

GOBIERNO CORPORATIVO

El Fondo Noruego vigila sus inversiones en Bolsa

JUNTAS DE ACCIONISTAS/ Sueldos y consejeros son sus principales preocupaciones a la hora de votar. Rechazó la reelección de cinco presidentes ejecutivos del Ibex.

Ana Medina. Madrid

Los accionistas muestran cada vez mayor preocupación por las políticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Son los grandes inversores, como fondos de inversión y de pensiones, los que han establecido más claramente prioridades en estos campos, convirtiéndose en activistas que demandan a las empresas más transparencia y compromiso con el cambio climático y con la normativa de buen gobierno, reflejando sus preocupaciones en las juntas de accionistas.

El Fondo Noruego de Pensiones es uno de esos accionistas que participa activamente en las asambleas. El mayor fondo soberano del mundo, que gestiona su patrimonio con criterios éticos, sociales, ambientales y de gobernanza, es un inversor activo que vigila sus inversiones. Aunque su participación no suele superar el 3%, vota en las juntas y comunica su posición sobre cada punto del orden del día. Su política de votación sirve de referencia a otros inversores. Entre sus normas figura que el consejo debe estar formado, en su mayoría, por independientes. Además, considera fundamental la transparencia de las retribuciones del consejo y de la alta dirección y la separación de los cargos de presidente y consejero delegado, de forma que no recaigan en la misma persona, para asegurar el equilibrio de poder.

Votaciones

Así, el Fondo participa especialmente, en las juntas del Ibex y el Medium Cap. Según la información de la gestora Norges Bank Investment Management (Nbim), votó sobre 561 propuestas planteadas por las empresas del selectivo, de las que el 91% recibió el voto favorable. De hecho, aprobó todos los puntos del orden del día en 15 de los 35 grupos (frente a los 19 de 2017). Durante las asambleas del Ibex, 159 consejeros afrontaban su nombramiento, ratificación o reelección. Votó a favor de 139 y en contra de 20, sobre todo, ejecutivos y dominicales, excepto dos in-



José Manuel Entrecañales, presidente de Acciona.

ACCIONA

Votó en contra de dos puntos: la reelección del primer ejecutivo, José Manuel Entrecañales, y del informe anual de remuneraciones de 2017.



Ismael Clemente, consejero delegado de Merlin.

MERLIN PROPERTIES

Aprobó la renovación de dos vocales ejecutivos (incluido el CEO), pero dijo no a dos independientes y a aprobar el informe de remuneraciones.



Francisco Reynés, presidente ejecutivo de Naturgy.

NATURGY

Rechazó ratificar al presidente ejecutivo y a dos dominicales. También votó contra la política de salarios 2015-2018 y del informe de retribución.

dependientes propuestos por la Socimi Merlin (Fernando Ortiz, accionista fundador y miembro del comité de inversiones de ProA Capital; y Donald Johnston, que ha trabajado 35 años en banca de inversión, en entidades como Deutsche Bank y Salomon Brothers). También en contra de reelegir a Fernando de Asúa, Juan Miguel Antónanzas y Javier Gómez-Navarro vocales externos de Técnicas Reunidas. Antes eran independientes.

Once presidentes debían renovar su mandato. Votó en contra de cinco presidentes ejecutivos, los de Acciona (Jo-

sé Manuel Entrecañales); Aena (Jaime García-Legaz); Indra (Fernando Abril-Martorell), Mapfre (Antonio Huerfano) y Naturgy (Francisco Reynés). Mientras, los once consejeros delegados que tenían que ser reelegidos recibieron su aprobación.

Retribuciones

Otro de sus puntos de atención es el informe de retribuciones. La Ley de Sociedades de Capital dice que la política de remuneraciones de los consejeros debe ser aprobada por los accionistas al menos cada tres años y que el informe anual de retribuciones de

los consejeros también debe someterse a votación con carácter consultivo. En varias empresas aprobó la política de sueldos y los esquemas de retribución variable, pero votó en contra de las retribuciones de ACS, Mapfre, Mediaset y Naturgy. En Cie Automotive, que se incorporó al Ibex en junio, rechazó un incentivo a largo plazo para su CEO basado en la evolución del precio de la acción. A la hora de votar, con carácter consultivo, el informe de remuneraciones, lo hizo en contra de los de Acciona, ACS, Grifols, Mapfre, Mediaset, Merlin y Naturgy.

Presencia en las juntas del Medium Cap

En el Medium Cap, las 20 empresas con mayor capitalización que no están en el Ibex, el Fondo aprobó el 79% de los 305 puntos del orden del día. De los 89 vocales que se elegían, sólo aprobó a 54. En Alba, dio el visto bueno a la renovación del consejero delegado, Santos Martínez-Conde; en Applus, al presidente no ejecutivo, Christopher Cole;

y al CEO, Fernando Basabe; en Hispania, al presidente independiente Rafael Miranda; y en FCC, al CEO, Pablo Colio. En Logista, dijo sí al presidente, Gregorio Marañón y Bertran de Lis, y al consejero delegado, Luis Egido; en MásMóvil a su CEO, Meinrad Spenger, y en NH a Alfredo Fernández Agrad, presidente dominical. Por el contrario, rechazó el

nombramiento de siete de los ocho vocales de Ebro Foods, incluido el presidente ejecutivo, Antonio Hernández Callejas; a cinco de los siete consejeros de Ence, entre ellos, el presidente, Juan Luis Arregui (dominical); y a cinco de los once de Unicaja, pero aprobó la reelección del presidente ejecutivo, Manuel Azuaga.

SOCIEDAD Y EMPRESA



El 5,23% de la plantilla procede de colectivos en riesgo de exclusión.

Clymagrup apuesta por la igualdad de oportunidades

Expansión. Madrid

“Somos una empresa que cree firmemente en la Responsabilidad Social Corporativa y en que las empresas se deben implicar socialmente con el fin de hacer una sociedad más igualitaria y justa”, afirma Iker Rojo, responsable de Recursos Humanos de Clymagrup. La empresa de servicios de limpieza y auxiliares tiene entre sus valores la solidaridad, el compromiso social y la igualdad de oportunidades. “Creemos que incorporar y reincorporar a estas personas al mundo laboral es beneficioso para todas las partes y es una forma de devolver a la sociedad parte de lo que ella nos aporta”, destaca Rojo.

Por ello, la compañía ha apostado por la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión en su plantilla. Clymagrup cuenta actualmente con 325 empleados, de los que el 5,23% (17 trabajadores) procede de colectivos que tuvieron dificultades para acceder a un empleo, incluidas personas con discapacidad.

Proceso

Para este proceso de integración, el grupo colabora con distintas entidades, como Fekoor, Eragintza, Fundación Adecco, Cáritas, Koopera y el Programa Incorpora. A través del programa de intermediación laboral de la Obra Social de La Caixa, que ofrece a las empresas asesoramiento gratuito y apoyo en todas las fases

del proceso, desde la selección de candidatos hasta su integración completa en el puesto de trabajo, cinco personas se unieron a la plantilla en 2017. “No hay nada cerrado, pero nuestra idea es incorporar un mínimo de dos personas por año para cumplir con el objetivo que nos hemos marcado, por lo menos hasta 2020”, dice Rojo.

Perfil

El perfil corresponde principalmente a mujeres mayores de 45 años con discapacidad, aunque “en los últimos meses se ha contactado con entidades que gestionan cursos de formación para mujeres víctimas de violencia de género”, que desarrollan su trabajo como limpiadores en edificios y locales y como auxiliares de servicios (conserjes, porteros o bedeles), llevando a cabo tareas de vigilancia y control de accesos, señala Iker Rojo. En la mayoría de los casos reciben el Certificado Profesional de la Limpieza y a través de las instituciones con las que colabora.

El responsable de Recursos Humanos de Clymagrup hace un balance positivo de la colaboración de la compañía con el Programa Incorpora. “Nos sentimos orgullosos y satisfechos de las personas que se han incorporado a nuestra organización mediante este programa. Su comportamiento es ejemplar”, destaca Iker Rojo.

El Programa Incorpora de la Obra Social de La Caixa generó 30.000 empleos en más de 10.000 empresas de toda España