols incorpore mujeres en su Consejo, pues la representación de éstas en el mismo es muy poco significativa.
 - Se propone la aprobación de la retribución de los consejeros independientes. En nuestra opinión, el resto de retribuciones deberían ser sometidas a votación.
 - En el punto octavo se solicita la aprobación de distribuciones de dividendos a cuenta durante el ejercicio social o los siguientes. En nuestra opinión, este punto no debería tener lugar, ya que en el punto primero ya se vota sobre la distribución del beneficio y así ha de ser en los ejercicios venideros.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	15, 26, 28, 44, 55
Explica las recomendaciones	3, 29, 40, 41

IBERDROLA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	2 (13,3%)
% independientes en Consejo	5 (33%) ⁷⁰
Mujeres en la alta dirección 2007	0/6
Mujeres en la alta dirección 2008	1/8 (12,5%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	6	0 ⁷¹	Ejecutivo
Auditoría	3	2 ⁷²	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	0 ⁷³	Otro consejero externo ⁷⁴

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

⁷⁰ Según Iberdrola son 11. En nuestra opinión, Juan Luis Arregui Ciarsolo, Víctor de Urrutia Vallejo, José Orbeagozo Arroyo, Lucas María de Oriol López-Montenegro, Ricardo Álvarez Isasi, José Ignacio Berroeta Echevarría llevan en el cargo desde 1995, 1978, 1978, 1990, 1990, 1993, respectivamente; superando de esta forma los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁷¹ Según Iberdrola son 3. En nuestra opinión no hay consejeros independientes. Ver nota 70.

⁷² Según Iberdrola son 3. En nuestra opinión son 2. Ver nota 70.

⁷³ Según Iberdrola son 3. En nuestra opinión no hay consejeros independientes. Ver nota 70.

⁷⁴ Según Iberdrola es independiente. En nuestra opinión debería ser reclasificado como *otro consejero externo*. Ver nota 70.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	9.060,00	11.184,00	23%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,39	0,40	4
Remuneración media consejero	604,00	745,60	23%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	4.503	6.516	4.503	6.516	45%
Dominicales	628	632	314	316	1%
Independientes	3.637	3.760	330,64	341,82	3%
Externos	292	276	292	276	-5%

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	2.000	2.250	133,33	150	13%
Retribución variable	1.750	2.000	116,67	133,33	14%
Dietas	811	969	54,07	64,60	19%
Atenciones estatutarias	4.246	4.425	283,07	295	4%
Opciones s/ acciones		0	0	0	–
Otros	253	1.540	16,87	102,67	509%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	–	–	–	–	–
Créditos concedidos	–	–	–	–	–
Aportaciones planes pensiones	–	–	–	–	–
Obligaciones contraídas planes pensiones	–	–	–	–	–
Primas de seguros de vida	978	852	65,20	56,80	–13%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	7.902	28.465	526,80	1.897,67	260%

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	8.054
Nº miembros alta dirección	8
Retribución media	1.006,75
Incremento en retribución media	0%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	6.054
Nº miembros alta dirección	6
Retribución media	1.009

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	3	3	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	19	19	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	276	255	531
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	10,92	3,18	5,03

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	Sí (3%)
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	Sí (10%)
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo de Administración?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 80,08% (11,69% presencia física; 68,29% en representación -0,01% voto electrónico, 0,09% otros-).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Iberdrola destina prácticamente todo el beneficio de 2008 a dividendos (1.635.759.855,13 euros de 1.638.703.279,42).
 - Como aspecto positivo, se propone el nombramiento de una consejera independiente en el punto 6 del orden del día.
 - En el punto 12.1 se propone la modificación de varios artículos de los estatutos sociales. No cumple con la recomendación de someter a votación en puntos diferenciados aquellos artículos que sean independientes. Algunos puntos se mejoran e incorporan recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno. Otros, sin embargo, empeoran la redacción anterior. Lo mismo sucede con el punto del orden del día dedicado a las modificaciones del reglamento de la Junta (punto 13).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	40, 41, 42, 44
Explica las recomendaciones	1, 29, 43

IBERDROLA RENOVABLES

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (6,6%)
% independientes en Consejo	5 (33,33%)
Mujeres en la alta dirección 2007	2/10
Mujeres en la alta dirección 2008	3/12 (25%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	4	1	Dominical
Auditoría	3	1	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2	Independiente
Operaciones vinculadas	3	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	5
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	530	2.618	Datos no comparables ⁷⁵
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,40	0,70	Datos no comparables
Remuneración media consejero	35,33	174,53	Datos no comparables

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	152	790	152	790	Datos no comparables
Dominicales	241	1.071	26,78	119	Datos no comparables
Independientes	137	757	27,40	151,40	Datos no comparables
Externos	–	–	–	–	Datos no comparables

⁷⁵ Los datos de 2007 se refieren únicamente al 2º semestre de 2007.

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	47	380	3,13	25,33	Datos no comparables
Retribución variable	89	224	5,93	14,93	Datos no comparables
Dietas	167	619	11,13	41,27	Datos no comparables
Atenciones estatutarias	211	1.380	14,07	92	Datos no comparables
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	Datos no comparables
Otros	16	15	1,07	1	Datos no comparables

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	3	-	0,20	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	481	-	32,07	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.786
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	482,17
Incremento en retribución media	Datos no comparables

Año	2007
Remuneración total alta dirección	3.337
Nº miembros alta dirección	10
Retribución media	333,70

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	4	4	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	0	245	245
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	0	6,444	6,444

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo de Administración?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 88,67% (80,05% presencia física; 8,62% en representación -0,001% voto electrónico-).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Iberdrola Renovables propone destinar el 80% del beneficio a dividendos.
 - En el punto 9 se propone la modificación de varios artículos de los estatutos sociales. No cumple con la recomendación de someter a votación en puntos diferenciados aquellos artículos que sean independientes. Algunos puntos se mejoran e incorporan recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno. Otros, sin embargo, empeoran la redacción anterior. Lo mismo sucede con el punto del orden del día dedicado a las modificaciones del reglamento de la Junta (punto 10).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	40, 41, 44
Explica las recomendaciones	43

IBERIA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	12
Nº miembros 2008	12
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0/12 (0%)
% independientes en Consejo	4 (33,33%)
Mujeres en la alta dirección 2007	1/9
Mujeres en la alta dirección 2008	1/9 (11,11%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	6	2	Ejecutivo
Auditoría	4	1	Otro externo
Nombramientos y Retribuciones	4	1	Dominical
Seguridad	4	2	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	1.541	1.541	0%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,50	5,10	920
Remuneración media consejero	128,42	128,42	0%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	130	125	130	125	–4%
Dominicales	801	848	133,50	141,33	6%
Independientes	610	513	152,50	128,25	–16%
Externos	–	152	–	152	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	753	780	62,75	65	4%
Retribución variable	-	-	-	-	-
Dietas	703	773	58,58	64,42	10%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	85	85	7,08	7,08	0%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	3.273
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	363,67
Incremento en retribución media	-13%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	3.744
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	416,00

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	7	7	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	25,6	25,6	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	428	0	428
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	78,10	0	69,99

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (400 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo de Administración?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 50,82% (43,96% presencia física; 6,32% en representación -0,024 voto electrónico-).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Iberia propone destinar el resultado a reservas voluntarias.
 - En el punto 5 se propone la aprobación de la retribución global máxima. En nuestra opinión, las cantidades han de votarse desagregadas por conceptos. Se ha de explicar además cómo se asignará la retribución variable al Consejo.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	25, 26, 41, 44, 50
Explica las recomendaciones	5, 15, 17, 40, 54

INDITEX

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	9
Nº miembros 2008	9
Nº consejeras 2007	2
Nº consejeras 2008	2 (22,22%)
% independientes en Consejo	4 (44,44%)
Mujeres en la alta dirección 2007	4/21
Mujeres en la alta dirección 2008	4/21 (19,04%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	3	Ejecutivo
Auditoría	5	4	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	5	4	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	4.518	5.164	14%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,40	0,41	2
Remuneración media consejero	502	573,78	14%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	3.638	4.132	1.212,67	1.377,33	14%
Dominicales	90	90	90	90	0%
Independientes	646	774	161,50	193,50	20%
Externos	144	168	144	168	17%

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.679	1.912	186,56	212,44	14%
Retribución variable	1.103	1.364	122,56	151,56	24%
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	1.736	1.888	192,89	209,78	9%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	10.817
Nº miembros alta dirección	21
Retribución media	515,10
Incremento en retribución media	6%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	10.179
Nº miembros alta dirección	21
Retribución media	484,71

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	7	7

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	29,17	36,84

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	44	270	314
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	12,05	6,95	7,38

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación</u> y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente <u>financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa</u>	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo de Administración?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 83,77% (0,06% presencia física; 83,70% en representación).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Inditex propone destinar el 96% del beneficio a dividendos.
 - En el punto del día 4.a. y en el 4.b. propone reelegir a dos consejeros independientes que llevan 12 años en el cargo.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	3, 17, 22,
Explica las recomendaciones	31, 40, 41, 42

INDRA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	2
Nº consejeras 2008	3 (20%)
% independientes en Consejo	7 (46,7%)
Mujeres en la alta dirección 2007	1/12
Mujeres en la alta dirección 2008	1/11 (9%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	8	4	Ejecutivo
Auditoría	5	3	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	5	3	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No⁷⁶

⁷⁶ Existen criterios específicos para que los consejeros independientes no permanezcan más de 12 años en el Consejo, salvo en circunstancias excepcionales. Indra entiende que esto no ha de ser regulado rígidamente en el reglamento o en los estatutos.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No⁷⁷**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	13
Órgano que autoriza las cláusulas	Junta General
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	7.317	7.863	7%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	4,95	4,31	-13
Remuneración media consejero	487,80	524,20	7%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	5.871	6.046	2.935,50	3.023	3%
Dominicales	585	802	97,50	133,67	37%
Independientes	861	1.015	123,00	145	18%
Externos	-	-	-	-	-

⁷⁷ No se somete a votación en un punto independiente del orden del día, pero al menos sí se somete a votación, algo muy poco habitual en las empresas del IBEX 35.

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	1.540	1.710	102,67	114	11%
Retribución variable	2.900	1.710	193,33	114	-41%
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	1.733	2.096	115,53	139,73	21%
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	1.144	2.347	76,27	156,47	105%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	41	41	2,73	2,73	0%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	8.775,00
Nº miembros alta dirección	11
Retribución media	797,73
Incremento en retribución media	18%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	8.101,00
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	675,08

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	17	17	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	94	94	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	89	–	89
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	9	0	9

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables</u>	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (100 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 62,66% (42,42% en presencia física; 20,17% en representación; voto electrónico, 0,0127%; otros, 0,0542%).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Indra propone destinar el 54% del beneficio a dividendos.
 - Los trabajadores de Indra han sido convocados a una concentración el día de la Junta General bajo el lema «Por el mantenimiento del empleo y garantía salarial». Se entregaron 3.500 firmas de trabajadores del área de Tecnologías de la Información por este motivo. Los representantes legales de los trabajadores están teniendo serios problemas en diversos ámbitos de actuación:
 1. Congelación salarial para la plantilla. Esta política no se corresponde con las generosas compensaciones de consejeros y directivos de Indra (ver punto 8 del orden del día de la Junta de Accionistas).
 2. Mantenimiento del empleo. La empresa ofrece poca información sobre este aspecto, como mucho se compromete al mantenimiento del nivel de empleo (despidiendo en algunos centros y contratando en otros).
 3. Discrepancias en cuanto a la aplicación del tercer principio del pacto mundial («Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva»). Existen grandes dificultades para el ejercicio de la actividad sindical. Ausencia de negociación.
 4. Graves problemas de integración de los trabajadores procedentes de fusiones realizadas por Indra. Desigualdad de condiciones.
 5. Diferencias notables en materia de RSE con Comfia-CCOO, reflejadas en el Informe de Sostenibilidad de 2008.
 - Se propone el nombramiento de Daniel García-Pita Pemán, que ha sido *asesor jurídico de numerosas sociedades y secretario del Consejo de relevantes sociedades cotizadas, entre ellas INDRA desde el año 1994 en la condición de letrado independiente*. En nuestra opinión, este consejero debería haber sido clasificado como *otro consejero externo* dada su relación anterior con la sociedad.
 - Se propone la reelección del auditor que lleva 17 años trabajando con Indra.
 - Somete a votación el informe sobre la política de retribuciones del Consejo. Valoramos positivamente este hecho, ya que es muy poco habitual en las empresas del

IBEX 35. Nuestras objeciones a este informe que los aumentos retributivos del periodo de 2005-2007 a 2008-2010 son elevados:

1. Asignación fija por pertenencia al Consejo (de 27.000 € a 32.000 €, un 19%).
2. Por pertenencia a la Comisión Delegada (de 15.000 € a 18.000 €, un 20%).
3. Por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (de 20.000 € a 24.000 €, un 20%).
4. Por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (de 15.000 € a 18.000 €, un 20%).
5. La retribución media anual ha pasado de 120.000 euros (desde 2005) a 140.000 euros (actual). Esto supone un aumento de un 17%. Según se comenta en el informe, el crecimiento medio anual de 2005 a 2010 será un 3,1%. No obstante, la plantilla puede ver congelado su salario en 2009.
6. Consejeros ejecutivos y directivos: se propone que la retribución fija permanezca invariable en el periodo 2008-2010. La retribución fija aumenta de 2007 a 2008 un 27% (en términos agregados, no individualiza; sí lo hace con otras cantidades de menor importancia en el informe). La retribución variable disminuye de 2007 a 2008 un 24% y la retribución en especie aumenta un 16%. Como resultado, la retribución media por alto directivo aumenta de 2007 a 2008 un 8%.
7. El plan de tres años (medio plazo) no favorece un crecimiento sostenido a largo plazo, a pesar de que la firma de reconocido prestigio del informe sí lo considere conveniente. En nuestra opinión, estos planes han de ser de largo plazo (mínimo 5 años) y han de tener cláusulas que obliguen al mantenimiento de las acciones por parte del consejero, incluso una vez que éste se haya desvinculado de la sociedad (por un periodo determinado, por ejemplo 2 años).
8. Indemnizaciones: la cuantía mínima del presidente son 3 anualidades. Por otra parte, hay suscritos compromisos de no competencia (entre 0,5 y 0,75 de su retribución anual por 2 años) con los consejeros ejecutivos y directores generales de operaciones.
9. Por otra parte, 2 consejeros ejecutivos se embolsaron 6.046.000 millones de euros en 2008, un 77% de la retribución total del Consejo. Esta cantidad es claramente excesiva.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	26, 40, 41
Explica las recomendaciones	—

MAPFRE

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	22
Nº miembros 2008	24
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (4,16%)
% independientes en Consejo	7 (29,16%)
Mujeres en la alta dirección 2007	0
Mujeres en la alta dirección 2008	0/2 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	10	0	Ejecutivo
Auditoría	6	3⁷⁸	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	7	2⁷⁹	Ejecutivo
Cumplimiento	4	2	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	Sí (12 años	

⁷⁸ Mapfre tiene un consejero ejecutivo en la Comisión de Auditoría.

⁷⁹ Mapfre tiene dos consejeros ejecutivos en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo Sí

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	10
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	8.534	9.832	15%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,17	1,00	-14
Remuneración media consejero	387,91	409,67	6%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye primas seguro)	12.702	11.974	-6%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye primas seguro)	1,74	1,22	-30
Remuneración media consejero (incluye primas seguro)	577,36	498,92	-14%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	6.636	6.872	829,50	859,00	4%
Dominicales	1.017	2.053	169,50	228,11	35%
Independientes	881	907	110,13	129,57	18%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.128	3.742	142,18	155,92	10%
Retribución variable	3.001	2.815	136,41	117,29	-14%
Dietas	710	984	32,27	41,00	27%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	172	-	7,17	-
Otros	1.695	2.119	77,05	88,29	15%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	45	52	2,05	2,17	6%
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	4.168	2.142	189,45	89,25	-53%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	925
Nº miembros alta dirección	2
Retribución media	462,50
Incremento en retribución media	35%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	1.030,67
Nº miembros alta dirección	3
Retribución media	343,56

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	19	19

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	674	595	1.269
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	82,49	10,03	18,8

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (1.500 acciones)
Voto electrónico	No
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

1. **Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 75,99% (0,12% presencia física; 75,87% en representación).
2. **Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - La opinión del auditor del informe de auditoría de las cuentas consolidadas no estaba disponible 4 semanas antes de la celebración de la Junta en la página web. Posteriormente sí estuvo disponible.
 - Mapfre propone destinar un 44% del beneficio a dividendos.
 - En el punto 5 se solicita a la Junta la facultad de excluir el derecho de suscripción preferente sin causa previamente justificada.
 - Informe sobre la política de retribuciones de los consejeros:
 1. Retribución fija: El incremento 2007-2008 asciende a 5,5%. Esta cantidad se incrementa en un 50% en el caso de que ocupen cargos en el Consejo o presidan alguna comisión. Los incrementos no son acumulativos.
 2. Las dietas de los consejeros por asistencia son elevadas y superan claramente el importe medio habitual por este concepto en las empresas del IBEX 35:
 - 4.200 euros por asistencia a la Comisión Delegada.
 - 3.693 euros por asistencia a otros comités.
 - Incremento 2009: 2,3%.
 - Incremento 2008: 5,5%.
 3. Presenta datos agregados.
 4. No especifica la proporción exacta entre la retribución variable y la fija de los consejeros ejecutivos.
 5. No explica en detalle los *incentivos de cuantía variable vinculados a los resultados*. Tampoco se desarrolla adecuadamente el apartado de los incentivos en acciones. Se nos remite al acuerdo adoptado en la Junta de 2007.
 6. No hay una comparativa de las retribuciones de 2007 y 2008.
 7. Las previsiones para 2009 son manifiestamente mejorables, aportan únicamente datos agregados.
 8. Valoramos positivamente que se someta este informe a votación en la Junta General (algo muy poco habitual en las empresas del IBEX 35). No obstante, el informe puede y debe mejorar sustancialmente en materia de transparencia. Muy incompleto.
 - Se propone la reelección del auditor, que lleva 19 años trabajando para Mapfre.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	15, 17, 41, 44
Explica las recomendaciones	9, 12, 13, 42, 54

OHL

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	11
Nº miembros 2008	12
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	1 (8,3%)
% independientes en Consejo	3 (25%) ⁸⁰
Mujeres en la alta dirección 2007	0
Mujeres en la alta dirección 2008	0/9 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	4	1	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	5	2 ⁸¹	Otro consejero externo ⁸²

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

⁸⁰ Según OHL son 4. En nuestra opinión son 3, ya que José Luis García-Villalba González es consejero independiente desde 1987, superando claramente los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁸¹ Según OHL son 3. En nuestra opinión son 2. Ver nota 80.

⁸² Según OHL es consejero independiente. En nuestra opinión debería ser reclasificado como *otro consejero externo*. Ver nota 80.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo Sí

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	-
Órgano que autoriza las cláusulas	-
Se informa a la Junta	-

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	1.417	1.445	2%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,01	0,95	-6
Remuneración media consejero	128,82	120,42	-7%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	701	743	701	743	6%
Dominicales	327	366	65,40	61	-7%
Independientes	276	269	69	67,25	-3%
Externos	113	67	113	67	-41%

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	667	695	60,64	57,92	-4%
Retribución variable	509	516	46,27	43,00	-7%
Dietas	241	234	21,91	19,50	-11%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	-	-	-	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	3.353,00
Nº miembros alta dirección	9
Retribución media	372,56
Incremento en retribución media	74%⁸³

Año	2007
Remuneración total alta dirección	2.778,70
Nº miembros alta dirección	13 ⁸⁴
Retribución media	213,75 ⁸⁵

⁸³ Si no se incluyen las remuneraciones de Salvador Linares Martínez y Antonio García-Zarandíeta Giménez, el incremento ascendería a 47%.

⁸⁴ 11 si no se tiene en cuenta a los dos directivos anteriores.

⁸⁵ 252,61 si no se tiene en cuenta a los dos directivos anteriores.

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	21	18	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	1.371	151	1.468
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	80,95	7,62	40,69

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación</u> y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente <u>financieras y contables</u> , que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	No
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 66,82% (51,13% presencia física; 15,68% en representación).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - OHL propone destinar el 68% del beneficio a dividendos.
 - OHL propone reelegir al auditor que lleva 21 años trabajando con la sociedad y 18 con el grupo.
 - En el punto 7.2 se propone la reelección de un consejero independiente, que lleva desde 1987 en el cargo.
 - En el punto 7.3 se propone la reelección de un consejero independiente, que lleva desde 1996 en el cargo.
 - En el punto 7.4 se propone la reelección, para los próximos seis años, de un consejero independiente, que lleva desde 1999 en el cargo. De esta forma, el consejero superaría claramente los 12 años recomendados por el Código Unificado.
 - Valoramos muy positivamente que se someta a votación el Informe sobre la Política Retributiva del Consejo. No obstante, estimamos que éste no es completo, sólo informa sobre las dietas y la retribución variable y no sobre la retribución fija que aparece en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la sociedad.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Según OHL, la empresa cumple todas las recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	—
Explica las recomendaciones	—

PRISA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	18
Nº miembros 2008	18
Nº consejeras 2007	2
Nº consejeras 2008	1 (5,55%)
% independientes en Consejo	0 (0%)⁸⁶
Mujeres en la alta dirección 2007	2/12
Mujeres en la alta dirección 2008	2/12 (16,6%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	0⁸⁷	Ejecutivo
Auditoría	5	0⁸⁸	Otro consejero externo⁸⁹
Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones	4	0⁹⁰	Otro consejero externo⁹¹

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

⁸⁶ Según Prisa hay 5 consejeros independientes (27,77% con respecto al Consejo). En nuestra opinión no hay consejeros independientes, ya que todos ellos llevan más de 12 años en el cargo (desde 1977, 1979, 1983, 1984 y 1990).

⁸⁷ En nuestra opinión no hay consejeros independientes. Según Prisa hay 2. Ver nota 86.

⁸⁸ En nuestra opinión no hay consejeros independientes. Según Prisa hay 2. Ver nota 86.

⁸⁹ Según Prisa es independiente. En nuestra opinión debería ser reclasificado como *otro consejero externo*. Ver nota 86.

⁹⁰ En nuestra opinión no hay consejeros independientes. Según Prisa hay 2. Ver nota 86.

⁹¹ Según Prisa es independiente. En nuestra opinión debería ser reclasificado como *otro consejero externo*. Ver nota 86.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**⁹²

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	10.278	14.147	38%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	5,39	17	215
Remuneración media consejero	571	785,94	38%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	8.613	11.623	1.435,50	1.937,17	35%
Dominicales	1.009	1.533	144,14	219,00	52%
Independientes	656	991	131,20	198,20	51%
Externos	–	–	–	–	–

⁹² No somete el informe a votación en los términos que recomienda el Código Unificado de Buen Gobierno.

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.789	3.662	210,50	203,44	-3%
Retribución variable	3.215	5.689	178,61	316,06	77%
Dietas	1.445	2.837	80,28	157,61	96%
Atenciones estatutarias	1.714	1.806	95,22	100,33	5%
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	115	153	6,39	8,50	33%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	35	32	1,94	1,78	-9%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	11.111
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	925,92
Incremento en retribución media	70%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	6.525
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	543,75

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	18	17	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	231	1.252	1.483
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	36,20	56,10	51,68

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (60 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 13/03/2008): 76,59% (69,76% presencia física; 6,82% en representación; 0,006% voto electrónico).
- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 05/12/2008): 78,68% (72,75% presencia física; 5,93% en representación; 0,002% voto electrónico).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Prisa propone destinar todo el beneficio a reservas voluntarias.
 - Prisa no informa en la propuesta de acuerdos sobre los consejeros que serán sometidos a votación para ser nombrados miembros del Consejo.
 - Retribución del Consejo de Administración: Sólo se votan las atenciones estatutarias. Nada más. Éstas, además, las reparte el Consejo según estime conveniente. En otras propuestas que hemos visto, las cantidades vienen individualizadas. Tampoco se informa sobre el importe de las dietas (¿Cuánto percibe cada consejero por asistir al Consejo?). Las dietas supusieron en 2008, 2.176.000 euros y las atenciones estatutarias 1.386.000 euros.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	8, 16, 18, 20, 22, 25, 26, 32, 40, 44, 50, 55
Explica las recomendaciones	9, 13, 29, 38, 41, 54

REE

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	11
Nº miembros 2008	11
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	3 (27,27%)
% independientes en Consejo	7 (63,63%)
Mujeres en la alta dirección 2007	1/3
Mujeres en la alta dirección 2008	1/3 (33,33%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	3	2	Independiente
Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo	4⁹³	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		Sí (12 años)

⁹³ Uno de los consejeros es ejecutivo.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo Sí

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	3
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	2.479	2.486	0%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,02	0,87	-15
Remuneración media consejero	225,36	226	0%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	2.490	2.498	0%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	1,02	0,87	-15
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	226,36	227,09	0%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	772	782	772	782	1%
Dominicales	517	516	172,33	172	0%
Independientes	1.190	1.188	170	169,71	0%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	391	388	35,55	35,27	-1%
Retribución variable	1.269	1.253	115,36	113,91	-1%
Dietas	808	833	73,45	75,73	3%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	-	12	-	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	11	12	1,00	1,09	9%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	959
Nº miembros alta dirección	3
Retribución media	319,67
Incremento en retribución media	7%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	899
Nº miembros alta dirección	3
Retribución media	299,67

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	3	3	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	13	37,5	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	-	-	-
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	0	0	0

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	Sí (3%; 1% sector eléctrico)
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	Sí (3%; 1% sector eléctrico)
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 52,057% (22,63% presencia física; 29,37% en representación; 0,048% voto electrónico).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - REE propone destinar el 80% del beneficio a dividendos.
 - Valoramos positivamente que se someta a votación el Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo, algo muy poco habitual dentro de las empresas del IBEX 35. No obstante, estimamos que el contenido en la propuesta de acuerdo es manifiestamente mejorable. En relación con los acuerdos que se someten a ratificación:
 1. Establecer en 0,79% de los resultados netos el total de la retribución del Consejo por todos los conceptos.
 2. La dieta de asistencia es de 5.055 euros; bastante elevada en relación con otras empresas del IBEX 35.
 3. La retribución anual de cada uno de los miembros de las Comisiones de Auditoría y Nombramientos y Retribuciones será de 28.894 euros.
 4. No obstante, nuestra principal objeción a la ratificación de estos 2 puntos es el último párrafo, en el que se permite cualquier tipo de renumeración extra, ya que la cantidad que se somete a votación es compatible e independiente de las cantidades anteriores. Por tanto, estimamos que la votación, como viene siendo habitual en el IBEX 35, es parcial, la Junta no vota sobre todos los conceptos retributivos como sería deseable. Por otra parte, la presentación del acuerdo es poco clara y engorrosa (hemos de consultar informes de la Junta anterior).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	4, 44
Explica las recomendaciones	17, 54

REPSOL

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	16
Nº miembros 2008	16
Nº consejeras 2007	1
Nº consejeras 2008	1 (6,25%)
% independientes en Consejo	8 (50%)
Mujeres en la alta dirección 2007	2/13
Mujeres en la alta dirección 2008	2/12 (16,6%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	8	3	Ejecutivo
Auditoría	4	4	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	3	2	Independiente
Comisión de Estrategia, Inversiones y Responsabilidad Social Corporativa	5	1	Dominical

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades		X
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control		X
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		Sí ⁹⁴
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

⁹⁴ No es específica, ya que esta Comisión se dedica también a la estrategia e inversiones de la sociedad.

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	14
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	8.387,54	10.301	23%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,26	0,40	52
Remuneración media consejero	524,22	643,81	23%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	10.941,85	12.981	19%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	0,34	0,50	47
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	683,87	811,31	19%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	4.512	6.166	2.255,89	3.083	37%
Dominicales	1.726	1.766	287,61	294,33	2%
Independientes	2.150	2.369	268,77	296,13	10%
Externos					

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	8.038	8.558	502,37	534,88	6%
Retribución variable	296	1.687	18,47	105,44	471%
Dietas	-	-	-	-	-
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	54	56	3,38	3,50	4%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	2.335	2.437	145,94	152,31	4%
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	219	243	13,70	15,19	11%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	12.926
Nº miembros alta dirección	12
Retribución media	1.077,17
Incremento en retribución media	14%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	12.261
Nº miembros alta dirección	13
Retribución media	943,15

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	18	18	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	292	515	807
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	8,63	10,24	9,59

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	3%
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	10%
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008). E.7 y E.8: 69,58% (0,045% presencia física; 69,41% en representación; 0,006 voto electrónico; 0,12% voto a distancia –otros–).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Repsol propone destinar el 77% del beneficio a dividendos.
 - Repsol propone la incorporación de una mujer al Consejo de Administración. Valoramos positivamente esta propuesta.
 - Repsol propone la reelección del auditor, que lleva 18 años trabajando para la compañía.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	8, 17, 26, 40, 52, 55
Explica las recomendaciones	1, 9

SACYR

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	15
Nº miembros 2008	15
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	1 (6,66%)
Mujeres en la alta dirección 2007	2
Mujeres en la alta dirección 2008	2/14 (14,28%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	9	0	Ejecutivo
Auditoría	4	0	Dominical
Nombramientos y Retribuciones	4	1	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?		No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo Sí

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	4
Órgano que autoriza las cláusulas	–
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	5.761	5.281	–8%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	–	– (no hay beneficio)	–
Remuneración media consejero	384,07	352,07	–8%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	–	–	–
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	–	–	–

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	4.259	4.027	1.419,67	1.342,33	–5%
Dominicales	1.310	1.166	119,09	106	–11%
Independientes	192	88	192	88	–54%
Externos	–	–	–	–	–

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.164	2.889	210,93	192,60	–9%
Retribución variable	663	654	44,20	43,60	–1%
Diets	–	–	–	–	–
Atenciones estatutarias	1.934	1.738	128,93	115,87	–10%
Opciones s/ acciones	–	–	–	–	–
Otros	–	–	–	–	–

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	-	1	-	0,07	-
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	5.786
Nº miembros alta dirección	14
Retribución media	413,29
Incremento en retribución media	0%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	5.370
Nº miembros alta dirección	13
Retribución media	413,08

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	6	6
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	26	26

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	271	871	1.088
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	59,94	37,37	40,40

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del <u>perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables</u>	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación		X
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones		X
Asegurar la independencia del auditor externo		X
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren		X

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (150 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 90,276% (8,21% presencia física; 82,06% en representación; 0% voto electrónico; 0% voto a distancia –otros–).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Sacyr ha tenido pérdidas en 2008. En el punto 2 del orden del día propone: *Dado que a 31 de diciembre de 2008 la sociedad ha registrado pérdidas, aprobar que estos dividendos se apliquen contra reservas voluntarias de libre disposición, conforme a la legislación vigente.* Si bien los dividendos ya están pagados, consideramos que esta política de reparto de dividendos por parte del Consejo no fue prudente, pues la sociedad finalmente obtuvo pérdidas en 2008.
 - Sacyr somete a votación las retribuciones del Consejo. Esta práctica es muy poco habitual en el IBEX 35 y, por ello, lo valoramos muy positivamente. No obstante:
 - La retribución fija de Luis Fernando del Rivero es excesiva (2 millones de euros). Además, no percibe retribución variable, que debería estar vinculada a objetivos a largo plazo, que contribuyan a un crecimiento sostenible y no especulativo de la empresa.
 - La retribución fija de los otros dos consejeros también es elevada. Especialmente la de Manuel Manrique. La política retributiva es, en nuestra opinión, poco adecuada.
 - Elección de consejeros: No hay objeciones concretas con respecto a la elección de los consejeros propuestos, pero sí existen en relación con la estructura del Consejo, en la que los consejeros independientes no están adecuadamente representados. Sólo existe un consejero independiente, que representa aproximadamente el 6%, muy lejos del 33% recomendado. Consideramos que es prioritario nombrar consejeros independientes en lugar de nombrar más consejeros dominicales.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	8, 26, 33, 34, 35, 40, 42, 55
Explica las recomendaciones	2, 3, 13, 15, 17, 25, 29, 36, 43, 54

TÉCNICAS REUNIDAS

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	10
Nº miembros 2008	10
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	1 (10%) ⁹⁵
Mujeres en la alta dirección 2007	1
Mujeres en la alta dirección 2008	1/22 (4,5%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	–	–	–
Auditoría	4	0 ⁹⁶	Otro consejero externo ⁹⁷
Nombramientos y Retribuciones	4	1 ⁹⁸	Otro consejero externo ⁹⁹

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	

⁹⁵ Según Técnicas Reunidas son 4. En nuestra opinión tan sólo hay 1. No consideramos consejeros independientes a Fernando de Asúa Álvarez, ni a Juan Miguel Antoñanzas Pérez-Egea, ni a Antonio Hoyos González, pues son miembros del Consejo desde 1993, 1985 y 1987, superando los 12 años recomendados por el Código Unificado de Buen Gobierno.

⁹⁶ Según Técnicas Reunidas hay 2. En nuestra opinión, no hay consejeros independientes. Ver nota 95.

⁹⁷ Según Técnicas Reunidas es independiente. En nuestra opinión debería ser reclasificado como *otro consejero externo*. Ver nota 95.

⁹⁸ Según Técnicas Reunidas hay 2. En nuestra opinión tan sólo uno puede ser considerado independiente. Ver nota 95.

⁹⁹ Según Técnicas Reunidas es independiente. En nuestra opinión debería ser reclasificado como *otro consejero externo*. Ver nota 95.

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar (continuación)

La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	Sí (12 años)

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	-----------

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	0
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	1.315	1.318	0%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	1,30	1	-23
Remuneración media consejero	131,50	131,80	0%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	660	661	330	330,50	0%
Dominicales	314	311	78,50	77,75	-1%
Independientes	341	346	85,25	86,50	1%
Externos	-	-	-	-	-

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	434	435	43,40	43,50	0%
Retribución variable	83	83	8,30	8,30	0%
Dietas	798	800	79,80	80	0%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	6	6	0,60	0,60	0%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	4.046
Nº miembros alta dirección	22
Retribución media	183,91
Incremento en retribución media	14%

Año	2007
Remuneración total alta dirección	3.701
Nº miembros alta dirección	23
Retribución media	160,91

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	19	6

	Sociedad	Grupo
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	100	100

	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	133	232	365
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/ Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	16,94	29,58	23,26

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente		X
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes		X

(continuación)

	Sí	No
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (50 acciones)
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 76,41% (0,18% presencia física; 76,23% en representación; 0% voto electrónico; 0% voto a distancia –otros–).
- Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Técnicas Reunidas propone destinar el 72% del beneficio a dividendos.
 - Valoramos positivamente que se someta a votación la remuneración anual conjunta de los consejeros; algo que no suele ser muy habitual en las empresas del selectivo. Nuestras objeciones a este punto:
 - Se fija una cantidad máxima agregada. No se fijan dietas, ni retribuciones fijas por ser miembros del Consejo, ni variables, etc.
 - La cantidad máxima fijada es más del doble de la retribución de 2008 y la de 2007 (1.315.000 € en 2007; 1.318.000 € en 2008).
 - Se delega en el Consejo la capacidad de decidir todas las retribuciones (dietas, retribuciones fijas y variables, etc.).

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	8, 15, 19, 22, 26, 41, 55, 56
Explica las recomendaciones	35, 40, 48, 54

TELECINCO

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	13
Nº miembros 2008	13
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	0 (0%)
% independientes en Consejo	4 (30,76%)
Mujeres en la alta dirección 2007	0
Mujeres en la alta dirección 2008	3/25 (12%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Ejecutiva	7	2	Dominical
Auditoria	6	2	Independiente
Nombramientos y Retribuciones	4	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	
¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?		No
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?		No
¿Establecen los estatutos o el reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	Sí (12 años)	

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo **No¹⁰⁰**

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	6
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	No

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	7.062	4.080	-42%
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	2,21	1,50	-32
Remuneración media consejero	543,23	313,85	-42%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración total del Consejo/ beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	-	-	-
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	-	-	-

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	4.668	2.379	2.334	793	-66%
Dominicales	2.033	1.308	290,43	218	-25%
Independientes	361	393	90,25	98,25	9%
Externos	-	-	-	-	-

¹⁰⁰ Telecinco considera que cumple con esta recomendación. En nuestra opinión esto no es así. Pues Telecinco sólo pone a disposición de los accionistas este informe y lo presenta en la Junta General.

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	3.494	2.698	268,77	207,54	-23%
Retribución variable	3.056	833	235,08	64,08	-73%
Dietas	435	468	33,46	36	8%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	64	81	4,92	6,23	27%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	-	-	-	-	-
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	13	19	1,00	1,46	46%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	8.275
Nº miembros alta dirección	25
Retribución media	331
Incremento en retribución media	-12%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	6.787
Nº miembros alta dirección	18
Retribución media	377,06

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	1	0	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	0,1	0,1	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	0	0	0
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	0	0	0

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa		X
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	No
Voto electrónico	Sí
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 77,39% (64,58% presencia física; 12,67% en representación; 0,139% voto electrónico; 0% voto a distancia –otros–).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Telecinco propone destinar el 78% del beneficio a dividendos.
 - Se propone fijar las retribuciones fijas más las dietas (1.800.000 euros en total). No desagrega individualmente estas retribuciones fijas, ni las dietas en la propuesta de acuerdo, pero sí en el Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo. En nuestra opinión, las dietas de asistencia son elevadas (3.000 euros; 6.000 si son presidentes) si las comparamos con las existentes en otras empresas del IBEX 35.
 - El plan retributivo está poco explicado en la propuesta y, en nuestra opinión, está mal diseñado; ya que no se especifica:
 1. El número total de beneficiarios.
 2. Las cantidades individualizadas (la cantidad total no superará el 1% del capital social).
 - Además, los incentivos podrán hacerse efectivos cuando lo determine el Consejo de Administración. En nuestra opinión, este tipo de plazos deben de estar claramente especificados en la propuesta de acuerdo.
 - En el punto 9.2 (nombramiento de nuevos consejeros) no se ofrece suficiente información sobre el perfil de los nuevos consejeros en la propuesta de acuerdos.
 - En el punto 10 presenta el Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo, pero no lo somete a votación.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	15, 26, 42
Explica las recomendaciones	12, 13, 22, 36, 54

TELEFÓNICA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nº miembros 2007	17
Nº miembros 2008	17
Nº consejeras 2007	0
Nº consejeras 2008	1/17 (5,8%)
% independientes en Consejo	8 (47,05%)
Mujeres en la alta dirección 2007	0
Mujeres en la alta dirección 2008	0/6 (0%)

Comisión	Nº consejeros	Nº independientes	Presidente
Delegada	9	4	Ejecutivo
Auditoría	4	2	Independiente
Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno	5	4	Independiente
Recursos Humanos, Reputación y Responsabilidad Social Corporativa	6	4	Independiente
Regulación	6	4	Independiente
Calidad del Servicio y Atención Comercial	4	3	Independiente
Asuntos Internacionales	8	5	Otro externo
Estrategia	4	2	Otro externo
Innovación	5	2	Independiente

El Consejo en pleno se ha reservado aprobar

	Sí	No
La política de inversiones y financiación	X	
La definición de la estructura del grupo de sociedades	X	
La política de gobierno corporativo	X	
La política de responsabilidad social corporativa (RSC)	X	
El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales	X	
La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos	X	
La política de control y gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas de información y control	X	
La política de dividendos, así como la de autocartera y, en especial, sus límites	X	

¿Existe una comisión específica de RSE - RSC?	Sí
¿Recae la función del primer ejecutivo de la sociedad en el cargo de presidente del Consejo?	Sí
¿Establecen los Estatutos o el Reglamento del Consejo un mandato limitado para consejeros independientes?	No

RETRIBUCIONES

Votación consultiva en Junta del informe sobre la política retributiva del Consejo	No
--	----

Cláusulas de blindaje

Nº beneficiarios	9
Órgano que autoriza las cláusulas	Consejo de Administración
Se informa a la Junta	Sí

Retribución del Consejo (en miles de euros)

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo	21.179,52	21.032	-1%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %)	0,32	0,30	-6
Remuneración media consejero	1.245,85	1.237,18	-1%

	2007	2008	Incremento
Remuneración total del Consejo (incluye planes pensiones)	21.236,53	21.082	-1%
Remuneración total del Consejo/beneficio atribuido a la sociedad dominante (en %) (incluye planes pensiones)	0,31	0,30	-6
Remuneración media consejero (incluye planes pensiones)	1.249,21	1.240,12	-1%

Retribución por tipología de consejeros (en miles de euros)

Consejeros	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Ejecutivos	17.898,35	15.962	3.579,67	5.320,67	49%
Dominicales	1.095,42	1.201	273,86	300,25	10%
Independientes	1.829,52	2.888	261,36	361	38%
Externos	356,23	981	356,23	490,50	38%

Retribución por conceptos retributivos (en miles de euros)

Concepto retributivo	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Retribución fija	11.405	10.976	670,90	645,65	-4%
Retribución variable	9.526	7.886	560,37	463,88	-17%
Dietas	211	215	12,43	12,65	2%
Atenciones estatutarias	-	-	-	-	-
Opciones s/ acciones	-	-	-	-	-
Otros	36	1.955	2,16	115	5.236%

Otros beneficios	2007	2008	Retribución media 2007	Retribución media 2008	Incremento en retribución media
Anticipos	-	-	-	-	-
Créditos concedidos	-	-	-	-	-
Aportaciones planes pensiones	32,01	25	1,88	1,47	-22%
Obligaciones contraídas planes pensiones	-	-	-	-	-
Primas de seguros de vida	89,65	71	5,27	4,18	-21%
Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	-	-	-	-	-

Alta dirección (en miles de euros)

Año	2008
Remuneración total alta dirección	14.135,00
Nº miembros alta dirección	6
Retribución media	2.355,83
Incremento en retribución media	96%
Año	2007
Remuneración total alta dirección	4.813,28
Nº miembros alta dirección	4
Retribución media	1.203,32

AUDITORÍA EXTERNA

	Sociedad	Grupo	
Nº de años ininterrumpidos realizando la auditoría	4	4	
	Sociedad	Grupo	
Nº de años auditados por la firma actual de auditoría/ Nº de años que la sociedad ha sido auditada (en %)	15,4	22,2	
	Sociedad	Grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	0	14	14
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría/Importe total facturado por la firma de auditoría (en %)	0	0,067	0,058

COMITÉ DE AUDITORÍA

Le corresponden al Comité de Auditoría las siguientes funciones:

	Sí	No
Supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera relativa a la sociedad y, en su caso, al grupo, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables	X	
Revisar periódicamente los sistemas de control interno y gestión de riesgos, para que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y den a conocer adecuadamente	X	
Velar por la independencia y eficacia de la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; recibir información periódica sobre sus actividades, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes	X	
Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial, y si se considera apropiado anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa	X	
Elevar al Consejo las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación	X	
Recibir regularmente del auditor externo información sobre el plan de auditoría y los resultados de su ejecución, y verificar que la alta dirección tiene en cuenta sus recomendaciones	X	
Asegurar la independencia del auditor externo	X	
En el caso de grupos, favorecer que el auditor del grupo asuma la responsabilidad de las auditorías de las empresas que lo integren	X	

LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Derechos de voto

Existen restricciones legales al ejercicio de los derechos de voto	No
Existen restricciones estatutarias al ejercicio de los derechos de voto	Sí (10%)
Existen restricciones estatutarias que establezcan un número mínimo de acciones para asistir a la Junta	Sí (300 acciones)
Voto electrónico	No
¿Coincide el cargo de presidente de la Junta General con el cargo de presidente del Consejo?	Sí

Comentario sobre la Junta General

- 1. Asistencia a la Junta** (Junta 2008): 57,11% (0,208% presencia física; 56,90% en representación; 0,0% voto electrónico; 0,0% voto a distancia –otros–).
- 2. Comentario** de los diferentes **puntos del orden del día** (Junta 2009):
 - Telefónica propone destinar el 85% del beneficio a dividendos.
 - Se propone retribuir al accionista con un dividendo con cargo a reservas de libre disposición.
 - Telefónica propone aprobar un plan de compra incentivada de acciones de Telefónica para empleados del grupo. Valoramos positivamente esta propuesta.

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO UNIFICADO DE BUEN GOBIERNO

Cumple las recomendaciones	Resto de recomendaciones
Cumple parcialmente las recomendaciones	17, 40, 41
Explica las recomendaciones	1, 9, 12, 15,

Análisis de los indicadores laborales y de los informes de verificación de las memorias de sostenibilidad (GRI) en las empresas del IBEX 35

Principales conclusiones

1. Las memorias de sostenibilidad, en nuestra opinión, siguen estando más cerca del departamento de marketing que de la RSE:
 - Las empresas dedican bastante espacio a experiencias concretas y particulares, realizadas en una zona o centro de trabajo determinado, o incluso a los comentarios de una persona en particular. Un ejemplo de ello son los comentarios de Marta en la memoria de RSE de Banesto: «Banesto respeta mi flexibilidad horaria. De este modo puedo compaginar la atención a mis hijos y la responsabilidad sobre el equipo de personas a mi cargo en Banesto». En nuestra opinión, esta forma de presentar las memorias esta más cerca de la publicidad que de un serio balance social de la empresa. Estimamos que sería de mayor interés la opinión de los representantes legales de los trabajadores de Banesto sobre la materia.
2. Las empresas no suelen considerar a los sindicatos como parte interesada de la RSE. En su opinión, el grupo de interés son únicamente los empleados y la interlocución con éstos en materia de RSE se da a través de las encuestas de satisfacción laboral y el buzón de sugerencias.
3. Existen dificultades claras a la hora de evaluar a las empresas:
 - Los datos que presentan son, en muchas ocasiones, globales, agregados. Es importante que los datos estén desglosados por países, pues la legislación laboral varía según país. Las empresas se decantan por los datos agregados o por áreas económicas (Europa, Latinoamérica, resto del mundo, etc.), salvo en algunos casos concretos que informan país a país.
 - El alcance de la memoria o la cobertura (parcial, total) y los diferentes grados de aseguramiento (limitado, razonable) que pueden tener los diferentes indicadores también contribuyen a dificultar el análisis.
4. Hay empresas que han hecho un gran esfuerzo en recopilar datos e incluso ofrecen la información desagrada, país a país. No obstante, no suelen explicarlos en detalle. En lugar de advertir a qué se deben las diferencias, se centran en detalles particulares y

más bien publicitarios sobre, por ejemplo, los centros médicos disponibles para los centros de trabajo de una localidad determinada.

5. La gran mayoría de indicadores se pueden y se deben responder a través de datos cuantitativos. No obstante, las empresas en ocasiones prefieren hacerlo con datos cualitativos. Esto imposibilita la valoración adecuada de ese indicador.
6. Es importante que las empresas incluyan datos de años anteriores cuando éstos estén disponibles. Esto permite seguir la evolución de la política de la empresa en materia de RSE. Algunas empresas ya lo hacen, otras no.
7. Las empresas ofrecen muy poca información sobre los fallecimientos en los centros de trabajo o las enfermedades profesionales detectadas. Se ha de profundizar en este tipo de información (análisis de las causas de los accidentes, medidas adoptadas, etc.).
8. Se ha de incorporar la misma información sobre prevención, seguridad y salud laboral de las contratadas que trabajan con la empresa, y exigir las medidas de prevención adecuadas para reducir la brecha entre los trabajadores de las contratadas y los trabajadores propios (en las memorias se observa que mueren más trabajadores de las contratadas por accidentes laborales, especialmente en Latinoamérica). En este campo se ha de avanzar mucho en las empresas del IBEX 35, pocas empresas informan de ello y la información es, en todos los casos, manifiestamente mejorable.
9. Se ha de incorporar información sobre las empresas contratistas en materia RSE (por ejemplo Repsol comenta en este apartado que *“la mayoría de nuestras empresas contratistas tiene algún tipo de representación sindical”*). Si bien este dato se debería concretar más (especificar el porcentaje que representa esa mayoría y explicar qué significa exactamente *algún tipo de representación sindical*). Este tipo de información deberá aparecer en el futuro en las memorias del IBEX 35.
10. En materia de prevención es necesario mejorar la información del ámbito internacional en el que actúan las empresas. Especialmente en aquellos países donde la legislación laboral es más débil.
11. Se ha de avanzar en la integración de las mujeres en las empresas, especialmente en los órganos directivos, donde la relación sigue siendo muy desfavorable para ellas, como también lo es el porcentaje de nuevas contrataciones en este tipo de categoría profesional. También se ha de avanzar en la contratación de personas con discapacidad.
12. El nivel de información, en general, sobre la actividad de la empresa en España es superior a la del exterior, salvo alguna excepción concreta, como por ejemplo Telefónica.
13. Los informes de verificación no son informes de auditoría, como así reconocen las propias entidades que los realizan, y, por tanto, la seguridad proporcionada por los mismos es menor. En ocasiones los auditores afirman no asumir ninguna responsabilidad frente a terceros distintos de la dirección de la empresa. Además, a la hora de elabo-

rar el informe suelen entrevistar únicamente a miembros de los departamentos de RSE o de la empresa. En una memoria de sostenibilidad la opinión de las partes interesadas es fundamental y, por tanto, debería ser contrastada esta información con ellas también. Por ello, estimamos que, de momento, la verificación no está realizando su función adecuadamente.

14. Los Comités de Expertos que valoran las memorias de sostenibilidad de algunas empresas nunca incluyen un experto en materia sindical, y sí representantes de otras partes interesadas.

Cómo presentar las memorias

Las empresas del IBEX 35 incluyen un índice de indicadores GRI, o bien al principio o al final de la memoria de sostenibilidad. No obstante, en ocasiones resulta engorroso encontrar la información sobre un indicador, pues a veces éste se encuentra en las páginas 169-172, 183, 192 y 195, mezclado, además, con la información referida a otros indicadores. A veces coinciden las páginas de varios indicadores¹⁰¹, lo que dificulta la obtención y segregación de la información, sobre todo si los datos son cualitativos.

En nuestra opinión, algunas empresas del IBEX 35 han resuelto, de forma sencilla, bastante bien este problema. Algunos ejemplos de ello:

Iberdrola Renovables e Iberdrola: presentan los indicadores en orden. Por ejemplo, se comienza con el indicador LA-1 y hasta que no se acaba de desarrollar por completo toda la información no se empieza con el indicador LA-2. Esta forma de presentar la memoria permite centrarse plenamente en la información de cada indicador y facilita la recopilación de la información necesaria para el analista. Evita además posibles errores, tanto de la empresa¹⁰² como del analista, que puede *traspapelar* alguna información.

Otra opción posible es mantener la estructura de la memoria como hasta ahora, pero indicando, o bien al principio o al final de cada párrafo o grupo de párrafos¹⁰³, a qué indicador pertenecen. En esta línea están desarrollando memorias empresas como **Enagás, Gamesa, REE y Repsol**.

Telefónica: Telefónica ha realizado un gran esfuerzo en la presentación de las memorias de RSE, ya que presenta tablas de indicadores GRI en Excel para todos los países en los que está presente. Estas tablas incluyen vínculos directos con las memorias¹⁰⁴ (también individualizadas). La única objeción, en este sentido, es que no toda la información estaba disponible a la hora de elaborar el presente estudio.

¹⁰¹ Por ejemplo, los indicadores LA-11 y LA-12 se encuentran en las páginas 169-172.

¹⁰² Hemos observado que, en algunas ocasiones, la empresa incluye alguna información relevante para algún indicador, pero que posteriormente no ha sido incluida en el índice de indicadores.

¹⁰³ También en las tablas de datos.

¹⁰⁴ A la hora de *pinchar* sobre estos vínculos hemos tenido problemas, pues en ocasiones no llevaban a la información solicitada. Esto es algo que Telefónica deberá mejorar en el futuro.

REE: Ofrece casi la misma información de los países en los que actúa en la mayoría de indicadores, si bien todavía tiene margen de mejora, como correctamente se expone en el informe de verificación. No obstante, de las empresas que actúan en el exterior es de las que mejor informa en este campo.

Ferrovial utiliza un sistema de vínculos con la memoria a través de la página web, que funciona bastante bien, pues se obtiene únicamente la información referida al indicador solicitado.

A la hora de analizar las memorias surgen algunas dificultades cuando se procede a realizar la valoración; éstas son: el grado de aseguramiento y el grado de cobertura del indicador. En ocasiones éste tiene un grado de aseguramiento limitado, otras veces grado de aseguramiento razonable sólo para España, etc. En cuanto a la cobertura, ésta a veces es únicamente parcial. Estos aspectos deberán ir mejorando en el futuro, para que la información sobre la RSE de la empresa sea lo más ajustada a la realidad.

Lo mismo sucede con indicadores cuantitativos que las empresas reconocen responder cualitativamente.

Todos estos motivos dificultan la comparación entre las empresas.

Los sindicatos como grupo de interés para las empresas del IBEX 35

Las empresas del IBEX 35 suelen considerar a los empleados como parte interesada en la RSE y, en algunos casos, a los sindicatos como «parte integrada» en los empleados, pero no como parte interesada propia. Hemos seleccionado algunos ejemplos de ello de algunas empresas del selectivo:

INDRA

La representación sindical y legal de los empleados en España se articula a través de las organizaciones sindicales y los comités constituidos. La representación legal de los trabajadores de Indra en España está compuesta por más de 300 personas, en su mayoría pertenecientes a los sindicatos CCOO, UGT y USO. Indra ofrece información constante a los sindicatos sobre aspectos o iniciativas relevantes de la compañía. Por ejemplo, se han realizado presentaciones a sindicatos sobre el nuevo Sistema de Gestión de Carreras, el Plan Director de Responsabilidad Corporativa o el borrador del futuro Código Ético y de Conducta Profesional, con el objetivo de conocer su opinión y recoger sus sugerencias. Además, también se están llevando a cabo acciones formativas dirigidas a representantes sindicales, como por ejemplo formación sobre el proceso de Evaluación de Desempeño de Indra.

Existe disparidad de criterios entre la empresa y la representación sindical de CCOO (Comfia) en el área de TI en cuanto al modelo de representación (por centro o por empresa) y sobre el sistema de acumulación y disfrute de las horas sindicales, no habiéndose alcanzado acuerdos en relación con tales materias.

Desde 2003, Indra ha venido realizando una serie de consultas con los diversos sindicatos para comunicarles tanto el primer diagnóstico de responsabilidad de la compañía como el Plan Director y las sucesivas memorias.

En Indra consideramos fundamental su colaboración en esta área, que la empresa inició con un proceso de consulta de los trabajadores. *Los empleados fueron definidos como público estratégico de Indra.*

En este sentido, el Plan Director de Responsabilidad integra aquellas iniciativas de valor con empleados e impulsa otras. De igual modo, la rendición de cuentas anuales incluye una información exhaustiva al respecto.

Todo esto está a disposición de los sindicatos, a quienes se sigue enviando la información para recoger parte de sus sugerencias. Indra considera a los sindicatos como un público objetivo pero de forma integrada en los empleados, y no de forma independiente. (Memoria de Sostenibilidad de Indra, 2008. Pág. 83):

En este caso Indra, aparte de mantener sin resolver problemas que afectan a la libertad sindical, considera a los sindicatos como «*público objetivo integrado en el público estratégico empleados*».

Las preguntas que surgen son: ¿Cómo plantea Indra el diálogo con las diferentes partes interesadas? ¿Quién representa a los empleados en este diálogo? ¿El buzón de sugerencias? ¿Quién es el representante del *público estratégico empleados* a la hora de establecer el diálogo con esta parte interesada? ¿Cómo se articula la negociación colectiva? ¿Cómo se va a actuar en relación con el modelo de representación y el sistema de acumulación de horas sindicales?

INDITEX

Grupos de interés: Todas aquellas terceras partes, ya sean personas físicas, jurídicas o colectivas que se ven afectadas de forma directa o indirecta por las actividades de una empresa, sus productos o servicios. *A los grupos de interés tradicionales –empleados, clientes, accionistas, comunidades, inversores, administraciones– se suman hoy los proveedores y sus empleados, las familias de sus empleados, las organizaciones no gubernamentales y el medio ambiente en el cual los productos o servicios de la compañía son extraídos, manufacturados, vendidos, usados o desechados.*

En el glosario de la memoria de Inditex aparece esta definición de grupo de interés (página 377 de la Memoria de RSE 2008). En esta definición vemos que se considera parte interesada a las familias de los empleados, ONG o inversores, lo cual es correcto, pero la pregunta que surge es: ¿Dónde están los representantes legales de los trabajadores? ¿Son los sindicatos una parte interesada en la RSE? Estimamos que sería conveniente que las empresas aclararan esto en la memoria.

BBVA

Grupos de interés (identificados por BBVA):

1. Accionistas.
2. Clientes.
3. Sociedad.
4. Proveedores.
5. Empleados.
6. Reguladores.
7. Proveedores.

Compromisos del grupo con cada uno de ellos:

Grupo empleados: Un estilo de gestión que genere entusiasmo y facilite la formación y el desarrollo personal y profesional.

Asuntos que BBVA considera claves:

1. Orientación al cliente.
2. Inclusión financiera.
3. Finanzas responsables.
4. Oferta de productos y servicios responsables.
5. Gestión responsable de los recursos humanos.
6. Compras responsables.
7. Gestión ambiental y cambio climático.
8. Compromiso con la sociedad.

«Gestión responsable de recursos humanos», implicaciones derivadas del contexto actual de crisis:

La crisis económica está trayendo consigo una preocupante destrucción del empleo, razón por la cual ganan en importancia todas aquellas medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores o relacionadas con la reestructuración del negocio. Asimismo, podría producirse un recorte en los beneficios sociales. En este sentido, se incrementa el riesgo de cambios drásticos en el ámbito laboral que puedan derivar en una mayor conflictividad.

Ante la mayor incertidumbre, es previsible que los empleados aumenten la demanda de información. En este contexto, los valores y la cultura corporativa adquieren más relevancia dadas las dificultades operativas que pueden encontrar los empleados.

Por último, y debido a los orígenes de la crisis financiera, existe una creciente demanda por vincular las remuneraciones de los directivos a objetivos a largo plazo (páginas 16 y 19 de la Memoria de RSE 2008 de BBVA).

Una vez más no se menciona a los sindicatos, a pesar de mencionar «recortes sociales», «cambios drásticos en el ámbito laboral», «conflictividad», «demanda de información». Apela a los valores y la cultura corporativa. No menciona el diálogo social.

REE

En este caso hay un matiz diferente en el grupo de interés *empleados*.

Los principales ejes de actuación en este ámbito son:

1. La creación de *empleo estable y de calidad*.
2. La *protección de la salud y la seguridad laboral*.
3. El *diálogo social*.
4. La *formación y el desarrollo profesional*.
5. La *igualdad de oportunidades y la conciliación*.
6. El fomento del *voluntariado corporativo*.

Aunque resulte extraño, no es habitual encontrar el diálogo social como eje de actuación en una memoria de RSE de las empresas del IBEX 35. En este sentido REE es una honrosa excepción. Lo normal es que estos ejes se centren en la *gestión de los recursos humanos responsable* y que el diálogo con la parte interesada *empleados* se realice a través de las encuestas de satisfacción o el buzón de sugerencias.

Conclusión

Las empresas del IBEX consideran mayoritariamente a los empleados como grupo de interés. Por ello, el canal elegido preferido para establecer este diálogo con esta parte interesada no es otro que las encuestas de satisfacción o los buzones de sugerencias.

En nuestra opinión, el diálogo con esta parte interesada se debe establecer a través de los representantes legales de los trabajadores. Las encuestas de satisfacción o los buzones de sugerencias son fuentes de información complementarias que las empresas pueden utilizar, pero nunca sustitutorias de las vías normales de comunicación entre las empresas y sus trabajadores.

Informes de verificación o revisión. informes de los comités de expertos

Los informes de verificación o revisión de las empresas del IBEX 35 han sido realizados por:

- KPMG.
- Price Waterhouse Coopers.
- Deloitte.
- Bureau Veritas Certification (empresa certificadora externa).
- AENOR.
- SGS ICS Ibérica S. A.
- Ernst & Young.

Lo primero que hay que destacar de estos informes es que no son informes de auditoría y que, por ello, las empresas que los realizan suelen destacar:

- *«El alcance de una revisión es sustancialmente inferior al de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada es también menor. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría».* Deloitte.
- *«El alcance de una verificación independiente es sustancialmente inferior al de una auditoría. Por tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre la memoria».* SGS.
- *«Los procedimientos llevados a cabo en nuestra revisión son sustancialmente inferiores a los de un trabajo de seguridad razonable. Por tanto, la seguridad proporcionada es también menor. El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría».* KPMG.

En la elaboración de estos informes, las empresas suelen:

- Realizar entrevistas a los responsables de RSE de la empresa o a los responsables de los sistemas que proveen la información incluida en el informe.
- Reunirse con el personal para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Revisar los sistemas utilizados para generar, agregar y facilitar los datos.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación con la identificación y consideración de las partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información incluida en el informe en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de los grupos de interés.
- Análisis del alcance y presentación de la información que se ofrece.
- Revisión por muestreo de los cálculos realizados a nivel corporativo y la consistencia de los mismos.
- Revisión de que otras informaciones se encuentran adecuadamente soportadas por documentos internos o de terceros.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del informe a lo señalado en la guía G3 de GRI.
- Revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a cada grupo de indicadores.

Un ejemplo de personas entrevistadas (AENOR en Sacyr):

- Responsable Área RSC.
- Director Auditoría Externa.
- Vicesecretario del Consejo de Administración.
- Director de Relaciones con Inversores.
- Jefe Departamento Calidad y Medio Ambiente.
- Técnico Departamento Calidad y Medio Ambiente.
- Servicio de Prevención.
- Jefe Departamento I+D+i.
- Técnico Departamento I+D+i.
- Director de Desarrollo de RRHH.

En nuestra opinión, este tipo de memorias deben de ser contrastadas con las diferentes partes interesadas. De momento, la empresa elabora la información y posteriormente contrata a una empresa para que le verifique, de forma limitada y sin la seguridad razonable que exigiría una auditoría en condiciones, la información que ella misma ha elaborado. Para comprobar esto, la entidad responsable del informe se entrevista, únicamente, con la empresa para ver si lo ha elaborado adecuadamente y si responde a *lo que las partes interesadas esperan de ella*.

En algunas ocasiones, en sus informes en el apartado de empleados, las entidades verificadoras suelen destacar:

- La encuesta de clima laboral y el canal interno de denuncias.
- El número de encuestas repartidas, los empleados con acceso a la intranet corporativa.
- Se omiten las referencias a los representantes legales de los trabajadores.

Si bien en otros aspectos de los informes, en ocasiones, se llega a una serie de conclusiones parecidas a las que hemos obtenido al elaborar este informe:

- El proceso de diálogo y participación de sus grupos de interés no tiene la misma intensidad en todas las áreas en las que las empresas están presentes.

En algunos casos, las entidades verificadoras se desvinculan totalmente de la responsabilidad del informe:

- *Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la dirección de BBVA (Santander) de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo. No asumimos responsabilidad alguna frente a terceros distintos de la dirección de BBVA (Santander).*

(Informes de verificación de las memorias de sostenibilidad de BBVA y Banco Santander 2008).

En ocasiones, las empresas recurren a un comité de expertos independientes para que realicen un informe. Este comité realiza una serie de preguntas a la dirección de la empresa una vez analizada la memoria.

Este comité suele estar formado por:

- Un catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Un representante de WWF Adena.
- Un representante de Banco Mundial.
- Un representante de la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES).
- Un representante de la Confederación Española de Consumidores y Usuarios (CECU).
- Un representante de Social Accountability International.
- Un representante de Living Earth Foundation.

Resulta que además el comité de expertos es prácticamente el mismo para Abengoa, Acciona o Repsol.

¿Dónde está el representante del grupo de interés *empleados*?

Indicadores GRI

Una vez analizados los indicadores LA-1 a LA-14 de las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX 35, estimamos que es prioritario e imprescindible homogeneizar la información que se presenta, de forma que se puedan valorar adecuadamente las políticas de RSE desarrolladas por las empresas. En este apartado analizamos indicador por indicador y cómo consideramos que se deben presentar los mismos. Para ello nos hemos basado en la guía GRI y en la mejor información que han presentado las empresas del IBEX 35. La mayoría de los datos que creemos que deben integrar las memorias ya han sido presentados por alguna u otra empresa, por tanto la información está disponible y se puede plasmar en las memorias.

Por otra parte, a lo largo de este análisis comentaremos tanto aquellas prácticas que nos resultan de interés como aquellas que creemos que deberán corregirse en el futuro.

LA-1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región

1. Es necesario ofrecer la información de este indicador desagregada por países. La legislación laboral es diferente en cada país. En bastantes ocasiones las empresas ofrecen datos globales agregados o por áreas geográficas (América Latina, Europa, etc.).
2. Banco Popular ofrece una información bastante completa de este indicador (por empresa). Sin embargo, podría mejorar la información referida a EEUU y Portugal.
3. Iberia ofrece una información relevante para este indicador. Desglosa la plantilla por países (número de empleados) y muestra en dos tablas adyacentes si hay acuerdo laboral y representación sindical. Este desglose no es muy habitual en las empresas del IBEX 35 y valoramos positivamente esta información. No obstante, sería de interés que informara de las medidas a tomar para fomentar la representación y los acuerdos allí donde no los hay.
4. Indra no ofrece información sobre el porcentaje de trabajadores indefinidos. Prácticamente todas las empresas del IBEX 35 informan sobre este dato.

5. REE ofrece una información bastante completa. De hecho es una de las pocas empresas del IBEX 35 que ofrece la misma información sobre España, Bolivia y Perú.
6. Telecinco reconoce que no incluye a los trabajadores que están por ETT en el porcentaje de empleo indefinido. ¿Cómo será esto en las otras empresas? Estimamos que es conveniente que las empresas expliquen con claridad, de cara a futuros informes, este aspecto.
7. Banco Popular, Banco Sabadell, Banco Santander, Banesto, Bankinter, BBVA, Critería, Enagás, Iberdrola, Iberdrola Renovables, REE, Telecinco y Telefónica (sin Atento) tienen un porcentaje de plantilla indefinida superior al 95%. En los últimos lugares se encuentran ACS y FCC (15,90% y 35%)¹⁰⁵.

Información que debería contener este indicador

- Información desagregada por países. No por áreas geográficas. Se ha de ofrecer la misma información de todos los países.
- Se debería explicar a qué se deben las diferencias existentes entre unos países y otros. Se ha de explicar la información contenida en los cuadros.
- Se debería ofrecer la evolución de estos datos a lo largo de los últimos años (5 años a ser posible).
- Los datos deberían ser presentados en términos absolutos y en porcentaje. No siempre se presentan así.
- El dato de Iberia sobre acuerdo laboral y representación sindical en los diferentes países es muy interesante. No obstante, se debería completar con comentarios, aclarando cuál es la situación laboral existente allí donde no hay acuerdo o representación y las medidas que plantea la empresa para corregir esta situación.
- Se debería aclarar qué porcentaje de trabajadores han sido contratados a través de ETT y qué porcentaje representan.

LA-2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región

1. Los datos no se suelen ofrecer desagregados por países.
2. La información ofrecida por Banco Popular (índice de rotación) es bastante completa (por edad, género y CCAA). No obstante, no ofrece la misma información de la actividad del grupo en el extranjero.
3. ACS afirma que desarrollará a largo plazo un sistema que le permita medir la tasa de rotación. En nuestra opinión, este sistema debería estar ya desarrollado o, al menos, disponible para la preparación de la próxima memoria.
4. Banco Sabadell desagrega el personal según las diferentes causas que provocan la rotación (despidos, finalizaciones de contrato, prejubilación y jubilación, bajas voluntarias). Este dato no suele ser habitual y es bastante interesante.
5. BBVA: En las bajas de empleados desglosa bastante bien las causas hasta que llega al apartado de «Otras», donde incluye bajas disciplinarias, finalizaciones de contrato, excepciones, invalidez y fallecimiento. En nuestra opinión, se debería desglosar esto también.

¹⁰⁵ Información en términos globales o referida a la plantilla en España en la mayoría de los casos.

6. FCC informa de la rotación voluntaria por áreas geográficas. En América Latina ésta es más elevada. No se comentan a qué se deben estas diferencias.
7. Ferrovial informa de la rotación media por género (hombres y mujeres). La rotación femenina ha descendido bastante. No se explican bien las causas.
8. Gamesa informa únicamente sobre la reducción de los índices de rotación no deseada en todas las áreas geográficas en las que opera. No obstante, no ofrece un desglose de los índices de rotación.
9. Gas Natural ofrece información de las tasas de rotación globales por edad y género. La rotación masculina es más elevada. También ofrece los índices de rotación por países y explica únicamente el caso de Francia, que tiene un índice excepcionalmente alto.
10. Iberdrola informa de las bajas por países, salvo en el caso de Latinoamérica, donde ofrece el dato agregado. En el caso de cada país informa de bajas por sexo y tramo de edad, en términos absolutos y en porcentaje. Esta información es bastante buena y no habitual en el IBEX 35. Falta por aclarar a qué se deben las bajas. Iberdrola Renovables ofrece el mismo detalle de la información.
11. Iberia afirma tener uno de los índices de rotación más bajos entre las grandes empresas españolas. No obstante, no da más datos que avalen esta afirmación.
12. Inditex informa de la reducción de la tasa de rotación en España, pero no ofrece ninguna información adicional.
13. En el caso de Mapfre hay diferencias importantes en el índice de rotación. Sería bueno que Mapfre aclarara a qué se deben. En otras empresas del IBEX 35 también sucede lo mismo.
14. OHL informa sobre la rotación laboral en términos absolutos de las empresas del grupo en España sin incluir una sociedad del grupo.
15. Prisa no informa de la rotación. Otras empresas informan de cuánto crece o decrece ésta, pero nada más.
16. REE informa de la rotación y de la rotación no deseada por países. Desglosa la rotación por sexo, grupo profesional y por edad. Muy completa la información y bastante excepcional dentro de las empresas del IBEX 35.
17. Sacyr informa de la rotación por unidad de negocio, género y edad. Utiliza tasas mensuales de rotación.
18. Telefónica informa sobre el índice de rotación con Atento y sin Atento, debido a la alta rotación que hay en los centros de atención al cliente. Telefónica, a diferencia del resto de las empresas del IBEX 35, presenta informes diferenciados e indicadores para cada país en el que actúa. Esto, sin duda, es un buen ejemplo para el resto de empresas del IBEX 35. La rotación en Colombia es bastante más elevada que en el resto de países. No se explica adecuadamente por qué en la tabla de indicadores.

Información que debería contener este indicador

- Información desagregada por países. No por áreas geográficas. Se ha de ofrecer la misma información de todos los países.
- Se debería explicar a qué se deben las diferencias existentes entre unos países y otros. Se ha de explicar la información contenida en los cuadros.
- Se debería ofrecer la evolución de estos datos a lo largo de los últimos años (5 años a ser posible).

- Los datos deberían ser presentados en términos absolutos y en porcentaje. No siempre se presentan así.
- Se ha de informar de la tasa de rotación por edad, sexo y región. No siempre se cumple este objetivo.
- Es un dato de bastante interés que se distinga de las diferentes causas que generan la rotación (despidos, finalizaciones de contrato, prejubilación y jubilación, bajas voluntarias).
- Se ha de ofrecer datos de la rotación media de la empresa a lo largo del tiempo. Pero no únicamente comentar el porcentaje en el que se ha reducido este índice.
- Las tasas han de ser homogéneas entre empresas. A veces se informa de la rotación voluntaria, otras veces de la rotación total con tasas mensuales, rotación respecto a la plantilla indefinida, etc. Esto permitiría una mayor comparación entre las empresas.
- Las afirmaciones de tasas inferiores a la media de las empresas del sector o de empresas españolas deben de ir acompañadas de datos que lo corroboren.

LA-3: Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen para los empleados temporales o de media jornada, desglosados por actividad principal

1. En este apartado algunas empresas informan de algunos beneficios sociales para algunos empleados o centros de trabajo concretos.
2. Otras empresas utilizan fórmulas como:
 - *La mayor parte de los beneficios sociales se incluyen en los convenios colectivos y se aplican al 100% de los empleados.*
 - *En la práctica no se distingue a pesar de que el Plan Flexible sí lo hiciera al principio.*
 - *En determinados países se asumen compromisos.*
 - *Las medidas de integración de determinados colectivos han logrado aumentar el número de beneficiarios.*
3. Otras empresas simplemente no informan (6).
4. Algunas empresas afirman que no hay diferencia en función del tipo de jornada, pero no especifican si por tipo de contrato las hay.
5. Otras especifican que por tipo de contrato no hay diferencias, pero no aclaran lo del tipo de jornada.
6. En ocasiones aparece un listado de beneficios sociales.
7. Bankinter afirma que no hay diferencia entre trabajadores a tiempo parcial y jornada completa, ni entre eventuales e indefinidos, salvo en préstamos y anticipos en los que se exige tener una antigüedad de 6 meses. Es de las pocas empresas que responden con claridad a este indicador.
8. Repsol informa del porcentaje de empleados que tiene acceso a planes de pensiones y seguros sanitarios (datos agregados).
9. Telefónica ofrece datos por países, pero en número de empleados, no en porcentajes (seguros de vida, ayudas para comedor, seguros médicos y planes de pensiones).

Información que debería contener este indicador

- Se debería presentar la información en cuadros (datos cuantitativos) por países y comentarios a los mismos que explicaran las diferencias existentes. De esta forma se

evitarían fórmulas como *la mayor parte de los beneficios sociales o la mayor parte de los empleados, en la práctica, etc.*

- Se debería aclarar las diferencias entre temporales – indefinidos y tiempo parcial – jornada completa. En ocasiones sólo se aclara una de las dos relaciones; a veces, ninguna y únicamente se enumera una relación de determinados beneficios sociales existentes para un área geográfica o centro de trabajo determinado.
- Los datos deberían ser presentados en términos absolutos y en porcentaje. No siempre se presentan así.
- Las empresas utilizan este indicador para mostrar algunos beneficios en determinados centros de trabajo. De ahí la importancia de que se muestren los datos cuantitativos de toda la plantilla, en todos los países. De esta forma, se limitaría el *marketing* que realizan algunas empresas a la hora de desarrollar este indicador.
- Se debería ofrecer la evolución de estos datos a lo largo de los últimos años (5 años a ser posible).

LA-4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo

1. En ocasiones las empresas realizan declaraciones de *respeto a la negociación colectiva* o recurren a fórmulas como:
 - *Todos los trabajadores se encuentran representados por un sindicato independiente o están cubiertos por acuerdos de negociación.*
 - *Se facilita el ejercicio de la acción sindical; existen diferentes acuerdos y convenios colectivos suscritos por cada entidad con las correspondientes representaciones sindicales de cada país.*
2. Otras veces se presenta un único porcentaje global (75%, 78%, etc.). No se especifica lo que sucede con el resto (personal fuera de convenio, directivos, no existe actividad sindical en el país en el que la empresa actúa, etc.).
3. Endesa informa del porcentaje de España y Latinoamérica. También informa de la tasa de afiliación sindical en estas dos áreas geográficas. Informa del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo por países (Argentina, Chile, Brasil, Perú y Colombia). Existen diferencias notables entre países. Sería deseable incluir un comentario sobre ello en la memoria.
4. FCC, Ferrovial, Iberia e Indra informan de este porcentaje en términos globales.
5. Ferrovial informa del número de demandas por incumplimientos de convenio colectivo, así como por la limitación del normal ejercicio de la función sindical.
6. Gamesa informa del porcentaje de representación sindical en España y EEUU. También afirma trabajar en China con el Sindicato Nacional para la constitución de sindicatos. Informa del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo en Europa y en EEUU. También del número de convenios en vigor, de los negociados en 2008 y 2009.
7. Gas Natural informa del porcentaje de afiliación por países, de la presencia sindical en España y del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos en Argentina, Brasil, Colombia, España, Francia, Italia, Marruecos, México y Puerto Rico. De nuevo existen diferencias y sería de interés que se explicaran en las notas.

8. Iberdrola informa de la evolución de este porcentaje desde 2006 a 2008 en EEUU, Reino Unido, España y Latinoamérica. Debería desglosar este último dato.
9. Iberdrola Renovables informa de varios países (Francia, Polonia, Grecia, Reino Unido). Explica que en España los directivos se quedan fuera del convenio.
10. OHL aporta datos de sindicatos que actúan en España, Brasil, México, Europa Central y del Este.
11. REE informa del porcentaje de empleados no directivos cubiertos por convenio colectivo y afirma que en la mayoría de centros (se podría indicar el porcentaje) existe representación de los trabajadores. Informa del apoyo dado, con recursos de la empresa, para la creación del sindicato en TDE.
12. Repsol informa de este porcentaje en España, Argentina, Latinoamérica (resto), resto del mundo. Informa de la negociación del V Acuerdo Marco. Ofrece un dato de gran interés y que prácticamente ninguna empresa más ofrece: *«la mayoría de nuestras empresas contratistas tiene algún tipo de representación sindical»*. Si bien este dato se debería concretar más (el porcentaje que representa esa mayoría y qué significa exactamente *algún tipo de representación sindical*).
13. Telefónica da datos muy concretos una vez más. 56,9% en términos globales, pero en Colombia este porcentaje es del 0% y en Perú del 1,2%. Sin duda, los datos de Colombia y Perú son preocupantes.

Información que debería contener este indicador

- Se ha de informar por países y no por regiones económicas. Se ha de explicar a qué se deben estas diferencias. Es importante analizar la evolución a lo largo de un plazo razonable (5 años si fuera posible) para ver la tendencia.
- Se ha de explicar cuáles son las causas del porcentaje de la plantilla que está fuera de convenio (si son directivos, personal técnico fuera de convenio, etc.).
- Se ha de informar de la negociación y situación de los diferentes acuerdos y convenios en aquellos lugares en los que la empresa actúa.
- Es conveniente informar de las demandas por incumplimientos de convenio, por limitación del ejercicio de la actividad sindical, etc.

LA-5: Periodo mínimo de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos

1. La mayoría de las empresas del IBEX 35 nos remiten a lo establecido en la legislación o convenio colectivo o simplemente afirman no tener un periodo mínimo o un periodo mínimo de un mes.
2. BBVA informa previamente, pero no aclara periodo. Ferrovial se compromete a trabajar conjuntamente y a informar. En el caso de BAA sigue la legislación británica (3 meses de consulta).
3. Gamesa afirma querer ir más allá de las exigencias legales, pero salvo en el caso de EEUU, donde la ley establece 2 meses y Gamesa se compromete más allá de 2 meses, no se especifica nada más.
4. Telefónica: 28,3 días (media, al haber incluido al resto de operaciones en América Latina); 90 días en Reino Unido; 0 días en Colombia; 10 en Chile; 14 días en Perú. Las diferencias son evidentes.

Información que debería contener este indicador

- En nuestra opinión, en este indicador se ha de informar de nuevo con datos cuantitativos país a país, como así hace Telefónica. Estos datos luego podrán y deberán ser especificados (legislación vigente, convenio colectivo, etc.).

LA-6: Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar y controlar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo

1. Siete empresas no informan sobre este indicador.
2. Otras responden globalmente con fórmulas como:
 - *La globalidad de la plantilla.*
 - *Estos asuntos están cubiertos por los acuerdos sindicales.*
 - *Primera entidad del sector que realiza el plan de prevención.*
 - *Ha superado con éxito la auditoría legal de prevención en España.*
 - *Se realizan simulacros.*
 - *Existen en centros de más de 50 trabajadores.*
 - *En la mayoría de países existe un comité de riesgos.*
3. Otras ofrecen porcentajes concretos, la mayoría de ellas globales. Algunas actúan sólo en España, si bien la mayoría no. En ocasiones sólo ofrecen datos de España y si se ofrecen datos del extranjero no tienen el mismo grado de detalle.
4. Iberdrola ofrece datos globales, pero también de Reino Unido, España, EEUU y Latinoamérica (este último dato debería ser desagregado). Iberdrola Renovables también aporta datos de países (Francia, Reino Unido, Polonia, Grecia). Explica que determinados colectivos se quedan fuera de convenio (directivos en España). Otros casos no los explica en detalle.
5. Telefónica no informa con porcentajes, pero sí del número de comités por países. Debería informar en términos porcentuales.

Información que debería contener este indicador

- Los datos deben venir en porcentaje de plantilla y por país. Los datos globales se pueden incorporar. Pero es importante analizar país a país la situación de estos comités.
- Se deberían incorporar datos de años anteriores para ver la evolución (5 años, si fuera posible).

LA-7: Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región

1. En las empresas en las que ha habido muertes por accidente laboral se comenta, únicamente, la causa de la misma (caída, descarga, etc.). No se suele entrar en ningún detalle más sobre las causas del accidente. Información excesivamente breve. No se comentan las medidas adoptadas tras el accidente.

2. Algunas empresas informan del número de contratistas fallecidos. Esto es positivo. Sin embargo, al igual que en el caso anterior, tampoco ofrecen más detalles sobre las causas. Además, las muertes de esta tipología de trabajadores son bastante superiores a las del personal propio, especialmente en Latinoamérica. Se ha de intensificar el trabajo para reducir las muertes en la actividad laboral y se ha de realizar un mayor esfuerzo en las empresas subcontratadas y la cadena de suministro, especialmente en aquellos países en los que la legislación laboral es mucho más débil.
3. El reconocimiento de las enfermedades profesionales sigue siendo muy bajo, especialmente en aquellos sectores de especial riesgo. En muchas ocasiones no se reconoce ninguna enfermedad y cuando se hace, no supera la decena de trabajadores en plantillas de decenas de miles de trabajadores.
4. Las empresas tienden a informar de los índices de incidencia, frecuencia, gravedad en términos globales, y en ocasiones sólo informan de algunos de ellos. Tampoco suelen informar en términos sectoriales. En la mayoría de las ocasiones no se ofrecen datos comparativos que avalen algunas declaraciones como *la sociedad tiene unos índices de incidencia y gravedad inferiores a la media del sector*.
5. Algunas empresas recurren a ciertas fórmulas que deben ser evitadas a la hora de realizar un análisis objetivo de la RSE, *a nivel nacional no ha habido ningún accidente mortal; se está trabajando en la elaboración de índices regionales y se espera disponer de ellos a medio plazo*.
6. Banco Popular da bastante detalle en algunos datos: número de reconocimientos médicos, de peticiones de material ergonómico, de accidentes totales (con baja o sin baja), si han sido en el centro de trabajo, *in itinere*, por desplazamientos, número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo.
7. BBVA, por ejemplo, informa de la tasa de absentismo por países desde 2006-2008, pero no informa del resto de índices. Luego detalla, algo por otra parte muy habitual en las memorias de sostenibilidad, medidas muy concretas tomadas en centros muy específicos (actividades llevadas a cabo en Banco Francés e instalaciones de BBVA en España en edificios singulares de espacios cardioprotégidos). Informa de la prevención participativa que afecta al 100% de los trabajadores en España.
8. Enagás informa del proceso seguido para conseguir certificaciones (visitas de julio a diciembre de 2007). Las «no conformidades» detectadas fueron corregidas en 2008. En 2009 se inicia el periodo de mantenimiento: visita a muestra de instalaciones elegida por la entidad auditora. Informa del número de accidentes mortales 2006-2008 (personal propio - personal contratista). Informa del índice de frecuencia con baja 2006-2008 del personal propio y del personal contratista. Compara los índices de frecuencia con los del sector desde 2002 en gráficos. Informa del índice de gravedad 2007-2008 (personal propio + contratista). Explica por qué no incluye 2006. Comparativa del índice de gravedad con el sector en gráficos desde 2002. Informa de la tasa de enfermedades laborales y de días perdidos. Asimismo, informa de que el sistema va más allá de la seguridad de sus empleados y alcanza a las contratadas que trabajan con la compañía. La información ofrecida es bastante superior a la media de las empresas del IBEX 35.
9. FCC informa de los índices de incidencia, frecuencia y gravedad de 2005 a 2008 de las diferentes empresas pertenecientes al grupo. Por otra parte, informa del índice de frecuencia del personal propio y contratista. Informa también del número de accidentes graves y víctimas mortales de 2005 a 2008 y de la tipología de incidentes totales (sobreesfuerzos, golpes y contactos mecánicos, caídas, pisadas sobre objetos, atrapamiento por o entre objetos). Informa de forma destacada de la reducción de accidentes graves del personal propio.

10. Ferrovial, al menos, ofrece un gráfico comparativo con el sector y está por debajo de los tres índices.
11. Gamesa, como aspecto de interés, ofrece la evolución descendente de los índices de frecuencia y de gravedad e incluye la previsión de la empresa para 2009.
12. Gas Natural informa de los indicadores de siniestralidad (accidentes con baja, días perdidos, víctimas mortales, índices de frecuencia, gravedad e incidencia) por países (Argentina, Brasil, Colombia, España, Francia, Italia, Marruecos, México y Puerto Rico). Hay diferencias importantes entre países que no se explican; si bien al menos ofrece estos datos, algo excepcional dentro del IBEX 35. También aporta los indicadores globales 2006-2008 y el objetivo 2009. Existe otro detalle de interés, también muy poco habitual en las memorias analizadas, como es el intercambio a través de la web de documentación en materia de prevención con contratistas en España. 216 de 471 empresas registradas en web en España proporcionaron datos de siniestralidad (ofrece los datos). El índice de frecuencia es menor (9,91) que el de producción (35,3), construcción (72) y global español (34,8).
13. Iberdrola informa del número de accidentes por países, España, Reino Unido, EEUU, y Latinoamérica y global. También de la accidentalidad, con baja, sin baja, mortal 2006-2008, del número de muertes de trabajadores de la empresa y de las contrataciones (más alto en las contrataciones), número de días perdidos, ratio accidentes, ratio enfermedades profesionales (dato poco habitual en las empresas del IBEX 35). Iberdrola Renovables aporta la misma información de las áreas geográficas en las que trabaja.
14. OHL compara el índice de incidencia en España con SEOPAN y sector construcción. También establece un objetivo.
15. REE muestra una de las informaciones más completas de este indicador en relación con la mayoría de las empresas del IBEX 35: Incorpora un gráfico sobre la evolución del índice de frecuencia de accidentes en España, y lo compara con diferentes sectores de actividad: eléctrico, energía, gas y agua e industria. Está por debajo en índices de gravedad y frecuencia de accidentes de España, Bolivia y contratistas e índices de absentismo. Presenta el índice de incidencia de España y contratistas; los contratistas, también en este caso, tienen peores índices (datos 2004-2008).
16. Sacyr compara los índices de incidencia con los del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en los sectores construcción y servicios. A pesar de estar por debajo, ha subido recientemente; la empresa, al menos, afirma haber adoptado medidas para revertir la tendencia.
17. Telefónica no incluye índices (sólo tasas de absentismo), pero al menos sí informa sobre el número de fallecimientos y accidentes laborales en los diferentes países.

Información que debería contener este indicador

- Datos de todos los índices, por países y comparados con el sector de actividad. De momento, las empresas informan, generalmente, de algunos índices en términos nacionales o globales y comparan aquellos índices en los que están mejor que la media.

- Se deben presentar datos de la evolución de los índices a lo largo del tiempo (5 años si fuera posible) y junto a ellos el objetivo de reducción de siniestralidad para el año siguiente.
- Desarrollar más la información relativa a los accidentes y fallecimientos en los centros de trabajo (causas, medidas adoptadas, etc.).
- Incorporar la misma información de las contratadas que trabajan con la empresa y exigir las medidas de prevención adecuadas para reducir la brecha entre los trabajadores de las contratadas y los trabajadores propios. En este campo se ha de avanzar mucho en las empresas del IBEX 35, como hemos visto anteriormente en el caso de Gas Natural, que por otra parte es una de las pocas empresas que informa de ello con ese detalle.
- Es necesario desarrollar más la información relativa a las enfermedades profesionales. No aparece de forma destacada en las memorias.
- Se deben incluir notas al pie con las fórmulas de los índices. Algunas empresas no las incluyen.

LA-8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves

1. Algunas empresas utilizan fórmulas como *al no haber detectado enfermedades graves, no hay programas específicos para este tipo de enfermedades o la mayoría de las empresas del grupo realizan el seguimiento preventivo de la salud de los trabajadores*. Por eso insistimos en la necesidad de responder a los indicadores a través de datos cuantitativos, por regiones, que posteriormente pueden y deben ser comentados.
2. Banco Popular ofrece datos bastante concretos: 490 evaluaciones de riesgos en las que se han identificado 1.573 factores de riesgo. Comenta que en 80 centros no había riesgos, sería de interés conocer en cuantos sí. Informa que el sobreesfuerzo o carga mental excesiva *sólo* se da en el 2,41% de la población estudiada.
3. Banco Sabadell afirma ser la primera entidad financiera en llegar a un acuerdo en la materia con los sindicatos.
4. Banco Santander ofrece una información menos general, comenta la prevención de riesgos cardiacos y metabólicos en servicios centrales *que se implantará* en los diferentes bancos del grupo y la información y sugerencias a empleados sobre riesgos (tabaquismo, etc.). Se han realizado *evaluaciones sobre edificios considerados singulares* y se han establecidos planes de autoprotección. Comenta también dos programas de Reino Unido y Chile. En nuestra opinión, se debe mejorar la información y comentar lo que se hace en todos los países en los que el grupo está presente y de forma homogénea.
5. Bankinter: Se realizan evaluaciones de riesgos y vigilancia de la salud (análisis iniciales y periódicos), formación e información sobre medidas preventivas. El 100% del personal ha recibido formación sobre prevención de riesgos laborales y ha realizado el curso de riesgos laborales en el puesto de forma obligatoria. Se firmó un acuerdo con la Fundación Española del Corazón en 2007. Según Bankinter no existen riesgos de potencial peligro. La información de Bankinter es mejor que la media en este indicador; no obstante, contrasta, en relación con Banco Popular, que no haya riesgos de potencial peligro y Banco Popular haya detectado más de 1.500 factores de riesgo.

6. Enagás informa sobre los cursos que existen para todo el personal, adaptados al puesto de trabajo.
7. Endesa informa de que hace extensiva las condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud laboral a empleados propios y empresas colaboradoras. Informa de la implantación en Latinoamérica de certificaciones de seguridad y salud laboral y en España, en datos porcentuales. La integración de la herramienta común en materia de seguridad y salud laboral se acabará su proceso de implantación en Chile y Argentina en 2009. Se informa de la prevención de riesgos en España y en Latinoamérica. También de las jornadas de formación en España, Chile, Colombia, Brasil, Perú, Argentina y Portugal. Se añade una explicación muy breve de la formación en seguridad y salud laboral en Latinoamérica. Las empresas contratistas suponen más del 70% de la fuerza laboral ligada a Endesa; se han realizado 150 auditorías a empresas subcontratistas, que en Latinoamérica suponen el 77% de la fuerza laboral de Endesa. Se da una información mejor que la media, pero se puede mejorar bastante y ser más específica, concreta y homogénea en todos los países en los que actúa.
8. Gas Natural: En España la evaluación de riesgos es con carácter bienal. Actuaciones en España y grupo: afirma superar la normativa interna de los países en los que opera, pero no da ejemplos concretos. Se comenta el esfuerzo realizado en México y Colombia y las evaluaciones en España, Brasil, Argentina e Italia. Planes de emergencia y simulacros en Marruecos. La información no tiene un alto grado de detalle. Un 29% más de empleados recibieron formación sobre seguridad y salud –sería conveniente conocer el porcentaje sobre el total–, y se dedicaron 5,2 horas de formación por empleado a salud y seguridad. Se edita una revista periódica sobre salud y sostenibilidad. También informa sobre el porcentaje de la plantilla afectado por campañas de prevención (obesidad 6,65%, cáncer 20,49%, diabetes 45,34%, riesgo cardiovascular 58,10%), algo no muy habitual en empresas del IBEX 35, y del número de los participantes en campañas de salud laboral (prevención, vacunación, reconocimientos, labor asistencial) y la evolución de éstos de 2006 a 2008.
9. REE aporta indicadores del servicio médico en España y en Bolivia.
10. Repsol afirma tener una normativa homogénea para el grupo en materia laboral. Esto es correcto, si bien siempre debe de ir acompañado de datos cuantitativos que, país por país, corroboren la información.
11. Algunas empresas centran la información en materia de prevención a lo realizado en España con algunos comentarios breves y particularizados en alguna experiencia que la empresa realiza en el ámbito internacional.
12. Otras mencionan el total de horas de formación impartidas (globales o en España) o el acceso de todos los empleados a la Intranet o el número de empleados que han participado en emergencias o simulacros (también datos globales).

Información que debería contener este indicador

- Datos cuantitativos y homogéneos por países.
- Evolución de los mismos a lo largo del tiempo (5 años si fuera posible).
- Resultados de las evaluaciones de riesgo y medidas adoptadas.
- Campañas de prevención y porcentaje de plantilla afectada.

- Cursos de formación en prevención de riesgos, porcentaje de la plantilla que los ha recibido. Porcentaje de la plantilla que ha recibido un curso o información adaptada a su puesto de trabajo.

LA-9: Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

1. Ocho empresas no informan de este indicador en sus memorias.
2. Acciona responde en una única página a los indicadores LA-4, LA-5, LA-6 y LA-9 y de forma muy global. Banesto, también en una sola página, a los indicadores LA-4/LA-9.
3. La mayoría de las empresas se centran aquí en los acuerdos adoptados en España, en materia de prevención, con los sindicatos. En este apartado, el ámbito internacional es prácticamente inexistente.
4. REE: 100% de los empleados tienen comité de salud. Sería bueno desglosar este dato por países, algo que REE al igual que Telefónica suele hacer.
5. Repsol menciona el Acuerdo Marco, pero no lo desarrolla. En este apartado, consideramos que sería de interés que lo hiciera.
6. Sacyr tan sólo tiene un 22% del colectivo cubierto por estos comités.
7. Telefónica informa por países una vez más: 56,9% de trabajadores con convenio que es donde se incluye este tipo de acuerdos. De nuevo los datos de Latinoamérica son muy inferiores: 0% en Colombia, 1,2% en Perú y 27,2% en Chile.

Información que debería contener este indicador

- Es necesario *internacionalizar* este indicador. La información está muy centrada en España.
- Algunas empresas deben responder con un mayor interés a los *indicadores sindicales* de la guía GRI. A veces cubren todos en una sola página.
- Se deben dar datos cuantitativos por países y por porcentajes de plantilla cubierta. Se debe dar un mayor contenido a este indicador, a veces únicamente se repite el indicador LA-4 (porcentaje de empleados cubierto por convenio colectivo). Se ha de informar exactamente de lo que el indicador solicita.

LA-10: Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado

1. Las empresas suelen dar datos agregados en este indicador e informan sobre: número de horas de formación y asistentes a los cursos, de la evolución del gasto en formación, del porcentaje que representa la formación *on-line*, si la formación es interna o externa, etc.
2. Banco Popular informa del promedio de horas de los administrativos y técnicos (presencial y a distancia).
3. Banco Sabadell y Banco Santander informan del porcentaje de la plantilla que ha recibido formación. Banco Sabadell, además, menciona el porcentaje de formación que ha sido recibido dentro del horario laboral.
4. Bankinter también informa del promedio de horas de formación por categorías profesionales e incluye el porcentaje de trabajadores formados en la red comercial y en los servicios centrales. También añade el porcentaje de personas formadas según categorías profesionales, este dato es bastante interesante.

5. Enagás ofrece una información bastante completa: promedio de horas de formación según categorías profesionales, promedio total, inversión media trabajador y el porcentaje que representa la formación por grupos profesionales.
6. Endesa aporta el promedio por países y áreas geográficas (España-Portugal, Argentina, Chile, Brasil, Perú, Colombia y Otros). Existen diferencias notables que sería de interés que fueran explicadas.
7. Iberdrola es de las empresas que más se aproxima a responder con concreción a este indicador, informa según categorías profesionales y por países (salvo Latinoamérica e Iberdrola Renovables).
8. Gas Natural, Iberia y Sacyr informan también del promedio por categorías profesionales.
9. REE no informa por categorías profesionales, pero sí por países.

Información que debería contener este indicador

- El promedio de horas de formación según categoría profesional y por países.
- Porcentaje de plantilla y según categorías profesionales que ha recibido formación.
- Inversión media en formación por trabajador, por países.
- Porcentaje del gasto en formación por categorías profesionales.
- Evolución de estos parámetros a lo largo del tiempo (5 años si fuera posible).
- Explicación de los datos cuantitativos de este indicador, prestando especial atención a las diferencias que puedan surgir por países, categorías profesionales, etc.
- Otros datos: número de horas, asistentes, evolución de la inversión en formación, gasto total en formación, formación interna/externa, presencial/*on-line*, formación recibida en horario laboral, cursos (contenido, horas).

LA-11: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales

1. Seis empresas no informan de este indicador.
2. En este indicador, muchas empresas tienden a centrarse en los programas de carreras para directivos, gerentes, directores de área, descuidando bastante al resto del personal.
3. En algunos casos se mencionan cursos de idiomas, ofimática, formación en áreas específicas (RSC, derechos humanos).
4. Otras veces se recurre a fórmulas como:
 - *Existen planes específicos tendentes a mejorar los ratios de productividad, ayudando y poniendo a disposición de las personas todo un abanico de posibilidades.*
 - *Se están desarrollando procesos y planes de formación adecuados a las competencias de los distintos empleados.*
 - *Compromiso de la empresa en los programas de gestión de habilidades.*
 - *Contamos con programas, diseñamos planes de desarrollo y carrera, favorecemos la movilidad geográfica, funcional (...).*
5. Banco Sabadell informa de su itinerario de formación en 4 fases.
6. En este indicador se deben hacer mayores esfuerzos en el futuro, por parte de las empresas, para trasladar la información que se requiere.

Información que debería contener este indicador

- Los programas que existen en las empresas que fomenten la empleabilidad y gestión de habilidades de los trabajadores.
- Se deben expresar datos cuantitativos, por categorías profesionales. En este indicador, las empresas se centran mucho en directivos, gerentes o directores de área.
- Es importante que la información se presente también en datos porcentuales, de forma que se pueda observar con facilidad el porcentaje de trabajadores que accede a cada área formativa.
- Datos sobre la evolución de este indicador a lo largo del tiempo (5 años si fuera posible).

LA-12: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional

1. Siete empresas no informan de este indicador.
2. Abertis presenta los porcentajes por categorías profesionales.
3. Banco Popular informa del total de personas evaluadas y su porcentaje.
4. Banesto afirma que el 100% de la plantilla comenta los cuestionarios y entrevistas.
5. Enagás informa del personal excluido de convenio (directivos y mandos intermedios) y del porcentaje del personal incluido en convenio.
6. Gamesa informa del porcentaje global de la plantilla y según áreas geográficas (Europa, resto del mundo) y países (EEUU, China). Explica el porcentaje que representa la retribución fija y variable en las diferentes categorías profesionales.
7. Gas Natural informa del porcentaje de la plantilla promocionada por países. Este dato es bastante excepcional dentro de las memorias del IBEX 35 y bastante interesante. No obstante, se podría completar explicando las diferencias existentes entre países.
8. Iberdrola explica con porcentajes este indicador para España, Reino Unido, EEUU, Latinoamérica.
9. Iberia: 100% empleados tienen distintos conceptos variables regulados por convenio; sistema de participación de beneficios anuales a través de escala de porcentajes. 33 millones en 2008, el doble que en 2007.
10. Indra informa del porcentaje de empleados que tiene retribución variable (20%) y sobre el personal promocionado (6,2%).
11. Sacyr informa del porcentaje de la plantilla que es evaluada por el programa de dirección por objetivos (5,3%) y del que ha realizado la entrevista anual de desarrollo (15,3%).
12. Telefónica afirma que el 58,2% del personal es evaluado por competencias y el 55,4% por objetivos. Informa de los mismos datos para los países en los que actúa (Chile, Colombia, Perú, Reino Unido).

Información que debería contener este indicador

- Porcentaje de personal excluido de convenio y porcentaje de personal incluido por convenio que recibe evaluaciones regulares del desempeño, por países.
- Porcentaje de plantilla promocionada por países.

- Si existe participación en beneficios regulada por convenio para los trabajadores.
- Evolución de los datos del indicador a lo largo del tiempo (5 años si fuera posible).

LA-13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad

- Lo normal es que las empresas den el dato global de mujeres en plantilla y en el Consejo de Administración.
- Pocas empresas informan del porcentaje de personas con discapacidad en plantilla. Muchas de ellas prefieren dar cifras concretas de determinados programas, colaboraciones con fundaciones, centros especiales de empleo, contrataciones realizadas en un centro determinado, etc.
- Banco Santander informa del porcentaje de mujeres por entidades (Santander Totta Portugal, EEUU, etc.). Ha firmado con representantes sindicales europeos en el comité de empresa europeo una declaración conjunta.
- Banesto informa del porcentaje de mujeres que ha promocionado en los últimos 4 años.
- Enagás muestra la relación hombres/mujeres por categorías profesionales de 2006 a 2008, desagregando ese dato por sexo y edad.
- FCC informa de dos casos de discriminación que fueron denunciados y cuyo resultado ha sido favorable para la empresa.
- Gamesa compara el porcentaje de mujeres que tiene en plantilla con respecto a otras empresas del sector energético (tiene 9 puntos porcentuales más).
- Gas Natural informa de las intenciones de cumplir el objetivo de cubrir el 2% de la plantilla con personas con discapacidad y que ha cumplido este objetivo en Italia y Brasil. Sería deseable que las empresas desarrollaran este dato para todos los países en los que actúan. Desglosa la plantilla por sexo y por países. También informa de las mujeres en puestos directivos por países y del porcentaje de directivos locales por países. Como ya hemos comentado en otras ocasiones, sería de interés que se explicaran las diferencias existentes entre unos países y otros.
- Inditex tiene un porcentaje muy alto de mujeres en plantilla y en los órganos directivos.
- Mapfre informa del porcentaje de mujeres en las nuevas contrataciones por áreas geográficas (España, América, Resto de países) y categorías profesionales (plantilla, directivas).
- Telefónica, como es habitual, informa sobre todos los países, en porcentajes (mujeres, mujeres directivas, mujeres mandos intermedios, mujeres colaboradoras). No ofrece la información sobre las personas con discapacidad en porcentaje, sino en número de personas. Este dato debería ser ofrecido en datos porcentuales.

Información que debería contener este indicador

- Datos de la plantilla, por categorías profesionales, desglosados por sexo, grupo de edad y por países.
- El porcentaje de personas con discapacidad en plantilla por países.
- El porcentaje de mujeres promocionadas en los últimos años.
- Denuncias por discriminación y resultados de las mismas.
- Porcentaje de directivos locales por países.
- Porcentaje de mujeres contratadas por categorías profesionales y país, en los últimos años.

- Datos de los últimos años (5 si fuera posible), que permitan observar la evolución de las políticas de la empresa a lo largo del tiempo.

LA-14: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional

1. Las fórmulas más utilizadas por las empresas en este indicador son:
 - No existen diferencias entre hombres y mujeres.
 - No hay discriminación salarial.
 - Los salarios son idénticos para hombres y mujeres.
 - El ratio salarial entre hombres y mujeres es 1.
 - A igualdad de función y responsabilidad del puesto, la evolución profesional y de cumplimiento de objetivos y la relación salarial entre hombres y mujeres es equivalente.
 - No existen diferencias dentro de las mismas categorías profesionales en cuanto a salario base.
 - No puede haber diferencias salariales por razón de sexo.
 - Total igualdad salarial en función de las diferentes categorías profesionales.
 - La empresa tiene un compromiso con la igualdad y la no discriminación.
 - No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en este aspecto.
 - Los salarios base están ligados a las categorías profesionales y son idénticos a todas las personas.
2. Algunas empresas utilizan mejores fórmulas y recurren a lo negociado en los convenios colectivos.
3. Si bien la peor fórmula la hemos encontrado en ACS: *Los actuales sistemas de recopilación de información no permiten la obtención de datos fiables relativos a este indicador. La compañía desarrollará a largo plazo sistemas de gestión de datos que permitan la obtención de esta información.*
4. Banco Sabadell es una de las pocas entidades que cuantifica estas diferencias y ofrece una explicación a las mismas (*remuneración media de hombres en alta dirección, 5.000 euros más en hombres que en mujeres; 3.000 euros más para los hombres en puestos de dirección y 2.000 más en cargos administrativos. Estas diferencias se deben a la antigüedad*).
5. Enagás: *En 2008 la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres se debe exclusivamente a la baja presencia de mujeres en los grupos profesionales de directivos y operarios. Su incorporación se está dando en niveles medios. No están presentes en el Comité de Dirección. Incluye un ratio salario medio mujer/salario medio hombre para 2006-2008 (0,59 en directivos, 0,95 en técnicos, 0,95 en administrativos, 0,84 en operarios).*
6. Gas Natural aporta los salarios medios de hombres y mujeres por categorías profesionales. Integra en él datos de todos los países. En nuestra opinión se deben ofrecer también los datos país a país y por categoría profesional.
7. Iberdrola informa de los salarios medios por sexo, categorías profesionales y países, salvo para Latinoamérica a través de ratios. Sería de gran interés que explicara las diferencias existentes.
8. Repsol informa de las diferencias por sexo, país y categoría profesional. No obstante, al igual que en el caso anterior, sería deseable que se explicaran las diferencias.

Información que debería contener este indicador

- Datos de salarios medios por sexo, categoría profesional y país. Los ratios hombre/mujer también son de interés para interpretar este indicador.
- Es importante que se aporten datos cuantitativos, aunque la relación sea 1 a 1. No es adecuado recurrir a las fórmulas que hemos visto anteriormente.
- Se ha de explicar las causas que generan las diferencias.

IV campaña de participación en Juntas de Accionistas de las empresas del IBEX 35. Iniciativa EURESACTIV

Por cuarto año consecutivo, la Confederación Sindical de CCOO impulsa la participación activa en las Juntas Generales de Accionistas de empresas que tengan sede social en España¹⁰⁶.

Para ello, se elaboran informes que analizan la información pública de las diferentes sociedades, así como los diferentes puntos del orden del día de las Juntas de Accionistas del IBEX 35 desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial. De esta forma se aporta una serie de criterios para que, en el seno de las comisiones de control de los fondos de pensiones del sistema de empleo, se inicie un debate que fomente la participación activa y responsable en la gestión de las empresas.

Este año, la Confederación Sindical de CCOO ha participado por primera vez en la iniciativa internacional EURESACTIV´ Network of Responsible Investment. Esta red de inversión responsable se ha creado a través de la colaboración del Comité sobre el Capital de los Trabajadores¹⁰⁷ y el Instituto Euresa¹⁰⁸. Esta red intercambia información sobre las Juntas de Accionistas de diferentes empresas en varios países. CCOO ofrece sus informes de las empresas del IBEX 35.

Participantes de la red:

Miembros del Instituto EURESA: DEVK Versicherungen (Alemania), Folksam (Suecia), Macif, Maif y Matmut (Francia), P&V (Bélgica), Unipol Gruppo Finanziario (Italia), OFI Asset Management (Francia).

Miembros del Comité sobre el Capital de los Trabajadores: Comité Sindical Nacional de Retirados Bâtirente, Fondos de Trabajadores de la Fundación CSN y SHARE (Canadá), CCOO (España).

Intercambio de información sobre las Juntas de Accionistas:

1. Países cubiertos: Bélgica, Canadá, Francia, Luxemburgo, Alemania, Suecia y Reino Unido.
2. 231 empresas en 2009.

¹⁰⁶ Todavía existen barreras legales y administrativas que dificultan la participación en el extranjero.

¹⁰⁷ Constituido en Bruselas el 11 de mayo de 2000 por representantes de la Confederación Sindical Internacional y sus organizaciones afiliadas, Federaciones Sindicales Internacionales y el Comité Asesor Sindical (TUAC) de la OCDE. Es un foco de atención para el intercambio informativo y de actuación de los sindicatos sobre temas cruciales relativos a las inversiones del capital de los trabajadores, como los fondos de pensiones y ahorros de retiro.

¹⁰⁸ El Instituto EURESA está formado por entidades aseguradoras de la economía social.

Fondos de pensiones del sistema de empleo que votan en las Juntas Generales de Accionistas de las empresas del IBEX 35

Fondos Pensiones Empleo	Partícipes	Patrimonio
Administración General del Estado	589.499	444.400
Bancaja	6.588	391.848
Barclays Bank	3.800	52.939
Bridgestone Hispania	3.392	80.290
Caixa Galicia	4.798	430.602
Caja de Ahorros de Jaén	208	7.846
Caja General de Ahorros de Granada	3.196	209.020
Cajasol	5.395	401.618
Centrales Nucleares Trillo-Almaraz	924	51.463
Grupo Caja Madrid	19.029	806.365
Puertos del Estado	4.212	33.522
Seguros Bilbao	580	16.374
Telefónica	41.173	3.039.730
Total	682.794	5.966.017
Sistema	1.899.262	30.125.000
Total/Sistema	35,95%	19,80%

Fondos de pensiones del sistema asociado que votan en las Juntas de Accionistas de las empresas del IBEX 35

Fondos Pensiones Asociado	Partícipes	Patrimonio
CS CCOO	599	8.495
Empleados La Caixa	4.950	110.989
Total	5.549	119.484
Sistema	83.186	997.000
Total/Sistema	6,67%	11,98%

Fondos de pensiones del sistema de empleo que han firmado los PIR de Naciones Unidas

Fondo/Plan	Partícipes	Patrimonio
BBVA	36.899	2.583.285
Bancaja	6.588	391.848
Cajasol	5.395	401.618
Iberdrola	10.972	1.026.363
La Caixa	28.851	3.743.786
Midat Cyclops	2.772	11.481
Total	91.477	8.158.381
Sistema	1.899.262	30.125.000
Total/Sistema	4,82%	27,08%