

XVI ENCUENTRO DEL COMITÉ SOBRE EL CAPITAL DE LOS TRABAJADORES: PASEMOS AL LARGO PLAZO.

Los días 16 y 17 de octubre se celebró en Washington DC el XVI Encuentro Anual del Comité sobre el Capital de los Trabajadores, en el que participó CCOO, y estuvo centrado, principalmente, en la orientación a largo plazo de las políticas de inversión del ahorro de los trabajadores con el objeto de contribuir a la sostenibilidad de las empresas a la vez que cumplir con los objetivos de prestación establecidos en los diferentes instrumentos de previsión social complementaria.

Al encuentro asistió Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI. En su intervención insistió en la importancia del capital de los trabajadores y en las campañas que a través de él se pueden hacer con el objeto de tener una herramienta de acción sindical más que nos permita crear un modelo nuevo de inversión centrado en el largo plazo. Destacó que esta propuesta ya no viene únicamente de las organizaciones sindicales, como así muestra el apoyo del G-20 a la iniciativa de la OCDE de orientar la inversión institucional al largo plazo y la sostenibilidad (inversiones en infraestructuras y energías renovables). La desigualdad ha aumentado en el mundo y es necesario reorientar las políticas y fomentar los derechos de los trabajadores en las políticas de inversión. El ratio entre la retribución de los primeros ejecutivos de las empresas con respecto al salario del trabajador medio ha aumentado. Actualmente hay un amplio rango –como ejemplo de ello se comentaron los casos de Francia (104) ó EEUU (354).

En el primer panel *Inversión a largo plazo y reforma del mercado financiero*, se debatió sobre el estado de las reformas realizadas hasta la fecha, y se concluyó que las políticas estaban muy orientadas a salvar el sector financiero, sin afrontar el problema de la economía real; es decir que las reformas se orienten a resituar al sector al servicio de la economía real y para ello también es necesario revisar los modelos de negocio de estas entidades. Ante esta falta de respuesta de las instituciones, una vía clara de actuación e influencia se ha de realizar desde el capital de los trabajadores, instrumentado fundamentalmente a través de fondos de pensiones en los diferentes sistemas de empleo. El fondo de pensiones de los empleados públicos de California CalPERS comentó su experiencia en este sentido, a través de sus políticas orientadas en el buen gobierno, el medioambiente (para afrontar el cambio climático y la escasez de recursos naturales como el agua) y el diálogo con las empresas (para mejorar las condiciones laborales de miles de trabajadores –Wal-Mart-).

El segundo panel *Orientación de las relaciones financieras al largo plazo*, trató cuestiones sobre los altos costes de las comisiones, que en ocasiones generaban ingresos sustanciosos a entidades financieras, mientras que en el mismo periodo, los inversores tenían pérdidas una vez descontadas las mismas. También se mencionó un estudio de la Universidad de Harvard en el que se consideraba que si no se es consumidor o productor de *commodities* (materias primas), lo que realmente se está haciendo, como inversor, es especular. Otras experiencias mostraron que complejos productos estructurados que contenían *commodities* han resultado ser caros y con resultados negativos; mientras que experiencias relacionadas con la exposición a las acciones de empresas que actúan en estos sectores, han dado mejor resultado y han cumplido mejor con el objetivo de estar expuesto a las *commodities*.



BOLETÍN ISR

Edición N°8 – Noviembre 2013

Se valoró positivamente la Tasa sobre las Transacciones Financieras por su efecto desincentivador del *High Frequency Trading* (Negociación de Alta Frecuencia), por el que se puede sacar rentabilidad, pero es discutible su aplicación a la inversión responsable (la diferencia en microsegundos en acceder a la información plantea cuestiones éticas importantes; así como la creación de equipos cada vez más grandes y sofisticados dedicados únicamente a ello; generando una actividad económica alejada de la economía real).

Por último, se destacó la importancia de la comunicación con los gestores. Es de interés, que en el diálogo que se establezca con ellos, se reorienten los temas al largo plazo (por ejemplo, preguntando sobre los nuevos valores que se adquieren y su relación con la futura performance del fondo en los próximos 5-8 años).

El tercer panel dedicado a las *Inversiones para un futuro sostenible*, se debatió sobre las inversiones en renovables en Norteamérica y Europa del Norte y de la oportunidad perdida en mercados como España y los riesgos regulatorios relacionados. Este tipo de inversiones están dando primas interesantes de liquidez que permiten construcción de flujos de caja y además presentan una baja correlación con la renta variable. No obstante este tipo de inversiones necesitan un conocimiento experto y recursos dedicadas a ellas que son significativos, también pueden presentar algunos riesgos que han de ser adecuadamente entendidos y evaluados. En este sentido se está colaborando con la iniciativa *Carbon Disclosure Project* y otros inversores. Se puede estar en diferentes tipos de activo (bonos verdes, acciones, capital riesgo...). Otras cuestiones que surgieron es la falta de historial de este tipo de inversiones, de proyectos y de gestores; la imposibilidad de invertir a escala...

De los bonos verdes hay un porcentaje importante que tiene la categoría de *grado de inversión*. China, Reino Unido y Francia emiten bonos, pero el máximo emisor es el Banco Mundial. Como impedimentos para el desarrollo de este tipo de activos sostenibles se mencionaron, entre otros, los mandatos a corto plazo, el mantenimiento de los estilos de inversión habituales por parte de gestores y consultores, la ausencia de productos de energía limpia y la falta de demanda de los propietarios de activos.

El cuarto panel *Organización de recursos para la organización efectiva de estrategias del capital de los trabajadores* destacó que los fondos de pensiones deben evitar el corto plazo y dar pequeños pasos en organizar mejor los recursos, ejercer el deber fiduciario y realizar campañas (trabajo precario, derechos de los trabajadores, retribución de directivos, regulación de mercados financieros...). Hay que utilizar las Líneas Directrices de la OCDE -a pesar de ser un accionista minoritario, se tiene responsabilidad como se ha podido ver recientemente en el caso del Fondo Noruego-.

El último panel se centro en la *Propiedad Activa*. Según la experiencia de TUC (*Trades Union Congress*, Reino Unido), la crisis ha ayudado a entender el *engagement* o diálogo con las empresas (campañas de UNISON contra el capital riesgo y su efecto sobre el empleo en 2007-2008, arenas bituminosas en Canadá...). Se ha establecido un grupo de colaboración sindical, en 2013, en el ámbito del capital de los trabajadores. Las ventajas que ofrece su creación son una mayor efectividad, un menor coste y una sola voz en los mercados. Todos los fondos del capital de los trabajadores son bienvenidos, así como también otros que acepten las directrices establecidas (para más información se puede consultar la página Web del TUC). La consultora PIRC en colabora en todo el proceso de voto. Por ejemplo, en materia de retribución de ejecutivos se vota en contra de las retribuciones que superan 20 veces



BOLETÍN ISR

Edición Nº8 – Noviembre 2013

el salario de los trabajadores. Se vota también contra los incentivos que no consideran igual a todo el colectivo (igualdad de oportunidades). Todos los fondos tienen la misma representatividad (1 voto) y las decisiones se toman por consenso –los fondos se pueden salir de algún voto-. Los próximos pasos a dar: alcanzar más fondos (los grandes pagan 6.000 libras; los pequeños 2.000).

AFL-CIO comentó la reciente campaña del CWC en apoyo de la SEC (el equivalente a la CNMV en España) para la publicación de la relación de la retribución del CEO de las empresas con respecto al trabajador mediano de las mismas (incluidos los trabajadores en el extranjero). La diferencia en EEUU ha pasado de 42 en los años 80 a 354 en 2010.

Se valoró el avance en el ejercicio de derechos políticos. Hoy se ganan votaciones que hace años eran inimaginables.

EL COMITÉ SOBRE EL CAPITAL DE LOS TRABAJADORES (CWC) ANUNCIA LA PUBLICACIÓN DEL ESTUDIO SOBRE EL VOTO DELEGADO 2013.

El CWC es una red sindical internacional, en la que colaboran CCOO y UGT, que promueve la Inversión Socialmente Responsable como herramienta para la mejora en las condiciones socio-laborales, medioambientales y de buen gobierno de las empresas.

El Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), CCOO y UGT anuncian el lanzamiento del Estudio Mundial sobre el Voto Delegado en 2013, que comprende un informe y un sitio Web interactivo para que los inversores socialmente responsables puedan supervisar y controlar cómo se han ejercido los derechos políticos inherentes a los valores integrados en los diferentes instrumentos de la previsión social complementaria del sistema de empleo (fondos de pensiones, mutualidades de previsión social empresarial) que estén delegados en sus entidades gestoras. En este sentido, las comisiones de control o las juntas directivas de las entidades de previsión social complementaria del sistema de empleo que no ejerzan el voto directamente en las juntas de accionistas, cuentan con una herramienta de gran utilidad para controlar y supervisar el voto delegado, tanto de empresas españolas como extranjeras.

En esta tercera edición, se incluye un informe y un sitio Web interactivo (<http://www.workerscapital.org/proxyreview>) que recopila las votaciones clave analizadas desde 2011. Este proyecto es una colaboración entre el Comité sobre el Capital de los Trabajadores y organizaciones sindicales y entidades socialmente responsable de diferentes países: Australian Council of Super Investors (Australia), Shareholder Association for Research and Education (Canadá); Eumedion (Holanda), Government Employees Pension Fund (Sudáfrica), CCOO y UGT (España), Fondation Ethos (Suiza), Trades Union Congress y PIRC (Reino Unido) y American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (EE.UU).



BOLETÍN ISR

Edición Nº8 – Noviembre 2013

COMITÉ SOBRE EL CAPITAL DE LOS TRABAJADORES (CWC): CAMPAÑA A FAVOR DE LA TRANSPARENCIA Y LA EQUIDAD EN LA RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS EJECUTIVOS EN EEUU.

Os trasladamos la campaña que está coordinando el CWC en la que se solicita que las empresas de EEUU publiquen información relativa al ratio retribución CEO / salario mediano trabajador de la empresa. Este ratio ha pasado en EEUU de 42 veces en los años 80 a 354 en 2013 (empresas del S&P 500).

¿Por qué es importante participar en esta iniciativa?

Las medidas de gobierno corporativo que empiezan en un país, en este caso en EEUU, suelen tener una posterior implementación en el resto de países. Como ejemplo de ello, tenemos el caso de la votación consultiva o vinculante sobre la política retributiva del consejo, la diversidad del consejo o el límite de mandato de consejeros independientes. Cuestiones que empiezan siendo recomendaciones, acaban siendo reguladas.

Por ello os animamos a que participéis en esta campaña que esta siendo coordinada por el Comité sobre el Capital de los Trabajadores, en el que participamos CCOO y UGT. Podéis obtener más información sobre el CWC en:

<http://es.workerscapital.org/who/>

Podéis contactar, en castellano, con Hugues Létourneau, responsable de la campaña del CWC. A todos los que participéis, os pedimos que nos lo comunicéis para que podamos realizar una valoración del resultado de la campaña en España.

En los documentos adjuntos encontraréis la carta a enviar firmada a la SEC (en castellano y en inglés).

Comunicado del CWC:

Estimados compañeros y compañeras,

La Securities and Exchange Commission (SEC) de EEUU (la CNMV de EEUU) ha abierto un periodo de recogida de comentarios y observaciones sobre la "*pay ratio disclosure*", una medida que exigiría a las compañías estadounidenses a revelar la relación que existe entre la retribución de los consejeros ejecutivos y el salario mediano del trabajador en la empresa. El *Etablissement du Régime Additionnel de la Fonction Publique* (ERAFP) en Francia y Batirente y SHARE (Canadá) - con la coordinación del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) - han preparado una carta conjunta a favor de la publicación de esta información. Esta carta está publicada en el Clearinghouse de la iniciativa *Principles for Responsible Investment (PRI)* y en el sitio Web de *Responsible-investor.com* (6 de noviembre). La carta conjunta explica por qué los inversores internacionales con participaciones en Estados Unidos están a favor del "*pay ratio disclosure*". Fondos estadounidenses como NYCERS, CalPERS y CalSTRS ya han expresado públicamente su apoyo a favor de la medida. El CWC recomienda a todos los miembros interesados a firmar



BOLETÍN ISR

Edición N°8 – Noviembre 2013

esta carta conjunta a responder a este correo electrónico; el CWC coordinará la campaña. La fecha límite para firmar la carta es el 27 de noviembre.

Gracias y saludos!

Hugues Létourneau

Program Officer / Agent de programme / Oficial de programa

Global Unions Committee on Workers Capital (CWC)
SHARE - Shareholder Association for Research & Education
Suite 1200 - 1166 Alberni St. Vancouver, BC V6E 3Z3, Canada
(tel) [+1.604.695.2038](tel:+16046952038)
(fax) [+1.604.408.2525](tel:+16044082525)
(email) hletourneau@share.ca
www.share.ca; www.workerscapital.org

