

GOBIERNO CORPORATIVO

Los consejos de la Bolsa española se renuevan

INFORME DE LA CNMV/ Los vocales permanecen en el cargo 7,3 años, excepto los independientes, que rotan con más frecuencia y están una media de 4,6 años.

A. Medina. Madrid

Los miembros del consejo de administración de las empresas de la Bolsa permanecieron en su cargo una media de 7,3 años el año pasado. Los vocales pueden ser reelegidos, una o varias veces, por periodos de igual duración no superior a cuatro años, según la Ley de Sociedades de Capital. Un mandato que se limita a 12 años para los independientes. Los cambios en esta norma, a finales de 2014, están provocando un paulatino descenso de la antigüedad de los consejeros independientes.

Los datos recopilados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), a través de los informes de gobierno corporativo de las cotizadas, muestran que los independientes siguen siendo los consejeros que menos tiempo permanecen. El año pasado, la media fue de 4,6 años, frente a los cinco años de 2015 y los 6,1 años de 2014. El porcentaje se redujo a 3,7 en los vocales con una antigüedad superior a 12 años (5,3 en 2015).

Por categorías

El tiempo de permanencia varía en función de las categorías de consejeros y la capitalización de las sociedades. Los ejecutivos siguen acumulando la mayor antigüedad media, de 10,4 años, un promedio que fue de 10,1 en el Ibex y de 10,7 en compañías con una capitalización inferior a 500 millones de euros.

Los dominicales permanecieron un tiempo medio de 7,8 años (7,9 años en 2015), pero la duración de su mandato en el Ibex bajó a 6,9. En

ANTIGÜEDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO

Número de años	Promedio total			Ejecutivos			Dominicales			Independientes		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Ibex 35	7,8	7,0	6,9	9,8	9,3	10,1	8,3	7,4	6,9	6,2	5,3	4,9
Más de 500 millones € (*)	8,1	7,6	7,6	10,2	10,7	10,2	8,3	8,7	8,8	5,7	4,1	4,1
Menos de 500 millones € (*)	8,1	7,5	7,3	11,9	10,5	10,7	7,6	7,7	7,5	6,3	5,1	4,5
TOTAL	8,0	7,3	7,3	10,9	10,1	10,4	7,9	7,9	7,8	6,1	5,0	4,6

Fuente: IAGC de las empresas y elaboración propia.

(*) Capitalización

MOTIVOS PARA EL CESE DE CONSEJEROS

En 2016, en porcentaje

	Ejecutivo	Dominical	Independiente	Otros externos	Total
Buen Gobierno	1,7	4,1	0,8	0,8	7,4
Fallecimiento-jubilación	0,0	0,8	0,0	0,0	0,8
Incompatibilidad	0,0	5,8	0,0	0,0	5,8
Operaciones corporativas	0,8	3,3	0,8	0,0	5,0
Personales-profesionales	1,7	9,9	22,3	3,3	37,2
Reestructuración del consejo	4,1	6,6	8,3	5,0	24,0
Representación	0,8	1,7	0,0	0,0	2,5
Venta/disminución de la participación	0,0	12,4	0,0	0,0	12,3
Otros	0,8	2,5	1,7	0,0	5,0
TOTAL	9,9	47,1	33,9	9,1	

Fuente: Informe de Gobierno Corporativo de la CNMV.

La Ley de Sociedades de Capital limita a 12 años el mandato de los independientes

las empresas con más de 500 millones de capitalización fue de 8,8 años y, en las de menos de 500 millones, de 7,5 años.

La Bolsa española tenía, a finales del año pasado, 1.346 consejeros. Durante el pasado ejercicio, se produjeron 190 nuevos nombramientos de vocales en 74 sociedades, el equivalente al 14,1% de los miembros del consejo.

El porcentaje más alto de nombramientos se produjo entre los independientes (55,3%), seguido de los dominicales (32,1%). En paralelo, se registraron 163 bajas en los consejos de la Bolsa (el 12,1% del total).

El Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas recomienda que cuando, ya sea por dimisión o por otro motivo, un consejero cese antes del término de su mandato explique en una carta al resto de vocales las razones de su decisión. La mayoría de los estatutos o reglamentos de los consejos de administración recogen las causas de

separación y dimisión de los consejeros, entre las que figuran, entre otros, supuestos de incompatibilidad, desaparición de las razones que justificaron su nombramiento, riesgo para los intereses de la entidad o incumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo.

Las explicaciones más frecuentes de los ceses recogidas en el informe de la CNMV son los motivos de índole personal y profesional (37,2%, casi nueve puntos menos que en 2015). En segundo lugar se encuentran la reestructuración del consejo (24%) y la venta o reducción de la participación en la sociedad (12,4%). A más distancia, para cumplir con las recomendaciones de buen gobierno (7,4%) y por razones de incompatibilidad (5,8%).

En relación con los ceses antes de finalizar el mandato, al igual que el ejercicio anterior, el porcentaje más alto se produjo en los consejeros dominicales (47,1%), principalmente por la reducción de la participación, seguido por los independientes (33,9%), que, sobre todo, argumentaron motivos personales o profesionales para dejar el puesto.

SOCIEDAD Y EMPRESA



El 70% de la plantilla son personas en riesgo de exclusión.

Itma, la puerta al empleo en los servicios auxiliares

Expansión. Madrid

El Grupo Itma está especializado en limpieza de edificios y locales, así como en la prestación de servicios auxiliares como lavandería y mantenimiento de jardines, piscinas y conserjerías. La inclusión laboral de personas en riesgo o en dificultades forma parte inherente del grupo, calificado como centro especial de empleo. Desde su creación en 1988 se constituyó como sociedad anónima laboral, en la que la totalidad de sus socios-trabajadores son personas con discapacidad y propietarios de la empresa.

El Grupo Itma cuenta con una plantilla de 1.230 trabajadores. De ellos, el porcentaje de personas en riesgo de exclusión se sitúa en el 70%. Para llevar a cabo este proceso de inclusión laboral, la compañía colabora con distintas organizaciones e instituciones, entre las que figuran la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (Cocemfe), la Fundación Integra y el Programa Incorpora.

Entrada

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, tres personas entraron a formar parte de la plantilla de Grupo

Itma a lo largo de 2016, a las que se han sumado otras dos este año, todas ellas con algún tipo de discapacidad.

Con una edad media de 42 años, y un perfil mayoritariamente correspondiente a mujeres, las personas que se incorporan a la empresa desempeñan su labor como técnicos laborales y operarios de limpieza, según afirma Sonia Fernández Díaz, gerente del Grupo Itma. Previamente al desempeño de su trabajo reciben formación. Sus contratos, con una duración mínima de seis meses, son tanto temporales como indefinidos. La compañía ha experimentado un importante crecimiento, que le ha llevado a estar implantada en Asturias, Galicia, País Vasco, Cantabria, Castilla-La Mancha, Madrid y Castilla y León.

Conocer el mercado

Para el Grupo Itma, su participación en el Programa de la Obra Social de La Caixa supone "una herramienta esencial para la incorporación de personas en riesgo de exclusión, seleccionadas por profesionales del Programa, que conocen la realidad del mercado y las necesidades de las empresas", destaca la gerente, para la que colaborar con distintas organizaciones para llevar a cabo este proceso de integración "facilita personas ya seleccionadas, con filtros muy realistas para lo que demandan las empresas en el actual marco empresarial".

El programa Incorpora de la Obra Social de La Caixa generó 23.000 empleos en más de 8.000 empresas de toda España

Independientes recalificados como 'otros externos'

La categoría de consejeros que mayor variación experimentó el año pasado fue la de los independientes, a los que la Ley de Sociedades de Capital limita su mandato a un máximo de doce años. El pasado ejercicio, 31 compañías modificaron la calificación de 38 consejeros (15 de ellos en 11 empresas del Ibex). De los

38 vocales, 23 fueron recalificados a la categoría de otros externos, a la que pasaron 17 vocales que eran independientes en 2015; cinco se convirtieron en ejecutivos, cuatro en dominicales y seis en independientes. Tres sociedades (Funespaña, Merlin Properties y Prim), que suponen el 2,2% de las

cotizadas españolas, limitaban el mandato de los consejeros independientes a un número de años inferior al establecido en la ley (oscilando entre tres y ocho años). Además, se mantiene en once el número de empresas que han declarado que la edad para la jubilación de los miembros de su consejo es de 65 años.