

Estudio Mundial del Voto Delegado

Guía para fideicomisarios sobre las votaciones de accionistas clave en 2012



Global Unions Committee on Workers' Capital

Acerca del CWC

El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) de la Agrupación Global Unions es una red sindical internacional para fomentar el diálogo y la acción respecto a la inversión responsable de los ahorros para la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras. Es una iniciativa conjunta de la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC).

El CWC trabaja para educar y preparar a los fideicomisarios de fondos de pensiones sindicales sobre cuestiones de inversión responsable, vigilar las tendencias y políticas mundiales en relación con la gobernanza empresarial y del mercado financiero así como examinar la forma en que una inversión responsable del capital de los trabajadores puede aportar un valor tanto económico como social a nuestras comunidades.

Agradecimientos

El proyecto de elaboración del Estudio Mundial del Voto Delegado (*Global Proxy Review*) del capital de los trabajadores se realizó a través del Grupo de Trabajo del CWC sobre Activismo accionarial. Este es el segundo informe anual del proyecto.

El estudio mundial sobre la representación accionarial se compila en un esfuerzo de colaboración con las organizaciones sindicales y de inversión responsable en todo el mundo. Los colaboradores mencionados a continuación contribuyeron generosamente tanto con datos como con su tiempo y experiencia a la realización de este informe:

- **Australia:** Emily Dellios, Australian Council of Super Investors
- **Canadá:** Catherine Smith, Irene Kauryzhka y Peter Chapman, Shareholder Association for Research and Education
- **España:** Mario Enrique Sánchez Richter, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)
- **Estados Unidos:** Patrick O'Meara y Brandon Rees, American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations
- **Países Bajos:** Rients Abma, Eumedion
- **Reino Unido:** Janet Williamson, Trades Union Congress; Tom Powdrill, Pensions Investment Research Consultants (PIRC)
- **Sudáfrica:** Michelle Taal y Mikaela Ronnholm, Labour Research Service; Zithulele Cindi, Unity Incorporation; y Dusty Ngwane, National Union of Mineworker
- **Suiza:** Dra. Yola Biedermann, Ethos Foundation

Equipo de proyecto del Secretariado del CWC:

Directora del programa: Priya Bala-Miller

Responsable del programa: Laura Benson

Asistente del programa: Gulnar Patel

Diseño gráfico: Andrea Carter

Corrección de pruebas: Nadene Rehnby

Estudio Mundial del Voto Delegado

Guía para fideicomisarios sobre las votaciones de accionistas clave en 2012

	1.0	Introducción	4
	2.0	Metodología	5
	3.0	Las votaciones en una ojeada	7
	4.0	La votación por delegación a escala mundial en su contexto	9
	5.0	Votaciones clave 2011/2012	11
	5.1	Australia	11
	5.2	Canadá	18
	5.3	España	25
	5.4	Estados Unidos de América	31
	5.5	Países Bajos	38
	5.6	Reino Unido	45
	5.7	Sudáfrica	52
	5.8	Suiza	56
	6.0	Lista de verificación a la atención de los fideicomisarios	63
	7.0	Evaluación	72
	8.0	Notas	74

1.0 Introducción

El Comité de la Agrupación Global Unions sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) promueve la inversión responsable de los ahorros para la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras. A través del Estudio Mundial del Voto Delegado esperamos proporcionar a los fideicomisarios de fondos de pensiones de los trabajadores y de los sindicatos información decisiva para apoyar el diálogo tanto con los gestores de fondos como con los gestores del voto por delegación para que aborden cuestiones de gobernanza medioambiental, social y corporativa que son importantes para el movimiento sindical. La información sobre las votaciones clave que figura en el presente informe permite a los fideicomisarios evaluar la forma en que se emitieron en su nombre los votos delegados por representación a nivel mundial durante 2011 y 2012.

Por qué este informe es necesario, y cómo se gestó

Los fideicomisarios de los fondos invertidos en participaciones extranjeras a menudo no están al corriente acerca de los votos emitidos por los accionistas. Las organizaciones laborales y de inversión responsable en Canadá, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos emiten informes sobre la forma en que los gestores de inversiones votan por delegación. Sin embargo, estos informes abarcan únicamente los fondos de inversión y las empresas nacionales.

Los fideicomisarios activos en el Grupo de Trabajo del CWC sobre Activismo accionarial observaron la ausencia de datos a escala transnacional sobre las votaciones por delegación clave en distintos países. Con el fin de llenar este vacío, solicitaron al CWC la elaboración de un estudio sobre el tema. En consecuencia, nuestro proyecto de elaboración del Estudio del Voto Delegado (Proxy Review), iniciado en 2011, analiza los mercados nacionales importantes para las votaciones accionariales clave en las empresas multinacionales que tienen probabilidades de incluirse en carteras mundiales de renta variable de los principales inversores institucionales. El informe piloto de 2011 destacó más de 50 votaciones clave en seis países.

Qué se encontrará en este informe

En este segundo Estudio Mundial del Voto Delegado, el CWC ha ampliado el alcance geográfico a ocho países. El informe abarca 40 votaciones efectuadas en las asambleas generales anuales de las empresas durante el cuarto trimestre de 2011 (en Australia) hasta el tercer trimestre de 2012. En las siguientes páginas se encontrará:

- Una descripción detallada de la metodología del proyecto;
- La sección “Las votaciones en una ojeada” que resume y hace un esquema de las conclusiones del informe de 2012;
- Un panorama general de la forma en que el voto delegado (el voto por representación o el voto por procuración, o por poderes) se inscribe en el contexto más amplio de la inversión responsable del capital de los trabajadores;
- Una página por país en la que se presenta a los socios participantes del proyecto y se especifica información importante sobre el contexto las votaciones que seleccionaron, seguida de una síntesis pormenorizada de cada votación clave;
- Una lista de verificación de votaciones para los fideicomisarios, que puede utilizar cuando se comunica con los servicios del voto delegado y los gestores de fondos.

Fácil acceso en línea

Este año, el CWC también ha publicado una versión interactiva en línea del Estudio Mundial del Voto Delegado (*Global Proxy Review*) en www.workerscapital.org/proxyreview. Este sitio web permite buscar votaciones clave de acuerdo con sus necesidades y, con el correr del tiempo, compilará votaciones de varios años. Asimismo, se encontrarán enlaces para obtener más información sobre los socios del proyecto, las empresas y otra información útil así como un cuestionario con el fin de que pueda ayudarnos a mejorar este instrumento en el futuro.

2.0 Metodología

Etapa 1: Elaboración de los criterios de selección de la votación

Los integrantes del CWC desarrollaron criterios para la selección de las votaciones, mismo que fue examinado y aprobado por los socios participantes del proyecto. Los socios tuvieron en cuenta los estudios o encuestas existentes sobre la votación por representación, las recomendaciones para la votación por representación y las directrices sobre este tema publicadas por los socios del proyecto, así como los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas, a la hora de elaborar los criterios.

Se pidió a los socios seleccionar votaciones:

- que tuvieran lugar en empresas de sociedad anónima y de elevada capitalización¹ que tuvieran probabilidades de estar incluidas en carteras de inversión internacionales;
- relativas a propuestas ya sea de los accionistas o de la dirección, pero para las cuales el socio recomendó oponerse a la posición de la dirección de la empresa;
- cuyas recomendaciones puedan fundamentarse con una explicación concisa, clara y justificable en el marco de los pilares medioambientales, sociales y de gobernanza de la inversión responsable.

Etapa 2: Aplicación de los criterios nacionales para las votaciones clave

Cada socio aplicó sistemáticamente los criterios para seleccionar cinco votaciones por procuración clave en empresas con sede en sus países de origen.

Etapa 3: Examen de las votaciones seleccionadas e informe final

Los socios del proyecto y el Secretariado del CWC verificaron todo el conjunto de votaciones para asegurar su coherencia con sus criterios de selección. Los socios del proyecto y los miembros del Grupo de trabajo del CWC sobre Activismo accionario examinaron el informe final antes de su publicación.

Como se señala en las notas, los datos sobre las finanzas de la empresa y sobre los trabajadores se encontraron esencialmente consultando los informes anuales en línea, o bien venían incluidos en la contribución de los socios al informe. Los cálculos en divisas se retomaron de los documentos originales con el fin de evitar cualquier discrepancia que pudiera surgir de la conversión a una moneda única. Las cifras se han redondeado en la moneda correspondiente.



Canadá

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Frecuencia de las votaciones consultivas sobre remuneración de ejecutivos
- Emisión de acciones de "cheque en blanco"
- Elección de consejeros
- Remuneración basada en el desempeño
- Divulgación de los riesgos sociales



Países Bajos

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Gobernanza del Consejo de Administración
- Remuneración de los ejecutivos
- Derechos de los accionistas
- Opciones de compra de acciones discutibles



España

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Reelección de auditores
- Gobernanza del Consejo de Administración
- Elección de consejeros
- Remuneración de los ejecutivos



Reino Unido

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Remuneración de los ejecutivos
- Elección de la presidencia del comité de remuneración



Estados Unidos

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Divulgación de los gastos para prácticas de presión y de las contribuciones políticas
- Remuneración de los ejecutivos
- Presidencia independiente del Consejo de Administración
- Derechos de los accionistas



Suiza

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Emisión de acciones de "cheque en blanco"
- Elección de consejeros
- Remuneración de los ejecutivos
- Problemas importantes con la presentación de informes financieros y de auditoría



Australia

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

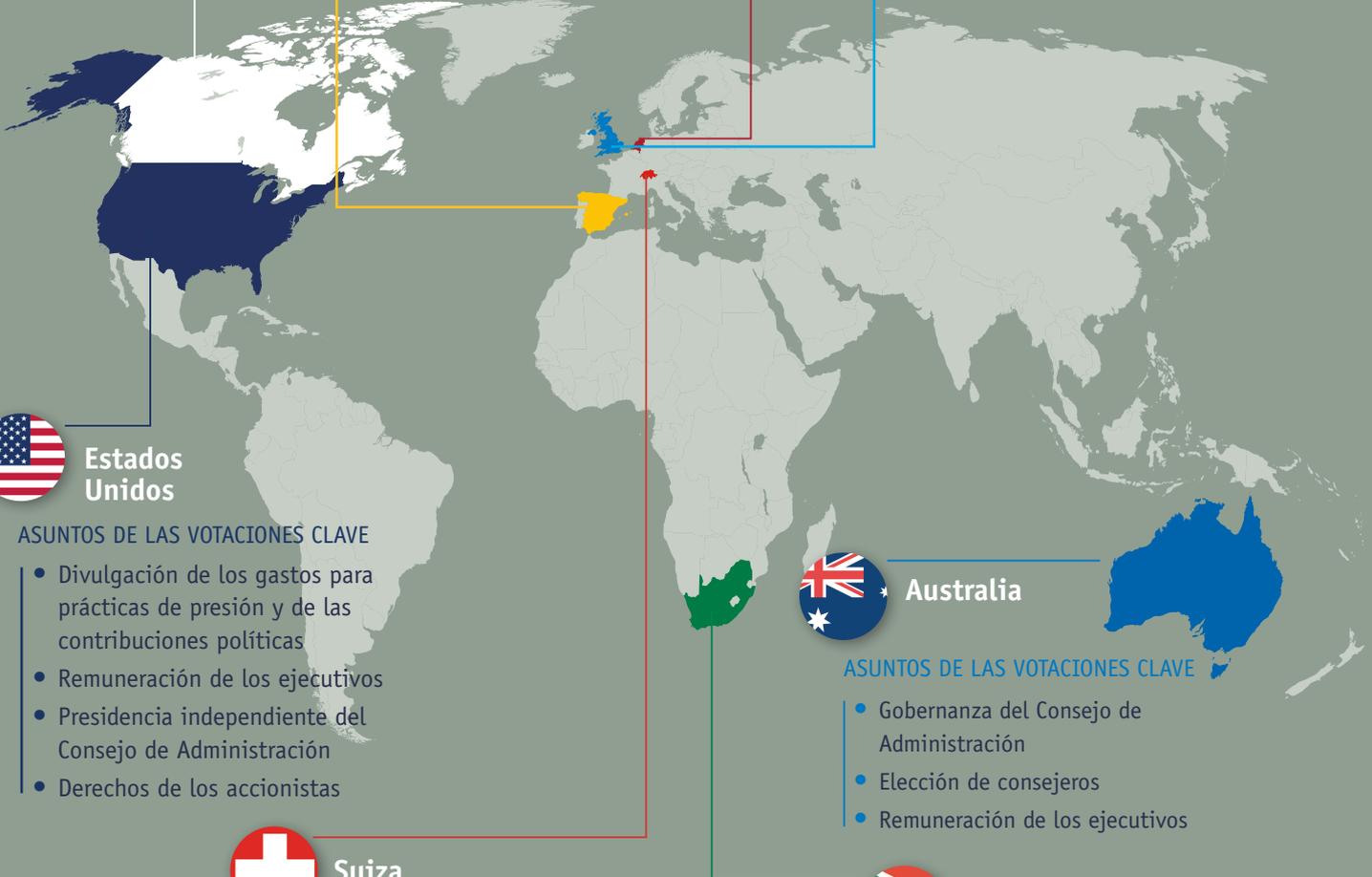
- Gobernanza del Consejo de Administración
- Elección de consejeros
- Remuneración de los ejecutivos



Sudáfrica

ASUNTOS DE LAS VOTACIONES CLAVE

- Asignación de acciones
- Recompra de acciones
- Canje de acciones



3.0 Las votaciones en una ojeada

Ámbito geográfico

El Estudio Mundial del Voto Delegado 2012 presenta las votaciones clave propuestas por los socios del proyecto en Australia, Canadá, Estados Unidos, España, Países Bajos, Reino Unido, Sudáfrica y Suiza.

Sectores

Las votaciones seleccionadas tuvieron lugar en empresas pertenecientes a 20 sectores.² Varias votaciones clave se produjeron en los siguientes sectores: bancos y servicios financieros; productores de petróleo y gas y equipo petrolero; servicios y distribución; y minería, o industria metalúrgica y extractiva. Otros sectores representados son: construcción y materiales; telecomunicaciones de línea fija; industrias generales; minoristas generales; equipo y servicios de atención sanitaria; artículos domésticos y construcción de viviendas; ingeniería industrial; transporte industrial; medios de comunicación; seguros no de vida; artículos de uso personal; fondos de inversión inmobiliarios; programas y servicios informáticos; viajes y ocio.

Cuestiones y temas principales

Aun cuando el Estudio Mundial del Voto Delegado no es un estudio representativo del voto por delegación, pueden observarse algunas tendencias interesantes en las votaciones seleccionadas para el presente informe. Reflejando las pautas generales del contenido sustancial que se aborda en las asambleas generales de accionistas de una empresa, más del 90% de las votaciones claves que figuran en el presente informe pertenecen a los temas tradicionales de gobernanza corporativa, tales como la remuneración de los ejecutivos y las elecciones de los miembros del consejo de administración.

Por ejemplo, entre las 38 votaciones incluidas, 14, es decir el 37%, fueron votaciones consultivas al accionariado denominadas “say-on-pay” y destinadas a determinar la remuneración, o las políticas retributivas e informes, de los ejecutivos. Este porcentaje indica una tendencia general de las votaciones accionariales a abordar el asunto de la remuneración excesiva de los ejecutivos, y las tendencias reguladoras evolutivas en los distintos países sobre este tema. De los países incluidos en el presente informe, los Países Bajos exigen este tipo de votaciones para determinar los nuevos planes y políticas de remuneración de los ejecutivos. El Reino Unido, que ahora exige votaciones consultivas, va a aplicar una política similar a los Países Bajos a partir de 2013. España y EE.UU. requieren también votaciones consultivas sobre este asunto. En Australia, estas votaciones para opinar sobre la remuneración de los ejecutivos son parcialmente vinculantes en la medida en que pueden dar lugar a elecciones extraordinarias del Consejo. Del mismo modo, en Canadá y Suiza, los accionistas consiguen cada vez con mejores resultados ejercer presión sobre las empresas para que celebren voluntariamente votaciones que aborden este asunto.³

Las votaciones seleccionadas también ponen de manifiesto, en el mejor de los casos, la dificultad de proceder a la clasificación de los votos de los accionistas de acuerdo con una estricta división entre los criterios de orden social, medioambiental o de gobernanza corporativa. Por ejemplo, en *NewsCorp*, los accionistas expresaron su descontento por la violación de las normas éticas del periodismo por parte de la empresa cuando salió a la luz que agentes contratados por ella habían utilizado tácticas para piratear los teléfonos que violaban la privacidad de personas víctimas de delitos y de los atentados terroristas en Londres. Sin embargo, el mecanismo utilizado por los accionistas para hacer que la empresa rindiera cuentas sobre el papel desempeñado en el escándalo fue a través de la elección de los consejeros. Como tal, el voto en *NewsCorp* podría considerarse como un voto que cubre dos criterios: el social, desde el punto de vista de la ética de los medios de comunicación; y el de la gobernanza corporativa.

Del mismo modo, la propuesta de los accionistas en Enbridge solicitando que la empresa informara sobre los riesgos asociados con la oposición de las comunidades aborígenes al oleoducto de Northern Gateway abarca cuestiones relativas a la divulgación de las empresas en torno a los riesgos sociales y medioambientales. Está ampliamente documentado que un derrame de petróleo procedente del oleoducto, o de los buques petroleros que llegan a la estación de destino destruiría los ecosistemas, las fuentes hídricas y los medios de vida de las poblaciones que viven en la zona, muchas de ellas pertenecientes a las comunidades aborígenes.

La dificultad para clasificar las votaciones estrictamente bajo la rúbrica medioambiental, social o de gobernanza corporativa plantea un desafío analítico para la categorización sistemática de los temas y cuestiones planteados en los órdenes del día de las votaciones por delegación en las principales empresas multinacionales, y la forma en que puede evolucionar la naturaleza de estos temas

Varios factores de gobernanza y estructurales hacen que sea relativamente raro que una mayoría de los accionistas vote en contra de la dirección de la empresa. A menudo, los accionistas que buscan un cambio esperan que el resultado de la votación sea lo suficientemente importante como para captar la atención de la dirección de la empresa y motivar el diálogo sobre temas importantes. En este contexto, una cuarta parte de las votaciones seleccionadas son casos donde la mayoría de los votos se emitieron en contra de las recomendaciones de la dirección. Un estudio más a fondo de estas votaciones podría arrojar luz sobre los factores, estrategias y contextos de la gobernanza corporativa que facilitan este resultado.

Por último, cabe señalar que las diferencias en la reglamentación, los sistemas de pensiones, el volumen de los fondos y la cultura de las relaciones entre la empresa y los inversores son factores que afectan a la sustancia y a los resultados de las votaciones de los accionistas en los distintos países. Por ejemplo, mientras que los accionistas de Norteamérica tienen una larga historia de presentación de propuestas, las reglamentaciones de otros países no permiten propuestas de parte del accionariado, o establecen requisitos mínimos prohibitivos para los derechos de presentación de propuestas. Aun cuando la comparación de estas diferencias y sus efectos sobre cuestiones específicas de inversión responsable requieren de mayor investigación, estos aspectos están más allá del alcance del presente informe.

4.0 La votación por delegación a escala mundial en su contexto

El capital de los trabajadores, la propiedad de activos y la inversión responsable

El término “capital de los trabajadores” se refiere esencialmente a sus ahorros para su retiro o jubilación. Estos fondos de pensiones a menudo se invierten en acciones de empresas multinacionales y nacionales, tanto a través de fondos de inversión nacionales como internacionales. Por lo tanto, en su calidad de últimos beneficiarios y propietarios de los fondos de pensiones, los trabajadores son propietarios indirectos de una porción sustancial de los valores y acciones existentes en el mundo.

El movimiento sindical internacional apoya un enfoque de propiedad activa a la inversión del capital de los trabajadores. Con el fin de proteger la seguridad a largo plazo de las pensiones de los trabajadores, y la sostenibilidad de la economía global, estos fondos deben administrarse sobre la base de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza de inversión responsable. Los fideicomisarios que administran los fondos de pensiones desempeñan una función de vigilancia imprescindible a fin de garantizar un rendimiento sostenible y beneficios sociales. Este papel ha adquirido cada vez mayor importancia, especialmente desde que la crisis financiera mundial de 2008 instara al cambio en materia de reglamentación con miras a una mejor supervisión y rendición de cuentas de las inversiones.⁴

Incorporación de criterios sociales, medioambientales y de gobernanza en la administración fiduciaria

A menudo, los fideicomisarios se enfrentan a retos considerables a la hora de poner en práctica una gestión de las inversiones de acuerdo con estos tres principios, en lo general, y en la supervisión de las prácticas de votación por delegación, en lo particular. Un fideicomisario es uno de los eslabones de la compleja cadena que existe entre los beneficiarios de las pensiones y las empresas en las que invierte su fondo de pensiones. La cadena incluye también a proveedores de servicios tales como los gestores de fondos, agencias de voto mediante representación y servicios de participación del accionariado (diálogo con la dirección de la empresa). Puede resultar difícil obtener una información clara de estos proveedores, lo que hace más difícil que los trabajadores y sus fideicomisarios de pensiones comprendan los riesgos, las oportunidades y responsabilidades de la inversión, así como las posibles vías de acción efectiva del accionariado.⁵

Los conflictos de interés en el interior de estas cadenas de inversión pueden complicar las relaciones entre los fideicomisarios, los beneficiarios y los gestores de fondos y limitar la eficiencia, la imparcialidad y el rendimiento de las inversiones.⁶ Por ejemplo, los proveedores de servicios pueden servir a partes que tienen un conflicto de intereses como, por ejemplo, el asesoramiento de empresas en materia de responsabilidad social corporativa, al tiempo que también votan por delegación en las mismas empresas en nombre de los inversores institucionales. Lo mismo ocurre con los miembros del consejo de administración de los planes públicos de pensiones que pueden ser al mismo tiempo miembros de los consejos de administración de las empresas en las que invierten dichos planes.

En este contexto, los fideicomisarios y los administradores de fondos tienen deberes y responsabilidades fiduciarias regidos por las legislaciones y reglamentaciones nacionales. Aun cuando estas políticas pueden diferir entre las jurisdicciones, los fideicomisarios están obligados en términos generales a administrar prudentemente los activos exclusivamente en interés de los inversores. Debido a las limitaciones legales reales y percibidas, el ejercicio de las obligaciones fiduciarias a menudo se centra esencialmente en elevar al máximo la rentabilidad financiera con un nivel aceptable de riesgo. Esta perspectiva ha alimentado la convicción de que tener en cuenta los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza podría disminuir el rendimiento de la inversión, por lo que no es compatible con la responsabilidad fiduciaria.

Pese a las dificultades, los pilares de los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza cada vez son más abordados en el proceso de toma de decisiones en materia de inversión.⁷ Existen pruebas contundentes de que la integración de estos criterios no sólo es compatible con los deberes fiduciarios, sino que también puede reducir el riesgo y favorecer los beneficios financieros a largo plazo de los fondos de pensiones y otros fondos de inversión.⁸ De hecho, los administradores fiduciarios (fideicomisarios) y los gestores de fondos pueden verse *obligados* a tener en cuenta los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones.⁹ Los responsables políticos y los reguladores están reforzando estas tendencias esforzándose en incrementar y exigir la divulgación y la presentación de informes por parte de las empresas en relación con estos tres criterios.¹⁰

El voto delegado como estrategia de inversión responsable

La propiedad activa y la inversión responsable incluyen el ejercicio de los derechos del accionista. El voto de los accionistas es uno de los principales medios de que disponen los inversores para poder influir en las actividades de una empresa, y ejercer un impacto en toda la sociedad en su conjunto. En el caso de los fondos de pensiones, los derechos de voto a menudo se ejercen por delegación (por poder o por representación o por procuración). Por tanto, el voto delegado es una valiosa oportunidad de actuar para promover los valores de los trabajadores, los derechos humanos y los principios medioambientales, sociales y de gobernanza.¹¹

Con el fin de aprovechar esta oportunidad, los fideicomisarios necesitan entender cómo funcionan las votaciones por delegación y cómo interpretar los resultados de estas votaciones. La distribución de acciones afecta a las perspectivas y los resultados de las votaciones, y varía mucho de una empresa a otra. Las grandes instituciones financieras que tienden a apoyar a la dirección de la empresa pueden contar con una mayoría de acciones de una empresa. En algunas empresas, los fundadores, las familias o los miembros del Consejo de Administración poseen importantes paquetes de acciones. Por último, algunas empresas emiten distintas clases de acciones que conllevan diferentes derechos de voto.

En este contexto, el significado del resultado de una votación depende en gran medida del asunto y de la empresa. Aunque generalmente es inusual ganar un voto mayoritario contra la dirección, y algunos votos de los accionistas no son vinculantes, hay muchos ejemplos de empresas que reaccionan a las votaciones e introducen cambios significativos en el comportamiento empresarial.¹² De hecho, los votos de los accionistas que son importantes para el movimiento sindical a menudo forman parte de estrategias o campañas más amplias y a más largo plazo destinadas a mejorar tanto el comportamiento como los impactos de las empresas.

Supervisión del voto delegado

Habida cuenta de que el voto por delegación brinda la oportunidad de cambiar el comportamiento de las empresas, el seguimiento de los proveedores de servicios que ejercen los derechos de voto por representación es un elemento importante de la responsabilidad fiduciaria del fideicomisario.

Con el fin de hacer este seguimiento de manera efectiva y responsable, los fideicomisarios de pensiones necesitan contar con información precisa y fiable. Aun cuando algunos fideicomisarios sindicales pueden acceder a recomendaciones de voto y estudios sobre los historiales o antecedentes de voto en sus propios mercados nacionales,¹³ hay muy poca información exhaustiva disponible para guiar las votaciones por delegación internacionales. Asimismo, las diferencias significativas existentes en los marcos nacionales de regulación y en las culturas corporativas en materia de gobernanza pueden dificultar que los fideicomisarios sigan y entiendan las votaciones por delegación y los resultados de las votaciones a escala mundial.

Los informes sobre el Estudio Mundial del Voto Delegado (*Global Proxy Review*) son herramientas destinadas a ayudar a los fideicomisarios de pensiones a afrontar estos desafíos en aras de la inversión responsable del capital de los trabajadores. Mediante la utilización de la información presentada en las páginas siguientes y la lista de control de las votaciones clave que figura en la sección 6.0 los fideicomisarios pueden:

- Evaluar el desempeño al seleccionar y/o dar seguimiento a los proveedores de servicios de su plan de pensiones;
- Iniciar un diálogo con los proveedores de servicios sobre las principales cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza a escala mundial;
- Instar a los proveedores de servicios a divulgar, actualizar o elaborar directrices específicas sobre la inversión y el voto por delegación basadas en los principios medioambientales, sociales y de gobernanza, o bien, desarrollar directrices específicas a sus propios fondos de pensiones; y
- Proteger los intereses a largo plazo de los inversores de pensiones y promover los valores de los trabajadores en la toma de decisiones relativas a la inversión de su capital.

5.0 Votaciones clave en 2011/2012



5.1 AUSTRALIA

Socio del CWC: Australian Council of Superannuation Investors (ACSI)

ACSI representa a 39 fondos de pensiones miembros con ánimo de lucro que administran en conjunto más de 350 mil millones USD en inversiones en nombre de los fondos de pensiones miembros australianos. ACSI asiste a sus fondos de pensiones miembros para la gestión de los riesgos de inversión con respecto a los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

El objetivo primordial de ACSI es garantizar que nuestros miembros estén preparados para hacer frente a los riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza en sus inversiones de una manera práctica.

La visión de ACSI consiste en lograr mejoras reales, permanentes y cuantificables en el desempeño en materia de ASG de las entidades en las que invierten nuestros miembros, así como en las prácticas de inversión ASG de nuestros miembros y de sus gestores y asesores de inversiones.

ACSI seleccionó las votaciones clave en estas empresas australianas:

- BlueScope Steel Limited
- Crown Limited
- NewsCorporation Limited
- OneSteel Limited
- Pacific Brands Limited

Perspectiva de las votaciones clave

ACSI seleccionó tres votaciones destinadas a consultar al accionariado sobre la política retributiva de los ejecutivos, una votación para oponerse a la enmienda de la regla de “no vacancia” en los estatutos del consejo de administración y las elecciones de directivos en *NewsCorp*. Estas votaciones tuvieron lugar en el tercer trimestre de 2011, ya que la temporada de asambleas generales de accionistas se celebra entre septiembre y noviembre en Australia.

El mercado australiano ha tenido votaciones consultivas de los accionistas mediante la modalidad de “voz y voto” sobre remuneraciones (*say-on-pay*) desde el año 2005 a través de una votación no vinculante sobre la retribución de los ejecutivos. Esta evolución es una de las razones que explican el nivel relativamente alto de participación entre los inversores institucionales y los consejos de administración de las empresas sobre cuestiones clave de gobernanza en Australia.

La temporada de asamblea de accionistas de 2011 fue la primera después de que se modificara la ley de sociedades australiana para introducir la regla de “dos infracciones” (*two strikes rule*) en relación con la política remunerativa. Una “primera infracción” se produce cuando el informe de la empresa sobre remuneraciones recibe un 25% o más de votos en contra. De plantearse esta situación, se espera que el siguiente informe sobre la remuneración incluya una explicación de la respuesta propuesta por el consejo de administración o, en caso de no proponer una medida a este respecto, el motivo de su inacción. Una “segunda infracción” se produce cuando un informe subsiguiente sobre

la remuneración recibe un 25% o más de votos en contra. Además, se propone a los accionistas una “resolución de despido” (*spill resolution*) en la misma reunión en la que se presenta el informe subsiguiente sobre la remuneración (es decir, el informe en el que puede producirse una “segunda infracción”). En caso de producirse una “segunda infracción” y de aprobarse la resolución de despido, es necesario celebrar una reunión para destituir al consejo de administración en un plazo de 90 días contados a partir de la reunión, en la cual todos los consejeros se presentarán a la reelección de su mandato. En circunstancias ordinarias, los consejeros tienen mandatos escalonados, y un consejero generalmente se presenta a su reelección cada tres años. La resolución de despido se considerará aprobada si obtiene por lo menos el 50% de los votos. En caso de que la resolución de despido se apruebe, pero no se reciba una segunda infracción, se desestima la resolución de despido.

Cuando se evalúa el informe de remuneraciones de una empresa, ACSI se guía por los siguientes principios fundamentales:

- Los consejeros delegados y altos ejecutivos influyen en la estrategia y dirección de las empresas, por lo que la remuneración de los ejecutivos deberá reflejar el desempeño de la empresa, especialmente un desempeño sostenible a largo plazo;
- Las empresas deberán tratar de estructurar la remuneración de los ejecutivos de modo que una parte considerable pueda retribuirse en acciones que se confieran con el tiempo, con base en el logro de metas de desempeño exigentes;
- Las empresas deberán divulgar todos los aspectos fundamentales de la determinación de la política de remuneración, en particular los vínculos entre remuneración, los beneficios a los accionistas y la gestión de la estrategia de la empresa;
- Las estructuras retributivas no deberán conceder compensaciones por resultados mediocres, y
- ACSI se opone a conceder a los ejecutivos indemnizaciones por despido que superen los 12 meses de su sueldo base. En Australia la ley obliga a las empresas a obtener la aprobación de los accionistas para permitir que se concedan indemnizaciones por despido que asciendan a más de 12 meses de sueldo.

Ajuste de la dimensión del Consejo de Administración — la regla de “no vacancia”

Durante la temporada de asambleas de accionistas de 2011 tuvo lugar una interesante evolución, ya que en varias empresas se intentaron evitar nuevas reglamentaciones sobre la regla de “no vacancia”. Cuando el consejo de administración de una empresa intenta enmendar sus estatutos para reducir lo más posible el número de miembros del consejo es un cambio denominado enmienda de “no vacancia”. De conformidad con la nueva legislación de Australia, los consejos de administración deben obtener la aprobación de los accionistas para este tipo de enmiendas. ACSI se ha opuesto al uso de la regla de no vacancia porque reduce la capacidad de los accionistas para nombrar candidatos y para elegir a los candidatos postulados por los accionistas.



Perfil de la empresa	
Sector	Metales y minería industriales
Número de empleados	10.000 – 18.000 ¹⁵
Beneficios netos en 2011	(\$1.040 billion) (AUD) <i>Pérdidas</i> ¹⁶
Ingresos anuales en 2011	\$9.153 billion (AUD)

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	ACSI recomendó que los suscriptores votaran en contra del informe porque BlueScope pagó poco más de 3 millones AUD en bonificaciones en efectivo a los altos ejecutivos a pesar de que la compañía registró una pérdida de poco más de 1.000 millones AUD en 2011.
Resultados de la votación	Aprobación del informe, pero constituye una “primera infracción”. Votos en contra: 38,7%.
Explicación	La empresa recibió su “primera infracción” en relación con la remuneración, de modo que se les exigirá que incluya una “resolución de despido” en su próxima asamblea general de accionistas. Si más del 25% de los accionistas se opone de nuevo al informe sobre remuneración en 2012, y aprueba la resolución de despido, la empresa estará obligada a celebrar una junta especial en la que todos los consejeros deberán someter su cargo a reelección.



Perfil de la empresa

Sector	Viajes y ocio
Número de empleados	8.000
Beneficios netos en 2011	336 millones AUD)
Ingresos anuales en 2011	2.409 millones AUD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>Crown introdujo un nuevo plan de incentivos a largo plazo para cinco altos ejecutivos, que permite su concesión sin divulgar la cuantía de los ingresos por acción y por objetivos en cuanto a beneficios. ACSI considera la divulgación de los objetivos de rendimiento como fundamental, ya que sin conocer esta información los accionistas no pueden determinar si los objetivos son suficientemente exigentes.</p> <p>El punto clave de desacuerdo fue que el nuevo programa de incentivos de Crown abría la posibilidad de conceder casi \$29 millones AUD a cinco ejecutivos a cambio de objetivos no revelados en materia de ingresos durante un período que abarca hasta 2014.</p>
Resultados de la votación	El informe no fue aprobado. Votos en contra: 51,8%.
Explicación	<p>La empresa recibió su “primera infracción” sobre remuneraciones, con lo que está obligada a incluir una “resolución de despido” en la próxima asamblea general de accionistas. Si en 2012 se opone de nuevo al informe sobre remuneración más del 25% de los accionistas, y aprueban la resolución de despido, la empresa se verá obligada a celebrar una junta especial en la que todos los miembros del consejo tendrían que presentarse a reelección.</p> <p>Este resultado se vio afectado por las nuevas normas que prohíben a los miembros del personal clave de la dirección votar resoluciones relacionadas con la remuneración. En este caso, se prohibió votar al presidente James Packer, cuya participación supera el 40% de las acciones en circulación.</p>



Perfil de la empresa	
Sector	Medios de comunicación
Número de empleados	51.000
Beneficios netos en 2011	2.739 millones USD
Ingresos anuales en 2011	33.405 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Elecciones para nombrar consejeros al Consejo de Administración
Recomendación del socio	Rechazarla /Votar en blanco
Fundamento	<p>A pesar de estar domiciliada en EE.UU., News Corporation cotiza en bolsa en Australia y tanto ACSI como los fondos de pensiones australianos le prestaron una gran atención en la temporada de juntas de accionistas de 2011.</p> <p>ACSI recomendó a los suscriptores votar en contra de seis de los 15 consejeros que postulan para ser elegidos como miembros del consejo de administración. Estas recomendaciones se debió principalmente a la composición del consejo de administración de News Corporation y a la continua falta de supervisión independiente susceptible de comprobarse por parte de la dirección ejecutiva, lo que acaba de ilustrarse recientemente con los acontecimientos que rodean el escándalo de escuchas telefónicas en el Reino Unido.</p>
Resultados de la votación	<p>Se eligieron los consejeros. Votos en blanco / votos en contra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • James Murdoch – 35% • Lachlan Murdoch – 34% • Natalie Bancroft – 33% • Andrew Knight – 32% • Arthur Siskind – 30% • David Devoe – 22%
Explicación	<p>En ese momento, ACSI comentó que esta votación era un mensaje dirigido a los consejeros independientes del consejo de administración para que fortalecieran la supervisión independiente. De lo contrario, los inversores minoritarios simplemente están gastando dinero en los honorarios de administradores no ejecutivos.</p> <p>Ahora, NewsCorp debería escuchar a sus inversores y reconstituir el consejo de administración para que incluya una mayoría de consejeros independientes no ejecutivos. Estos deberán estar suficientemente preparados para garantizar la supervisión independiente de la estrategia y de las actividades de la empresa.</p>



Perfil de la empresa	
Sector	Metales y minería industriales
Número de empleados	11.000
Beneficios netos en 2011	230 millones AUD
Ingresos anuales en 2011	7.133 millones AUD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Enmendar los estatutos de la empresa para reducir el número máximo de miembros del Consejo de Administración
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>En el marco de las enmiendas estatutarias propuestas, OneSteel intentaba reducir el tamaño de su consejo de administración para pasar de 10 a 8 miembros. La enmienda fijaría el tamaño del consejo de administración para que incluyera como máximo el número actual de consejeros de OneSteel, reduciendo así la capacidad de los accionistas para elegir candidatos no respaldados por el consejo.</p> <p>ACSI considera que los accionistas no obtienen ninguna ventaja del hecho de limitar la actual dimensión máxima del consejo de administración. Esta reducción de la dimensión del consejo de administración reduciría la capacidad de los accionistas, ya sea que actúen de forma individual o colectiva, para nombrar y elegir los candidatos que consideraren necesarios en el futuro.</p>
Resultados de la votación	La propuesta no fue aprobada. Votos en contra o abstenciones: 71,8%.
Explicación	La aprobación habría requerido el 75% de votos a favor.



Perfil de la empresa	
Sector	Artículos de uso personal
Número de empleados	5.000
Beneficios netos en 2011	(131 millones AUD) <i>Pérdidas</i>
Ingresos anuales en 2011	1.614 millones AUD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	ACSI recomendó que los accionistas votaran en contra del informe porque la empresa continúa concediendo una elevada remuneración fija para el consejero delegado (CEO) y otros ejecutivos. Para el año 2011 la empresa concedió importantes bonificaciones en metálico a pesar de haber indicado en su informe una importante pérdida durante este período. Las bonificaciones en efectivo para los ejecutivos no reflejaban el reciente desempeño de la empresa ni los recientes resultados para los accionistas.
Resultados de la votación	El informe no fue aprobado. Votos en contra: 53%.
Explicación	La empresa recibió su “primera infracción” sobre remuneración, por lo que se verá obligada a incluir una “resolución de despido” en la próxima asamblea general de accionistas. Si más del 25% de los accionistas se oponen de nuevo al informe de remuneración en 2012, y aprueban la resolución de despido, la empresa se verá obligada a celebrar una reunión especial en la que todos los miembros del consejo tendrían que presentarse a reelección.



5.2 CANADÁ

Socio del CWC: Shareholder Association for Research and Education (SHARE)

SHARE (Asociación de Inversores para la Educación y la Investigación) se sitúa a la cabeza de los principales servicios canadienses de inversión responsable así como de investigación y educación para los inversores institucionales.

SHARE ofrece servicios de voto por delegación, así como servicios de asesoramiento sobre inversión responsable y participación de los accionistas, cursos y conferencias, la promoción de políticas y la investigación oportuna para ayudar a los inversores a integrar los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza en su proceso de gestión de las inversiones. Entre sus clientes, SHARE incluye fondos de pensiones, fondos mutuos, fundaciones, organizaciones religiosas y administradores de activos en todo Canadá.

El liderazgo de SHARE en materia de inversión responsable se extiende tanto a escala nacional como internacional. SHARE es signataria de los Principios para la Inversión Responsable (UN PRI) y de la Iniciativa Mundial para la Presentación de Informes (Global Reporting Initiative -GRI) de partícipes institucionales. SHARE coordina también el Secretariado del Comité de la Agrupación Global Unions sobre el Capital de los Trabajadores (CWC).

SHARE seleccionó las votaciones clave en estas empresas canadienses:

- Bank of Nova Scotia
- Canadian Natural Resources Ltd.
- Cenovus Energy Inc.
- Enbridge Inc.
- Power Corporation of Canada

Perspectiva de las votaciones clave

SHARE seleccionó votaciones sobre la divulgación de riesgos relativos a cuestiones sociales, remuneración basada en el rendimiento, emisiones de capital social en forma de “cheque en blanco”, permitir votaciones consultivas anuales sobre la política retributiva del consejo (*say-on-pay*) y sobre la elección de un consejero. Tres de las cinco votaciones clave fueron propuestas por los accionistas. A continuación se dan antecedentes sobre algunos de los temas de las votaciones.

Propuesta del accionariado de Enbridge Inc.: el proyecto de oleoducto “Enbridge Northern Gateway” proponía llevar bitumen y condensados de las arenas bituminosas de Alberta al puerto de Kitimat, en la costa oeste de Canadá. El oleoducto es extremadamente controvertido. La mayor parte de la controversia se refiere a los daños medioambientales que podrían resultar a causa de fugas en la tubería o el derrame de hidrocarburos procedentes de petroleros en esta parte de la costa canadiense. Gran parte de los terrenos que cruzaría el oleoducto pertenece a las comunidades aborígenes de Canadá. Incluye terreno accidentado, granjas, pastos, bosques y cuencas hidrográficas. Kitimat, el puerto hasta el que llegaría el oleoducto, está asentado en el extremo de una estrecha ensenada sobre el Pasaje Interior (*Inside Passage*), cuya navegación es notablemente difícil y donde se producen intensas tormentas. Las comunidades aborígenes que viven alrededor del oleoducto propuesto desean garantías no sólo de que su tierra será protegida, sino también de que recibirán una parte equitativa de los puestos de trabajo e ingresos que Enbridge afirma que el oleoducto va a acarrear. El sistema canadiense de reconocimiento de los derechos aborígenes exige que Enbridge obtenga el consentimiento de las comunidades aborígenes a lo largo del oleoducto. Algunas de estas comunidades han dado su consentimiento a la construcción del oleoducto, pero otras insisten en que no lo permitirán nunca. Por lo tanto, cabe la posibilidad de que las comunidades aborígenes puedan evitar que el oleoducto se construya.

Remuneración de los ejecutivos: las empresas canadienses han comenzado a permitir a los accionistas emitir votos consultivos sobre su plan de remuneración solamente en los últimos dos o tres años. A diferencia de otros países donde estas votaciones consultivas “*say-on-pay*” son exigidas por la ley, las empresas canadienses han adoptado voluntariamente la práctica de celebrarlas, principalmente debido a la presión de los accionistas. SHARE ha encabezado este esfuerzo. De hecho, en el caso de este tipo de votación consultiva en Cenovus, incluida en el presente estudio, SHARE ha prestado servicios profesionales a los accionistas sobre la propuesta y durante las negociaciones de los accionistas con la empresa.

Los accionistas siguen presionando a las empresas canadienses para que mejoren sus prácticas retributivas. En particular, el accionariado está instando a las empresas a alinear mejor los incentivos retributivos de los ejecutivos, es decir, la parte de su remuneración que supuestamente depende de la evolución de la empresa, con el grado real de buen desempeño de los ejecutivos. En la actualidad, algunas empresas conceden a sus ejecutivos opciones de compra de acciones como una forma de remuneración basada en el rendimiento sin requisitos adicionales en este ámbito. Estas empresas afirman que, debido a que las opciones sobre acciones solamente adquieren valor si el precio de las acciones aumenta, estas opciones de compra se basan intrínsecamente en el desempeño ejecutivo. SHARE no está de acuerdo con esta perspectiva. Los precios de las acciones pueden subir o bajar debido a acontecimientos en mercados más amplios. Por ejemplo, el precio de las acciones para las empresas que extraen oro o petróleo puede aumentar porque el precio de dichos productos aumenta, independientemente de lo bien que está actuando una empresa en particular. Esta perspectiva hace que el precio de la acción sea un parámetro insuficiente para medir el desempeño de la dirección ejecutiva.

Elección de consejeros: los accionistas de las empresas canadienses no pueden votar en contra de los consejeros o auditores; sus únicas opciones son votar “a favor” o “voto en blanco”. Por tanto, el voto en blanco en lo que concierne a los auditores o los consejeros deberá interpretarse como un voto en contra.

Emisiones de acciones: las empresas canadienses no suelen pedir autorización para emitir acciones como una cuestión de rutina. SHARE apoya la emisión de acciones únicamente si el tamaño y las condiciones de la emisión están sujetos al consentimiento de los accionistas. Votamos en contra de la emisión de acciones si no se especifica el número de acciones que va a emitirse.

BANK OF NOVA SCOTIA²¹

Perfil de la empresa

Sector	Bancos
Número de empleados	75.000
Beneficios netos en 2011	5.268 millones CAD
Ingresos anuales en 2011	16.242 millones CAD

Propuesta	Propuesta del accionariado: Basar la opción de compra de acciones de los ejecutivos en su desempeño laboral
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	Esta propuesta identificó uno de los problemas con las opciones sobre acciones como una forma de remuneración basada en incentivos. Este banco concede a sus ejecutivos opciones de compra de acciones sin requisitos adicionales en materia de rendimiento o desempeño como una forma de pago de incentivos. La concesión de opciones sobre acciones aumenta el precio de las acciones, pero el precio de una acción puede aumentar o disminuir por razones que no tienen nada que ver con el desempeño del banco y están fuera del control de sus ejecutivos. Por tanto, el precio de la acción por sí solo no es una medida razonable del desempeño de los ejecutivos. Las opciones sobre acciones también pueden incentivar a los ejecutivos a tomar medidas que incrementen el precio de la acción, pero que no contribuyan a la rentabilidad de la empresa a largo plazo. La concesión de opciones sobre acciones debe basarse en una forma correcta de medir el rendimiento con el fin de recompensar efectivamente a los ejecutivos por hacer un buen trabajo.
Resultados de la votación	La propuesta no fue aprobada. Votos a favor: 9,3%; en contra: 90,7%; abstenciones: 0,3%.
Explicación	En Canadá, las propuestas de los accionistas reciben por lo general menos del 10% de votos a favor. Esta votación se sitúa en el tramo superior de lo que generalmente cabe esperar para una propuesta de los accionistas.



Perfil de la empresa	
Sector	Productos de petróleo y gas
Número de empleados	5.276
Beneficios netos en 2011	2.643 millones CAD
Ingresos anuales en 2011	13.792 millones CAD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Enmendar los estatutos para cambiar las acciones preferentes en acciones preferentes de la Serie A (es decir, dar un “cheque en blanco” al consejo para emitir acciones)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	Esta propuesta permitiría a la empresa emitir acciones preferentes adicionales y establecer el volumen y las condiciones de la emisión sin solicitar una nueva aprobación de los accionistas. Estas emisiones de acciones en forma de “cheque en blanco” conceden a la empresa un excesivo margen discrecional sobre el capital social de la empresa, lo que puede afectar negativamente al accionariado. Las emisiones de acciones de este tipo también pueden utilizarse como defensa contra las ofertas públicas de adquisición, lo que no redundaría en el mejor interés de los accionistas.
Resultados de la votación	La propuesta fue aprobada. Votos en contra: 20,5%; a favor: 79,5%.
Explicación	Los votos contra las propuestas de la dirección superiores al 10% son bastante inusuales e indican una fuerte oposición de los accionistas a la propuesta. Las propuestas destinadas a permitir que se conceda a la empresa “cheques en blanco” para emitir acciones no son comunes en Canadá.

CENOVUS ENERGY INC.²³

Perfil de la empresa

Sector	Productos de petróleo y gas
Número de empleados	4.100
Beneficios netos en 2011	1.478 millones CAD
Ingresos anuales en 2011	15.696 millones CAD

Propuesta	Propuesta del accionariado: Permitir votaciones consultivas anuales sobre la política retributiva de los ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	Cenovus permitía a los accionistas votar de forma consultiva respecto a los planes de remuneración de sus ejecutivos, pero solamente una vez cada tres años. Esta propuesta pedía a la empresa hacer posible esta votación cada año. Una votación anual sobre las remuneraciones es un elemento fundamental para una supervisión adecuada del accionariado. El consejo de administración toma las decisiones sobre la remuneración de los ejecutivos y la ajusta cada año. Por tanto, un voto anual aporta al consejo una información más frecuente y oportuna sobre los puntos de vista de los accionistas respecto a la remuneración de los ejecutivos.
Resultados de la votación	La propuesta fue retirada antes de la reunión de la asamblea general de accionistas debido a que Cenovus estuvo de acuerdo en celebrar esta votación consultiva cada año.
Explicación	Esta votación es un excelente ejemplo de la forma en que las propuestas de los accionistas pueden estimular la acción empresarial sobre las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza clave. Cenovus acordó adoptar la votación consultiva sobre la política retributiva de los ejecutivos como resultado de sus negociaciones con el accionista que presentó la propuesta. Se obtuvo el resultado deseado sin necesidad de una votación de los accionistas.



Perfil de la empresa	
Sector	Equipo, servicios y distribución en el sector petrolero
Número de empleados	6.900 ²⁴
Beneficios netos en 2011	991 millones CAD
Ingresos anuales en 2011	19.402 millones CAD ²⁵

Propuesta	Propuesta del accionariado: Divulgar los riesgos que implica la construcción del oleoducto <i>Northern Gateway</i>
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	Esta propuesta de los accionistas pedía a Enbridge que presentara un informe sobre los riesgos vinculados a la oposición indígena al oleoducto <i>Northern Gateway</i> . Esta oposición es cada vez mayor y plantea un problema muy real para el oleoducto tal como está previsto actualmente. Un derrame de petróleo de este oleoducto o de los buques petroleros en el puerto de destino destruiría ecosistemas, reservas hídricas y los medios de vida de las personas que viven en la zona, que son esencialmente pueblos aborígenes. Enbridge debe trabajar con las comunidades indígenas y obtener su consentimiento para que el oleoducto <i>Northern Gateway</i> sea viable; la aprobación exigida por la reglamentación no es suficiente. La divulgación de información de la empresa sobre el trabajo que ha realizado hasta la fecha no ha abordado esta cuestión de forma adecuada.
Resultados de la votación	La propuesta no fue aprobada. Votos a favor: 28,6%; en contra: 60,7%; abstenciones: 10,6%.
Explicación	Aun cuando no se alcanzó la mayoría de los votos se trata, no obstante, de un muy buen resultado. Las propuestas de los accionistas en Canadá generalmente reciben menos del 10% de los votos a favor.

POWER CORPORATION OF CANADA²⁶

Perfil de la empresa	
Sector	Servicios financieros
Número de empleados	30.700
Beneficios netos en 2011	2.945 millones CAD
Ingresos anuales en 2011	32.912 millones CAD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Elegir a Paul Desmarais Sr. como consejero
Recomendación del socio	Rechazarla/voto en blanco
Fundamento	En 2011, el Sr. Desmarais asistió solamente a tres de las 13 reuniones del consejo de administración y de las comisiones en las que participa. Aun cuando la asistencia a las reuniones del consejo no es el único determinante del desempeño de un consejero, una escasa asistencia dificulta que un consejero/a cumpla con sus responsabilidades en el consejo. SHARE vota en contra en caso de que los consejeros/as hayan asistido a menos del 75% de las reuniones del consejo en el curso del último año, salvo que tengan una buena razón para no hacerlo, por ejemplo, por motivos de enfermedad.
Resultados de la votación	El consejero fue elegido. Votos a favor: 79,4%; en contra/ en blanco: 20,6%.
Explicación	Normalmente, los directores reciben entre el 95% y el 100% de los votos a favor de su reelección, así que este es un número muy alto de accionistas que votaron en blanco por no estar de acuerdo con la propuesta. En este caso el resultado de la votación es aún más notable porque el Sr. Desmarais es el accionista mayoritario de la empresa de energía. Fue director general de la empresa (CEO) y presidente durante muchos años y es el padre de los actuales directores generales.



5.3 ESPAÑA

Socio del CWC: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS CC.00.)

CC.00. es la mayor central sindical de España. Es una organización democrática de los trabajadores y trabajadoras unidos voluntariamente en solidaridad para defender los intereses colectivos de los trabajadores, los pensionistas, los desempleados, los inmigrantes y los jóvenes.

CC.00. seleccionó las votaciones clave en estas empresas españolas:

- Bankia
- BBVA
- Banco Santander
- Ferrovial
- Inditex

Perspectiva de las votaciones clave

Este año, CC.00. eligió temas de votaciones relacionados con las más altas remuneraciones del IBEX 35, la independencia de los consejeros en el consejo de administración y la reelección de un auditor.

En el caso de los consejeros independientes, CC.00. tiene en cuenta la recomendación número 13 del Código español de buen gobierno en las sociedades cotizadas (que el número de consejeros independientes en el comité ejecutivo represente al menos el 33%); la recomendación número 29 (que los consejeros independientes no permanezcan como tales durante un período continuado superior a 12 años) así como la definición que da de consejero independiente.

En uno de los dos casos analizados, el consejero independiente propuesto para su reelección ha pasado prácticamente toda su vida laboral vinculada a la empresa. El Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (2006) menciona que aquellos que han sido empleados o consejeros ejecutivos de una empresa no pueden ser consejeros independientes hasta que hubieran transcurrido por lo menos tres o cinco años, respectivamente, de haber cesado dicha relación. El segundo punto se refiere a una propuesta para eliminar de los estatutos de la empresa la recomendación 29 del Código.

En el caso de la votación consultiva relativa al Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, CC.00. elige la remuneración total más alta percibida por un consejo de administración y la compensación más alta pagada a un consejero ejecutivo de acuerdo con el IBEX 35, las cuales son claramente excesivas.

La votación consultiva sobre la política retributiva del consejo es actualmente obligatoria para las empresas públicas en España. Las disposiciones de este derecho de los accionistas se describen en el Código unificado de buen gobierno, y coincide en líneas generales con las recomendaciones de la Comisión Europea relativas a la promoción de un régimen retributivo apropiado para los consejeros de las empresas cotizadas. Al igual que en otros países (EE.UU., Reino Unido, Australia y Canadá), las votaciones consultivas españolas sobre la política retributiva de los ejecutivos no son vinculantes para los consejeros, a diferencia de las políticas adoptadas en los Países Bajos y Suecia.

El otro punto seleccionado es la reelección de una sociedad de auditoría, que no evaluó adecuadamente los riesgos existentes en el informe que presentó con miras a una oferta pública de acciones en Bankia en el año 2011. Bankia ha experimentado varios problemas financieros graves desde 2010.



BANKIA, S.A.²⁷

Perfil de la empresa	
Sector	Bancos
Número de empleados	9.500
Beneficios netos en 2011	(3.030 millones EUR) <i>Pérdidas</i>
Ingresos anuales en 2011	3.786 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Reelección de la sociedad que va a auditar las cuentas de Bankia, S.A. y de su grupo consolidado en 2012
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>La sociedad de auditoría en cuestión, Deloitte, también fue la sociedad auditora de Bancaja y Caja Madrid durante los años 2007 a 2010, y había presentado informes durante estos años sin ninguna objeción. Caja Madrid (52,06%) y Bancaja (37,7%) son los principales accionistas del Banco Financiero y de Ahorros, S.A., que es el accionista mayoritario de Bankia, S.A. con el 52,40% de las acciones.</p> <p>La sociedad emitió un informe favorable de las cuentas de Bankia el 31 de marzo de 2011, que sirvió de base para la aprobación de la oferta pública de acciones.</p> <p>Los informes de la auditoría no encontraron irregularidades durante el primer semestre de 2011 y Bankia salió a bolsa en julio de 2011. El primer dictamen sobre las cuentas tuvo lugar en el mes de octubre. En 2012, la sociedad de auditoría se negó a firmar las cuentas de 2011, lo que precipitó la dimisión del equipo directivo. El hecho de no advertir adecuadamente a los inversores de los riesgos existentes justifica cambiar de sociedad de auditoría en beneficio de los accionistas, especialmente los accionistas minoritarios.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 1,4%; a favor: 94%; abstenciones: 4,5%.
Explicación	Los resultados de la votación se calcularon tomando como base el total de votos válidos y abstenciones, pero cabe observar que estos votos representaron el 56,9% del capital social de Bankia a la fecha de la asamblea general de accionistas.



Perfil de la empresa

Sector	Bancos
Número de empleados	104.000
Beneficios netos en 2011	3.485 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	20.566 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Reelección de José Antonio Fernández Rivero (consejero independiente) como miembro del consejo de administración
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>En opinión de CC.OO., a causa de su largo historial de trabajo para el BBVA y sus predecesores, queda claro que de acuerdo con su perfil este consejero no es independiente. La relación de José Antonio Fernández Rivero con el BBVA incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1976 - Arthur Andersen (Systems) • 1977 - Ingresó en el Banco de Vizcaya, Director de Administración y Control de la División Internacional • 1986 - Presidente del Comité Directivo de la <i>Banque de Gestion Financière S.A.</i> (Bélgica) • 1988-1989 - Director General Adjunto de Planificación y Control de Banca Comercial, y posteriormente Director Regional de Banca Minorista en BBV; en 1990 se incorporó al Banco Exterior de España como Contralor General, ocupando la misma posición en la Corporación Bancaria de España (Argentaria) desde 1991 hasta 1995, cuando fue nombrado Director General y del Estado del Control Interno de la entidad; en 1997 se hizo cargo de las funciones de Director General de Organización, Sistemas, Operaciones, Recursos Humanos, Compras e Inmuebles; en 1999, tras la fusión Argentaria-BBV, fue nombrado Director General de Sistemas y Operaciones de BBVA; fue nombrado Director General del Grupo en 2001, asumiendo diferentes áreas; Director en representación de BBVA en los Consejos de Administración de Telefónica, Iberdrola, Banco de Crédito Local y Presidente de Adquira; asimismo, fue nombrado al Consejo de Administración de BBVA el 28 de febrero de 2004 y es Presidente del Comité de Riesgos.
Resultados de la votación	Elección del consejero. Votos en contra: 0,6%; a favor: 99,4%.
Explicación	El número total de votos emitidos representó el 64,5% de las acciones de la empresa.



BANCO SANTANDER, S.A.²⁹

Perfil de la empresa

Sector	Bancos
Número de empleados	193.000
Beneficios netos en 2011	5.351 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	44.262 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Informe anual sobre la política retributiva de los ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>La remuneración total percibida por el consejo de administración del Banco Santander es la más alta del IBEX 35. La retribución acumulada del Consejo asciende a 44,8 millones EUR. La política de retribución del consejo del Banco Santander es claramente excesiva.</p> <p>El desglose individualizado de la remuneración de los seis consejeros ejecutivos en el consejo es el siguiente (en EUR): Emilio Botín (4,9 millones); Alfredo Sáenz (12,6 millones); Matías Rodríguez (6,5 millones); Ana Patricia Botín (5,5 millones); Francisco Luzón (7,2 millones); Juan Rodríguez (3,7 millones)</p> <p>Planes de pensiones (también en euros): Emilio Botín (25,4 millones); Alfredo Sáenz (87,7 millones); Matías Rodríguez (45,2 millones); Ana Patricia Botín (31,8 millones); Francisco Luzón (63,6 millones); Juan Rodríguez (12 millones). El importe total (266 millones) es más de tres veces el capital acumulado por el fondo de pensiones de los trabajadores (23.660 miembros).</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 8,1%; a favor: 88,4%; abstenciones: 3,5%.
Explicación	<p>Cada vez un mayor número de inversores está tomando conciencia de la desproporcionada remuneración del consejo de Banco Santander: los votos en contra del paquete de remuneración aumentaron del 2,4% en 2011 al 8,1% en 2012.</p> <p>Cabe tener en cuenta que los resultados se expresan como porcentajes del total de los votos válidos y de las abstenciones. Estos votos representaron solamente el 52,96% del capital social del Banco Santander a la fecha de la asamblea general de accionistas.</p>



Perfil de la empresa	
Sector	Construcción y materiales
Número de empleados	70.000
Beneficios netos en 2011	615 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	7.461 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Enmendar los estatutos sociales para suprimir el límite de mandato de los consejeros independientes
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>La propuesta rezaba: <i>“A raíz de la Recomendación 29 del Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo, se consideró en su día oportuno incorporar a los Estatutos este límite temporal a la condición de independiente de un consejero. La experiencia de los últimos años y las circunstancias personales y profesionales de los Consejeros de la Sociedad que se han visto o podrían verse afectados por dicho límite revela que el transcurso del tiempo en el ejercicio de su cargo no merma necesariamente su independencia; al contrario, puede contribuir, por la mayor experiencia y conocimiento de la Sociedad, al mejor desempeño de sus funciones.”</i></p> <p>CC.OO. considera que esta propuesta va claramente en contra de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las empresas y adapta los Estatutos a las circunstancias personales y profesionales de los consejeros, lo cual es totalmente inaceptable.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 10,1%; a favor: 89%; abstenciones: 0,9%.
Explicación	Los resultados de la votación se calcularon tomando como base el quórum de asistencia total.



INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.)³¹

Perfil de la empresa	
Sector	Minoristas generales
Número de empleados	92.000
Beneficios netos en 2011	1.946 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	13.793 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva sobre el informe anual de la remuneración de los consejeros														
Recomendación del socio	Rechazarla														
Fundamento	<p>La remuneración del consejero delegado y presidente de Inditex fue la más alta del IBEX 35 del año 2011, superando ampliamente los salarios ya demasiado elevados de los altos ejecutivos de otras empresas como Banco Santander, Telefónica, Repsol e Iberdrola.</p> <p>El desglose de las remuneraciones es el siguiente:</p> <table border="0"> <tbody> <tr> <td>Remuneración por ser miembro del consejo de administración, del comité ejecutivo y vicepresidencia</td> <td>€127,000</td> </tr> <tr> <td>+ Remuneración fija</td> <td>€2,454,000</td> </tr> <tr> <td>+ Remuneración variable</td> <td>€1,725,000</td> </tr> <tr> <td>+ Contribución al plan de pensión</td> <td>€1,500,000</td> </tr> <tr> <td>+ Plan de incentivos a largo plazo (devengados en 2011 y para recibir en 2012)</td> <td>€2,000,000</td> </tr> <tr> <td>+ Pago especial por su nombramiento como Presidente y Consejero Delegado (CEO) (€221,264 en acciones x 62.07)</td> <td>€13,734,000</td> </tr> <tr> <td>= Total</td> <td>€21.500,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>La retribución del consejero delegado de Inditex es claramente excesiva e incluye demasiadas formas de compensación, algunas de las cuales se superponen.</p>	Remuneración por ser miembro del consejo de administración, del comité ejecutivo y vicepresidencia	€127,000	+ Remuneración fija	€2,454,000	+ Remuneración variable	€1,725,000	+ Contribución al plan de pensión	€1,500,000	+ Plan de incentivos a largo plazo (devengados en 2011 y para recibir en 2012)	€2,000,000	+ Pago especial por su nombramiento como Presidente y Consejero Delegado (CEO) (€221,264 en acciones x 62.07)	€13,734,000	= Total	€21.500,000
Remuneración por ser miembro del consejo de administración, del comité ejecutivo y vicepresidencia	€127,000														
+ Remuneración fija	€2,454,000														
+ Remuneración variable	€1,725,000														
+ Contribución al plan de pensión	€1,500,000														
+ Plan de incentivos a largo plazo (devengados en 2011 y para recibir en 2012)	€2,000,000														
+ Pago especial por su nombramiento como Presidente y Consejero Delegado (CEO) (€221,264 en acciones x 62.07)	€13,734,000														
= Total	€21.500,000														
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 15,2%; a favor: 84,4%; abstenciones: 0,4%.														
Explicación	El 59,4% de los derechos de voto pertenecen al consejo de administración.														



5.4 ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Socio del CWC: American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)

AFL-CIO es la federación que agrupa a las organizaciones sindicales de Estados Unidos, con más de 56 sindicatos que representan a más de 12 millones de trabajadores y de trabajadoras.

La Oficina de Inversiones de AFL-CIO da voz a los trabajadores y trabajadoras en los mercados de capitales encabezando iniciativas del accionariado en favor de la gobernanza corporativa y promoviendo reformas legislativas y reglamentarias..

AFL-CIO seleccionó las votaciones clave en estas empresas estadounidenses:

- Chesapeake Energy
- Citigroup
- JPMorgan Chase & Co.
- Nabors Industries
- WellCare Health Plans

Perspectiva de las votaciones clave

AFL-CIO determinó cinco votaciones para tipificar la forma en que los accionistas intentaron en 2012 que las empresas estadounidenses tuvieran una mayor obligación de rendir cuentas: dos sobre la participación de las empresas en política, una sobre la remuneración de los ejecutivos y dos sobre importantes cuestiones de gobernanza corporativa. Estas votaciones son buenos ejemplos de las preocupaciones más importantes experimentadas por los accionistas sobre la forma en que se administran las empresas que les pertenecen. En las cinco votaciones, al menos el 35% de los votos se opusieron a la recomendación de la dirección, demostrando un importante nivel de descontento del accionariado. En tres de las votaciones, una mayoría de accionistas votaron en contra de la recomendación de la dirección.

Una propuesta de los accionistas de la empresa Chesapeake Energy, en la que solicitaban un informe sobre las actividades de presión (*lobbying*) de la empresa, y una propuesta de los accionistas de WellCare Health Plans para pedir la divulgación completa de los fondos que gasta la empresa en actividades y donativos de carácter político son notables ejemplos del apoyo obtenido por este tipo de propuestas presentadas en las empresas de Estados Unidos en 2012. Los accionistas y grupos como el *Center for Political Accountability* (Centro para la Responsabilidad Política) han intentado desde hace mucho tiempo sacar a la luz el papel que desempeña el dinero de las empresas en la política. Estos esfuerzos han ganado cada vez mayor fuerza durante el primer año del proceso de elección presidencial desde la decisión del Tribunal Supremo de EE.UU. de 2010 denominada "Ciudadanos unidos" (*Citizens United*). Esta decisión suprimió la mayor parte de las restricciones relativas al dinero que las empresas dedican a cuestiones políticas y ha incrementado la necesidad de una mayor transparencia de las políticas y gastos de las empresas en relación con las actividades de presión e influencia en los procesos electorales.

Una mayoría de accionistas de Citigroup votó en contra de la votación consultiva de la empresa sobre la remuneración de los ejecutivos (*say-on-pay*). La votación puso de manifiesto que los a menudo mal diseñados y excesivos planes de compensación para los ejecutivos siguen siendo una preocupación central para los accionistas. La Ley Dodd-Frank impone estas votaciones consultivas sobre la compensación de los ejecutivos a las empresas estadounidenses que cotizan en bolsa oficialmente. Las votaciones consultivas no fueron aprobadas en más de 50 empresas en 2011, lo que demuestra que los accionistas están dispuestos a hacer uso de este medio de comunicación, ahora obligatorio, con el consejo de administración de las empresas que poseen.

En otra gran institución financiera, JP Morgan Chase, una propuesta de los accionistas para solicitar que la presidencia del consejo de administración sea independiente recibió un importante apoyo del accionariado. El fuerte apoyo a esta propuesta hace pensar que los accionistas reconocen cada vez más que el requisito de contar con una presidencia independiente es importante en lo que se refiere a las mejores prácticas en materia de gobernanza corporativa. Aun cuando el número de grandes empresas que cuentan con una presidencia independiente del consejo de administración ha aumentado en los últimos años, los cargos de consejero delegado de la empresa (CEO) y la presidencia siguen siendo ocupados por la misma persona en el 60% de las empresas.

En Nabors Industries, el accionariado aprobó una propuesta no vinculante a fin de permitir a los accionistas incluir a sus propios candidatos en las votaciones de la asamblea de la empresa. El Tribunal de Apelación del Circuito de DC de EE.UU. anuló en 2011 una norma procedente de la Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. que establecía el derecho de los accionistas a que sus candidatos se incluyeran en las papeletas de votación de las asambleas de la empresa. Ahora, los accionistas han vuelto a presentar propuestas para obtener este derecho en cada empresa en lo individual, con lo que se abre la posibilidad de que con el tiempo los accionistas puedan obtener este importante derecho en muchas grandes empresas.



CHESAPEAKE ENERGY CORPORATION³²

Perfil de la empresa	
Sector	Productores de petróleo y gas
Número de empleados	12.600
Beneficios netos en 2011	1.800 millones USD
Ingresos anuales en 2011	11.600 millones USD

Propuesta	Propuesta del accionariado: Gastos en actividades de presión con fines políticos (<i>lobbying</i>)
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	<p>Esta propuesta accionarial solicitaba un informe anual del consejo de administración de Chesapeake Energy en el que divulgara las políticas y procedimientos de la empresa que rigen las actividades para ejercer presión de carácter político entre los legisladores y los reglamentadores. Asimismo, solicitaban que suministrara una enumeración de los gastos realizados por la empresa en las actividades de presión directas y de comunicación para ejercer presión de base (sobre la opinión pública). La propuesta solicitaba que el informe incluyera las retribuciones hechas a dos asociaciones comerciales utilizadas para ejercer presión así como las retribuciones utilizadas para la redacción y aprobación de la legislación modelo.</p> <p>Las actividades en tanto que grupo de presión exponen a la empresa al riesgo de que esta actividad no coincida con los objetivos establecidos de la empresa y el valor a largo plazo para los accionistas. Los datos existentes a disposición del público no proporcionan una imagen completa de los gastos que una empresa dedica a la labor de presión a escala federal, estatal y local. Por lo tanto, es preciso que los accionistas cuenten con información suministrada por la empresa para evaluar si sus políticas y gastos dedicados a las actividades de presión son coherentes con los objetivos expresos de la empresa y si vela por el mejor interés del valor a largo plazo para el accionista.</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 37%.
Explicación	Aun cuando la propuesta no fue aprobada, recibió un apoyo muy importante. Existe un interés cada vez más creciente de parte del accionariado para que las empresas se muestren transparentes respecto a la forma en que utilizan los recursos de la empresa para fines políticos. Sólo a través de esa transparencia puede garantizarse a los accionistas que los recursos de la empresa están siendo utilizados para incrementar el valor destinado a los accionistas.



Perfil de la empresa

Sector	Servicios financieros
Número de empleados	266.000
Beneficios netos en 2011	11.000 millones USD
Ingresos anuales en 2011	75.000 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva sobre la política retributiva de los ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>Esta votación consultiva sobre la retribución de los ejecutivos solicita la aprobación del accionariado para las políticas y prácticas de compensación de los ejecutivos de Citigroup. Estas votaciones consultivas representan una recomendación no vinculante para el consejo de administración.</p> <p>En Citigroup, la retribución de los ejecutivos no corresponde estrictamente con el rendimiento de la empresa, especialmente en lo que se refiere al valor para el accionista. A pesar de que el precio de las acciones de la empresa bajó un 40% en 2011, y sigue siendo una fracción de sus niveles anteriores a la crisis, la retribución de los ejecutivos ha alcanzado de nuevo los máximos anteriores a la crisis. En 2011, el consejero delegado (CEO) de Citigroup recibió 14,8 millones USD, un claro aumento con respecto a su compensación de 2010, que ascendió a solamente 1 USD. Esta desconexión entre la remuneración y el rendimiento ha sido posible debido a la naturaleza particularmente discrecional de la compensación por incentivos que practica Citigroup para sus ejecutivos.</p> <p>En relación con el grupo de sus homólogas, la empresa también ha mostrado un rendimiento inferior para los accionistas al tiempo que retribuye excesivamente a sus altos ejecutivos. Esta situación reforzó la impresión de que la retribución de sus ejecutivos en 2011 no redundó en el mejor interés de los accionistas.</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 45%.
Explicación	La votación consultiva sobre la política retributiva de los ejecutivos ahora es obligatoria en la mayoría de las empresas estadounidenses en virtud de la Ley Dodd-Frank de reforma de Wall Street y protección del consumidor. En 2011, estas votaciones consultivas fueron rechazadas en más de 50 empresas. La votación consultiva sobre la política retributiva de los ejecutivos en Citigroup fue especialmente importante porque pone de manifiesto que los accionistas siguen prestando mayor atención a las prácticas retributivas de las grandes instituciones financieras.



JPMORGAN CHASE & CO.

Perfil de la empresa	
Sector	Servicios financieros
Número de empleados	262.882
Beneficios netos en 2011	18.900 millones USD
Ingresos anuales en 2011	97.000 millones USD

Propuesta	Propuesta del accionariado: Solicitar que el cargo de presidente/a sea independiente
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	<p>Esta propuesta instaba al consejo de administración de JPMorgan Chase a adoptar como política que su presidencia sea un cargo independiente de conformidad con la definición recogida en las normas de cotización de la Bolsa de Nueva York. El actual presidente de la empresa, James Dimon, también es su consejero delegado (CEO) y ocupa ambos cargos desde 2006.</p> <p>La separación de las funciones de presidente y consejero delegado representa una de las mejores prácticas clave de gobernanza corporativa, ya que da al consejo de administración la dirección independiente que necesita para supervisar y controlar adecuadamente la gestión de la empresa, incluido el desempeño del consejero delegado. Cuando el consejero delegado se desempeña también como presidente, la capacidad del consejo de administración puede verse entorpecida. Por otra parte, los estudios e investigaciones académicas han concluido que un presidente/a independiente mejora el rendimiento financiero de las empresas públicas.</p> <p>Un presidente/a independiente en JPMorgan resultaría particularmente constructivo a la luz de las numerosas investigaciones sobre las prácticas de la empresa en relación con la ejecución hipotecaria. La revelación en 2012 de que la empresa había sufrido una pérdida de 2 mil millones USD en las operaciones por cuenta propia también puso claramente de manifiesto que la dirección de la empresa podría beneficiarse de una supervisión independiente.</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 40%.
Explicación	El apoyo de los accionistas a las propuestas que solicitan una política en favor de una presidencia independiente ha aumentado en los últimos años. Aun cuando la propuesta de JPMorgan Chase no fue aprobada, recibió un apoyo importante.



Perfil de la empresa	
Sector	Equipo, servicios y distribución en el sector petrolero
Número de empleados	26.080
Beneficios netos en 2011	244 millones USD
Ingresos anuales en 2011	6.100 millones USD

Propuesta	Propuesta del accionariado: Permitir que los candidatos postulados por los accionistas se incluyan en las papeletas de la votaciones realizadas en las asambleas de la empresa
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	<p>Esta propuesta pedía al consejo de administración la elaboración de un estatuto que permitiera a los accionistas incluir a los candidatos postulados por ellos en las papeletas de voto de la asamblea de la empresa. De conformidad con dicho estatuto, un accionista o grupo de accionistas con una participación de por lo menos el 3% de las acciones de la empresa durante tres años podría nombrar candidatos hasta para una cuarta parte de los cargos. La empresa se vería entonces obligada a incluir a estos candidatos en las papeletas de votación entregadas a todos los accionistas.</p> <p>La facultad de contar con candidatos nombrados por los accionistas incluidos en la papeleta de votación de la empresa es un derecho importante del accionista que puede ayudarle a influir en la composición del consejo de administración. Esta propuesta establece criterios que garantizarían que solamente los accionistas o grupos de accionistas con una participación importante a largo plazo obtuvieran la facultad de postular candidatos para ser incluidos en la papeleta de voto por delegación emitida por la empresa, y no en una papeleta por separado.</p> <p>El consejo de administración de Nabors se ha mostrado insensible a las preocupaciones y votos de los accionistas. Concede reiteradamente paquetes de compensación excesivos a su consejero delegado (CEO) y no ha dado respuesta al descontento que el accionariado ha manifestado en las votaciones consultivas sobre la remuneración de los ejecutivos, ni en las votaciones para nombrar al consejero delegado.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos a favor: 56%.
Explicación	Los accionistas han intentado conseguir el derecho a postular candidatos a miembros del consejo de administración durante más de una década. El último intento de la Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. para establecer este derecho en todas las empresas públicas se vio frustrado por una decisión del tribunal en 2011. Esta propuesta y otras similares de parte del accionariado en otras empresas ponen claramente de manifiesto que los accionistas siguen interesados en adquirir esta importante herramienta para mejorar la gobernanza corporativa.



Perfil de la empresa	
Sector	Equipo y servicios de atención sanitaria
Número de empleados	3.990
Beneficios netos en 2011	264 millones USD
Ingresos anuales en 2011	6.100 millones USD

Propuesta	Propuesta del accionariado: Donativos y contribuciones con fines políticos
Recomendación del socio	Apoyarla
Fundamento	<p>Esta propuesta de los accionistas pedía a WellCare Health Plans elaborar y actualizar periódicamente un informe que diera a conocer los importes y los receptores de todos sus gastos y donativos no metálicos con fines políticos. Este informe incluiría información sobre los donativos a candidatos políticos, partidos políticos y comités políticos, así como el importe de los pagos efectuados a las asociaciones comerciales utilizadas para dichos gastos o donativos con fines políticos.</p> <p>Parte de esta información está disponible en varios registros públicos repartidos en diferentes Estados, pero no está disponible fácilmente en todo su conjunto para los accionistas. Asimismo, hay información no disponible para el público. Por ejemplo, las empresas estadounidenses pueden en toda legalidad destinar, en forma anónima, importantes cantidades de dinero al proceso político a través de asociaciones comerciales.</p> <p>De aprobarse, esta propuesta podría suministrar a los accionistas toda esta información en un solo informe, lo que les permitiría evaluar mejor si los donativos y gastos realizados se efectúan en el mejor interés de la empresa. La importancia de este informe destinado a los accionistas se incrementó a raíz de la decisión "Ciudadanos Unidos" del Tribunal Supremo de EE.UU. en 2010, que liberaliza las normas que rigen la participación de las empresas en las actividades relacionadas con los procesos electorales.</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 45%.
Explicación	De no haber contado WellCare las abstenciones a la hora de determinar los resultados de la votación, la propuesta habría sido aprobada: el 53% de los accionistas que votaron esta propuesta lo hicieron a favor. El apoyo a las propuestas para divulgar el creciente número de donativos y contribuciones de carácter político presentadas en las grandes empresas ha aumentado en los últimos años. Asimismo, existen coaliciones de grupos de accionistas que participan en campañas para escribir cartas dirigidas a las empresas con el fin de alentarlas a ser más transparentes y rendir cuentas con respecto a sus gastos con fines políticos.



5.5 PAÍSES BAJOS

Socio del CWC: Eumedion

Eumedion representa los intereses de inversores institucionales en el ámbito de la gobernanza empresarial y el desempeño sostenible relacionado con ésta. El objetivo de Eumedion es mantener y seguir desarrollando una buena gobernanza y desempeño sostenible de las sociedades neerlandesas cotizadas en bolsa. Eumedion cuenta actualmente con 70 inversores institucionales neerlandeses y no neerlandeses como miembros. Alrededor del 50% de sus miembros son fondos de pensiones.

Como parte de sus servicios, Eumedion envía alertas a todos sus miembros basadas en las recomendaciones del Comité de Inversiones Eumedion. El comité, en el que está representado un gran número de sus miembros, recomienda el envío de una alerta cuando el orden del día de la asamblea general de accionistas de una empresa neerlandesa cotizada en bolsa incluye una propuesta que resulta (flagrantemente) contraria a las disposiciones de i) la legislación y reglamentación neerlandesa; ii) el código neerlandés de gobernanza corporativa; y/o iii) el Manual de gobernanza corporativa de Eumedion. La alerta no recomienda a los miembros cómo votar, sino que proporciona información para que los miembros cuenten con los elementos necesarios para decidir cómo hacerlo.

Eumedion seleccionó las votaciones clave de las siguientes empresas neerlandesas:

- KPN N.V.
- Mediq
- TNT Express
- UNIT4
- Wereldhave

Perspectiva de las votaciones clave

Eumedion eligió cinco votaciones clave para las que envió alertas en materia de gobernanza corporativa en 2012 relativas a propuestas de modificación de la política de retribuciones del consejo ejecutivo (*say-on-pay*), la gobernanza del consejo y los derechos del accionista.

De acuerdo con la ley neerlandesa, las enmiendas a la política de las remuneraciones necesita la aprobación de los accionistas de la empresa. Por lo tanto, la votación es vinculante. La visión crítica de los accionistas se ha ampliado especialmente este año para abarcar además de la *estructura* de la política retributiva también los *resultados* de esta política en lo que se refiere a los niveles totales de remuneración de los ejecutivos.

Las propuestas sobre derechos de los accionistas reflejan un debate político en los Países Bajos según el cual el movimiento para el fortalecimiento de la posición de los accionistas en 2004 ha ido demasiado lejos y ha dado lugar a la adquisición de una serie de grandes y medianas empresas neerlandesas (el número de sociedades que cotizan en bolsa ha disminuido de 169 en el año 2000 a 106 en 2012). Las reformas jurídicas de 2004 concedieron mayores derechos a los accionistas, incluyendo el derecho de aprobar las transacciones más importantes que vayan a tener repercusiones significativas en la naturaleza de la empresa; el derecho de los accionistas que tienen una participación de por lo menos el 1% del capital de acciones o acciones con un valor de mercado de por lo menos 50 millones EUR para introducir puntos de debate en el orden del día de la asamblea general; y, en las empresas que operan en el marco del “régimen de grandes empresas” de los Países Bajos, despedir al consejo de supervisión en su conjunto.

El régimen de gran empresa es parte de la estructura dual de las empresas con cotización oficial en los Países Bajos. Las empresas suelen contar con un consejo de supervisión y un consejo de administración. En la mayoría de las empresas neerlandesas que cotizan en bolsa, el consejo de supervisión o vigilancia nombra a los administradores y los accionistas eligen a los miembros tanto del consejo de supervisión como del consejo de administración. Sin embargo, las grandes empresas con cotización oficial que cuentan con más de 16 millones EUR en capital y más de 100 empleados situados en su mayoría en los Países Bajos, están jurídicamente obligadas a seguir el régimen de las grandes empresas. Dentro de este régimen, los accionistas eligen al consejo de supervisión, mientras que éste a su vez nombra a los administradores del consejo de administración. En estas grandes empresas, un comité de empresa (en representación de los trabajadores/as de la empresa) tiene un “derecho de recomendación reforzado”, es decir, designa a los candidatos para un tercio de los puestos del consejo de supervisión, que luego son confirmados mediante una votación en la asamblea general de accionistas. Las empresas que no están legalmente obligadas a seguir el régimen de gran empresa pueden adoptar voluntariamente este régimen. Las empresas pueden optar por el “régimen mitigado”. Este régimen tiene requisitos similares a los de los comités de empresa, pero la asamblea de accionistas también tiene la posibilidad de nombrar y destituir a los miembros del consejo de administración.



Perfil de la empresa	
Sector	Telecomunicaciones de línea fija
Número de empleados	30.491
Beneficios netos en 2011	1.500 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	13.000 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Enmendar los estatutos en relación con el derecho de los accionistas a introducir puntos en el orden del día de la asamblea general de accionistas
Recomendación del socio	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar
Fundamento	El texto original de los estatutos de KPN estipulaba que los accionistas que posean, individual o conjuntamente, el 1% del capital social emitido, o acciones con un valor de mercado agregado de por lo menos 50 millones EUR, tienen el derecho a introducir puntos de debate en el orden del día de una asamblea general. KPN propuso modificar este estatuto dejando a un lado el umbral de los 50 millones EUR. Las consecuencias de esta enmienda implican que sería más difícil para el accionariado presentar sus propias resoluciones: en precios de acciones actuales (22 de agosto de 2012) un accionista debería invertir más de 96 millones EUR en acciones de KPN para alcanzar el umbral del 1%; esta cifra está muy por encima del umbral de 50 millones EUR. La enmienda limitaría la capacidad de los accionistas minoritarios para presentar resoluciones en el orden del día de cualquier futura asamblea general de accionistas de KPN debido a este umbral más alto.
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 3,6%; abstenciones: 2,2%.
Explicación	La propuesta fue aprobada solamente como resultado de la declaración de KPN, publicada en su página web 20 días antes de la asamblea general de accionistas y después de la participación activa de los accionistas, según la cual, "con el fin de evitar un posible deterioro de los derechos de los accionistas, KPN aprovechará la siguiente junta ordinaria (2013) o extraordinaria de accionistas para presentar una propuesta destinada a salvaguardar el derecho de los accionistas, que cuenten con una participación con un valor de por lo menos 50 millones EUR, a incluir puntos en el orden del día."



Perfil de la empresa	
Sector	Equipo y servicios de asistencia sanitaria
Número de empleados	8.291
Beneficios netos en 2011	22.8 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	2.800 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Elegir las normas aplicables al régimen estatutario de dos pilares o estructura dual (gobernanza del consejo)
Recomendación del socio	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar
Fundamento	El consejo propuso continuar voluntariamente con el “régimen de gran empresa”, un sistema de gobernanza según el cual es el consejo de supervisión o vigilancia el que nombra a los miembros del consejo de administración. Dentro de este sistema, los accionistas no tienen influencia directa en la composición del consejo de administración.
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos en contra: 40,4%; abstenciones: 41,3%.
Explicación	Los accionistas optaron por un sistema de gobernanza (“régimen mitigado”) en el que son ellos los que nombran a los miembros del consejo de administración y a los miembros del consejo de supervisión, y en el que el comité de empresa (de los trabajadores) conserva su derecho reforzado para recomendar un tercio de los miembros del consejo de supervisión.



Perfil de la empresa	
Sector	Transporte industrial
Número de empleados	77.478
Beneficios netos en 2011	(270 millones EUR) <i>Pérdida</i>
Ingresos anuales en 2011	7.200 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Modificar la política retributiva de los consejeros ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar
Fundamento	Hubo dudas sobre si éste era el momento adecuado para proponer una política de remuneración modificada, ya que el 19 de marzo de 2012, TNT Express y UPS llegaron a un acuerdo sobre una oferta total en metálico a razón de 9,50 EUR por acción ordinaria de TNT Express. Por otra parte, la nueva política de retribuciones conduciría a un aumento “por objetivos” del paquete remunerativo total de los miembros ejecutivos del consejo del 27,5%, con un máximo del 40%, en comparación con la política de retribución existente. Estos aumentos parecen bastante altos, especialmente dadas las circunstancias económicas actuales y el futuro incierto de TNT Express. Además, el consejo de supervisión tendría pleno poder discrecional en relación con la adquisición acelerada de acciones suplementarias y ligadas a resultados todavía no adquiridas en una situación de cambio de control, como la oferta que ganó UPS para las acciones de TNT Express. Los accionistas no desean dar al consejo de supervisión carta blanca, especialmente en caso de adquisición.
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 6%; abstenciones: 0,1%.
Explicación	La propuesta fue aprobada únicamente como resultado de la declaración de TNT Express, publicada en su sitio web nueve días antes de la asamblea general de accionistas y después de la participación activa de los accionistas, según la cual “el Consejo de Supervisión ha decidido que la concesión en 2012 de derechos sobre acciones ligadas al desempeño, en el marco del plan de incentivos a largo plazo del consejo de administración ejecutivo, se suspenderá habida cuenta de la oferta prevista.”



Perfil de la empresa	
Sector	Programas y servicios informáticos
Número de empleados	4.200
Beneficios netos en 2011	26,5 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	455 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Aprobación de la gestión del consejo de supervisión en lo relativo a su función de supervisión
Recomendación del socio	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar
Fundamento	<p>Durante el año 2011, no solamente se concedió a los miembros del consejo de administración opciones sobre acciones (50.000) en UNIT4 NV, sino también (251.875) opciones disponibles en FinancialForce.com, una filial estadounidense (83,33%) de UNIT4. Los miembros del consejo de administración de UNIT4 también son administradores no ejecutivos de FinancialForce.com. En los Países Bajos no es común conceder a los miembros del consejo de administración de una empresa opciones sobre acciones de una empresa filial, en la medida en que la ley neerlandesa establece que los miembros del consejo de administración tienen que actuar en interés de la sociedad y de todas sus empresas. La concesión de opciones sobre acciones en una determinada filial incentivará a los miembros del consejo de administración a situar expresamente el interés de dicha filial específica por encima de los intereses de otras filiales y de la empresa matriz. El hecho de prestar mayor atención a una filial que representa sólo el 1% de la facturación de UNIT4, que a las demás filiales que generan mayor valor, probablemente no redundará en el mejor interés de los accionistas de la empresa matriz. El consejo de supervisión no explicó en su informe los motivos para conceder opciones sobre acciones de una determinada filial a los miembros del consejo de administración de UNIT4.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 6,1%; abstenciones: 8,2%.
Explicación	<p>El presidente del consejo de supervisión aseguró a la asamblea general de accionistas que el consejo de administración no es más favorable a los intereses de la filial FinancialForce.com en relación con los intereses de otras filiales. Reconoció que UNIT4 debería haber comunicado antes y mejor la cuestión de la concesión de opciones sobre acciones en una empresa en particular. La concesión ya ha terminado.</p>



Perfil de la empresa	
Sector	Fondos de inversión inmobiliarios
Número de empleados	213
Beneficios netos en 2011	63 millones EUR
Ingresos anuales en 2011	239 millones EUR

Propuesta	Propuesta de la dirección: Modificar la política retributiva de los consejeros ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar
Fundamento	La empresa propuso modificar los indicadores de remuneración variable del consejo ejecutivo. Sin embargo, la empresa propone mantener el "crecimiento del resultado directo por acción en relación con el año anterior" como indicador. Los accionistas critican este indicador en la medida en que su objetivo de desempeño puede alcanzarse mediante un incremento en el apalancamiento. Además, puede incentivar a los ejecutivos a manipular las cifras de beneficios.
Resultados de la votación	Propuesta retirada.
Explicación	La propuesta fue retirada "en vista de las reacciones de varios accionistas" (según un comunicado en el sitio web de la empresa) antes de la asamblea general de accionistas.



5.6 REINO UNIDO

Socios del CWC: Trades Union Congress (TUC) y PIRC

TUC es la central sindical del Reino Unido, y representa a más de seis millones de trabajadores en 55 sindicatos. Sus miembros trabajan en todos los sectores de la economía, e incluyen trabajadores de las fábricas y programadores informáticos; personal de oficina y trabajadores del taller; conductores de autobuses y pilotos de líneas aéreas; docentes, estrellas de telenovela y modelos de moda. La misión del TUC es elevar la calidad de la vida laboral y promover la igualdad para todos haciendo campaña en favor de los objetivos y valores sindicales, ayudando a los sindicatos a incrementar su número de miembros y su eficacia, eliminando la rivalidad ineficaz y promoviendo la solidaridad sindical.

PIRC es el principal organismo de investigación independiente y de asesoramiento del Reino Unido que presta servicios a inversores institucionales sobre gobernanza corporativa y responsabilidad social de las empresas.

TUC y PIRC seleccionaron las votaciones clave en estas empresas británicas:

- Aviva
- Barclays
- WPP
- Xstrata

Perspectiva de las votaciones clave

TUC y PIRC seleccionaron votaciones centradas en el tema de la remuneración de los ejecutivos. Cuatro votaciones abordan informes de remuneración y, la quinta, la elección de la presidencia del comité de retribuciones de Barclays.

La retribución de los ejecutivos ha sido un tema importante del período de asambleas generales de accionistas de este año en el Reino Unido, con una ola de descontento entre los accionistas que los medios de comunicación denominaron “primavera accionista”. La votación consultiva sobre la política retributiva de los ejecutivos (*say-on-pay*) no es nueva en el Reino Unido; los accionistas cuentan con un voto consultivo sobre los informes de remuneración desde el año 2003. Sin embargo, de 2003 a 2011, inclusive, solamente se han rechazado 18 informes de remuneración en las asambleas generales de accionistas de empresa. La temporada de asambleas generales 2012 ha experimentado un aumento en los votos de rechazo a los informes de remuneración, con un aumento medio de los votos en contra de aproximadamente el 7,5%. Durante esta temporada 2012, se han rechazado un total de nueve informes de remuneración (seis en el índice FTSE All Share y tres en los índices AIM y FTSE Fledgling).

Una de las razones del creciente interés en la retribución de los ejecutivos es que el Gobierno británico está llevando a cabo una revisión de esta política de remuneración y está elaborando nuevas propuestas para aplicarlas el próximo año. A partir de octubre de 2013, los accionistas del Reino Unido tendrán un voto vinculante sobre el informe de la política retributiva futura y un voto consultivo sobre la aplicación de las compensaciones concedidas a los ejecutivos con respecto al año anterior.

Las principales preocupaciones de TUC en relación con la remuneración de los ejecutivos son:

- Nivel de compensaciones concedidas a los ejecutivos y, en particular, la diferencia entre la remuneración de los ejecutivos y la del personal laboral en las mismas empresas;
- Tasa de incremento de la remuneración de los ejecutivos y la forma en que aumenta esta remuneración en comparación con los aumentos salariales para el resto del personal de la empresa, y
- Utilización de la remuneración relacionada con el desempeño, que TUC considera ineficaz ya sea para motivar o recompensar el desempeño de forma efectiva.

TUC considera que la diferencia entre la remuneración de los ejecutivos y los salarios de los demás trabajadores, ambos en las mismas empresas y en la economía en su conjunto, es ahora demasiado grande e injustificable. Preocupa particularmente que con frecuencia los ejecutivos reciban aumentos salariales mucho más altos que los de los demás miembros del personal laboral de la empresa, ahondando así continuamente las diferencias salariales. TUC considera que la remuneración de los ejecutivos debe basarse esencialmente en el salario, como ocurre con la gran mayoría del personal laboral en todos los ámbitos de actividad. Si se recurre a la remuneración por rendimiento, ésta debería limitarse a un régimen, y las compensaciones relacionadas con el desempeño no deberían predominar en el paquete de remuneración total. Además, los regímenes relacionados con el rendimiento deberían estar abiertos a todo el personal de la empresa.



Perfil de la empresa	
Sector	Seguros no de vida
Número de empleados	36.600
Beneficios netos en 2011	2.786 millones GBP
Ingresos anuales en 2011	3.254 millones GBP

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>TUC y PIRC consideran que las compensaciones son excesivas. El nivel máximo de la remuneración basada en el rendimiento potencial para el consejero delegado (CEO) representa el 425% del salario. TUC piensa que las compensaciones basadas en el desempeño no deben predominar en el paquete total de la remuneración.</p> <p>En 2010, como parte de la oferta de contratación hecha al responsable de finanzas, Patrick Regan, el comité de retribuciones aprobó una compensación puntual de entrega de acciones en el marco del Plan de concesión de acciones para la contratación del responsable financiero. Las compensaciones otorgadas en el marco de este plan en el año 2011 ascendieron a 401.434 GBP, es decir, el 64% del salario base. En 2011, el comité de retribuciones aprobó la concesión de una entrega puntual condicionada a Trevor Matthews con un valor de 2,02 millones GBP como parte de la oferta de contratación que se le hizo. TUC no admite el pago de "primas de contratación".</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 41%; en contra: 49%; abstenciones: 9%.
Explicación	El consejero delegado (CEO) de Aviva, Andrew Moss, dimitió poco después de este resultado. El voto en contra del informe de remuneración de Aviva fue interpretado en general como una protesta contra su rendimiento, así como contra su remuneración.



Perfil de la empresa

Sector	Servicios financieros
Número de empleados	140.000
Beneficios netos en 2011	3.951 millones GBP
Ingresos anuales en 2011	32.292 millones GBP

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	La concesión de incentivos a largo plazo hecha al consejero delegado (CEO) durante el año ascendió a un valor de aproximadamente 11,8 millones GBP, alrededor de nueve veces su salario base. Esta práctica de planes de acciones durante el año le hizo ganar alrededor de 13,8 millones GBP, más de 10 veces su salario. Estas compensaciones son consideradas por TUC y PIRC como excesivas y totalmente inadecuadas vistas las circunstancias actuales de Barclays. Barclays ha sido multada por la venta fraudulenta de planes personales de jubilación y el banco está cotizando por debajo del valor de su activo neto. En opinión de TUC y PIRC, el pago de estos altos niveles de compensaciones ligados al rendimiento para el consejero delegado es totalmente inapropiado.
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos a favor: 69%; en contra: 25%; abstenciones: 6%.
Explicación	Numerosos inversores del Reino Unido tienen la impresión de que se conceden compensaciones demasiado altas al primer ejecutivo de la empresa (CEO) y que no debería haber recibido importantes compensaciones relacionadas con su desempeño. Algunos inversores también se mostraron preocupados por la retribución por concepto de "nivelación de impuestos" que se le concedió.



Perfil de la empresa

Sector	Servicios financieros
Número de empleados	140.000
Beneficios netos en 2011	3.951 millones GBP
Ingresos anuales en 2011	32.292 millones GBP

Propuesta	Propuesta de la dirección: Reelección de Alison Carnwath (presidenta del comité de retribuciones)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>Alison Carnwath preside el comité de retribuciones de Barclays. Como se señaló anteriormente, TUC y PIRC consideran que el pago de estos elevados niveles de compensaciones ligadas al desempeño del consejero delegado (CEO) cuando Barclays a tenido que pagar multas por la venta fraudulenta de productos a los clientes y se cotiza a un valor por debajo de su activo neto indica una falta de juicio de parte del comité de retribuciones.</p> <p>Cabe tenerse en cuenta que Lloyds respondió al escándalo de esta venta fraudulenta mediante el uso de un mecanismo de “reembolso” para reducir las primas concedidas a los ejecutivos. En cambio, Barclays ha concedido al consejero delegado Bob Diamond compensaciones ligadas a rendimiento que rondan unas 19 veces su salario base.</p> <p>La mala comunicación y una compleja estructura remunerativa también reflejan las malas prácticas de parte del comité de retribuciones.</p>
Resultados de la votación	Elección de la presidenta del comité. Votos a favor: 76%; en contra: 20%; abstenciones: 3%.
Explicación	Aun cuando Alison Carnwath fue reelegida en la asamblea general de accionistas, la proporción de accionistas que votaron en contra de su reelección fue extremadamente alta; la mayoría de los ejecutivos son elegidos con muy pocos votos en contra o abstenciones. La importante oposición contra Alison Carnwath refleja las preocupaciones del accionariado acerca de su papel como presidenta del comité de retribuciones de Barclays.



Perfil de la empresa

Sector	Medios de comunicación
Número de empleados	162.000
Beneficios netos en 2011	917 millones GBP
Ingresos anuales en 2011	10.022 millones GBP

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>A juicio de TUC y PIRC, las compensaciones son excesivas. Además, los elementos relacionados con el desempeño incluyen una elevada proporción de la remuneración total. TUC considera que las compensaciones ligadas al desempeño no deberían predominar en el paquete de la remuneración total.</p> <p>El CEO Martin Sorrell recibió un aumento del 60% de su remuneración total: 6,8 millones GBP, con lo que su sueldo base aumentó un 30%: 1,30 millón GBP. Su remuneración neta, incluyendo opciones sobre acciones diferidas y pensiones ascendió a 13 millones GBP. La de Paul Richardson, director financiero del Grupo, y Mark Read, director de estrategia, también aumentaron un 30%. Estos aumentos difieren radicalmente de los que ofrece la empresa a otros miembros del personal. TUC considera que los aumentos salariales para los consejeros deberían ser conformes con los que se ofrecen a los empleados.</p> <p>Durante el año 2011, el CEO recibió acciones suplementarias condicionadas por el equivalente al 1.810% de su sueldo base. Además, el plan de incentivos a corto plazo permite una concesión en metálico y acciones de hasta el 500% de su salario para el CEO, hasta el 300% de su salario para el director financiero y hasta el 200% de su salario para el director de estrategia.</p> <p>El altísimo nivel de compensaciones es particularmente inapropiado vistas las desafortunadas adquisiciones hechas por WPP. PIRC considera que la empresa se ha desempeñado mejor enriqueciendo a los accionistas de las empresas y asociaciones que ha comprado, que a los accionistas de WPP. La prueba contundente de que ha pagado de más por las adquisiciones es el importe de las amortizaciones del fondo de comercio y los intangibles relacionados con las adquisiciones, que totalizan un valor de 1.300 millones GBP, lo que representa el 20% del patrimonio de los accionistas.</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 40%; en contra: 59%; abstención: 1%.
Explicación	Este resultado es el corolario de una votación del 40% de la asamblea general de accionistas contra el informe de remuneración de WPP en 2011. El hecho de que tras la asamblea de 2011 la remuneración de los ejecutivos aumentara considerablemente mientras que el precio de las acciones de WPP cayera un 14% concitó el rechazo del informe de remuneración de este año.



Perfil de la empresa	
Sector	Minería
Número de empleados	70.000
Beneficios netos en 2011	5.933 millones USD
Ingresos anuales en 2011	33.877 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>TUC y PRC consideran que las compensaciones son excesivas. El consejero delegado (CEO) recibió una bonificación anual del 300% del salario base y también recibió una compensación del 400% del sueldo base en el marco del plan de incentivos a largo plazo. TUC considera que las compensaciones ligadas al desempeño no deben predominar en el paquete total de remuneración.</p> <p>Además, la empresa cotiza apenas por encima del valor del activo neto, lo que indica una ausencia fundamental de creación de valor para el accionista.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos a favor: 61%; en contra: 35%; abstenciones: 4%.
Explicación	El elevado nivel de votos de oposición contra el informe de remuneración refleja la preocupación entre los accionistas de que los problemas planteados en años anteriores en relación con la estructura remunerativa y la divulgación de las remuneraciones no hayan sido abordado por el comité de remuneración.



5.7 SUDÁFRICA

Socios del CWC: Community Growth Fund (CGF) y Labour Research Service (LRS)

El CGF representa una serie de soluciones de inversión socialmente responsable ofrecidas por la Community Growth Management Company (Comanco), una empresa de propiedad conjunta entre Unity Incorporation (que representa a un grupo de seis sindicatos) y el Old Mutual Investment Group SA (OMIGSA). Unity Incorporation se ocupa de la investigación social y el proceso de selección, mientras que la cartera subyacente es gestionada por los gestores de carteras de OMIGSA. El historial en materia de inversión socialmente responsable de CGF se remonta a 1992. Su misión consiste en proporcionar soluciones sostenibles de inversión socialmente responsable a largo plazo al tiempo que influye y es el proveedor de primera línea de la totalidad de soluciones de inversiones socialmente responsables. Las principales áreas de trabajo son las inversiones específicas (infraestructura tales como carreteras, presas, puentes, escuelas, hospitales, alcantarillado, agua potable y electrificación, la agricultura en lo que respecta a los agricultores negros pobres, la vivienda de bajos ingresos y la financiación de pequeñas, medianas y micro empresas), la selección y el activismo de los accionistas.

El Labour Research Service fue establecido en 1986 en forma de organización sin fines de lucro. LRS se especializa en proyectos de investigación, de promoción del diálogo y de desarrollo con el objetivo general de fortalecer la sociedad civil, con un enfoque particular en el mundo del trabajo. La misión del LRS es promover y potenciar la participación plena y activa de las trabajadoras y los trabajadores en actividades políticas y socioeconómicas en Sudáfrica. El LRS cumple su misión a través del desarrollo de la capacidad organizativa y de liderazgo de los sindicatos y de organizaciones sociales dedicadas a cuestiones laborales con el fin de hacer posible la negociación colectiva sobre los ingresos y cuestiones sociales relacionadas con los medios de subsistencia. El LRS también ha empezado a investigar y a participar en proyectos con respecto al activismo accionarial de los sindicatos.

CGF y LRS seleccionaron las votaciones clave en estas empresas sudafricanas:

- Anglo American Plc.
- Nampak Ltd.
- Steinhoff International Holdings Ltd.

Perspectiva de las votaciones clave

Para Sudáfrica, CGF seleccionó votaciones clave contra la dirección en las empresas de su cartera, y LRS ayudó a reunir y compilar datos sobre cada votación. Las votaciones seleccionadas se refieren todas a la emisión de acciones. Las dos primeras votaciones abordan la cuestión de dar a los consejeros más poder para asignar, adquirir o comprar acciones. En cuanto a la gobernanza corporativa y la influencia de los accionistas, es importante no aceptar simplemente este tipo de propuestas sin tener en cuenta las razones que existen detrás de ellas. Este tipo de actividades pueden representar un beneficio o ganancia, pero suele ser especialmente cierto a corto plazo. Tanto CGF como las empresas en cuestión tienen en cuenta las consecuencias a largo plazo y consideran que son importantes, pero las evalúan de forma distinta.

En general, las votaciones clave por delegación en contra de la dirección en Sudáfrica no son tan comunes como pueden serlo en otros países. Los acontecimientos recientes en relación con las reglamentaciones de la gobernanza corporativa y los debates políticos muestran un creciente interés en estas cuestiones, pero las votaciones y acciones reales no parecen coincidir por el momento con este interés. Existen gestores y fondos de inversiones enfocados a la inversión socialmente responsable, pero la apropiación activa por parte de los fondos de pensiones sindicales y otros inversores institucionales apenas está empezando a surtir un lento efecto.



Perfil de la empresa	
Sector	Minería
Número de empleados	100.000 ³⁹
Beneficios netos en 2011	7.900 millones USD
Ingresos anuales en 2011	30.600 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Autorizar a los administradores a asignar acciones
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	La propuesta daría a los administradores el control sobre más de un 5% de las acciones de la empresa. Según sus directrices de voto por delegación, OMIGSA votará en contra de las asignaciones de acciones que superen el 5% con el fin de proteger los intereses de sus clientes, al tiempo que permite que la empresa conserve todavía suficiente flexibilidad en la ejecución de su estrategia con respecto a su capital social.
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos en contra: 23%.
Explicación	Cabe notar, sin embargo, que durante la asamblea general de accionistas, esta propuesta recibió el mayor número de votos en contra de todas las propuestas sometidas a votación en esta asamblea. Con toda claridad, CGF no fue el único accionista en votar contra la propuesta.



Perfil de la empresa

Sector	Industrias generales
Número de empleados	12.543
Beneficios netos en 2011	76,4 millones USD
Ingresos anuales en 2011	1.900 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Autorizar a los administradores de la empresa a adquirir o comprar acciones emitidas por la empresa en la bolsa de valores de Johannesburgo
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	La propuesta limitó la recompra de acciones a un máximo del 20% de acciones de la empresa en el momento de celebrarse la asamblea general de accionistas. Aun cuando OMIGSA tiene como política votar a favor de los programas de recompra de acciones en general, considera que un máximo del 20% en un período de 12 meses es excesivo, y que afectará al capital flotante de la empresa. Asimismo no pareció prudente iniciar una política de recompra tan agresiva en un momento en que el precio de la acción sigue siendo elevado, es decir, a razón de 24,10 ZAR/la acción.
Resultados de la votación	Propuesta aprobada
Explicación	La empresa no dio a conocer el número de votos emitidos a favor ni en contra de esta propuesta.



Perfil de la empresa	
Sector	Artículos domésticos y construcción de viviendas
Número de empleados	48.840
Beneficios netos en 2011	626 millones USD
Ingresos anuales en 2011	5.200 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Adquirir una participación del 50,1% en acciones del JD Group mediante canje de acciones
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>Sujeta a la aprobación de los accionistas Steinhoff y del JD Group, Steinhoff propuso un canje de acciones con el fin de incrementar su participación en JD Group del 32,7% al 50,1%. Steinhoff ofreció 16 acciones de su unidad de manufacturación, KAP Holdings, a cambio de una acción de JD Group. Después de la transacción, Steinhoff reduciría su participación en KAP Holdings del 88% al 62%.</p> <p>No resultaba beneficioso para los accionistas de Steinhoff intercambiar varias acciones de KAP (un activo de bajo precio) por una acción de JD Group (un activo muy caro).</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos a favor: 82%.
Explicación	La empresa no dio a conocer los datos sobre el total de votos emitidos, el total de votos en contra de la propuesta o las abstenciones.



5.8 SUIZA

Socio del CWC: Ethos Foundation

Ethos, Fundación Suiza para el Desarrollo Sostenible, fue creada en febrero de 1997 por dos fondos de pensiones con sede en Ginebra y actualmente está integrada por cerca de 140 inversores institucionales. Su finalidad es promover el examen de los principios del desarrollo sostenible y las mejores prácticas en materia de gobernanza corporativa en las actividades de inversión y un estable y próspero entorno socioeconómico que beneficie a la sociedad en su conjunto y preserve los intereses de las generaciones futuras.

La Fundación es propietaria de la empresa Ethos Services, que realiza todas las actividades de inversión y consultoría. Ethos Services se ha especializado en el ámbito de la inversión socialmente responsable. Ethos Services asesora a fondos de inversión y mandatos discrecionales de gestión de activos de conformidad con un planteamiento de inversión socialmente responsable por un importe equivalente a 1.500 millones de francos suizos.

Para permitir a los particulares beneficiarse y participar en las actividades de Ethos, la Fundación creó la asociación no lucrativa *Ethos Académie* en junio de 2012. Esta organización lleva a cabo actividades de sensibilización en el ámbito de la inversión socialmente responsable, incluyendo la organización de conferencias y debates, la financiación de estudios y el apoyo al ejercicio de los derechos de voto de los accionistas.

La Fundación Ethos es signataria de los Principios para la Inversión Responsable de las Naciones Unidas (PRI) y la Carta de la Asociación Suiza de Fondos de Pensiones (ASIP). Ethos también suscribe el Código de Gestión del Reino Unido (*Stewardship Code*). En 2009, Ethos recibió el premio de la Red Internacional de Gobierno Corporativo (ICGN).

Ethos seleccionó las votaciones clave en estas empresas suizas:

- Inficon
- Transocean
- UBS
- Weatherford International

Perspectiva de las votaciones clave

La Fundación Ethos seleccionó votaciones sobre el desempeño del consejo, la remuneración de los ejecutivos, la elección de consejeros y emisiones de acciones de capital. Hay varios elementos del contexto de la política de gobernanza corporativa suiza que es importante entender a la hora de leer estas votaciones clave.

Votaciones consultivas sobre la política retributiva de los ejecutivos: en Suiza, en comparación con la mayoría de los países europeos, así como Estados Unidos y Australia, los accionistas no tienen legalmente derecho a voto en relación con los paquetes de retribución de los consejeros y la dirección ejecutiva. Tienen la posibilidad de dejar constancia de sus preocupaciones sobre las propuestas de elección o de aprobación de la gestión de un consejero, que son formas indirectas de desaprobación. Durante muchos años Ethos ha defendido una votación consultiva sobre la retribución de los ejecutivos al estilo de la utilizada en el Reino Unido. Esta labor llevó a la adición de un Apéndice 1 al Código suizo de mejores prácticas de gobernanza corporativa en el año 2007, que insta a las sociedades que cotizan en bolsa a elegir entre las dos posibilidades siguientes:

- que el consejo comente el informe de remuneración bajo los puntos “aprobación de las cuentas” o aprobación de la gestión, o bien,
- someter el informe de remuneración a una votación consultiva de los accionistas.

Pese a la intensa participación activa de Ethos, cinco años después de la introducción de este apéndice, menos del 50% de las 100 mayores empresas cotizadas suizas eligen proactivamente la segunda opción (la votación consultiva sobre la remuneración de los ejecutivos).

Cabe observar que desde hace varios años tiene lugar una revisión de la legislación suiza de sociedades. A raíz de la presión, tanto por parte de los inversores institucionales representados por Ethos como por la opinión pública suiza, se concederán, en un futuro próximo, más derechos a los accionistas. Los ciudadanos suizos serán llamados a decidir si aprueban una iniciativa popular o el contraproyecto de las autoridades públicas. En ambos casos, los derechos de los accionistas se verán reforzados, en particular en lo que respecta a la remuneración. No obstante, no cabe esperar que el nuevo régimen entre en vigor antes de 2014.

Aprobación de la gestión: este es uno de los derechos inalienables de los accionistas y se incluye tradicionalmente como punto del orden del día de las asambleas generales de accionistas a menos que, por motivos excepcionales, el consejo se abstenga de pedir la aprobación de su gestión. Constituye una garantía formal de que no se interpondrán procedimientos legales contra el organismo que ha recibido la aprobación de su gestión por la forma en que ha llevado a cabo sus actividades durante el período que se examina. La aprobación de la gestión es válida sólo para los hechos revelados en el momento en que se concede, y exenta a los miembros del consejo, cuya gestión fue aprobada, de ser demandados por la empresa a causa de una negligencia grave. Los accionistas que nieguen la aprobación de la gestión conservan, por un plazo de seis meses, su derecho a entablar demandas judiciales contra los consejeros por los daños sufridos. Los accionistas que concedan la aprobación de la gestión pierden este derecho. Ethos, sin embargo, considera que las fallas graves con respecto a las cuestiones de gobernanza, sociales o medioambientales también justifican oponerse a la aprobación de la gestión.

Capital social: con arreglo a la legislación suiza, además de su capital social, las empresas pueden crear reservas de capital autorizado⁴⁰ y/o capital condicional⁴¹. El importe solicitado no puede exceder el máximo legal del 50% del capital social, ya sea de capital autorizado o de capital condicional, lo que significa que el aumento del capital total potencial sin derechos preferentes tiene un tope legal del 100% del capital social emitido. Sin embargo, dado que las ampliaciones de capital sin derecho de suscripción preferente implican la dilución de los derechos de los accionistas, Ethos, al igual que muchos accionistas institucionales, cree que un capital social condicional o autorizado del 50% cada uno es excesivo. Según Ethos, todas las autorizaciones sin derechos preferentes deberán limitarse en forma agregada a la tercera parte del capital social. El capital autorizado es esencialmente un cheque en blanco que se concede al consejo de administración, por lo que, según Ethos, no deberá aprobarse más del 20% en una sola solicitud. Muchos inversores institucionales no suizos son más conservadores que Ethos y rechazan las solicitudes de aumento de capital superiores al 10% del capital emitido cuando no se presenta el uso previsto de las acciones y cabe la posibilidad de renunciarse a los derechos preferentes.

Es importante observar que dos de las empresas presentadas, Weatherford y Transocean, son sociedades estadounidenses que se han reincorporado a Suiza en los últimos años. Weatherford comenzó a cotizar en la bolsa suiza SIX en 2010, pero sigue cotizando también en la bolsa de Nueva York. Transocean también sigue cotizando en la bolsa de Nueva York, pero mudó su sede a Suiza, y cotizaba en la bolsa SIX en 2010, convirtiéndose en parte del índice SMI de las mayores 20 empresas cotizadas de Suiza. Ninguna de las empresas tiene actividades operativas en Suiza, como ocurre con algunas otras empresas que trabajan en el sector extractivo o de petróleo y gas. La plataforma que explotó en abril de 2010 causando el desastre de derrame de petróleo en el Golfo de México era de Transocean.



Perfil de la empresa

Sector	Ingeniería industrial
Número de empleados	909
Beneficios netos en 2011	44 millones USD
Ingresos anuales en 2011	\$9.153 billion (AUD)

Propuesta	Propuesta de la dirección: Aumentar la reserva de capital condicional para los empleados (emisión de acciones en forma de “cheque en blanco”)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>En Suiza, donde la votación consultiva respecto a la política de remuneración de los ejecutivos no es obligatoria y las empresas no están obligadas a solicitar la aprobación de los accionistas para los planes basados en acciones, los accionistas no tienen la posibilidad de opinar sobre la remuneración ni tampoco sobre los planes basados en acciones destinados al consejo de administración o los ejecutivos. No obstante, cuando la empresa quiere financiar el plan con un aumento de capital, en lugar de hacerlo mediante la recompra de acciones, dicho aumento de capital tiene que ser aprobado por dos tercios de los votos emitidos. Por supuesto, esta medida no significa que las empresas estén obligadas a divulgar las principales características de los planes que desean poner en práctica y la mayor parte de las veces no lo hacen.</p> <p>La propuesta aportaría el capital condicional total al 11,85% del capital social actualmente emitido (en relación con el 7,46%). Sobre la base de las concesiones de opciones de años anteriores, se ha concedido una media del 1,45% anual del capital a los empleados, lo que corresponde al 14,5% aproximadamente del capital social actual sobre una base de 10 años consecutivos. Ethos aplica un límite anual a la adquisición de acciones del 1% del capital social para todos los planes de una empresa. Además, debe tenerse en cuenta que el capital condicional existente de la empresa abarca todas las opciones en circulación (que todavía no se han concedido en su totalidad). Ethos destaca que la adquisición de las opciones no se basa en el cumplimiento de determinadas condiciones de desempeño, y que los miembros del consejo también reciben opciones, lo que no es una de las mejores prácticas, ya que pueden alinear sus intereses con los de la dirección, afectando así su objetividad a la hora de ejercer sus funciones de supervisión. Por todos estos motivos, Ethos emitió una recomendación de voto negativo.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada. Votos a favor: 81%.
Explicación	Visto que las propuestas de aumento del capital social deben ser aprobadas con por lo menos dos tercios de votos a favor, el 81% es un resultado particularmente bajo. Esta mala puntuación se debe al hecho de que los inversores no están dispuestos a aceptar la concesión de opciones que no estén vinculadas al desempeño en cantidades que exceden en gran medida a las mejores prácticas recomendadas.



Perfil de la empresa

Sector	Equipo, servicios y distribución en el sector petrolero
Número de empleados	18.700
Beneficios netos en 2011	(5.800 millones USD) <i>Pérdidas</i>
Ingresos anuales en 2011	9.100 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Elección de Chad Deaton como consejero
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>El consejo propuso reelegir a Chad Deaton, actualmente presidente ejecutivo de Baker Hughes, del que fue presidente y consejero delegado hasta enero de 2012. El Sr. Deaton es también miembro del consejo de la empresa que cotiza en bolsa Air Products & Chemicals y de Ariel Corporation, una empresa de propiedad privada. A Ethos le preocupan la suma de compromisos de tiempo del Sr. Deaton, además de los compromisos propuestos que se añaden al nuevo nombramiento en Transocean.</p> <p>A juicio de Ethos, los compromisos de tiempo son un elemento muy importante que los accionistas deberían tener en cuenta antes de designar o nombrar a un consejero.</p>
Resultados de la votación	El consejero fue elegido. Votos en contra: 3%; a favor: 97%.
Explicación	Los resultados de esta votación muestran que las cuestiones importantes relacionadas con la disponibilidad de los consejeros no son suficientemente tomadas en cuenta por los accionistas y se consideran cuestiones "de rutina".



Perfil de la empresa	
Sector	Bancos
Número de empleados	64.820
Beneficios netos en 2011	4.200 millones CHF
Ingresos anuales en 2011	27.800 millones CHF

Propuesta	Propuesta de la dirección: Aprobación de la gestión de la empresa por parte del consejo y de la dirección ejecutiva en 2011
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	El auditor emitió un dictamen negativo sobre los controles internos del Banco respecto a los informes financieros tras el descubrimiento en septiembre de 2011 de actividades comerciales no autorizadas en el UBS Investment Bank en Londres, causando un impacto negativo en los beneficios antes de impuestos del grupo del orden de 2.300 millones USD. Si bien esta situación provocó la dimisión inmediata del consejero delegado (CEO) de UBS, la dirección ejecutiva concluyó que las medidas para corregir las deficiencias sustanciales observadas en el control interno de UBS respecto a la presentación de la información financiera (que resultaron del control insuficiente) no se habían completado todavía a la fecha del 31 de diciembre de 2011. Por tanto, Ethos y numerosos otros accionistas cuestionaron la solicitud de aprobación de la gestión en la medida en que consideraban que no era apropiado aprobar la gestión del consejo antes de la finalización de las medidas para corregir las deficiencias en materia de control interno.
Resultados de la votación	Propuesta aprobada por estrecho margen. Votos a favor: 52,8%.
Explicación	Este alto nivel de oposición en una votación para aprobar la gestión refleja preocupaciones muy graves por parte de los accionistas. Sin embargo, UBS estaba consciente de la situación, ya que ella misma había declarado que las medidas correctivas de las deficiencias en materia de control interno no habían concluido todavía. UBS es una empresa que tiene una tradición de participación de los accionistas y se muestra receptiva a discutir las preocupaciones del accionariado. Ethos mantiene un diálogo sistemático con UBS desde hace muchos años. Con los años, la empresa ha introducido una serie de mejoras en su gobernanza corporativa, en particular respecto a la política retributiva.



Perfil de la empresa	
Sector	Equipo, servicios y distribución en el sector petrolero
Número de empleados	60.000
Beneficios netos en 2011	262 millones USD
Ingresos anuales en 2011	13.000 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Votación consultiva sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>Aun cuando las votaciones consultivas sobre la retribución de los ejecutivos es una de las dos opciones recomendadas por el código suizo de mejores prácticas de gobernanza corporativa para las empresas suizas, solamente ofrecen esta opción alrededor de 50 empresas cotizadas, principalmente en respuesta a la participación activa y constante de Ethos desde 2007 sobre esta cuestión con las 100 mayores empresas cotizadas suizas. Weatherford figura en la bolsa de Suiza desde el año 2010, pero también cotiza en la bolsa de Nueva York, por lo que tiene que proponer la votación consultiva.</p> <p>Al igual que en 2011, Ethos recomendó oponerse al informe de remuneración por varias razones: las concesiones iniciales en el marco del plan a largo plazo son excesivas y a la entera discreción del comité de retribuciones; los acuerdos de indemnización por terminación de la relación laboral son descomunales; y el criterio de desempeño para obtener los incentivos a largo plazo se modificó para pasar de una relativa rentabilidad total para el accionista (TSR) a un aumento absoluto en el precio indicativo de las acciones, lo que no constituye una de las mejores prácticas.</p>
Resultados de la votación	Propuesta aprobada por estrecho margen. Votos a favor: 54,5%.
Explicación	<p>Este resultado es uno de los peores obtenidos en 2012 por una empresa suiza con respecto a una votación consultiva sobre la remuneración de los ejecutivos. Aun cuando en Suiza la impugnación generalizada en estos votos consultivos aumentó en 2012 con respecto a 2011, con una aprobación media de solamente el 85,6%, en el caso de Weatherford poco faltó para no ser aprobado (el informe sobre remuneraciones de 2011 fue rechazado de hecho, ya que sólo recibió el 44% de votos a favor). Normalmente, las empresas suizas (con sede y actividades en Suiza y varios consejeros suizos) toman muy en serio estos resultados e inician un diálogo con sus accionistas con el fin de garantizar un amplio apoyo en la próxima asamblea general. Weatherford no tiene administradores suizos ni actividades en Suiza y solamente está domiciliada y cotiza en Suiza, por lo que las reacciones de su consejo son más coherentes con el comportamiento empresarial en EE.UU., donde es mucho menos probable que las empresas tomen en cuenta los puntos de vista del accionariado. El casi rechazo de 2012 ilustra claramente esta configuración.</p>


WEATHERFORD INTERNATIONAL

Perfil de la empresa	
Sector	Equipo, servicios y distribución en el sector petrolero
Número de empleados	60.000
Beneficios netos en 2011	262 millones USD
Ingresos anuales en 2011	13.000 millones USD

Propuesta	Propuesta de la dirección: Aprobar un aumento de capital social autorizado (emisión de acciones en forma de "cheque en blanco")
Recomendación del socio	Rechazarla
Fundamento	<p>En las empresas suizas, cuando el consejo de administración emite acciones de capital autorizado, puede decidir la supresión de los derechos de suscripción preferente en el caso de las transacciones relacionadas con la adquisición de parte de una sociedad o de una sociedad entera, la emisión de acciones para los empleados, ampliar su base accionarial, o cualquier otra decisión válida de conformidad con lo estipulado en el derecho de sociedades suizo. El capital social autorizado proporciona al consejo de administración una mayor flexibilidad para realizar transacciones comerciales ordinarias sin tener que convocar a asamblea general extraordinaria para las emisiones relativamente reducidas de acciones.</p> <p>En el caso presente, la empresa no ha indicado con precisión cuál es su intención para hacer uso de esta facultad. La aprobación de su propuesta daría al consejo de administración un cheque en blanco que podría diluir en gran medida la participación de los accionistas sin darles la posibilidad de opinar sobre el uso posterior de su capital. La mayoría de los accionistas institucionales en Suiza y en el extranjero niegan esos cheques en blanco a las empresas suizas y el mensaje ha empezado a ser comprendido por los consejos, que a menudo hacen solicitudes más mesuradas en las asambleas generales posteriores.</p>
Resultados de la votación	Propuesta no aprobada. Votos a favor: 62% (la aprobación exigía dos tercios a favor).
Explicación	<p>El fracaso de esta solicitud ilustra la creciente renuencia de los accionistas a aceptar solicitudes de cheque en blanco para que el consejo emita capital potencialmente carente de derechos de suscripción preferentes. Solicitudes como ésta podrían provocar una dilución importante de la influencia accionarial. Los inversores institucionales en su mayoría consideran inadecuado el límite del 50% fijado en la legislación suiza de sociedades.</p> <p>El consejo de Weatherford ha solicitado autorización para el máximo permitido por la ley suiza de sociedades, pero la comunidad inversora considera este límite demasiado alto. Varias empresas suizas se encuentran ante el rechazo a sus propuestas en las asambleas de accionistas. Generalmente discuten con su accionariado las razones de la negativa, y en la siguiente asamblea general proponen autorizaciones menores. Será interesante observar la reacción de Weatherford a este voto negativo.</p>

Lista de verificación a la atención de los fideicomisarios 2012

El Estudio Mundial del Voto delegado (*Global Proxy Review*) es una herramienta para los administradores de pensiones que desean controlar la forma en que los proveedores de servicios emiten los votos por delegación en representación de los fondos de pensiones. Los fideicomisarios pueden utilizar esta lista como una guía de referencia rápida para la supervisión anual de las delegaciones de voto y/o en el proceso de examen o elección de los proveedores de servicios.

A la hora de utilizar la lista de verificación es importante tener en cuenta que incluye solamente una información limitada acerca de cada votación. Sobre la base de los criterios de selección, los socios del CWC han elegido las votaciones que atañen cuestiones medioambientales, sociales o de gobernanza corporativa en las que recomendaron rechazar en su momento la posición de la dirección. Puede encontrarse más información importante que explica el fundamento de cada recomendación y los resultados de cada votación en las páginas precedentes, o en línea utilizando la base de datos sobre votaciones clave en www.workerscapital.org/proxyreview. Es posible que desee volver a consultar esta información al utilizar la lista de verificación.

El Comité de la Agrupación Global Unions sobre el Capital de los Trabajadores recomienda seguir las siguientes etapas para utilizar eficazmente la lista de verificación:

- Etapas 1:** Imprima un ejemplar de esta lista de verificación y una lista de sus fondos de pensiones.
- Etapas 2:** Coteje la lista de los fondos de pensiones con las empresas que figuran en la lista de verificación.
- Etapas 3:** Si su cartera incluye empresas que figuran en la lista de verificación, determine cómo se votó en representación de su fondo. Puede obtener esta información de su gestor de fondos o de su servicio de voto por delegación a través de sus informes trimestrales o anuales. De lo contrario, puede solicitarles esta información.
- Etapas 4:** Contacte a su proveedor de servicio(s) para hablar de sus decisiones respecto a las votaciones, exhórtelo a tener en cuenta que estas votaciones clave han de reflejar determinados principios medioambientales, sociales y de gobernanza corporativa, y disuádalo de votar automáticamente de acuerdo con la opinión de la dirección de la empresa.
- Etapas 5:** Comuníquese a los beneficiarios de su plan sus esfuerzos para participar activamente en la supervisión de las votaciones por delegación.
- Etapas 6:** Recorra al CWC para compartir sus experiencias en el uso de esta herramienta y póngase en contacto con otros administradores del capital de los trabajadores. Comparta sus comentarios en: workerscapital.org/proxyreview (haga clic en "Tell us what you think" (Danos tu opinión). Si no es miembro del CWC, únase a nosotros en: workerscapital.org/membership.

 AUSTRALIA				
Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados ⁴³	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta de la dirección de BlueScope Steel Ltd. : Votación sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	Informe aprobado, pero constituye una "primera infracción"; 38,7% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Crown Ltd. : Votación sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	Informe no aprobado; 51,8% votos en contra		
Propuesta de la dirección de News Corporation Ltd. : Elecciones para nombrar consejeros al Consejo de Administración	Rechazarla/ votar en blanco	Se eligieron los consejeros; del 22 al 35% en contra/ votos en blanco		
Propuesta de la dirección de OneSteel Ltd. : Enmendar los estatutos de la empresa para reducir el número máximo de miembros del Consejo de Administración	Rechazarla	No aprobada; 71,8% votos en contra o abstenciones		
Propuesta de la dirección de Pacific Brands Ltd. : Votación sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	Informe rechazado; 53% votos en contra		

 CANADÁ				
Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta del accionariado de Bank of Nova Scotia: Basar la opción de compra de acciones de los ejecutivos en su desempeño laboral	Apoyarla	No aprobada; 9,3% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Canadian Natural Resources Ltd.: Enmendar los estatutos para cambiar las acciones preferentes en acciones preferentes de la Serie A (dar un "cheque en blanco" al consejo para emitir acciones)	Rechazarla	Aprobada; 20,5% votos en contra		
Propuesta del accionariado de Cenovus Energy Inc.: Permitir votaciones consultivas anuales sobre la política retributiva de los ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)	Apoyarla	Retirada; la empresa acordó votaciones anuales		
Propuesta del accionariado de Enbridge, Inc.: Divulgar los riesgos que implica la construcción del oleoducto Northern Gateway	Apoyarla	No aprobada; 28,6% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Power Corporation: Elegir a Paul Desmarais Sr. como consejero	Rechazarla/ votar en blanco	Director elegido; 20,6% votos en blanco		

 ESPAÑA				
Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta de la dirección de Bankia S.A. : Reelección de la sociedad que va a auditar las cuentas de Bankia, S.A. y de su grupo consolidado en 2012	Rechazarla	Aprobada; 1,4% votos en contra		
Propuesta de la dirección de BBVA : Reelección de José Antonio Fernández Rivero (consejero independiente) como miembro del consejo de administración)	Oppose Rechazarla	Elección del consejero; 0,6% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Banco Santander S.A. : Informe anual sobre la política retributiva de los ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla/ votar en blanco	Aprobada; 8,1% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Ferrovial : Enmendar los estatutos sociales para suprimir el límite de mandato de los consejeros independientes	Rechazarla	Aprobada; 10,1% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.) : Votación consultiva sobre el informe anual de la remuneración de los consejeros)	Rechazarla	Aprobada; 15,2% votos en contra		



ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta del accionariado de Chesapeake Energy Corporation: Gastos en actividades de presión con fines políticos (<i>lobbying</i>)	Apoyarla	No aprobada; 37% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Citigroup: Votación consultiva sobre la política retributiva de los ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	No aprobada; 45% votos a favor		
Propuesta del accionariado de JP Morgan Chase & Co.: Solicitar que el cargo de presidente/a sea independiente	Apoyarla	No aprobada; 40% votos a favor		
Propuesta del accionariado de Nabors Industries: Permitir que los candidatos postulados por los accionistas se incluyan en las papeletas de la votaciones realizadas en las asambleas de la empresa	Apoyarla	Aprobada; 56% votos a favor		
Propuesta del accionariado de WellCare Health Plans: Donativos y contribuciones con fines políticos	Apoyarla	No aprobada; 45% votos a favor		

 PAÍSES BAJOS				
Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta de la dirección de KPN N.V. : Enmendar los estatutos en relación con el derecho de los accionistas a introducir puntos en el orden del día de la asamblea general de accionistas	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar	Aprobada; 3,6% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Mediq N.V. : Elegir las normas aplicables al régimen estatutario de dos pilares o estructura dual (gobernanza del consejo)	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar	No aprobada; 40,4% votos en contra, 41,3% abstenciones		
Propuesta de la dirección de TNT Express N.V. : Modificar la política retributiva de los consejeros ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar	Aprobada; 6% votos en contra		
Propuesta de la dirección de UNIT4 N.V. : Aprobación de la gestión del consejo de supervisión en lo relativo a su función de supervisión	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar	Aprobada; 6,1% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Wereldhave N.V. : Modificar la política retributiva de los consejeros ejecutivos (<i>say-on-pay</i>)	Tener en cuenta cuestiones de gobernanza corporativa importantes a la hora de votar	Retirada debido a los puntos de vista del accionariado		



REINO UNIDO

Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta de la dirección de Aviva : Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	No aprobada; 41% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Barclays PLC : Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	Aprobada; 25% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Barclays PLC : Reelección de Alison Carnwath (presidenta del comité de retribuciones)	Rechazarla/ votar en blanco	Aprobada; 20% votos en contra		
Propuesta de la dirección de WPP : Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	No aprobada; 59% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Xstrata : Votación consultiva para aprobar el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	Aprobada; 39% votos en contra		



SUDÁFRICA

Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta de la dirección de Anglo American Plc. : Autorizar a los administradores a asignar acciones	Rechazarla	Aprobada; 23% votos en contra		
Propuesta de la dirección de Nampak Ltd. : Autorizar a los administradores de la empresa a adquirir o comprar acciones emitidas por la empresa en la bolsa de valores de Johannesburgo	Rechazarla	Aprobada		
Propuesta de la dirección de Steinhoff International Holdings Ltd. : Adquirir una participación del 50,1% en acciones del JD Group mediante canje de acciones	Rechazarla	Aprobada; 82% votos a favor		

 SUIZA				
Votación	Recomendación del socio del CWC	Resultados	Voto de su gestor de fondos	Notas
Propuesta de la dirección de Inficon : Aumentar la reserva de capital condicional para los empleados (emisión de acciones en forma de "cheque en blanco")	Rechazarla	Aprobada; 81% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Transocean : Elección de Chad Deaton como consejero	Rechazarla	Consejero elegido; 97% votos a favor		
Propuesta de la dirección de UBS : Aprobación de la gestión de la empresa por parte del consejo y de la dirección ejecutiva en 2011	Rechazarla	Aprobada; 52,8% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Weatherford International : Votación consultiva sobre el informe de remuneración (<i>say-on-pay</i>)	Rechazarla	Aprobada; 54,5% votos a favor		
Propuesta de la dirección de Weatherford International : Aprobar un aumento de capital social autorizado (emisión de acciones en forma de "cheque en blanco")	Rechazarla	No aprobada; 62% votos a favor (requería dos tercios de los votos)		

Perspectiva general de los votos delegados emitidos en su representación

Número total de votos: _____

Número total de votos emitidos de conformidad con la recomendación del socio _____

7.0 Evaluación

El objetivo del presente informe es que le resulte de utilidad. Le rogamos conteste esta breve evaluación para ayudarnos a mejorar el Estudio Mundial del Voto Delegado (Global Proxy Review) destinado a los fideicomisarios de fondos de pensiones y otros inversores responsables. Tiene la posibilidad de:

- contestar la encuesta en línea en: workerscapital.org/proxyreview/feedback
- enviar por correo electrónico sus respuestas a: gpatel@share.ca
- imprimir, completar y enviar el formulario a:
CWC Secretariat c/o SHARE
Suite 1200 – 1166 Alberni Street
Vancouver B.C.
V6E 3Z3 Canada

¿Cómo tuvo noticia de la existencia del Estudio Mundial del Voto Delegado?
(Marque todo lo que corresponda y, si es posible, especifique)

- El CWC
- Mi fondo de pensiones:
- Mi sindicato:
- Mi servicio de voto por delegación:
- Los medios de comunicación:
- Otro: _____

¿En que formato leyó el informe del Estudio Mundial del Voto Delegado 2012?

- Descargue el informe en PDF
- Utilicé el sitio web /base de datos de votaciones en línea
- Ambos

¿Qué tan útil le pareció el informe?

- Muy útil
- Bastante útil
- Neutral
- No útil
- Totalmente irrelevante

¿Contactó a su proveedor de servicios (gestor de fondos o servicio de voto por delegación) para discutir la información sobre las votaciones clave que figuran en el Estudio Mundial del Voto Delegado?

- Sí
- No

Le rogamos nos indique por que lo contactó, o por qué no lo hizo, y cuáles fueron los resultados.

¿Cómo podríamos mejorar el proyecto (informe y página web) en los próximos años para servir mejor a los fideicomisarios?

Le agradeceríamos todos los comentarios adicionales que considere pertinentes.

Le agradeceríamos nos indicara sus señas de contacto en caso de que esté dispuesto a discutir con el CWC sus respuestas.

8.0 Notas

- ¹ “Gran capitalización” se refiere por lo general a las empresas con una capitalización de mercado superior a los \$10 mil millones (USD).
- ² A partir de este informe de 2012, el proyecto Estudio Mundial del Voto Delegado utilizará las definiciones de la clasificación industrial ICB (Industry Classification Benchmark System) del sector con el fin de estandarizar los datos en el tiempo con un sistema ampliamente utilizado y reconocido, al tiempo que se conserva un nivel relativo de calidad descriptiva en las etiquetas del sector. Puede accederse al desglose de la clasificación ICB con una lista completa de los sectores en <http://www.icbenchmark.com>.
- ³ Gregg Passin, Ted Jarvis and Amy Knieriem, *Say on Pay — A Global Perspective*, Mercer, 2012, <http://www.mercer.com/articles/say-on-pay-a-global-perspective>, consultado: 13 de septiembre de 2012. Para un reciente estudio sobre la remuneración de los ejecutivos en Suiza, incluido el impacto de las votaciones consultivas sobre el tema, véase: Ethos Foundation, *Rémunérations 2011 des instances dirigeantes 100 plus grandes sociétés cotées en Suisse*, 2012, http://www.ethosfund.ch/upload/publication/p415f_120907_Etude_Ethos_Rmunrations_des_instances_dirigeantes_des_plus_grandes_socits_cotes_en_Suisse.pdf.
- ⁴ Véase, por ejemplo: Sewell Chan, “Crisis Panel’s Report Parsed Far and Wide” (*New York Times*, 27 de enero de 2011); Louise Story, “Executive Pay” (*New York Times*, 3 de marzo de 2011).
- ⁵ Ole Beier Sorensen and Stephanie Pfeifer, “Climate Change Issues in Fund Investment Practices” (*International Social Security Review*, 2011, 64(4)).
- ⁶ Keith Johnson, *Reclaiming Forgotten Fiduciary Duty Fundamentals* (proyecto de consulta pública para las reuniones con la Red para la sostenibilidad de los mercados financieros (Network for Sustainable Financial Markets) , 21 de marzo de 2011), <http://www.sustainablefinancialmarkets.net>.
- ⁷ Sorensen and Pfeifer, 2011, op. cit.
- ⁸ Ibid; UNEP FI, *Responsabilidad fiduciaria: aspectos legales y prácticos de la integración de las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno en la inversión institucional* (Grupo de Trabajo de Gestión de Activos de la Iniciativa Financiera (AMWG) del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2009), un seguimiento del Informe “Freshfields” 2005 del AMWG, <http://www.unpri.org/publications>. Véase también Tessa Hebb, “The Economic Inefficiency of Secrecy: Pension Fund Investors’ Corporate Transparency Concerns” (*Journal of Business Ethics*, 2006, 63:385-405); *FairPensions, Fund Manager Transparency and Engagement on Environmental, Social and Governance Issues* (2007), <http://www.fairpensions.org.uk>.
- ⁹ UNEP FI., 2009, op. cit.
- ¹⁰ Por ejemplo: Parlamento Europeo, *Resolución del Parlamento Europeo de 13 de marzo de 2007, sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación*, <http://www.europarl.europa.eu> en el Pleno, textos aprobados. Un informe de la OIT cita una campaña de accionistas estadounidenses pidiendo a la Comisión de Bolsa y Valores de exigir a las empresas revelar los riesgos asociados con el cambio climático: Elizabeth Umlas, *Investing in the Workforce: Socially Responsible Investors and International Labour Standards* (Documento de trabajo sobre de la OIT sobre Empleo 29, 2009), <http://www.ilo.org>. Un informe del Instituto Canadiense de Contables Certificados proporciona actualizaciones relativamente más recientes, incluyendo Canadá y Sudáfrica: *Canadian Institute of Chartered Accountants, Environmental, Social and Governance (ESG) Issues in Institutional Investor Decision Making* (2010), <http://www.cica.ca/publications>.
- ¹¹ As You Sow, *Corporate Social Responsibility: Understanding Shareholder Votes*, consultado: 2012, <http://www.asyousow.org/csr/understandingvote.shtml>; Interfaith Centre on Corporate Responsibility, “The Importance of Voting Your Proxy Ballot” (*The Corporate Examiner*), http://www.iccr.org/publications/examiner_pastarticles/corpexaminer_proxyvote.php.
- ¹² As You Sow, 2012, op. cit.

- ¹³ Por ejemplo: Oficina de Inversiones de AFL-CIO, *AFL-CIO Key Votes Survey: How Investment Managers Voted in the 2011 Proxy Season* (2011), www.aflcio.org/proxyvotes; Shareholder Association for Research and Education, *Key Proxy Vote Survey* (2011), www.share.ca; Trade Union Congress, *TUC Fund Manager Voting Survey 2011* (2011), www.tuc.org.uk.
- ¹⁴ Los indicadores de ingresos fueron extraídos de Bluescope Steel Ltd., *Financial Report 2010/2011* (para el ejercicio que finaliza al 31 de junio de 2011), consultado: 21 de agosto de 2012, <http://www.bluescopesteel.com/files/dmfile/FullFinancials2011.pdf>.
- ¹⁵ Las fuentes de la empresa no proporcionan un número fiable de empleados. Un perfil en el sitio web de Hoover calcula 18.722, http://www.hoovers.com/company/BlueScope_Steel_Limited/rfjtfji-1-1njht4-1njfaq.html; perfil de la compañía en LinkedIn lo sitúa en la categoría de más de 10.000 empleados, <http://www.linkedin.com/company/bluescope-steel>; una entrada de Wikipedia sobre la compañía fija el número de empleados at 17.000 (menos los 1.000 que perdieron su empleo con el cierre de plantas en 2011), pero no cita ninguna fuente fiable para esos datos, http://en.wikipedia.org/wiki/BlueScope_Steel.
- ¹⁶ Las cifras en las monedas que figuran en los cuadros de indicadores de cada empresa son los que ha informado la empresa (como se cita), o por el socio del proyecto que seleccionó las votaciones. El CWC deseaba evitar cualquier discrepancia que hubiera podido resultar de la conversión a una sola moneda.
- ¹⁷ Indicadores de: Crown Limited, *Annual Report 2011* (para el ejercicio fiscal cerrado al 30 de junio de 2011), consultado: 21 de agosto de 2012, <http://www.crownlimited.com/Assets/Files/2011%20Crown%20Limited%20-%20Annual%20Report%20-%20Interactive%20Version.pdf>. Número de empleados citado en el sitio web de la empresa, <http://www.crownlimited.com/Page.aspx?ID=174>.
- ¹⁸ Indicadores de: News Corporation, *2011 Annual Report* (para el ejercicio fiscal cerrado al 30 de junio de 2011), consultado: 21 de agosto de 2012, <http://www.newscorp.com/Report2011/2011AR.pdf>.
- ¹⁹ Indicadores de: OneSteel, *Annual Report 2011* (para el ejercicio fiscal cerrado al 30 de junio de 2011) consultado: 21 de agosto de 2012, <http://onesteel2011.annual-report.com.au>.
- ²⁰ Indicadores de: Pacific Brands, *Annual Report 2011*, consultado: 21 de agosto de 2012, <http://www.pacificbrands.com.au/media/docs/Pacific-Brands-Annual-Report-2011-0e32e5b4-5e90-4bfa-8214-cb51fce3a0c0-0.pdf>. Aunque es el informe de 2011, fue publicado en agosto de 2011, mientras que los informes anuales en la mayor parte de los demás mercados se publican al final del año calendario o en enero del año siguiente. El número de empleados se encuentra en el sitio web de la compañía, <http://www.pacificbrands.com.au/about-us/our-company.html>.
- ²¹ Indicadores de: Bank of Nova Scotia, *Scotiabank Annual Report 2011*, consultado: 13 de agosto de 2012, http://www.scotiabank.com/ca/common/pdf/ir_and_shareholders/280183_Scotia_ENG_AR.pdf.
- ²² Indicadores de: Canadian Natural. *2011 Annual Report*, consultado: 14 de agosto de 2012, http://www.cnrl.com/upload/media_element/496/01/w_cnq-2011-ar.pdf.
- ²³ Indicadores de: Cenovus. *2011 Annual Report to Shareholders*, consultado: 13 de agosto de 2012, <http://www.cenovus.com/invest/docs/2011-annual-report/cenovus-AR-2011.pdf>.
- ²⁴ Enbridge, Inc., *About Enbridge*, consultado: 13 de agosto de 2012, <http://www.enbridge.com/AboutEnbridge/CorporateOverview.aspx>.
- ²⁵ Indicadores de: Enbridge, Inc. *Annual Report 2011* (Estados consolidados de ingresos), consultado: 13 de agosto de 2012, <http://ar.enbridge.com/ar2011>.

- ²⁶ Indicadores de: Power Corporation of Canada, *Annual Report 2011*, http://www.powercorporation.com/media/upload/reports/annual/PCC_AR_2011_ENG_complete_1.pdf; Power Corporation of Canada, *2011 Annual Information Form*, consultado: 25 de septiembre de 2012, http://www.powercorporation.com/media/upload/reports/aif/PCC_AIF_Eng_Final_-_March_23_2012.pdf.
- ²⁷ Indicadores tomados de estado financiero actualizado de 2011, que tuvo que publicarse de nuevo en mayo de 2012 debido a que presentaba importantes errores contables. Bankia, S.A. *Financial Statements for the year ending 31 December 2011*, consultado: 17 de agosto de 2012, http://www.bankia.com/Ficheros/CMA/ficheros/Bankia_Co_Annual_Acc_2011.PDF.
- ²⁸ Indicadores de: BBVA, *2011 Annual Financial Report Online*, consultado: 17 de agosto de 2012, <http://shareholdersandinvestors.bbva.com/TLBB/micros/FinacialReport2011/es/index.html>; y Grupo BBVA, About us, consultado: 17 de agosto de 2012, <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/jsp/ing/conozca/index.jsp>.
- ²⁹ Indicadores de la versión en inglés: Santander, *Annual Report 2011*, consultado: 17 de agosto de 2012, http://memoria.santander.webfg.com/2011/descargas/1.0_SAN_IA_en.pdf.
- ³⁰ Indicadores de: Ferrovial, *2011 Consolidated Financial Statements*, consultado: 17 de agosto de 2012, http://www.ferrovial.com/outside/groups/contenidos_generales/documents/documento/~edisp/doc_consolidated_fin_sta_2011.pdf; Ferrovial, *About Us*, consultado: 17 de agosto de 2012, <http://www.ferrovial.com>.
- ³¹ Indicadores de: Inditex, *Annual Report 2011*, consultado: 17 de agosto de 2012, http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual_reports.
- ³² AFL-CIO proporcionó todos los indicadores de la empresa en su presentación para el *Estudio Mundial del Voto delegado (Global Proxy Review)*.
- ³³ Eumedion comunicó todos los indicadores de la empresa en su presentación para el *Estudio Mundial del Voto por delegación (Global Proxy Review)*.
- ³⁴ Indicadores de: Aviva, *Annual Report and Accounts 2011*, consultado: 14 de septiembre de 2012, <http://www.aviva.com/library/pdfs/reports/2011/aviva-2011-annual-report.pdf>; Aviva, *About Us*, consultado: 14 de septiembre de 2012, <http://www.aviva.com/about-us>.
- ³⁵ Indicadores de Barclays, *Annual Report 2011*, consultado: 14 de septiembre de 2012, <http://group.barclays.com/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=MDT-Type&blobheadervalue1=inline;+filename=2011-Barclays-PLC-Annual-Report-%28PDF%29.pdf&blobheadervalue2=abinary;+charset=UTF-8&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1330686323829&ssbinary=true>; y Barclays, *About Us*, consultado: 14 de septiembre de 2012, <http://group.barclays.com/about-barclays/about-us#about-us>.
- ³⁶ Indicadores de: WPP, *Annual Report & Accounts 2011*, consultado: 14 de septiembre de 2012, <http://www.wpp.com/AnnualReports/2011/pdfs/wpp-ar11-full-report.pdf>; y WPP, WPP At a Glance, consultado: 14 de septiembre de 2012, <http://www.wpp.com/wpp/about/wppataglance>.
- ³⁷ Indicadores de: Xstrata, *Annual Report 2011*, consultado: 13 de septiembre de 2012, <http://www.xstrata.com/annualreport/2011/>; and <http://www.xstrata.com/about>.
- ³⁸ LRS proporcionó todos los datos de la empresa en su contribución al Estudio Mundial del Voto Delegado. Cuando LRS menciona las fuentes, el CWC las incluye en las notas subsiguientes. Anglo American, *Annual Report 2011*, http://ar11.angloamerican.com/_assets/pdf/final/AA_AR2011.pdf.
- ³⁹ AngloAmerican, <http://www.angloamerican.com/about/ataaglance>.

- ⁴⁰ Capital autorizado: con arreglo a la legislación suiza (Art. 651 CO), para evitar la convocatoria de una junta general extraordinaria cada vez que se requiera un aumento de capital de la sociedad, el consejo de administración puede pedir a la asamblea general el derecho a crear una reserva de capital autorizado. El capital autorizado se puede utilizar para cubrir necesidades generales de financiación, o para casos específicos, tales como la compra de una empresa o de una participación en una empresa, en cuyo caso puede renunciarse a los derechos de suscripción preferente. Con la aprobación de la creación de capital autorizado, la asamblea general anual concede al consejo de administración el derecho de proceder a las emisiones de capital sucesivas, por iniciativa propia, hasta el importe autorizado, durante un período no superior a dos años.
- ⁴¹ Capital condicional: con arreglo a la legislación suiza (Art. 653 CO), el consejo de administración podrá solicitar a la junta general el derecho a crear una reserva de capital condicional que pueda servir exclusivamente para la conversión de obligaciones convertibles en poder de los tenedores de bonos, o de opciones en poder de los directores, empleados u otras personas de la empresa. Los derechos preferentes siempre son suprimidos.
- ⁴² Ethos Foundation comunicó todos los indicadores de la empresa en su contribución al Estudio Mundial del Voto Delegado 2012.
- ⁴³ Los resultados que figuran en la lista de verificación se indican como porcentaje del total de votos emitidos. En algunos casos, estos totales incluyen las abstenciones, pero en otros casos no es así. Consulte la información completa sobre la votación en las páginas 11–62, o en línea en www.workerscapital.org/proxyreview.

Contacte con CWC

CWC Secretariat
Suite 1200
1166 Alberni Street
Vancouver B.C
V6E 3Z3 Canada
Tel: 604 408 2456
Fax: 604 408 2525
Web: www.workerscapital.org



Global Unions Committee on Workers' Capital