

Cerrando la Temporada Proxy 2022: un análisis de lo sucedido en las compañías del Ibex-35

AUTOR

**Claudia María
Morante Belgrano**

Responsable de Gobierno
Corporativo de Geogeson.

Julio 2022

A 8 de julio de 2022, podemos dar prácticamente por finalizada esta Temporada Proxy 2022, a falta de una compañía, en el marco de las Ibex-35, por celebrar su Junta¹. En un contexto económico incierto en los mercados financieros, aún en mitad de un proceso de recuperación de una crisis sanitaria global, y con una comunidad inversora cada vez más exigente, proactiva y enfocada a un mundo más sostenible a largo plazo, las agendas de los Consejos de Administración se han visto desbordadas con innumerables asuntos clave en gobierno corporativo que han impactado en esta Temporada de Juntas.

Una Temporada que, si analizamos lo sucedido en las grandes compañías cotizadas españolas, las Ibex-35², podemos afirmar que se ha caracterizado, por lo siguiente:

- Consolidación en lo que a la celebración de **Juntas híbridas** se refiere.
- Foco hacia el **ámbito retributivo**, que, aunque ya se solía encontrar entre los ámbitos más controvertidos en pasadas Temporadas de Juntas, tras la pandemia, ha adquirido incluso mayor énfasis por parte del mercado.
- **Mayor escrutinio** por parte de los inversores hacia los asuntos ESG, en concreto, hacia los asuntos **sociales (S)**, así como un mayor grado de análisis en materia de **cambio climático**.
- Mayor análisis por parte del mercado **respecto a la respuesta por parte de las compañías ante episodios de elevada disidencia** en las Juntas de Accionistas anteriores.
- Tan solo 1 propuesta del *management* no ha sido aprobada en esta Temporada de Juntas y ha sido en materia de consejeros.

A continuación, se desarrollan cada uno de los *highlights* mencionados líneas arriba, para una mejor comprensión por parte de todos los lectores:

¹ Es el caso de Inditex, cuya Junta General de Accionistas está convocada para el 12 de julio de 2022.

² Composición del Ibex-35 a 10 de junio de 2022, tras la reunión del Comité Asesor Técnico, que aprobó la inclusión de Acciona Energía y Sacyr, en reemplazo de Cie Automotive y Almirall.

Juntas Híbridas:

Si en 2021, observamos una preferencia clara por parte del mercado en la celebración de Juntas de Accionistas de manera híbrida, podemos confirmar que en esta Temporada 2022, dicha práctica se ha consolidado en el mercado español.

Tras tres Temporadas de Juntas, hemos podido comprobar cómo la crisis provocada por la COVID-19 marcó un punto de inflexión en la forma en que las compañías celebran sus Juntas. A esta cuestión de necesidad, se le agregó el pasado año la aprobación de la Ley 5/2021, de 12 de abril y la modificación del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, que también sirvió de justificación a las compañías para modificar sus regulaciones internas y acoger en sus estatutos la posibilidad de Juntas exclusivamente telemáticas. Esta normativa provocó que los proxy advisors e inversores que en principio se posicionaban en contra de Juntas exclusivamente telemáticas se desviaran de sus políticas y apoyasen las propuestas de cambios estatutarios de las cotizadas españolas.

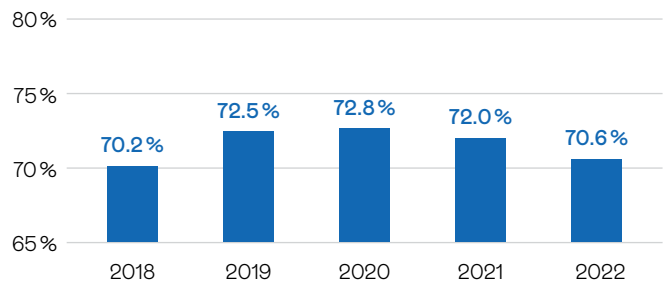
Sin embargo, a pesar de esta cuestión específica del mercado en cuanto a la celebración de Juntas exclusivamente telemáticas y el apoyo del mercado en la pasada Proxy 2021, éramos conscientes que la comunidad inversora se mantenía firme en su postura de Juntas híbridas y no únicamente virtuales. En la práctica, las compañías españolas han sabido reconocer esta buena práctica corporativa y hacerla propia. Así, el 94% de las compañías del Ibex-35 han celebrado sus Juntas de Accionistas de esta forma, es decir, dando la posibilidad a los accionistas, tanto de acudir y emitir su voto presencialmente, como de poder acudir y emitir su voto de manera remota, el mismo día de la Junta.

No es menos cierto que gran parte de las compañías, siguiendo con las cautelas derivadas de la pandemia, recomendaron en la propia convocatoria limitar en la medida de lo posible la asistencia presencial. Un 74% de las Ibex-35 han incluido recomendaciones o restricciones en sus convocatorias de Juntas, instando a los accionistas a decantarse por el sistema telemático.

Quórum de asistencia

Si observamos la evolución del quórum³ durante los últimos años apreciamos un ligero descenso en términos de quórum deliberativo⁴, el cual se ha ubicado de media en 70,6% en 2022, tras contar con una media de participación de 72,0% en 2021.

Evolución quórum deliberativo (2018-2022)



A pesar de esta disminución, cabe destacar que, en líneas generales, estamos viendo que en esta Temporada Proxy 2022 la **participación tanto de los inversores institucionales extranjeros como domésticos ha ido en aumento**. Desde nuestra perspectiva, este comportamiento positivo responde, en parte, a la aplicación de la SRDII⁵, la cual ha seguido fomentando la implicación de los inversores institucionales en el ejercicio de voto, entre otros aspectos. En el plano doméstico, cabe destacar que venimos observando una evolución positiva en lo que respecta al nivel de *stewardship*. Así, hemos visto a varios inversores domésticos ser más activos en materia de *proxy voting* (ejercicio del derecho de voto) en esta última Temporada Proxy, lo cual se evidencia con nuevos inversores confirmando que han empezado a seguir a los proxy advisors.

Sin embargo, se ha observado que el porcentaje de capital en manos del núcleo duro, que suele votar por lo general con toda su posición, ha disminuido⁶. Asimismo, de media las compañías han aumentado su autocartera (en aproximadamente 75%). Estos dos factores han influido directamente en la disminución del quórum deliberativo en las compañías del Ibex-35.

³ Los resultados, que se detallan a lo largo del documento, excluyen a ArcelorMittal, por tener su sede fuera del territorio nacional, así como los resultados de Inditex, que no ha celebrado su Junta en el momento de elaboración del presente documento.

⁴ El quórum deliberativo excluye la autocartera de las compañías, con la intención de hacer comparable el análisis de la muestra

⁵ SRDII: Shareholders Rights Directive II

⁶ Datos obtenidos a partir del análisis de la información proveniente de los Informes Anuales de Gobierno Corporativo correspondientes al ejercicio 2021.

Asuntos más controvertidos

Como no podía ser de otro modo, determinados asuntos que suelen estar entre los ámbitos de mayor controversia, no han dejado de estarlo en esta Temporada de Juntas 2022. Estos asuntos son: remuneraciones, nombramientos y reelección de consejeros, así como otros asuntos novedosos, todos ellos se detallan a continuación.

Remuneraciones

Los asuntos relativos a las remuneraciones han sido probablemente el tema estrella en una Proxy Season post-pandemia, donde los principales puntos sometidos a aprobación por parte de las compañías han estado centrados fundamentalmente en las siguientes propuestas:

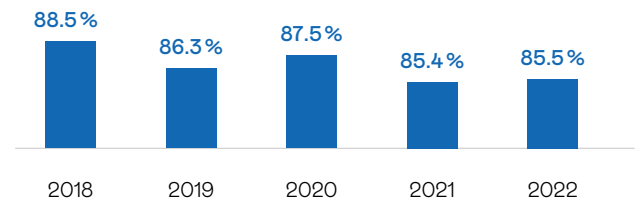
- Voto consultivo del Informe Anual de Remuneración de los Consejeros (IARC): 33 compañías.
- Aprobación de una nueva Política o modificación de la Política Vigente: 19 compañías⁷.
- Planes de Incentivo a Largo Plazo: (PILP) 8 compañías.

En menor medida, ha habido un número de compañías que han llevado otros asuntos en materia retributiva, como son los relativos a la entrega de acciones, el nivel máximo de retribución variable o la aprobación de la retribución máxima anual de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, entre otros.

Es de especial interés, ahondar en las primeras tres propuestas, por ser las que año tras año, resultan ser las más controvertidas y a las que mayor énfasis le ponen los accionistas en las Juntas Generales de Accionistas (JGA). El balance es el siguiente:

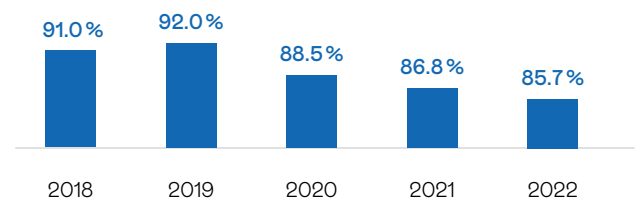
- El nivel de **apoyo medio al IARC** se ha situado en **85,5%**, mostrando un comportamiento relativamente similar al del ejercicio anterior, pero un nivel de soporte con tendencia decreciente, si lo analizamos desde 2018, donde el nivel de apoyo medio se situó en 88,5%, evidenciando, entre otras cuestiones, como el mercado se ha vuelto cada vez más exigente en materia retributiva.

Evolución media de apoyo: IARC



- El nivel de **apoyo medio a la Política de Remuneraciones** cayó ligeramente de 86,8% en 2021 a **85,7% en 2022** y, al igual que en el caso del IARC, ha tenido un nivel de apoyo decreciente en los últimos 5 años (91,0% de media de apoyo en 2018).

Evolución media de apoyo: Política de Remuneraciones

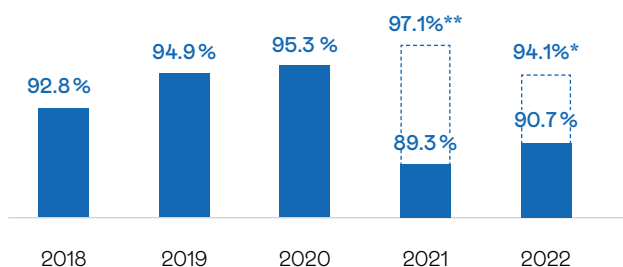


En este ámbito, y como se mencionó con anterioridad, merece la pena destacar que este 2022, dos compañías han sometido a aprobación una adaptación de la Política a las novedades legislativas. Si bien se podía esperar que los inversores y proxy advisors vieran esta oportunidad de modificación del texto como una oportunidad perfecta para introducir otros cambios demandados por el mercado con anterioridad, por el contrario, hemos visto como estos puntos han recibido un apoyo generalizado. Un apoyo, incluso en los casos en los que la Política marco que se estaba sometiendo a cambios únicamente normativos contenía prácticas que no se consideran acorde a los estándares internacionales y que en su aprobación anterior habían sido penalizadas. Esto ha puesto de manifiesto que **el mercado ha sabido separar sus preocupaciones en materia retributiva de las modificaciones normativas**, mostrando en estos casos su penalización a las compañías en los informes anuales retributivos.

⁷ Cabe destacar que adicionalmente 2 compañías han sometido a aprobación la adaptación de su Política a las novedades legislativas.

→ Por último, observamos cómo las 8 compañías que sometieron a aprobación su **Plan de Incentivos a Largo Plazo**⁸ como punto separado en el orden del día, obtuvieron un nivel medio de apoyo de 90,7%. En relación con 2018, estos resultados muestran, contrariamente a lo mostrado en los otros dos puntos, una tendencia al alza en lo que a nivel de apoyo se refiere (92,8% en 2018) mostrando que los accionistas y los proxy advisors se encuentran cómodos con los detalles aportados por las compañías en relación con sus planes de incentivos de largo plazo, y en definitiva, que valoran muy positivamente que las compañías cuenten con planes a largo plazo y los sometan como puntos separados.

Evolución media de apoyo: PILP



En términos generales, cabe destacar que el mayor escrutinio por parte de los accionistas se ha centrado, por un lado, en algunos aspectos que ya venimos observando desde hace unos años y que, por tanto, podríamos catalogarlos como **aspectos recurrentes**. Dentro de este grupo se encuentran:

- las penalizaciones por una **falta de alineación en el pay for performance**;
- la **falta** de divulgación clara de las **métricas, pesos y targets** de los incentivos;
- los **pagos por terminación de contratos** considerados, en muchos casos, **excesivos**, dado que contemplan pagos de 2 anualidades de la retribución total (fija más variable anual), más otro importe adicional por pactos de no competencia;
- la **falta** de información en relación con las **cláusulas de recobro o clawback**, al no detallarse el periodo de aplicación, o los motivos por los cuales se aplican dichas cláusulas, y;

→ la **falta de alineación** entre la **experiencia de los consejeros ejecutivos y la experiencia de los accionistas**. Esta falta de alineación se refiere, entre otros, al pago de incentivos variables o pagos discrecionales a los consejeros ejecutivos, en momentos en los que, por ejemplo, el precio de la acción ha experimentado una caída sustancial durante el mismo periodo, o la compañía no ha podido hacer frente al pago de dividendos a los accionistas.

Por otro lado, cabe resaltar que también hemos identificado en esta Temporada Proxy 2022 algunos **asuntos más novedosos**, que si bien en muchos casos, la falta de alineación por parte de la compañía no ha sido objeto de penalización directa por el mercado, sí que lo hemos identificado como cuestionamientos frecuentes en las actividades de diálogo entre los inversores institucionales y proxy advisors, con los emisores. Entre los aspectos más novedosos, se encuentran:

- La falta de inclusión o la falta de asignación de un peso razonable de las **métricas ESG**, tanto en los incentivos anuales como plurianuales.
- Los pagos en relación con la métrica más común incluida en los planes de incentivos a largo plazo en las compañías nacionales, **“TSR relativo”**, cuando éste se encuentra por debajo de la mediana.
- La existencia de **Planes de Incentivo a Largo Plazo no alineados con el mercado**, ya sea porque el periodo de medición es muy corto, porque las métricas no son lo suficientemente retadoras, o los pesos no son los adecuados.
- Más exigencias en materia de **aportación a Planes de pensiones**.
- La falta de acción ante un **elevado nivel de disidencia**. Este punto será objeto de mayor análisis más adelante.

⁸ Notas explicativas del gráfico “Evolución del promedio de apoyo: PILP”:

* 2022: Media de soporte si se elimina el efecto de 1 compañía cuyo PILP obtuvo 61,1% de apoyo (y recomendación negativa de ISS y GL).

** 2021: Media de soporte si se elimina el efecto de 2 compañías cuyos PILP obtuvieron un nivel de apoyo inferior dado que por política uno de sus accionistas significativos se abstiene de votar en los puntos de retribución.

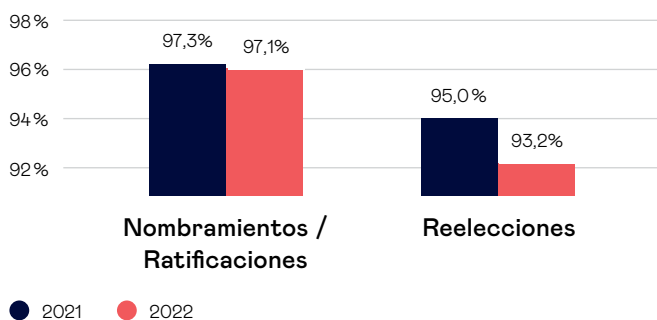
Nombramientos y reelección de consejeros

En materia de estructura y composición de los Consejos de Administración, los aspectos más relevantes para el mercado continúan siendo los asuntos tradicionales en materia de buen gobierno corporativo, es decir, independencia, responsabilidad y diversidad. Sin embargo, estos asuntos, al igual que la comunidad inversora, han evolucionado, convirtiéndose en principios cada vez más exigentes:

- Una mayor independencia en el Consejo, asociada a la separación de cargos entre el presidente y CEO, la presidencia independiente, la existencia de un Lead Independent Director (LID), también denominado, Consejero Independiente Coordinador (CIC), y un 100% de independencia en las comisiones clave; auditoría, nombramiento y retribuciones.
- Una mayor responsabilidad y *accountability* del órgano administrativo, entendida como el deber de diligencia debida asociado a los consejeros, su responsabilidad por la gestión social y medioambiental, y su respuesta ante preocupaciones o ante un elevado nivel de disidencia en la JGA por parte del mercado.
- Un término más amplio de diversidad, entendida en todo su conjunto, desde la diversidad de género, hasta la diversidad de etnia, de conocimientos y experiencia, de edad y de entorno geográfico de los propios consejeros.

Estas cuestiones se han visto reflejadas en los nombramientos y reelecciones de los consejeros durante esta Temporada Proxy 2022.

Nivel medio de apoyo: 2022 vs 2021



Así, en 2022 se han producido 51 nuevos nombramientos/ratificaciones en las compañías del Ibex-35 a propuesta del *management*, que han obtenido una media de apoyo del 97,1%, en comparación con las 29 (se excluye a Almirall por no hacer públicos sus resultados en Junta) resoluciones

relativas a nombramientos/ratificaciones que se sometieron a aprobación en 2021, y que obtuvieron una media de 97,3% de votos a favor. Asimismo, en 2022 se han producido 90 reelecciones, con una media de apoyo de 93,2% vs 86 propuestas de este tipo sometidas a aprobación en 2021, con una media de apoyo de 95,0%, registrando un descenso de casi dos puntos porcentuales

Este ligero descenso en el apoyo de los accionistas encuentra su explicación, entre otros, en una comunidad inversora cada vez más exigente, que de manera generalizada ha ido penalizando a los consejeros por falta de una adecuada gestión social o medioambiental, la falta de independencia en el consejo o en sus comisiones, la falta de diversidad en términos generales (siendo la falta de diversidad de género la más penalizada), la desalineación de la estructura retributiva con las expectativas del mercado, o incluso la falta de respuesta ante una disidencia elevada en Juntas anteriores (este punto se detallará más adelante).

Por último, en relación con el ámbito del Consejo, es importante resaltar que ha habido una compañía del Ibex-35 que no ha logrado aprobar una propuesta de reelección de una consejera independiente en esta Temporada Proxy 2022. Esta misma compañía ha visto como tras la JGA, 4 consejeros independientes han sido cesados, con un 53,06% de apoyo. Tanto la falta de aprobación en la reelección de esta consejera como el cese de los otros 4 consejeros, responden a la propuesta de un accionista significativo, que recibió el apoyo de otros dos accionistas significativos.

Ámbitos novedosos en esta Temporada Proxy:

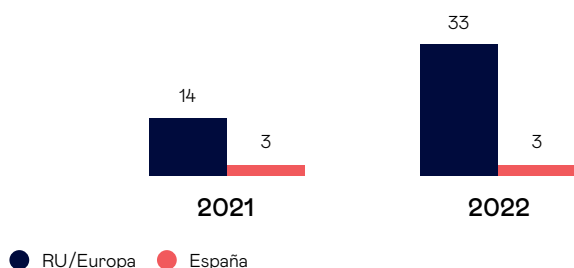
Say on Climate:

La primera propuesta relativa al *Say on Climate* se remonta al año 2020, cuando AENA lleva este punto como orden del día, en su Junta de Accionistas, tras la petición formulada por uno de sus accionistas de referencia, The Childrens Investment Fund (TCI), fondo británico activista en los asuntos de cambio climático.

A partir de ese momento, hemos observado como, tanto en España, como en Europa, se han ido sometiendo a aprobación un número creciente de propuestas de este tipo. En concreto, en España únicamente se han observado tres propuestas en materia de cambio climático, al igual que en 2021, mientras que, en otros países europeos se

ha observado un crecimiento exponencial, pasando de 14 propuestas en 2021 a 33 en este 2022⁹ (+135,7%), poniendo de manifiesto que aún nos queda un largo camino por recorrer en esta materia.

Número de propuestas “Say on Climate” emitidas



Dentro de los asuntos de cambio climático, que se han sometido a aprobación en las Juntas de Accionistas españolas y europeas, las propuestas más frecuentes suelen estar asociadas a:

- Plan anual de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI);
- Plan de transición / de acción climática

Las principales razones que están llevando a los proxy advisors e inversores institucionales apoyar las propuestas en este ámbito son:

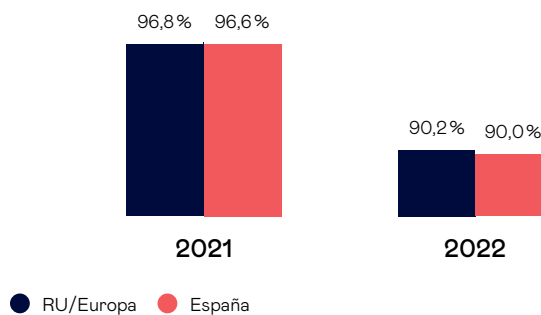
- El alineamiento con el estándar TCFD¹⁰
- Objetivos de reducción de Gases de efecto invernadero (GEI) relacionados con los alcances 1,2 y 3
- Alineamiento con el Acuerdo de París
- Certificación por un tercero de que los objetivos están basados en datos científicos
- Compromiso para ser “Net Zero” en el año 2050
- Compromiso por parte de la compañía para informar sobre la implementación de su plan de lucha contra el Cambio Climático en años siguientes.

En España, observamos que, en esta Temporada de Juntas, estas propuestas han sido aprobadas por los accionistas con un promedio de voto a favor de un 90,0%, evidenciando el apoyo generalizado de la comunidad inversora, aunque en términos relativos con respecto a 2021, el nivel de apoyo ha caído más de 6 puntos porcentuales. En cuanto a los proxy

advisors, ISS, a diferencia de Glass Lewis que ha emitido sus recomendaciones de manera heterogénea, ha mantenido una postura de apoyo y recomendación positiva a las tres propuestas de las distintas compañías españolas.

En el mercado internacional europeo, el comportamiento ha sido similar. Al analizar el nivel de soporte obtenido en este tipo de propuestas de cambio climático, en la Temporada Proxy 2022, se observa que, tanto en el Reino Unido, como en el resto de Europa, están recibiendo más oposición que en el ejercicio 2021, lo que nos lleva a concluir que los inversores están siendo cada vez más analíticos con estas propuestas, y que **el mero hecho de que la compañía someta este tipo de propuestas no es garantía para recibir el apoyo por parte del mercado.**

Nivel de soporte medio: “Say on Climate”



Impacto recibido por los consejeros ante un alto nivel de disidencia en la JGA 2021

Ya en la Temporada pasada 2021 hablábamos de un nuevo reto para los Consejos de Administración, relativo a cómo afrontar los elevados niveles de disidencia de Juntas celebradas en ejercicio anteriores.

En dicha Temporada 2021 se apuntó sobre la necesidad de que las compañías con un elevado nivel de disidencia en cualquier punto del orden del día, preparasen un plan de acción específico para reducirlo, indicando en sus políticas e informes anuales los cambios realizados en sus estrategias, con motivo de dicha disidencia.

En esta Temporada Proxy 2022 hemos podido comprobar cómo estos nuevos retos se han materializado y cómo ha impactado en las Juntas de Accionistas.

En concreto, los proxy advisors de referencia, así como muchos inversores ya indican en sus políticas, que la falta de

⁹ Estos datos son los resultados públicos disponibles a fecha de cierre de este informe.

¹⁰ Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

respuesta por parte de la compañía ante elevados niveles de disidencia puede conllevar el voto en contra del presidente del consejo, del presidente del comité de retribuciones, de otros miembros del Consejo que puedan ser responsables del ámbito de preocupación, o incluso, en ausencia de la opción de recomendar en contra de consejeros (por falta de nombramientos o reelecciones), podrán recomendar un voto en contra del informe o memoria anual y/o de las cuentas.

Al analizar lo ocurrido en esta Temporada de Juntas en las cotizadas españolas, tenemos que trasladarnos a ver aquellas compañías que obtuvieron elevado nivel de disidencia en la Temporada de Juntas 2021, para ver que ha ocurrido en 2022. En este sentido observamos lo siguiente:

- En 2021, un total de 9 compañías del Ibex-35 recibieron un voto en contra superior al 20% en materia de gobierno corporativo⁹.
- Tras analizar el comportamiento de voto de los inversores institucionales en esta Temporada de Juntas 2022, hemos visto inversores como Legal & General Investment Management, Allianz Global Investors, Candriam, o Florida State Board of Administration, entre otros, que se han manifestado votando en contra de algunas resoluciones propuestas por las cotizadas españolas bajo la justificación de que las compañías no habían abordado el elevado nivel de disidencia manifestado en la junta anterior.
- Merece la pena destacar que estas penalizaciones se extienden más allá del ámbito en sí de preocupación, esto es, por ejemplo:
 - inversores que manifestaron sus preocupaciones en Juntas pasadas en materia retributiva, este 2022 han votado en contra no solo de puntos retributivos, si no también de puntos relativos al Consejo, mostrando que cuando existe una disidencia elevada que no ha sido abordada responsabilizarán a los propios consejeros en sus nombramientos y reelecciones.
- Asimismo, hemos visto como compañías que obtuvieron en 2021 una disidencia elevada y se han esforzado por dar respuesta al mercado, ejecutando planes de

acción coherentes, con medidas tangibles y haciendo un *disclosure* adecuado, han obtenido el apoyo de los inversores y proxy advisors en esta Junta 2022.

Perspectivas a futuro:

- La Temporada Proxy 2022 se ha caracterizado por la consolidación de determinadas prácticas adoptadas por las compañías durante la pandemia, como es el caso de la celebración de **Juntas híbridas**. Esperamos que estas prácticas, que podrían ser consideradas *best practice*, se sigan desarrollando durante las Temporadas de Juntas venideras.
- En cuanto a la **participación de accionistas** en las Juntas de Accionistas, hemos observado una actividad creciente por parte de inversores institucionales **domésticos** en la Temporada Proxy 2022. Esperamos que este **nivel de *stewardship* siga acrecentándose** en el futuro.
- Esperamos que los **asuntos retributivos** continúen en el foco de los inversores institucionales en esta era post-pandemia, haciendo hincapié en la relevancia de que los sistemas de **remuneración de ejecutivos vayan acorde al desempeño de la compañía, y alineados con la experiencia de otros grupos de interés**, como pueden ser los accionistas, o los empleados. En este contexto, esperamos un creciente escrutinio en asuntos como:
 - La incorporación de las **métricas ESG**, tanto en los incentivos de corto plazo, como en los de largo plazo, que sean objetivos y cuantificables, así como que cuenten con una adecuada ponderación.
 - Una creciente relevancia de la contribución anual de las compañías en relación con los **planes de pensión de los ejecutivos**, donde se hará hincapié en el porcentaje que éste representa de la retribución y en la base sobre la que se calcula.
 - El nivel de **transparencia**, como mínimo ex post, en relación con las **métricas** de desempeño, su **ponderación** y su **nivel de cumplimiento** se convertirán en un “*must*” para el mercado.

⁹ Estos datos son los resultados públicos disponibles a fecha de cierre de este informe.

¹⁰ Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

¹¹ Estos son los asuntos relativos a nombramientos y reelecciones de consejeros; y retribuciones.

- En relación con las propuestas relativas a **consejeros**, esperamos que los asuntos relativos a **independencia** (mínimo un 50% en el Consejo) y diversidad de **género** (mínimo un 30% de mujeres), constituyan elementos base para el apoyo o no de propuestas de nombramientos y/o reelección de consejeros. La ausencia de cumplimiento de estos parámetros por parte de la compañía llevará a los proxy advisors y accionistas a recomendar y/o votar en contra de quien preside la Comisión de Nombramientos.
- Asimismo, en relación con los consejeros, cabe destacar el creciente peso que el mercado está otorgando a la existencia de una **Matriz de Competencias**, como herramienta para identificar las competencias y habilidades existentes en el seno del Consejo y de las Comisiones, así como los potenciales *gaps* de conocimientos, competencias, etc, en relación con las prioridades estratégicas de la compañía.
- Las propuestas relativas a acción climática "**Say on Climate**" continuarán su tendencia creciente en las próximas Temporadas de Juntas, no sólo en España, si no a nivel mundial; si bien, se espera que a diferencia de lo que se veía al inicio, los accionistas sean más críticos al respecto, y analicen cada propuesta caso por caso. Se espera que las propuestas que se lleven a las Juntas continúen siendo mayoritariamente relativas a las votaciones consultivas a los planes de reducción de emisiones de GEI y/o estrategias climáticas.
- Para aquellas compañías que hayan recibido un **elevado nivel de disidencia** en esta Temporada de Juntas 2022, en especial en propuestas relativas a **remuneraciones**, el mercado esperará ver una respuesta por parte de dichas compañías. Dicha respuesta contempla abordar un plan de acción que deje constancia que la compañía se ha hecho eco de las preocupaciones manifestadas por el mercado y ha actuado en consecuencia. La falta de respuesta por parte de la compañía podrá llevar al mercado a penalizar otros puntos del orden del día que se sometan a aprobación en la Temporada de Juntas 2023, como son las reelecciones de consejeros, pudiendo penalizar al consejero/a que presida la Comisión de Nombramientos o Retribuciones, o en su defecto, a algún miembro de las mismas, o incluso al presidente del Consejo.