GOBIERNO CORPORATIVO

Glass Lewis fija nuevas pautas para las juntas de 2020

PRÓXIMAS REUNIONES/ El 'proxy advisor' ha revisado sus políticas de votación en las asambleas del próximo año por la entrada en vigor de nuevas Directivas europeas.

Ana Medina. Madrid

Los grandes inversores se involucran cada vez de forma más activa en el funcionamiento de las empresas en las que participan como accionistas e impulsan la mejora de su gobierno corporativo a través de sus votaciones en las juntas generales. Para su participación en estas asambleas, muchos de los inversores solicitan los servicios de *proxy advisors* (asesores de voto). Glass Lewis, uno de los principales *proxy advisor* junto a ISS, acaba de actualizar sus políticas de voto en diferentes países y regiones (como Europa y Medio Oriente y norte de África) de cara a la temporada de juntas del próximo año.

Estas pautas de votación para garantizar el buen gobierno de las sociedades se han actualizado en el caso de Europa occidental en línea con la entrada en vigor de la Directiva de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas aprobada en la UE, que debe ser trasladada a las respectivas legislaciones de cada país. En el caso de España, las políticas de voto para Glass Lewis también se han actualizado en base a algunas de las novedades que el Anteproyecto de Ley que el Gobierno español ha elaborado para transponer la Directiva europea incorpora respecto al texto comunitario, así como a la Directiva de Información no financiera.

Los nuevas pautas marcarán la sesión de juntas generales del próximo año.

Modificaciones

Así, las pautas de voto para la temporada de juntas 2020 se han modificado para recoger los cambios de la Ley de Información no financiera y diversidad. Esta exige a las empresas difundir sus políticas sobre cuestiones sociales, ambientales y diversidad, que deben ser incluidas en sus memorias anuales y someterse a aprobación de los accionistas como punto separado del orden del día de la junta. Glass Lewis indica que de cara a la votación se analizará caso por caso la información no financiera divulgada en función de la actividad de la compañía, su sector y el contexto en el que opera. En líneas generales, recomendará que los accionistas voten a favor del informe no financiero si aporta información suficiente y la empresa hace pública la información empleada para elaborar ese informe. Aunque puede recomendar el voto en contra si considera que la compañía no han gestionado o mitigado adecuadamente los riesgos ambientales o sociales derivados de su actividad.

Las directrices se han modificado, asimismo, en relación al Anteproyecto de Ley de la Directiva sobre los accionistas. Esta incluye las denominadas *acciones de lealtad*, que otorgarán a los accionistas que permanezcan en el capital de una sociedad, al menos dos años, el doble de derechos de voto, lo que supondría romper la norma *un voto, una acción*. Glass Lewis se opone a este mecanismo ya que implícitamente crea múltiples clases de acciones y perjudica el ejercicio equitativo de los derechos de los accionistas, por lo que recomendará que se vote en contra de implementar esta disposición, que debe ser recogida en los estatutos de la sociedad.

Estas pautas se suman a las nuevas políticas de voto para el conjunto de Europa continental de los *proxy advisor*. Entre las novedades recoge que, cuando existan diversos asuntos relativos a la composición del consejo de administración, la combinación de las habilidades de sus miembros o la experiencia de los vocales independientes que no se aborden de manera adecuada por parte de la compañía, generará una recomendación en contra de la renovación del presidente de la comisión de nombramientos o del presidente del consejo.

Votará en contra de las 'acciones de lealtad' que otorgan doble voto a los accionistas estables

Analizará 'caso por caso' los informes no financieros de los grupos españoles antes de emitir el voto

Puede recomendar el voto en contra si cree que no se han gestionado los riesgos ambientales o sociales

En referencia a la remuneración de los consejeros ejecutivo, Glass Lewis ha actualizado sus directrices de voto en función de la entrada en vigor de la Directiva de implicación de los accionistas.

Retribuciones

Destaca que la política de remuneraciones de la empresa debe proporcionar información clara sobre el marco para la gestión del sueldo de los ejecutivos, estableciendo un vínculo entre su retribución y la estrategia del negocio. Justifica el voto en contra cuando se observa una falta de equilibrio entre la retribución variable a corto y largo plazo; niveles salariales por encima de la media de referencia sin una justificación adecuada; objetivos de desempeño no suficientemente no alineados con la estrategia de negocio; o la falta de información sobre la política.

En cuanto a la aprobación del informe de remuneraciones, Glass Lewis vigilará la alineación entre la remuneración y el desempeño y emitirá una recomendación negativa sobre este documento cuando identifique prácticas de remuneración o revelación de información que necesiten una reforma significativa.

SOCIEDAD Y EMPRESA

El 30% de la plantilla son personas en riesgo de exclusión.

Vicasol abre la puerta a la integración en el sector agrícola

Expansión. Madrid

"La misión de Vicasol es mejorar la vida del agricultor y comercializar sus productos saludables por el mundo y su visión, ser la empresa referente en la agricultura de Almería por su buen hacer y el respeto al entorno y a las personas. La compañía está muy arraigada al territorio y municipios donde desarrolla su actividad y, por lo tanto, quiere mejorar la calidad de vida de las personas que habitan en él", afirma Carmen Cardila Cruz, del departamento de márketing y relaciones públicas.

La cooperativa agrícola de Almería ha hecho de la integración de personas en riesgo de exclusión uno de los ejes de su actividad. El 30% de la plantilla de Vicasol SCA, que alcanza hasta las 2.500 personas durante la temporada alta, está integrado por personas de este colectivo, dentro del objetivo de "poder contribuir al desarrollo de nuestra región y de la sociedad en general, apoyando el desarrollo de las personas que tienen mayores dificultades y que, por sí mismas, les resultaría más difícil encontrar una salida laboral", asegura Carmen Cardila Cruz.

Colaboración

Para ese proceso de integración, la empresa colabora con los ayuntamientos de Vicar y El Ejido y entidades como Cruz Roja y la Asociación Neosso. Sólo a través de esta organización, colaboradora de Incorpora, el programa de intermediación laboral de La Caixa, entre 2010 y 2019, 644 personas han trabajado en la compañía. Este año, las contrataciones rondan las cien, que desarrollan su labor como administrativos o en puestos de dependientes, conductores o en tareas de empaquetado y envasado de productos hortofrutícolas. Todos ellos reciben formación específica para los puestos que van a ocupar, así como sobre la cultura organizativa de Vicasol SCA.

"Para nuestra responsabilidad social corporativa es fundamental colaborar con este tipo de programas que ayudan con la inclusión social de las personas más desfavorecidas y qué mejor manera que integrarlas pudiéndoles ofrecer un trabajo", señala la responsable de la cooperativa agrícola almeriense.

Ayuda

Estos programas de integración, añade Carmen Cardila Cruz, "nos ayudan a las empresas privadas a agilizar esta tarea de integrar a personas que de manera individual tendrían más dificultades de encontrar una salida laboral. Con su organización, formación y seguimiento nos ayudan a que se integren y se sientan mejor. Y para las empresas también es algo enriquecedor, pues la diversidad y la inteligencia colectiva es una herramienta para competir en una economía globalizada y si todos somos iguales y pensamos lo mismo, no seremos tan competitivos".

El Programa Incorpora de La Caixa genera anualmente cerca de 31.000 empleos en más de 11.000 empresas de toda España