



## COMENTARIO

**El Instituto de Consejeros-Administradores (IC-A), es la asociación española de Consejeros.**

La integración de cada Socio en la Asociación se realiza a título **individual**. Cuenta entre sus miembros con consejeros internos/ ejecutivos, externos/ no ejecutivos, que representan a un amplio abanico de empresas cotizadas, tanto del IBEX como del mercado continuo, no cotizadas, familiares, multinacionales, cajas de ahorro, etc. Más del 50% de las empresas del IBEX tienen al menos un Consejero miembro del IC-A. El IC-A, la asociación española de miembros del Consejo de Administración de Consejeros, es una **iniciativa de la Sociedad Civil** que, entre otras actividades, además de defender un equilibrio razonable entre derechos y deberes de los Consejeros, y la profesionalización de su labor, **promueve las mejores prácticas de gobierno corporativo internacionales**. Representa a España en la Confederación de Asociaciones de Consejeros de Europa (ecoDa [www.ecoda.org](http://www.ecoda.org)), con sede en Bruselas,

El IC-A tiene una gran experiencia y solvencia en la elaboración de Principios, Códigos y Normas Profesionales para Consejeros dirigidos a empresas cotizadas y no cotizadas tanto a nivel nacional como internacional.

Recientemente la Comisión Europea encargó a un consorcio europeo un estudio sobre el grado de efectividad de los Códigos nacionales en las empresas cotizadas, especialmente en lo relativo al principio de cumplir o explicar. El IC-A realizó la parte correspondiente a España y ecoDa recogió la opinión de los Consejeros en Europa.

La asociación española de Consejeros, IC-A, saluda la iniciativa de la Comisión Europea que con la fecha 30 de abril de 2009 publicó una nueva recomendación en materia de remuneraciones de los administradores de las sociedades cotizadas y la consiguiente propuesta de actualización del Código realizada por la Dirección General de Mercados de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, (la "Propuesta").

En paralelo a este proceso de implementación de la Recomendación antes mencionada se encuentra en discusión el Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible que en el apartado 21 de la Disposición Final Séptima contiene una previsión que viene a elevar a rango legal las actuales Recomendaciones del Código Unificado números 35 (sobre el contenido de las políticas retributivas), Recomendación 40 (sobre votación consultiva por la Junta General del Informe de Retribuciones) y Recomendación 41 (sobre la difusión de las remuneraciones individuales de los Consejeros), (la "Reforma").

El contenido de la Propuesta no puede desligarse del de la Reforma, por ello, como paso previo se incluyen algunos comentarios, lógicamente de carácter preliminar a la Reforma.

## INSTITUTO DE CONSEJEROS-ADMINISTRADORES

### 1. Relación con la Ley de Economía Sostenible.

- El IC-A sugiere que hasta que no se produzca la aprobación de la Ley de Economía Sostenible las Recomendaciones 35, 40 y 41 del Código Unificado se mantengan en su actual redacción, con los añadidos que fueran pertinentes de acuerdo con la adopción de Recomendación de 30 de abril de 2009 y recomendaciones del IC-A aquí recogidas.

De no ser así, dado que, de acuerdo con la propuesta de actualización, se eliminaría la actual Recomendación 40, el contenido de tal Recomendación respecto a la votación consultiva por la Junta General del Informe de Retribuciones no sería tomado en cuenta por las sociedades cotizadas. Más precisamente, puede ocurrir que dado los plazos del procedimiento legislativo la Reforma no se haya aprobado en el momento de celebración de las Juntas Generales del año 2010, con lo cual no existiría ni normativa ni recomendación alguna respecto a la votación en Junta General de Informe de Retribuciones, lo cual constituiría, sin duda, un paso atrás respecto a la situación actual.

Asimismo y respecto al contenido de la futura regulación de estas materias en la Ley de Economía Sostenible, el IC-A quiere adelantar que la propuesta de Anteproyecto actual que delega en el Ministerio de Economía y Hacienda, entre otras cuestiones, la determinación del contenido y estructura del Informe Anual de Remuneraciones parece excesivamente sucinta pues en la determinación de ese contenido debería tenerse en cuenta ya la actual redacción de la Recomendación 35 del Código Unificado que trae causa de la Recomendación de la UE de 14 de diciembre de 2004. Igualmente, debería añadirse al contenido de ese Informe lo previsto en el artículo 5.2 de la Recomendación de 30 de abril de 2009 de la UEE, así como las sugerencias del IC-A recogidas en este documento.

- Respecto a las propuestas concretas del Anteproyecto, el IC-A considera lo siguiente (aparte de lo expresado con anterioridad):
  - Respecto a que el Informe Anual de Remuneraciones se presente a la Junta General como punto separado del Orden del Día con carácter consultivo ello supone un claro avance respecto a la situación actual, a pesar de que el IC-A siempre ha considerado que en esta cuestión, tal y como permitía la Recomendación de 2004, el voto de la Junta General debería tener carácter vinculante.

La asociación española de Consejeros (IC-A), viene defendiendo desde 2004 que la Junta General de Accionistas debe intervenir en el proceso de aprobación de la remuneración de los Consejeros, para evitar el conflicto de intereses de ser juez y parte en de su propia remuneración.

La intervención de la Junta de Accionistas se puede estructurar de dos formas: ya sea mediante la aprobación directa y previa de las remuneraciones (en cuyo caso esta deberá estar limitada a las remuneraciones como Consejeros, y no a aquellas que se reciban como ejecutivos por parte de los Consejeros Ejecutivos, que deben quedar dentro del ámbito de decisión del Consejo de Administración) o, mediante la votación (vinculante o no vinculante) de los parámetros de la política de

---

# Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

remuneraciones de todos los Consejeros. También son posibles combinaciones varias de ambas aproximaciones.

La Unión Europea apuesta por el segundo camino y así se reflejó en la redacción de la Recomendación 40 del Código Unificado aunque evidentemente como recomendación. En ese sentido, parece conveniente que a falta de otro tipo de intervención de la Junta General, la intervención de la Junta sea obligatoria, como se prevé en el Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible, pues la mera recomendación de votación del Informe de Remuneraciones no ha obtenido sus frutos desde que está en vigor. También parece adecuado el que, de momento y en una primera fase, el voto de la Junta no tenga carácter vinculante.

*El Consejo debería ser sensible al pronunciamiento que realice la Junta General como punto separado del orden del día, sobre los temas retributivos aunque, por el momento, el voto de la Junta no sería vinculante, sino consultivo.*

*Respecto a la referencia de las remuneraciones de Consejeros y Primeros Ejecutivos de empresas cotizadas a incluir en el Informe Anual de Remuneraciones debe entenderse, a los efectos de este informe, que dicha referencia ha de restringirse a los Consejeros No Ejecutivos (Consejeros Externos) y a los Consejeros Ejecutivos (Primeros Ejecutivos).*

Todo ello no es óbice para que en otras regulaciones sectoriales, mas específicas, como pueda ser el caso del sector financiero, el Banco de España u organismo similar, pueda extender el escrutinio mas allá de los Consejeros, con incorporación de la Alta Dirección, y otros ejecutivos de áreas de riesgos, y otros en línea con lo que están haciendo otros países.

- En relación con el contenido del Informe Anual de Remuneraciones, que se vaya a someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas como punto separado del orden del día, dicho contenido debería recoger como mínimo lo descrito en el comentario que a continuación se realiza sobre la recomendación 35, y donde se recoge que, en su paso al ordenamiento jurídico, contenga dicho Informe Anual de Remuneraciones, como mínimo la política retributiva a aplicar en el (los) próximo(s) año(s), así como el detalle individual de las retribuciones individuales devengadas en el ejercicio pasado, de todos los Consejeros y en particular la de los Consejeros Ejecutivos.

## 2.- Propuesta de Actualización del Código Unificado.

Respecto a la concreta propuesta de actualización del Código Unificado del IC-A tiene los siguientes comentarios<sup>1</sup>:

- Reforma de la Ley de Sociedades Anónimas para incorporar que:

*“Las aportaciones extraordinarias a los planes de pensiones de los Consejeros y Altos Ejecutivos/Directivos deben de ser aprobadas por la Junta de Accionistas en la misma forma que se prevé la aprobación de planes u opciones sobre acciones o entrega de acciones en el artículo 130 LSA.”*

---

<sup>1</sup> Las sugerencias se indican subrayadas.

---

# Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

- Recomendación 35:

Se sugiere que la Recomendación 35, en su paso al ordenamiento jurídico y, mientras esto no ocurra, como parte del Código Unificado, contenga, como mínimo, lo siguiente:

## Recomendación 35

35.

La política de retribuciones aprobada por el Consejo y sometida a la consideración de la Junta de Accionistas se pronunciará como mínimo sobre las siguientes cuestiones:

- a. Importe de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las dietas por participación en el Consejo y sus Comisiones y una estimación de la retribución fija anual a la que den origen;
- b. Conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo, en particular:
  - i. Clases de Consejeros a los que se apliquen, así como explicación de la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos;
  - ii. Criterios de evaluación de resultados en los que se base cualquier derecho a una remuneración en acciones, opciones sobre acciones o cualquier componente variable;
  - iii. Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) o de otros beneficios no satisfechos en efectivo; y
  - iv. Una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que dará origen el plan retributivo propuesto, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- c. Principales características de los sistemas de previsión (por ejemplo, pensiones complementarias, seguros de vida y figuras análogas), con una estimación de su importe o coste anual equivalente y opinión respecto a las aportaciones extraordinarias a planes de pensiones de los Consejeros que se proponen.
- d. Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos, entre las que se incluirán:
  - i. Duración;
  - ji. Plazos de preaviso; y
  - iii. Cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo.

---

## Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

- e. Una explicación de la forma en que los criterios de rendimiento elegidos contribuyan a los intereses de la empresa a largo plazo.*
- f. Una explicación de los métodos empleados para determinar si se han cumplido o no los criterios de rendimiento.*
- g. Información suficiente sobre los períodos de aplazamiento establecidos para los componentes variables de la remuneración.*
- h. Información suficiente sobre la política aplicada a los pagos por rescisión del contrato.*
- i. Información suficiente sobre los plazos fijados para la adquisición de la propiedad efectiva de las acciones en los sistemas de remuneración en acciones.*
- j. Información suficiente sobre la política seguida para la retención de las acciones tras la adquisición de su plena propiedad.*
- l. Resumen global de cómo se ha aplicado la política de retribuciones en el ejercicio pasado.*
- K. Detalle de las retribuciones individuales de todos los Consejeros durante el ejercicio pasado, y en particular la retribución de los Consejeros Ejecutivos, de acuerdo con lo previsto en la actual recomendación 41 del actual Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. Las retribuciones anuales de cada Consejero deberán estar descompuestas en los diferentes conceptos.*

- Recomendación 36:

El IC-A entiende que los sistemas de retribución variable en las formas prevista en la Recomendación 36 del Código Unificado u otras **sólo deben ser aplicables a los Consejeros Ejecutivos.**

Debe aprovecharse la implementación de la Recomendación de 30 de abril de 2009 de la UEE para clarificar esta cuestión.

Por otra parte en la recomendación propuesta se produce una contradicción puesto que el actual párrafo segundo de la misma que permite el que los Consejeros puedan ser remunerados mediante la entrega de acciones siempre y cuando éstas se mantengan hasta el cese como Consejero lo que no se hace compatible con el que según el nuevo párrafo cuarto la propiedad de las acciones no se haga efectiva hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación, si el periodo de nombramiento es más corto que tres años ni tampoco con el nuevo párrafo quinto que exige a los Consejeros que retengan sólo un cierto número de acciones y no todas hasta el final de su mandato.

Por ello, para evitar estas contradicciones, el IC-A propone que la Recomendación 36 se redacte mediante la supresión del actual párrafo segundo quedando, por tanto, clarificado que las **retribuciones variables** de cualquier tipo, **sólo caben para los Consejeros Ejecutivos** y cuál es su régimen, en este caso, el que se propone como

---

## Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

implementación de la Recomendación de 30 de abril de 2009 de la UEE. Igualmente, se propone ciertas acomodaciones a efectos clarificativos.

*36. Que se circunscriban a los Consejeros Ejecutivos las remuneraciones mediante entrega de acciones de la sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad o sistemas de previsión.*

*Que la propiedad de las acciones y la facultad de ejercitar las opciones sobre acciones y los derechos a la adquisición de acciones o a una remuneración basada en las variaciones de sus precios, queden sujetas a unos criterios de rendimiento que estén predeterminados y sean medibles.*

*Que la propiedad de las acciones no se haga efectiva, hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su adjudicación. Asimismo, las opciones sobre acciones y cualesquiera otros derechos que permitan adquirir acciones o ser remunerado en función de las variaciones de precios de estas no deben ejercitarse durante un plazo de al menos tres años desde su adjudicación.*

*Que una vez adquirida la plena propiedad de las acciones, los Consejeros retengan cierto número de ellas hasta el final de su mandato con sujeción, en su caso, a la necesidad de financiar costes relacionados con la adquisición de esas acciones.*

**No nos parece a nuestro juicio necesario determinar una cantidad específica de acciones en una recomendación.** Entendemos que, dentro de la recomendación de la retención de un número de acciones, **se debe dar la libertad a la empresa y a cada empresa** para determinar en cada caso cual es la cantidad apropiada a retener.

Igualmente, consideramos que debería añadirse a esta recomendación lo siguiente:

*“Que los sistemas de remuneración de los Altos Directivos que deben ser aprobados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones sean plenamente coherentes con la política de retribuciones aprobada por el Consejo y, en su caso, por la Junta General de Accionistas sobre remuneración de los Consejeros Ejecutivos.*

- Recomendación 39.

Respecto a la propuesta relativa a la Recomendación 39, el IC-A está de acuerdo con la filosofía de la misma, simplemente querría clarificar la necesidad de reforzar la implementación de Recomendación 3.1 de la Recomendación 30 de abril de 2009 de la UEE, según la cual las empresas deben sujetar a límites los componentes variables. En este sentido, el actual párrafo segundo de la propuesta de recomendación podría inducir a cierta confusión pues, si bien y con acierto, se incorporan los límites a las retribuciones variables, podría entenderse de la redacción que estos límites no son absolutos sino que se relacionan únicamente con el desempeño profesional de los beneficiarios, cuando los límites podrían establecerse en relación a otros criterios. El IC-A entiende que la regulación de los límites debe ser, en cierto modo, distinta de las cautelas a las que se refiere ese párrafo y, por tanto, propone una redacción alternativa

---

## Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

a tal párrafo. Asimismo, propone por su importancia y en línea con las propuestas de la reforma del Combined Code (U.K.), el que se establezca una relación de los componentes variables en las retribuciones con la política de riesgo.

*39. Que el componente fijo de la remuneración sea suficiente para que la empresa pueda retener los componentes variables si el Consejero no cumple los criterios de rendimiento que se le hayan fijado.*

*Que en caso de retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares. Deberán sujetarse a límites los componentes variables de las retribuciones.*

*En particular, que los componentes variables de las retribuciones:*

*a) Vayan vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles.*

*b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa a largo plazo y abarquen criterios no financieros, como el cumplimiento de las normas y procedimientos, que sean adecuados para la creación en la empresa de valor a largo plazo. Los incentivos de remuneración deben ser compatibles con las políticas y sistemas de riesgos y los criterios para abonar tales incentivos deben ser también ajustados a tales riesgos.*

*c) Deben mantener un equilibrio entre elementos a corto y largo plazo, teniendo en cuenta los parámetros anteriores.*

*d) Que cuando exista un componente variable de la remuneración, hasta comprobar si se han cumplido o no, efectivamente y fehacientemente todas las condiciones de rendimiento previamente establecidas y que darían lugar al devengo del componente variable, no debe reconocerse el devengo de dicho componente variable. Los pagos a realizar que puedan derivarse, se realizarán posteriormente y de acuerdo a las condiciones preestablecidas.*

*e) Que los acuerdos contractuales, incluyan una cláusula que permita a las empresas reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.*

*Que los pagos por rescisión de contrato no superen un importe establecido equivalente a dos años de la remuneración fija anual, y que no se abonen cuando la rescisión del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento*

---

## Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

- Recomendación 40.

Se recuerda la necesidad de mantener el texto actual de la Recomendación 40 hasta que, en su caso, se produzca la aprobación del texto paralelo del Anteproyecto de Ley de Economía Sostenible.

Habría que añadir para ser coherentes con el artículo 6.1 de la Recomendación de 30 de abril 2009, que se deben tener en cuenta los principios contenidos en estas Recomendaciones en el ejercicio de los derechos de voto.

Adicionalmente se sugiere que la *Recomendación 40*, cuyo texto original deberá pasar a ser un precepto legal, aunque debe mantenerse en el Código Unificado mientras no se produzca esa circunstancia, **sea complementada y eventualmente reemplazada, mediante la adición, con el carácter de recomendación, del siguiente texto:**

*“La sociedades han de emplear sus mejores esfuerzos para facilitar la asistencia a las Juntas Generales de los accionistas y, en particular, de los inversores institucionales y para que, en el seno de dichas Juntas hagan un uso responsable de sus votos en materia de remuneraciones de los Consejeros de acuerdo con los principios previstos en estas Recomendaciones 35 a 41, debiendo los inversores institucionales dar a conocer y explicar públicamente sus votos en esta materia, cuando sean negativos.”*

- Recomendación 54.

Respecto a la Recomendación 54, y en línea con lo que otros países europeos recomiendan, es suficiente que la comisión de retribuciones cuente entre sus miembros con personas con conocimientos y experiencia en retribuciones. Sin embargo no parece necesaria la introducción del requerimiento específico de que al menos uno de los miembros de la Comisión de Retribuciones tenga conocimientos y experiencia detallada, es decir sea un experto en materia de política de remuneración. Si sería conveniente que se introdujera una recomendación que reflejara que la selección de los diferentes miembros del Consejo debería tener en cuenta la necesidad de cubrir determinadas funciones tanto de auditoria como de nombramientos como de retribuciones dentro del seno del Consejo. Alternativamente, podría señalarse en esta Recomendación 54, una recomendación de carácter más general que señalara que la Comisión de Retribuciones debe contar entre sus miembros con personas con el conocimiento y experiencia adecuados de política de remuneración. Se propone, a este respecto la siguiente redacción alternativa:

*54. Que la mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos o de Nombramientos y Retribuciones, si fueran uno solo, sean Consejeros Independientes.*

*La Comisión de Retribuciones, debe contar entre sus miembros con personas con conocimientos y experiencia en materia de política de remuneración.*

---

## Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

- Recomendación 57.

Respecto a la Recomendación 57, el IC-A está de acuerdo con la redacción propuesta, con pequeñas modificaciones en la letra a) en coherencia a la reforma que se propone de la LSA.

57. Que la Comisión de Retribuciones, además de las funciones indicadas en las Recomendaciones precedentes, las siguientes:

- a) Proponer al Consejo de Administración:
  - i. La política de retribución de los Consejeros para que esta sea propuesta a la Junta
  - ii. La retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
  - iii. La política de retribución de los Altos Directivos
  - iv. Las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- b) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros Ejecutivos o Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros o Altos Directivos y a otros miembros del personal de la empresa.
- d) Asegurarse de que en el caso de que se haga uso de los servicios de un consultor externo, éste no preste, al mismo tiempo, su asesoramiento al departamento de recursos humanos de la sociedad examinada, ni a sus Consejeros Ejecutivos o Altos Directivos.
- e) Informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la Junta General de accionistas, y si hubiera utilizado asesoramiento externo, informar de la identidad de los consultores externos que lo hubieran presentado.

**Estas observaciones están realizadas en consideración a que el texto final del contenido mínimo del Informe Anual de Remuneraciones que debe de ser valorado por la Junta General corresponda como mínimo al contenido recomendado por el IC-A en este texto y que aparece en lo mencionado sobre Recomendación 35.**

**De producirse modificaciones, lo cual no será conocido hasta que, en su caso, se apruebe la Ley de Economía Sostenible y su normativa de desarrollo, el equilibrio entre las funciones del Consejo, Comisión de Retribuciones y Junta podría verse alterado por lo cual habría que revisar de nuevo, a la luz de esa normativa específica, las Recomendaciones del Código relativas a retribuciones. Si esto se produjese el IC-A emitiría una nueva declaración.**

---

# Propuesta de Actualización del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España

---

## ACERCA DEL IC-A:

El Instituto de Consejeros-Administradores (IC-A) es la asociación española de los Consejeros de empresas y/o entidades. El IC-A promueve, activamente, las mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo Internacional y representa, a título **individual**, a los consejeros y administradores, de empresas cotizadas, no cotizadas, familiares, Cajas de Ahorro y Cajas Rurales, entidades asociativas y/o entidades públicas españolas.

- o El IC-A es una asociación sin ánimo de lucro, formada, a título **individual**, por los Consejeros y Administradores. Entendemos que la actividad de impulsar y promover el Buen Gobierno nace de las personas, de una labor individual, que, sumando esfuerzos y entusiasmo, logra, paulatinamente, cambios de actitud y de hábito en el conjunto de los actores empresariales e institucionales que intervienen en los procesos de gobierno de las sociedades, con la adopción de nuevas y mejores prácticas.
- o El Instituto de Consejeros-Administradores representa en España las opiniones individuales de los Consejeros y Administradores, tanto Consejeros Internos/Ejecutivos, Consejeros Externos/No Ejecutivos (Consejeros Dominicales, Independientes y otros), que no siempre coinciden con las de las empresas, siendo todas ellas muy lícitas y respetables.
- o El IC-A, además de promover las mejores prácticas internacionales de Gobierno Corporativo, facilita la actualización, formación y profesionalización de los Consejeros mediante cursos de formación y actualización profesional, encuentros para el intercambio de opiniones e incremento de las relaciones profesionales y, además, proporciona una serie de servicios de información, como son, entre otros, asesoramiento legal, consultoría en materia de remuneración, definición de los principios básicos para la selección de consejeros (aunque el instituto no realiza la selección de consejeros en sí misma), adecuación de órganos de gobierno a las mejores prácticas internacionales y otros.
- o El IC-A es una iniciativa de la Sociedad Civil que, a lo largo de los años que lleva funcionando, ha contribuido a generar opinión y a colaborar con la Administración, trasladando las inquietudes y recomendaciones de nuestros miembros, ante los organismos competentes en materia de regulación sectorial, emitiendo comentarios y presentando multitud de sugerencias a consultas públicas y textos legales. Y todo ello, bajo las mejores prácticas internacionales existentes.
- o En resumen, el IC-A trata de dotar a sus miembros de la capacitación profesional necesaria para un buen desempeño de la función del administrador y miembro del Consejo de Administración, mediante la realización de actividades de actualización y formación tal como ocurre en los países avanzados.
- o El IC-A representa a España en la Confederación de Asociaciones de Consejeros de Europa, (**ecoDa**, [www.ecoda.org](http://www.ecoda.org)) con sede en **Bruselas**, que ha recibido el encargo de la Comisión Europea, junto con Riskmetrics y otras entidades, de realizar un estudio paneuropeo durante el año 2009 respecto a la efectividad de los códigos de Gobierno Corporativo basados en el principio de "cumplir o explicar" en la Unión Europea. El IC-A ha realizado el estudio correspondiente a España, recogiendo las opiniones de los Consejeros de las empresas cotizadas.

Para más información

Mónica Cervantes Sintas  
Comunicación y RRPP

Instituto de Consejeros-Administradores  
Email: [rrpp@iconsejeros.com](mailto:rrpp@iconsejeros.com)  
[www.iconsejeros.com](http://www.iconsejeros.com)  
Tfno.: 902 014 988 / 807 30 70 20