

# EL IBEX TIENE BLINDADOS A 881 DIRECTIVOS

David Fernández – El País

## En muchos casos los ejecutivos no informan a la junta de accionistas de los blindajes

### LOS BLINDAJES EN LAS COMPAÑÍAS DEL IBEX 35

Datos de 2013 recogidos en los informes de gobierno corporativo. Falta Arcelor Mittal que no presenta el informe homologado.

Empresa	Número	Tipo de beneficiario	Indemnización	Quién lo aprueba	¿Se informa a la junta?
Abertis	3	Consejero delegado y alta dirección	3 anualidades	Consejo	No
Acciona	5	Directivos	Entre 6 meses y 2 anualidades	Consejo	Sí
ACS	6	Consejeros ejecutivos y alta dirección	Hasta 5 anualidades	Consejo	No
Amadeus	6	Alta dirección	Entre 1 y 2 anualidades	Consejo	No
B. Popular	0	–	–	–	–
B. Sabadell	25	Consejeros ejecutivos, alta dirección y otros	Entre 2 y 3 anualidades	Consejo	No
B. Santander	24	Directores generales y otros	1 anualidad	Consejo	Sí
Bankia	5	Consejeros ejecutivos y miembros del comité de dirección	Dos anualidades	Consejo	Sí
Bankinter	0	–	–	–	–
BBVA	90	C. ejecutivo, alta dirección, comité de dirección y técnicos	Dos anualidades (c. ejecutivo)	Consejo	Sí
BME	8	Presidente y altos directivos	Tres anualidades (presidente)	–	No
Caixabank	57	C. delegado, directivos, especialistas y mandos intermedios	Entre dos y 6 anualidades	Consejo	No
Dia	2	Consejero delegado y director ejecutivo corporativo	1 anualidad	Consejo	Sí
Ebro Foods	2	Directivos	n/d	Consejo	Sí
Enagás	11	Consejeros ejecutivos y alta dirección	Tres anualidades (presidente)	Consejo	No
FCC	4	Vicep. segundo, c. delegado, s. general y pte. de FCC constr.	Dos anualidades	Consejo	Sí
Ferrovial	1	Alta dirección	Dos anualidades	–	No
Gamesa	23	Presidente, alta dirección y directivos	Entre 1 y 2 anualidades	Consejo	Sí
Gas Natural	26	Comité de dirección y otros directivos	Cuatro anualidades (c. delegado)	–	Sí
Grifols	94	Consejeros, directivos y empleados	Entre 2 y 5 anualidades	Consejo	No
IAG	13	Consejeros ejecutivos y directivos	Una anualidad	Consejo	Sí
Iberdrola	64	Consejeros ejecutivos y alta dirección	Cinco anualidades (presidente)	Consejo	Sí
Inditex	12	n/d	n/d	Consejo	Sí
Indra	19	Altos directivos y directivos	Entre 1 y 3 anualidades	Junta	Sí
Jazztel	3	Consejero delegado y directivos	Dos anualidades (consejero delegado)	–	No
Mapfre	n/d	n/d	n/d	Consejo	No
Mediaset	14	Alta dirección, directivos y otros	Varios tipos	Consejo	No
OHL	0	–	–	–	–
Red Eléctrica	3	Consejero ejecutivo y directores generales	1 anualidad	Consejo	Sí
Repsol	296	C. ejecutivos, miembros del comité de dirección y directivos	Tres anualidades (consejeros ejecutivos)	Consejo	Sí
Sacyr	4	Directivos	Varios tipos	–	Sí
Téc. Reunidas	3	Alta dirección	4,78 millones de euros	Consejo	No
Telefónica	55	Consejeros ejecutivos, altos directivos y otros empleados	Hasta 4 anualidades (c. ej. previos a 2006)	Consejo	Sí
Viscofán	3	Consejero ejecutivo y alta dirección	Dos anualidades	Consejo	No
TOTAL	881				

Las principales compañías españolas, incluidas en el Ibex 35, reconocen que tienen 881 trabajadores con contratos que recogen algún tipo de blindaje en caso de cese de la relación laboral, según los últimos informes de buen gobierno correspondientes a 2013 depositados en la Comisión Nacional de Mercados y Valores (CNMV) la semana pasada, que por primera vez obliga a las empresas a informar sobre esta cuestión con detalle.

Estos empleados se aseguran una salida más que digna de las empresas con estos paracaídas dorados — como se conoce en el mundo anglosajón a estos blindajes— en caso de despido o cambio de control de la sociedad. La mejora de la información que se debe incluir en los informes de buen gobierno permite que los documentos correspondientes al ejercicio 2013, cuyo plazo de presentación terminó la pasada semana, ofrezcan una fotografía más precisa de los blindajes.

Los informes no se limitan ya a dar cuenta solo de los contratos garantizados de los consejeros y altos directivos, sino que amplían el radar a mandos intermedios y demás personal cualificado por lo que la comparación con otros años resulta difícil. Además, las cotizadas detallan con más detalle las características de los blindajes pero no precisan el porcentaje que representan sobre sus plantillas. En un mercado laboral donde la última reforma permite el despido con una indemnización de 20 días y un máximo de 12 mensualidades, los contratos con estas cláusulas aseguran una remuneración mucho mayor.

### Repsol, Grifols y BBVA son las empresas que tienen más blindajes

La compañía del Ibex 35 con mayor número de trabajadores acorazados es **Repsol**. La petrolera reconoce tener en plantilla 296 empleados con blindajes entre consejeros ejecutivos, miembros del comité de dirección y directivos. En segundo lugar, en el ranking de blindajes se encuentra **Grifols** (94 casos) mientras el tercer puesto es para el **BBVA** (90).

## **Solo Bankinter, Banco Popular y OHL dicen no tener a ningún directivo con protección especial**

Solo tres empresas del selectivo dicen no contar con ningún empleado blindado; se trata de **Bankinter, Banco Popular y OHL**. Por su parte, Mapfre no da cifras en su informe acerca de cuántos directivos con este tipo de contratos dispone, aunque explica que los contratos de sus ejecutivos finalizan cuando cumplen 60 años, salvo prórrogas adicionales, y la empresa les debe abonar una indemnización variable.

## **Las indemnizaciones millonarias son acordadas por el Consejo de Administración**

La transparencia en torno a los blindajes es mejorable. En la casi totalidad de los casos —con la única excepción de Indra— el órgano que aprueba estos sistemas de indemnización es el Consejo de Administración y no la junta general de accionistas. Además, 14 empresas admiten que los administradores no informan de las cláusulas a los accionistas.

## **Bruselas aconseja que los finiquitos por despido no superen las dos anualidades**

Otro aspecto donde todavía hay recorrido de mejora es en la cuantía de las indemnizaciones. Tras el estallido de la crisis la Comisión Europea hizo pública una recomendación en abril de 2009 sobre los sistemas de remuneración de los consejeros. La Comisión consideraba necesario garantizar que los pagos por rescisión “no representen una recompensa del fracaso” y sugería que su cuantía no debería superar la cantidad equivalente a **dos anualidades** de sueldo fijo. Hay empresas que han adaptado sus sistemas de retribución a la sugerencia de Bruselas, algunas los han actualizado, pero sin carácter retroactivo, y otras han hecho oídos sordos.

En muchos casos las empresas aún aseguran indemnizaciones superiores a los dos años

Una de las empresas donde los blindajes son más elevados es **ACS**. Los contratos de seis de los miembros de la alta dirección de la constructora, incluidos los consejeros ejecutivos, contemplan indemnizaciones máximas de cinco años. En el caso del presidente de ACS, Florentino Pérez, el coste de su despido sería de tres anualidades (13,6 millones de euros según su sueldo en 2013).

Iberdrola es uno de los casos de adaptación de su política de retribución para altos directivos a la propuesta de moderación salarial de Bruselas. En 2011 la eléctrica aprobó un límite de la cuantía de la indemnización de dos anualidades. Sin embargo, esta norma tiene su excepción: el presidente y el director general actuales. Ignacio Sánchez-Galán, su principal ejecutivo, tiene derecho a cobrar tres anualidades más otras dos por comprometerse a no trabajar en la competencia. Con el último salario en la mano, el recambio en la presidencia le costaría a Iberdrola cerca de 37 millones.

También rebasan la recomendación de Bruselas los blindajes del consejero delegado de CaixaBank, Juan María Nin (seis anualidades del sueldo fijo), el del consejero delegado de Gas Natural, Rafael Vilaseca (cuatro anualidades), el del presidente de Repsol, Antonio Brufau (tres anualidades) y del consejero delegado de Abertis, Francisco Reynés (tres anualidades). Telefónica limitó en 2006 a dos anualidades la indemnización de sus consejeros ejecutivos y directivos, salvo aquellos contratos que se firmaron con anterioridad y que tienen un tope de cuatro anualidades.

Los servicios jurídicos de las compañías argumentan que la razón de ser de los contratos acorazados de los directivos tiene su origen en el Estatuto de los Trabajadores, que considera que la relación laboral entre un directivo y su empresa tiene “carácter especial” y por eso sus características se desarrollan en un real decreto del año 1985. En este texto legal se establece que si no hay un pacto previo entre la compañía y el directivo, este podrá ser despedido con una indemnización equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con un límite de seis mensualidades. Además, se fija que el empresario puede exigir al directivo que durante un determinado periodo de tiempo no fiche por otra compañía que sea competencia directa.

En 2012 se filtró que el Gobierno quería poner coto a las indemnizaciones millonarias. A finales de noviembre de ese año se aprobaron algunas modificaciones fiscales para penalizar —ligeramente— los blindajes. La medida fue menos drástica de lo que se había anunciado en un principio, pero bastó para activar la salida de varios consejeros ante el miedo de que se aprobase una medida más dura. El ex consejero delegado de Telefónica, Julio Linares, desplegó su paracaídas dorado y cobró 24,7 millones de euros, el ex número dos de Ferrovial, Joaquín Ayuso, cobró 8,1 millones, mientras que el exvicepresidente de Indra, Regino Moranchel, logró un finiquito de 9,1 millones.

La última indemnización millonaria la cobró el ex consejero delegado de FCC, Baldomero Falcones, quien firmó su salida por 7,5 millones. Estas cantidades, sin embargo, quedan lejos de los finiquitos que en su momento cobraron Ángel Corcóstegui (110 millones) y José María Amusátegui (43 millones) por abandonar el Banco Santander Central Hispano.