Septiembre 2026

6ª Edición: Observatorio de Remuneraciones en España



La retribución de los consejeros ejecutivos

Radiografía de las cotizadas españolas, comportamiento del mercado y recomendaciones a futuro

Georgeson

Part of the Computershare Group

Agenda

1	Introducción
2	Principales hallazgos
3	Relevancia del *benchmark* retributivo
4	Temporada de Juntas 2026 a nivel internacional
5	Temporada de Juntas 2026 en España
6	Recomendaciones de cara a la próxima Temporada de Juntas 2027

Georgeson
Part of the Computershare Group

1. Introducción

1. Introducción

La Temporada de Juntas 2026 ha vuelto a poner las cuestiones retributivas en el centro de la atención de inversores y otros grupos de interés, consolidándose como uno de los ámbitos de mayor escrutinio por parte del mercado.

En esta **6º edición del Observatorio de retribuciones de consejeros ejecutivos elaborado por Georgeson**, se presentan las principales conclusiones y resultados de la temporada de juntas 2026, ofreciendo una visión detallada de las expectativas, inquietudes y prioridades de los inversores institucionales y de los principales proxy advisors internacionales (PADV) respecto a las compañías cotizadas españolas.



Novedad:

A NIVEL INTERNACIONAL

Se ha ampliado la visión internacional a cinco mercados europeos, añadiendo Francia y Alemania.

A NIVEL NACIONAL

Se incorpora un nuevo capítulo con el que Georgeson anima a las compañías españolas a reflexionar sobre un aspecto de especial relevancia para maximizar el respaldo de accionistas y proxy advisors a las retribuciones de sus consejeros: la definición y adecuada utilización del *benchmark* retributivo.

1.1. Premisas de partida y metodología

El presente estudio se ha elaborado a partir de información pública, así como a partir del conocimiento que tiene Georgeson como experto en materia retributiva y proveedor de servicios de asesoramiento de las grandes cotizadas a nivel global.

Para la elaboración de esta edición, se han tomado como muestra los siguientes grupos de comparables:

A NIVEL NACIONAL

Compañías pertenecientes al índice IBEX-35 y al IBEX-Medium Cap (IBEX-MC).

Las compañías seleccionadas para cada ejercicio son las que componían los índices a final de cada Temporada de Juntas*.

A NIVEL INTERNACIONAL

Compañías pertenecientes a los índices de referencia, en los siguientes mercados europeos: Reino Unido (FTSE 100), Italia (FTSE MIB), Alemania (DAX) y Francia (CAC 40).

El informe se estructura en **tres grandes bloques**, en los que se analizan en profundidad los siguientes asuntos:

- Relevancia del *benchmark* retributivo
- Temporada de Juntas 2026 a nivel internacional
- Temporada de Juntas 2026 en España

Tras este análisis, se plantean una serie de **recomendaciones** que, desde la experiencia de Georgeson, pueden servir de guía a las cotizadas españolas en la mejora continua de sus modelos retributivos.



* En el caso de 2026, se ha tomado su composición a fecha 15 de julio de 2026, excluyendo aquellas compañías que no tienen su sede social en España.

2. Principales hallazgos

2. Principales hallazgos

Los resultados de la presente investigación confirman que la remuneración de los ejecutivos continúa siendo una de las materias más sensibles en el ámbito del gobierno corporativo, con un giro de perspectiva: el debate ya no gira únicamente en torno a cuánto se paga, sino a la calidad del modelo retributivo, la solidez de su diseño y la transparencia con la que se explica su funcionamiento.

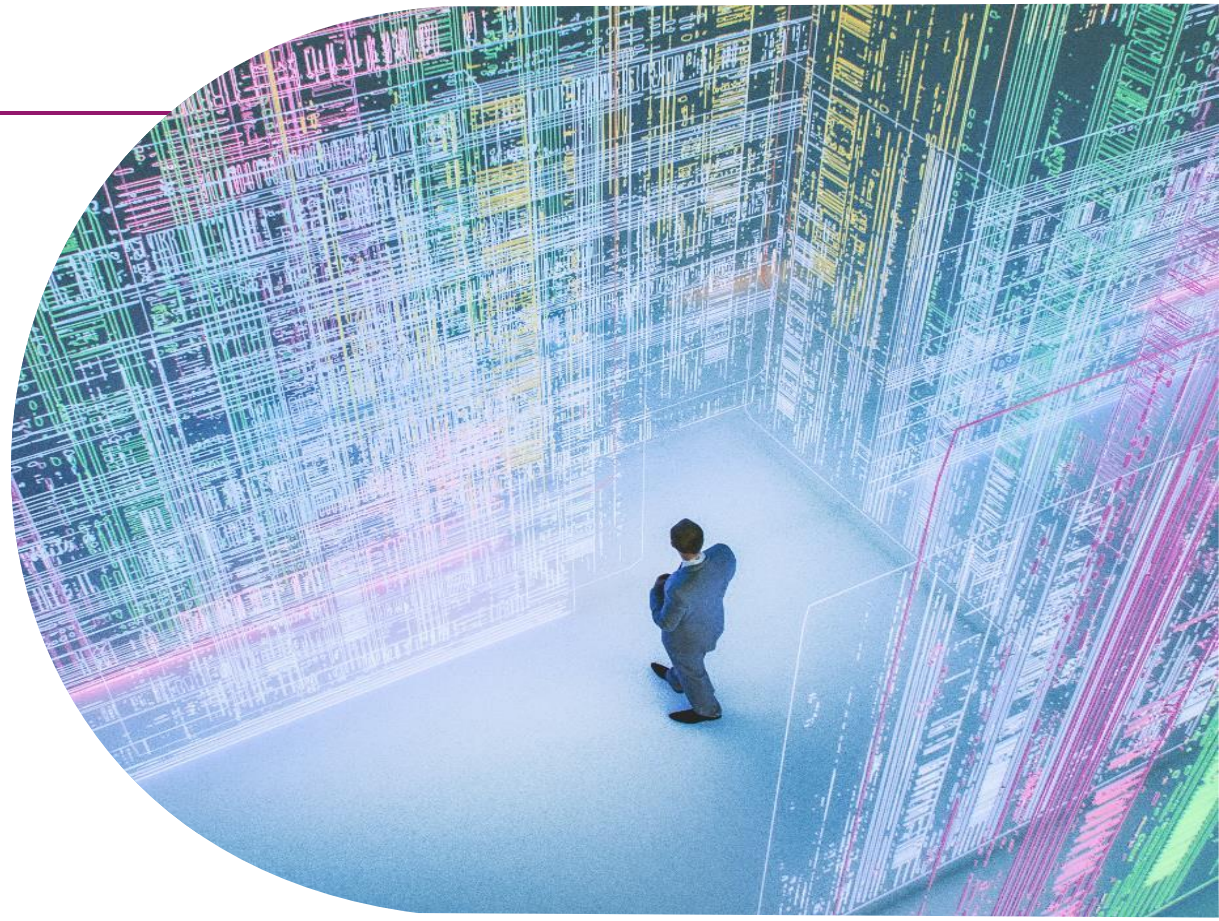
A continuación, se presentan los **principales hallazgos de esta 6ª edición del Observatorio de remuneraciones**:

En relación con la relevancia del *benchmark* retributivo

La experiencia de las últimas temporadas de juntas pone de manifiesto que las preocupaciones del mercado no suelen centrarse únicamente en el importe de la remuneración en términos absolutos, sino también en comparación con compañías comparables.

En un entorno de creciente sensibilidad respecto al quantum retributivo, la capacidad de demostrar que los niveles de remuneración se sitúan en línea con el mercado resulta cada vez más relevante. Por lo que, **un ejercicio de *benchmarking* riguroso y adecuadamente comunicado es una herramienta esencial que contribuye a reforzar la credibilidad de la política retributiva y a facilitar la comprensión de las decisiones adoptadas por la Compañía**.

El caso práctico analizado evidencia que la realización de un *benchmark* combinado con un ejercicio de mayor transparencia y un diálogo activo con los accionistas puede ser determinante para revertir situaciones de elevada disidencia e incrementar el apoyo de los accionistas a las propuestas sometidas a votación.



Georgeson
Part of the Computershare Group

En relación con la Temporada de Juntas 2026 a nivel internacional

A nivel internacional, las políticas de remuneración continúan generando un mayor escrutinio por parte de los inversores que los IARCs en la mayoría de los mercados analizados, confirmando que los accionistas siguen prestando especial atención al diseño futuro de los sistemas retributivos y a su alineación con las expectativas de mercado.

Reino Unido mantiene su **liderazgo en el nivel de apoyo en los IARCs (95,7%)** y la menor proporción de propuestas con niveles significativos de disidencia, tanto en IARCs como en políticas de remuneración. Asimismo, destaca la mejora en los resultados alcanzados respecto al ejercicio anterior, en cuanto a nivel de apoyo medio y reducción de la disidencia.

Francia presenta un **comportamiento estable con variaciones mínimas**, esto es, niveles medios de apoyo del 92,2% en los IARCs y del 89,3% en las políticas de remuneración. En cuanto a la disidencia, mejora por segundo año consecutivo en el IARC, e incrementa ligeramente la disidencia superior al 10% en políticas de remuneraciones.

Italia protagoniza la mejora más significativa entre los mercados analizados. **Lidera el apoyo en las políticas de remuneración (93,5%)**, incrementándose en 5.5pp respecto al ejercicio anterior.
Registra una reducción sustancial de la disidencia, tanto en IARCs como en políticas, consolidando una evolución positiva en la percepción de los inversores sobre las propuestas retributivas presentadas.

Alemania se configura como el **principal foco de divergencia respecto a la tendencia positiva general**. Aunque en los IARCs los niveles de apoyo se mantienen estables, el apoyo medio a las políticas de remuneración desciende hasta el 76,0%. No obstante, esta caída está fuertemente condicionada por el rechazo de la política de remuneración de una Compañía concreta, la única propuesta retributiva rechazada en la muestra. Asimismo, el 88,9% de las políticas sometidas a votación registran una disidencia superior al 10%, por encima del resto de mercados.

España mejora significativamente el respaldo en las políticas de remuneración, alcanzando un nivel de apoyo del 92,5% y reduciendo la proporción de propuestas con más de un 10% de oposición. No obstante, **continúa siendo el mercado con el menor nivel de apoyo medio a los IARCs (90,8%)*** y se mantiene entre los mercados con mayor disidencia en estas propuestas.

* Este porcentaje excluye impacto de la participación de la SEPI en cuatro compañías del Ibex 35, ya que se abstiene de votar en materias retributivas conforme a su política interna. Incluyendo la abstención de la SEPI, el nivel de apoyo se reduce al 88,4% en 2026.

En relación con la Temporada de Juntas 2026 en España

La Temporada de Juntas 2026 confirma un cambio en el enfoque de inversores y proxy advisors: las decisiones de voto dependen cada vez menos de criterios estandarizados y más de un análisis individualizado de cada compañía, situando la calidad, solidez y transparencia de los modelos retributivos en el centro del escrutinio accionarial.

Los **principales motivos de voto en contra se mantienen estables**, entre los más comunes: la falta de transparencia, los incrementos salariales no suficientemente justificados, las indemnizaciones elevadas, la excesiva discrecionalidad y la falta de alineación con el largo plazo.

Los **inversores institucionales extranjeros activos en gobierno corporativo siguen siendo los más estrictos** con las compañías españolas, **tanto IBEX-35 como IBEX-MC**. Inversores como Legal & General Investment Management, Union Investment o Aberdeen Group Plc, son los inversores que más han penalizado en materia retributiva en esta Temporada.

Todas las compañías cotizadas españolas, tanto del IBEX-35 como del IBEX-MC, han aprobado sus propuestas retributivas durante la Temporada de Juntas 2026. Sin embargo, **el análisis muestra ciertos cambios significativos en cuanto a la Temporada de juntas 2025**. En concreto:

- En ambos índices se observa un **ligero incremento medio del voto en contra sobre los IARCs** interrumpiendo la tendencia de mejora observada en años anteriores.
- En ambos índices **aumenta la media del voto en contra en los Planes de Incentivo a Largo Plazo (PILP)**; no obstante, este aumento **responde a casos puntuales** de compañías con elevada oposición y al bajo número de propuestas de este tipo (6 y 4 en el IBEX-35 e IBEX-MC, respectivamente).
- En las **políticas retributivas es donde se observa cambios más significativos,** respecto a ejercicios anteriores y entre los propios índices:
  - El **IBEX-35 registra una mejora significativa** en las políticas de remuneración, reflejada en un mayor nivel de apoyo por parte de los accionistas y una reducción de las situaciones de elevada disidencia.
  - **Contrariamente, en el IBEX-MC se incrementa significativamente el voto en contra** lo que sugiere un mayor escrutinio de los modelos retributivos por parte de los inversores.
- Respecto al **comportamiento de los proxy advisors,** merece la pena destacar que i) también **intensifican el escrutinio y elevan sus expectativas respecto a las compañías de menor capitalización**, y ii) muestran una **mayor alineación entre sus análisis**, que se observa en un aumento de las recomendaciones coincidentes entre los principales proxy advisors -ISS y Glass Lewis-, en ambos índices, tanto en el IARC como en las políticas retributivas.

3. Relevancia del *benchmark* retributivo

3. Relevancia del *benchmark* retributivo

La discusión sobre la adecuación de la remuneración ya no se centra únicamente en cuánto cobra un ejecutivo, sino en cómo se compara su remuneración con la de compañías equivalentes y cómo la compañía justifica dicho posicionamiento.

En nuestra edición sobre la Temporada de Juntas 2025, el "quantum" retributivo se identificó como una de las principales preocupaciones manifestadas por inversores y proxy advisors, cuando ésta se consideraba excesiva.

Esta tendencia no solo se ha mantenido, sino que ha adquirido una relevancia creciente en esta Temporadas de Juntas 2026. Así, se han identificado diversas recomendaciones de voto en contra a propuestas retributivas por considerar que la remuneración fija o la remuneración total del CEO o de los consejeros ejecutivos resultaba excesiva -desde su perspectiva-.

Sin embargo, la valoración del "quantum" por parte del mercado, rara vez se realiza en términos absolutos. La evaluación se centra principalmente en el posicionamiento relativo de la remuneración frente a un grupo de compañías comparables (*peer group*), lo que convierte al ***benchmark* retributivo en un elemento clave para la defensa y justificación de las decisiones de remuneración de cada compañía**.

Diversos *rationales* de voto en contra a la remuneración del CEO han estado vinculados al quantum excesivo en relación con los *peers*

- *"Level considered relatively high compared with market practice."*
- *"A vote AGAINST this item is warranted due to the elevated CEO pay quantum."*
- *"AGAINST remuneration report and policy if an increase in quantum of executive compensation is out of line with performance and peers, or not adequately explained by the company."*

A continuación, se presenta, a modo de caso práctico, el ejemplo de una compañía española que, tras registrar un elevado nivel de disidencia en la JGA de 2025, **ha logrado recuperar el respaldo del mercado mediante** la implantación de diversas mejoras, entre ellas, la adopción y divulgación de un **sólido *benchmark* retributivo.**



CASO PRÁCTICO DE ÉXITO

01 ESTADO DE SITUACIÓN

Tras la JGA 2025, una compañía del IBEX-MC identificó una creciente preocupación por parte de inversores y proxy advisors en relación con su marco retributivo, particularmente respecto al *quantum* de la remuneración de determinados consejeros (presidente y CEO) y a la limitada transparencia sobre la alineación entre remuneración y desempeño (*pay for performance*).

RATIONALES DE VOTO EN CONTRA

- *"Disclosure does not provide sufficient understanding of the company's remuneration policies and the link between performance-based pay and company performance."*
- *"The structure of the compensation scheme does not comply with internationally recognized best practice."*
- *"Pay is not properly aligned with performance and/or peers."*

02 ACCIONES ACOMETIDAS POR LA COMPAÑÍA

Georgeson apoyó a la Compañía en el diagnóstico de las preocupaciones del mercado, el diálogo con inversores y proxy advisors, así como en el refuerzo de la narrativa y la divulgación retributiva, contribuyendo a revertir la situación observada en la JGA 2025 y a la mejora significativa del apoyo al IARC en la JGA 2026.

La comisión de remuneraciones asumió un papel protagonista, impulsando un conjunto de actuaciones estratégicas, entre las que destacan:

- ✓ Apoyo en **asesores externos especializados** para revisar las prácticas retributivas y su alineación con las expectativas de inversores y proxy advisors.
- ✓ Mayor **transparencia sobre el *benchmark* retributivo**, incluyendo el análisis realizado por un asesor independiente, la divulgación de los comparables utilizados y el posicionamiento de las retribuciones frente al mercado.
- ✓ **Diálogo proactivo con inversores y proxy advisors fuera de la temporada de juntas**, para comprender sus preocupaciones y anticipar posibles objeciones.
- ✓ **Refuerzo de la divulgación retributiva**, incrementando el detalle sobre las áreas de preocupación del mercado (incluido el *benchmark*).
- ✓ **Actualización de la política de remuneraciones**, incorporando mejoras alineadas con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

03 IMPACTO EN JGA 2026

VOTO EN CONTRA AL IARC

< 3% en 2026 **vs >20%** en 2025

Reducción sustancial del voto en contra

RECOMENDACIONES DE LOS PADV

✓ **Favorables**

ISS y Glass Lewis

La respuesta de la Compañía se tradujo en un mayor respaldo en la JGA 2026.

La combinación de mayor transparencia, una narrativa más sólida sobre el *benchmark* retributivo y un diálogo activo con el mercado permitió mitigar las preocupaciones sobre el *quantum* retributivo y mejorar sustancialmente el nivel de apoyo de los accionistas.

Georgeson
Part of the Computershare Group

¿Qué recomienda Georgeson?

Como se ha mostrado con anterioridad, en general, los inversores y proxy advisors demandan una **mayor transparencia en la divulgación de los *benchmarks* retributivos. Por ello, Georgeson considera fundamental proporcionar la información adecuada:**

1. Divulgación de la cesta de comparables

Indicar el número y nombre de las compañías que forman parte del grupo de referencia utilizado.

2. Criterios utilizados para la selección del grupo/s de comparación

Se podrán definir distintos grupos de comparables atendiendo a factores como: capitalización bursátil, sector de actividad, nivel de ingresos u otras variables relevantes, para garantizar una comparación adecuada.

3. Posicionamiento de la remuneración frente a los *peers*

Se debe mostrar la remuneración del consejo y, especialmente, de los principales ejecutivos (CEO y/o Chair) en relación con dicho grupo de comparación. Normalmente, dicho posicionamiento se ofrece en términos de percentiles.

4. Transparencia sobre las conclusiones del análisis

Es clave la justificación de aquellos casos en los que la remuneración se sitúa por encima o por debajo de la mediana de remuneración de la cesta de comparables.

5. Asesoramiento externo

Contar con asesoramiento independiente refuerza la credibilidad del análisis y aporta mayor robustez al proceso de toma de decisiones, por lo que es importante ser transparente con el uso de estos asesores.

La compañía debe liderar la narrativa sobre el *benchmark* retributivo, comunicando de forma transparente, entre otros, las compañías comparables, los criterios de selección y el posicionamiento de las remuneraciones en relación con dicho grupo de comparación.

En ausencia de esta información, inversores, proxy advisors y otros proveedores de mercado recurrirán a fuentes alternativas y a sus propios grupos de comparación, que pueden no reflejar adecuadamente la realidad, el tamaño o la complejidad de la compañía, incrementando el riesgo de cuestionamientos sobre el *quantum* retributivo.

4. Temporada de Juntas 2026 a nivel internacional

4. Temporada de Juntas 2026 a nivel internacional

4.1. Introducción

Con el fin de contextualizar las tendencias observadas en las juntas generales de accionistas, este apartado analiza la evolución de las propuestas retributivas sometidas a aprobación entre las Temporadas de Juntas 2024 y 2026 por las compañías* que integran los **principales índices de cinco mercados europeos de referencia**.

Reino Unido	Italia	Francia New	Alemania New	España
99 FTSE 100	**34** FTSE MIB	**34** CAC 40	**39** DAX	**33** IBEX-35
compañías analizadas	compañías analizadas	compañías analizadas	compañías analizadas	compañías analizadas

CRITERIOS DE SELECCIÓN

Los países han sido seleccionados por la relevancia de sus mercados bursátiles, la madurez de sus marcos normativos y principios de buen gobierno en materia retributiva, así como por la experiencia consolidada de Georgeson en dichos mercados.

NOVEDAD 2026: Se ha ampliado la visión internacional a cinco mercados europeos.

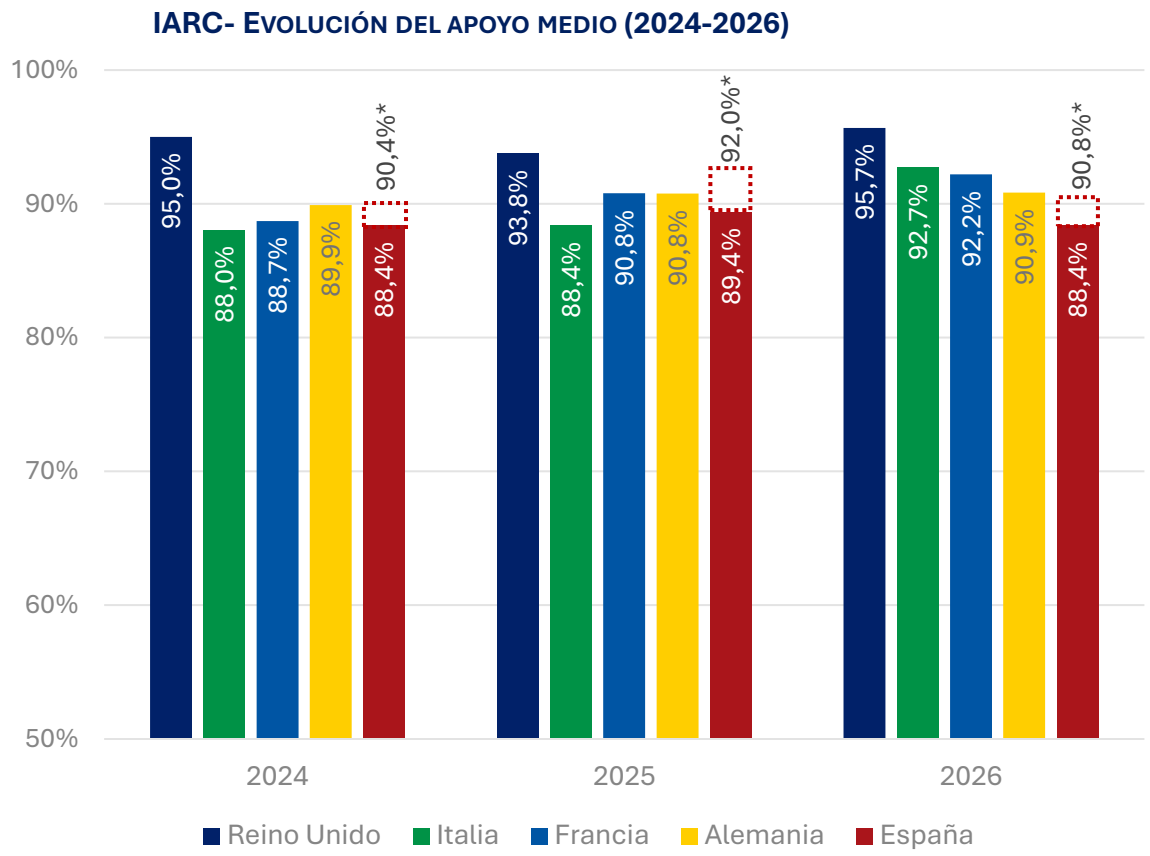
ALCANCE DEL ANÁLISIS Y METODOLOGÍA

- Se han analizado las propuestas relativas a **IARC** y a la **política de remuneraciones**, por ser los asuntos retributivos sometidos con mayor frecuencia al voto de los accionistas en los mercados analizados.
- Debe tenerse en consideración que el número de políticas de remuneración sometidas a votación difiere entre mercados, ya que la frecuencia de aprobación varía según la regulación aplicable. Mientras que en Francia la votación es anual y en Italia es práctica habitual someterla a aprobación anual, en España, Reino Unido y Alemania las políticas suelen votarse cada tres o cuatro años, salvo que se introduzcan modificaciones relevantes.
- La fuente de información para el análisis de este apartado es el informe elaborado por Georgeson "**2026 European AGM Season Review**", que abarca las juntas celebradas entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026.

*Se han excluido aquellas compañías que, por la ubicación de su sede social, no están sujetas al marco regulatorio y de gobierno corporativo del país analizado.

Georgeson
Part of the Computershare Group

4.2. Nivel medio de apoyo a las propuestas retributivas: IARC



El apoyo medio a los IARC se consolida por encima del 90%* en 2026, reflejando un sólido respaldo accionarial y una tendencia estable y positiva en los cinco mercados analizados.

- **Reino Unido** continúa liderando el respaldo por parte de los accionistas, manteniéndose por encima del 93% de apoyo y alcanzando un 95,7% en 2026.
- **España** con una media de apoyo del 90,8%* en 2026, se sitúa como el mercado con menor respaldo promedio, tras registrar un ligero retroceso respecto al año anterior.
- **Italia** protagoniza el mayor avance (+4,7 pp); pasando del 88,0% en 2024 al 92,7% en 2026.
- **Francia** crece +3,5 pp en los últimos tres años, alcanzando el 92,2% en 2026.
- **Alemania** se mantiene estable a lo largo del periodo analizado, y alcanza el 90,9% (+0,9 pp desde 2024).

España

Se encuentra en 5ª posición, aunque con una media de apoyo de 90,8%

95,7%

Liderazgo de Reino Unido

+4,7 pp

Mejora de Italia vs. 2024

*Este porcentaje excluye el impacto de la participación de la SEPI en cuatro compañías del Ibex 35, ya que se abstiene de votar en materias retributivas conforme a su política interna. Incluyendo la abstención de la SEPI, el nivel de apoyo se reduce al 88,4% en 2026.

4.2. Nivel medio de apoyo a las propuestas retributivas: Política de remuneraciones

El apoyo a las políticas de remuneración ha evolucionado favorablemente en la mayoría de los mercados analizados, con avances especialmente positivos en Italia y España.

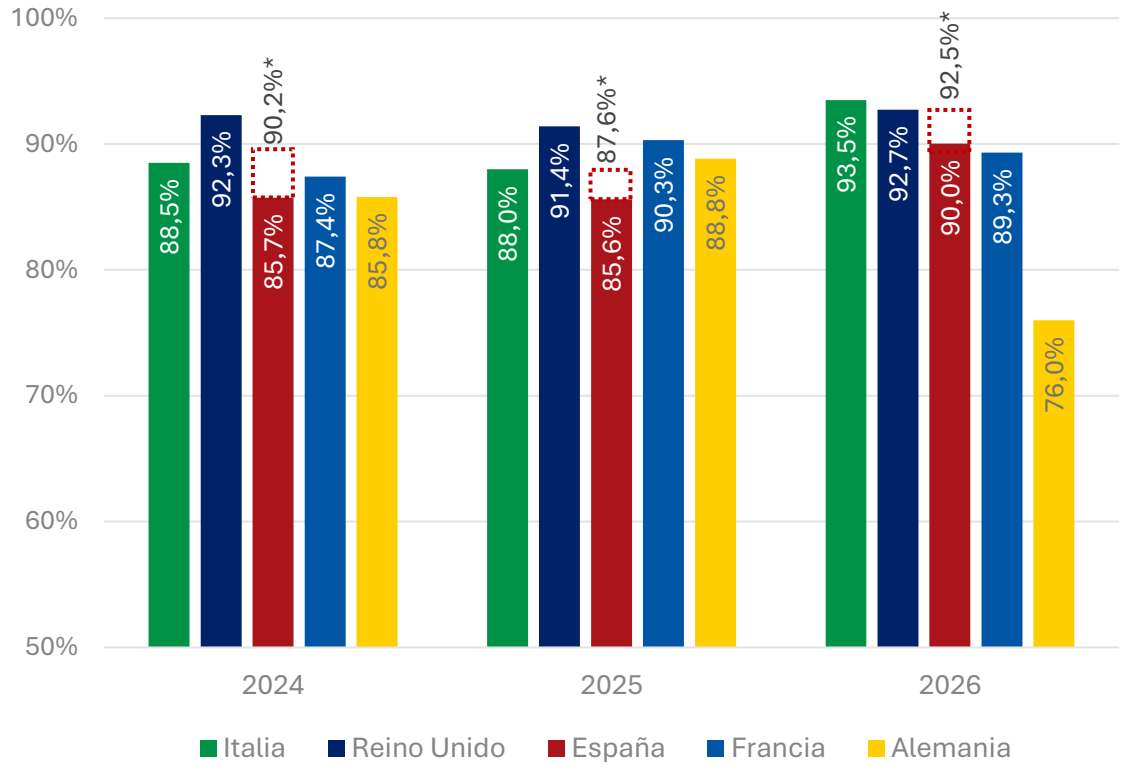
- **Italia** pasa a liderar el nivel de respaldo de los accionistas con un 93,5% de apoyo y registra la mayor mejora del periodo: +5,0 pp frente a 2024.
- **Reino Unido** mantiene un apoyo elevado y estable durante los últimos tres años, alcanzando 92,7% en 2026, y situándose en segundo puesto en cuanto al nivel de apoyo en 2026.
- **España** alcanza el 92,5%* tras avanzar +4,9 pp vs 2025, consolidando una mejora sostenida frente a 2024 y 2025.
- **Francia** obtiene 89,3% (+1,9 pp vs. 2024), aunque retrocede 1,0 pp respecto al máximo alcanzado en 2025.
- **Alemania** desciende hasta el 76,0%, cayendo 12,8 pp en un año y se convierte en el principal foco de divergencia. Esto se debe principalmente a una propuesta que recibió un 31,9% de apoyo. Excluyendo esta compañía, el nivel promedio alcanzaría 81,5%.

+5 pp
Italia vs. 2024

+4,9 pp
España vs. 2025

–12,8 pp
Alemania vs. 2024

POLÍTICA DE REMUNERACIONES - EVOLUCIÓN DEL APOYO MEDIO (2024-2026)



*Este porcentaje excluye el impacto de la participación de la SEPI en cuatro compañías del Ibex 35, ya que se abstiene de votar en materias retributivas conforme a su política interna. Incluyendo la abstención de la SEPI, el nivel de apoyo se reduce al 88,4% en 2026.

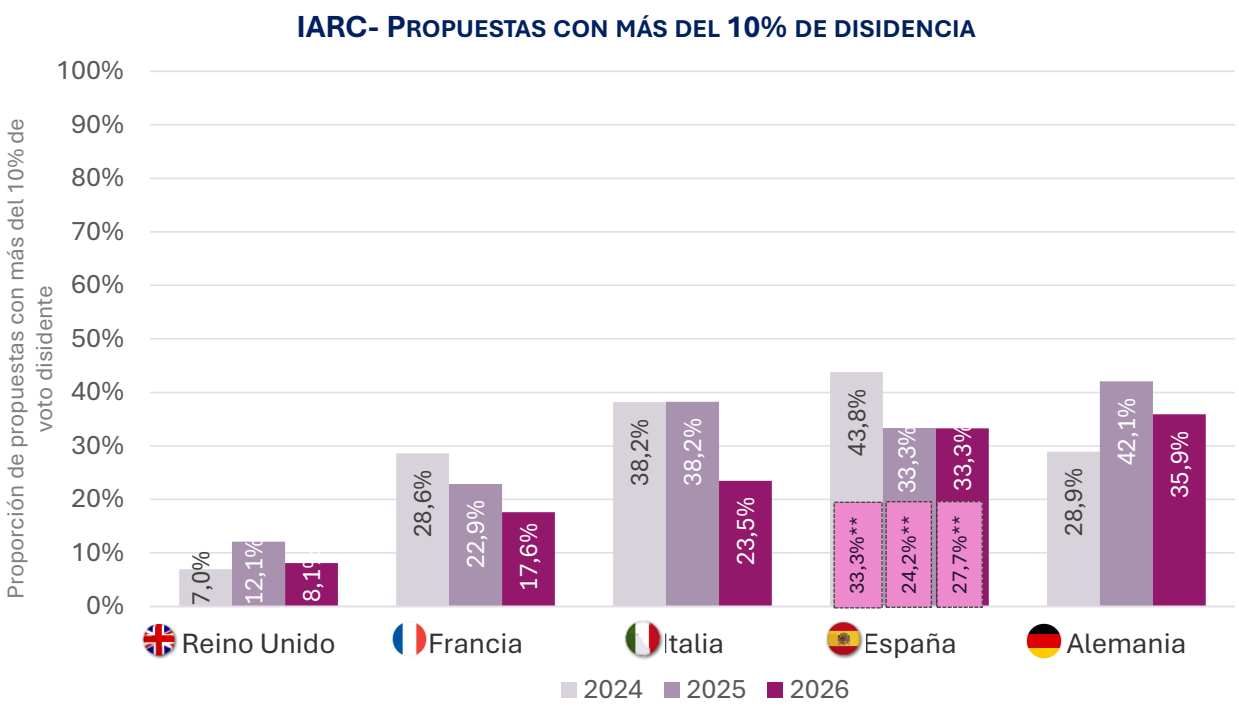
Georgeson
Part of the Computershare Group

4.3. Propuestas rechazadas

Los accionistas respaldaron todas las propuestas de IARC y Política de remuneraciones en los mercados analizados, salvo en Alemania, dónde la política de remuneración de una compañía fue rechazada, obteniendo solo un 31,9% de apoyo.

4.4. Nivel medio de disidencia* en las propuestas retributivas: IARC

La proporción de IARCs con disidencia media superior a 10% disminuye en cuatro de los cinco mercados analizados respecto a 2025, a excepción de España donde se incrementa ligeramente. Reino Unido sigue registrando el nivel de disidencia más bajo.



- **Reino Unido** continúa siendo el mercado con menor oposición, registrando la menor proporción de IARCs con niveles de disidencia superiores al 10% (8,1% en 2026).
- **Francia** mejora por segundo año consecutivo y reduce la proporción de disidencia al 17,6%.
- **Italia** registra la mayor mejora, reduciendo de forma significativa la proporción de disidencia el IARC baja del 38,2% al 23,5%.
- **España** incrementa ligeramente -si excluimos el efecto SEPI (27,7%)**- tras la mejora observada en 2025; situándose entre los mercados con mayor proporción de IARCs que superan el 10% de disidencia.
- **Alemania** desciende al 35,9% (−6,2 pp en el último año), aunque se posiciona como el mercado con el nivel más alto de disidencia en 2026.

8,1%
Reino Unido menor disidencia en IARC en 2026

España: en 4ª posición
en la proporción de IARCs con disdencia superior al 10% en 2026

* La disidencia incluye los votos en contra y las abstenciones por parte de los accionistas.
**En España, estos porcentajes de disidencia excluyen la abstención de la SEPI en las cuatro compañías del Ibex 35 donde tiene participación.

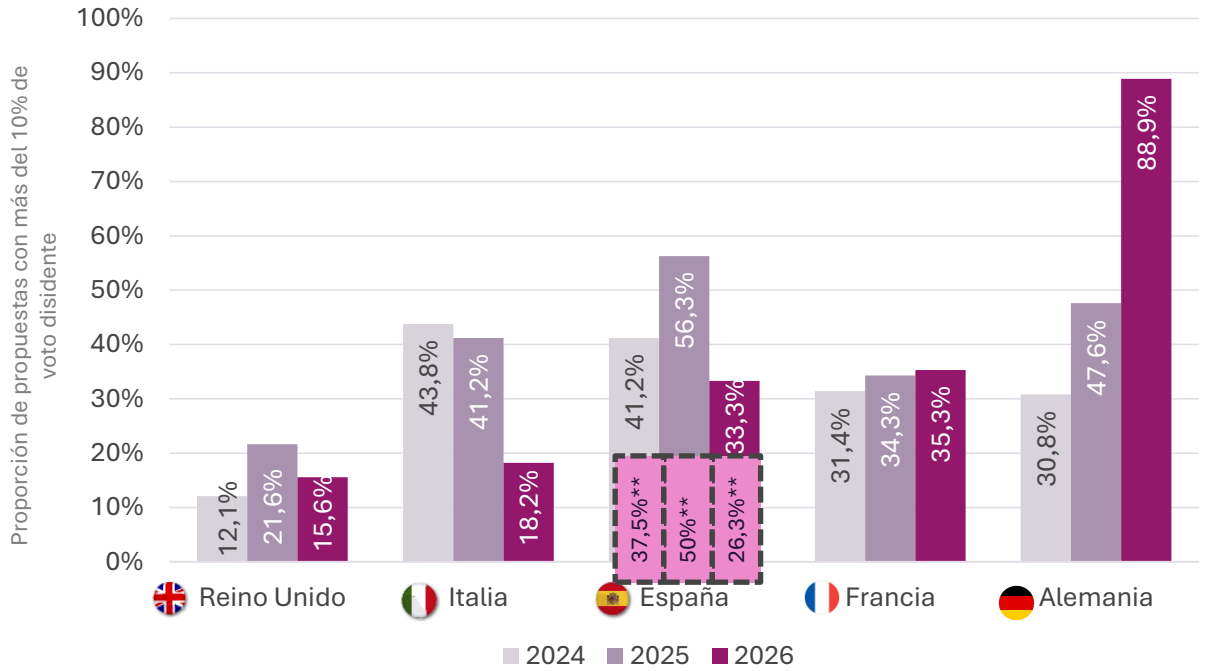
Georgeson
Part of the Computershare Group

4.4. Nivel medio de disidencia* en las propuestas retributivas: Política de remuneraciones

Las disidencias superiores al 10% en las políticas de remuneraciones presentan una evolución dispar entre mercados, con descensos significativos en Italia y España, y un aumento sustancial en el caso de Alemania.

- **Reino Unido** continúa siendo el mercado con menor oposición, registrando la menor proporción de políticas de remuneración con niveles de disidencia superiores al 10% (15,6% en 2026).
- **Italia** se sitúa en segundo lugar, con una disidencia superior al 10% en 18,2% de las propuestas, y liderando la mejora desde 2024: reduce 23,0 pp la disidencia.
- **España** reduce al 26,3%** (-11,2 pp desde 2024) la proporción de compañías con más de un 10% de disidencia en 2026, ubicándose en tercera posición.
- **Francia** ocupa la segunda posición entre los mercados con mayor proporción de propuestas que registran una disidencia superior al 10%, alcanzando el 35,3%; incrementándose ligeramente (+3,9 p.p.) frente a 2024.
- **Alemania** presenta la mayor proporción de propuestas con una disidencia superior al 10% (88,9%). Aunque la mayoría de las políticas presentan una disidencia elevada, este porcentaje se ve parcialmente afectado por el reducido número de políticas de remuneración que se someten a aprobación (8 vs 10 en 2025).

POLÍTICA DE REMUNERACIONES - PROPUESTAS CON MÁS DEL 10% DE DISIDENCIA



Reino Unido
Registra la menor proporción de compañías con disidencia >10%

España
Disminuye la proporción de propuestas con disidencia >10%, posicionándose en 3er lugar.

* La disidencia incluye los votos en contra y las abstenciones por parte de los accionistas.
**En España, el porcentaje de disidencia excluye la abstención de la SEPI en cuatro compañías del Ibex 35.

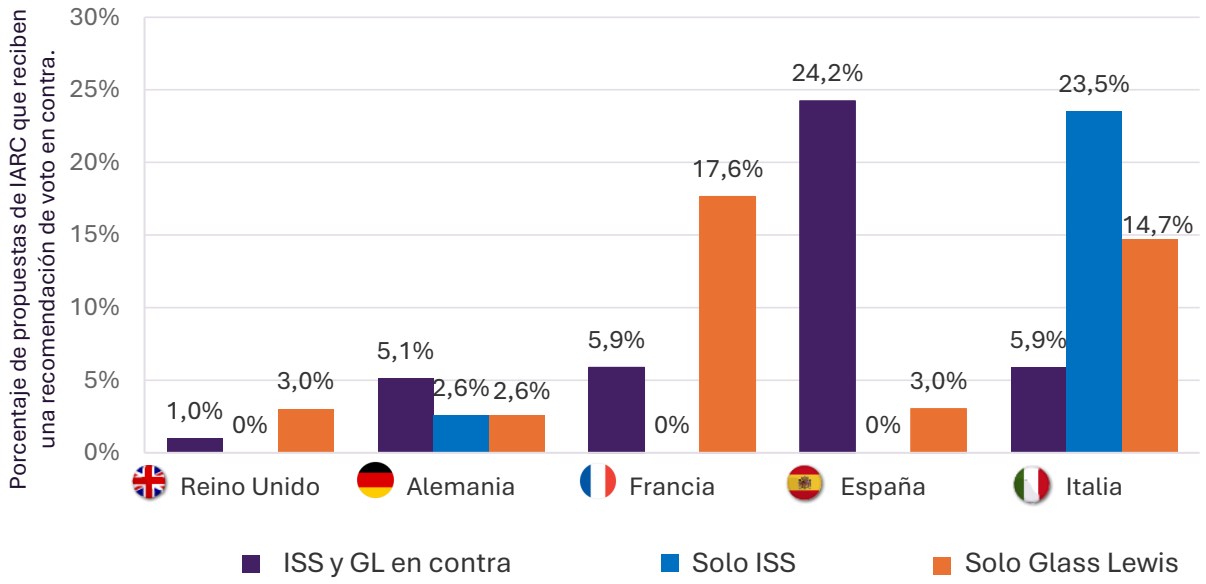
Georgeson
Part of the Computershare Group

4.5. Nivel de apoyo de los proxy advisors a los asuntos retributivos: IARC

En 2026, las recomendaciones contrarias por parte de los principales proxy advisors, ISS y/o Glass Lewis, en relación con el IARC, muestran comportamientos muy dispares en los distintos mercados.
Italia concentra la mayor oposición; Alemania y Reino Unido registran los niveles más bajos de recomendaciones contrarias.
Destaca el comportamiento de estos proxy advisors en España, donde parece haber mayor alineación en sus análisis.

- **Reino Unido** registra el menor nivel de oposición por parte de los proxy advisors (4%), estando las recomendaciones contrarias impulsadas principalmente por Glass Lewis.
- **Alemania** se sitúa en segunda posición, con un 11% de oposición y una distribución equilibrada entre recomendaciones contrarias de ISS, Glass Lewis y ambos asesores conjuntamente.
- **Francia** alcanza un 24% de oposición, explicada principalmente por las recomendaciones contrarias emitidas exclusivamente por Glass Lewis (18%).
- **España** se sitúa en 4ª posición, con un 27% de oposición, destacando la elevada coincidencia en las recomendaciones contrarias entre ISS y Glass Lewis (24% de recomendaciones contrarias conjuntas).
- **Italia** presenta el mayor nivel de oposición (45%), impulsado por las recomendaciones contrarias exclusivas de ISS (24%), seguidas de las de Glass Lewis (15%).

IARC- RECOMENDACIONES CONTRARIAS POR PROXY ADVISOR (2026)



45%
Italia · mayor oposición de los proxy advisors

4%
Reino Unido · menor oposición de los proxy advisors

24%
España · mayor coincidencia de recomendaciones contrarias conjuntas de ISS y GL

Georgeson
Part of the Computershare Group

4.5. Nivel de apoyo de los proxy advisors a los asuntos retributivos: Política de remuneraciones

En 2026, aunque el número de recomendaciones contrarias respecto a las políticas de remuneraciones varía entre mercados, se observa un incremento en las recomendaciones coincidentes entre ISS y Glass Lewis.

Alemania concentra la mayor oposición; mientras que Reino Unido registra el nivel más bajo de recomendaciones contrarias de los proxy advisors.

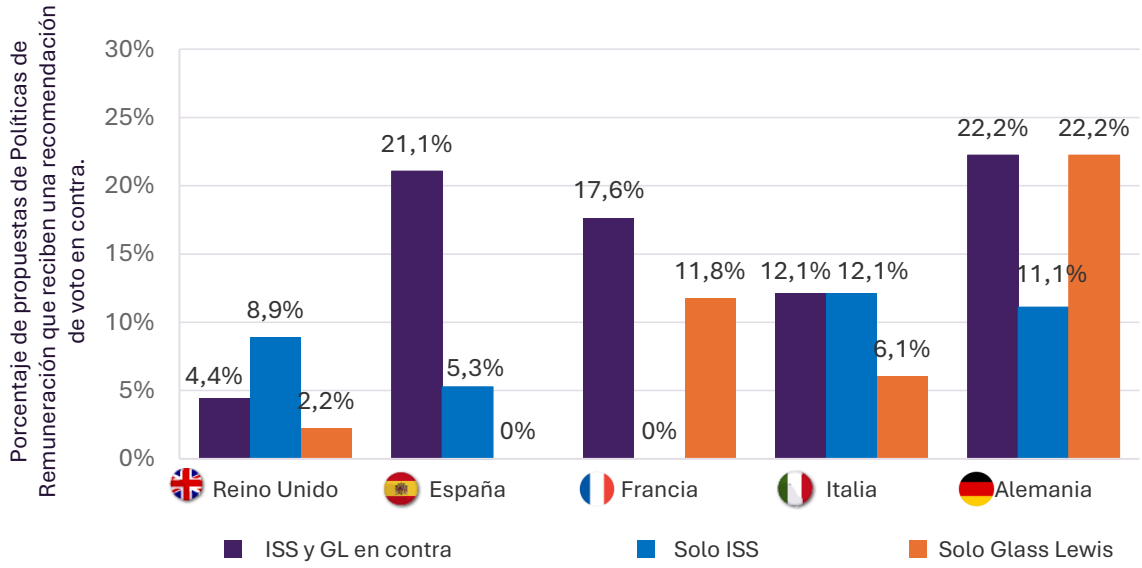
- **Reino Unido** registra el nivel más bajo de oposición (15,6%), explicado principalmente por recomendaciones contrarias exclusivamente de ISS (8,9%).
- **España** se sitúa en 2ª posición, con un 26% de recomendaciones contrarias de los proxy advisors; destacando la elevada coincidencia entre ISS y Glass Lewis (21,1%).
- **Francia** alcanza el 29% de recomendaciones contrarias, siendo un 17,6% comunes de ISS y Glass Lewis y un 11,8% exclusivo de Glass Lewis.
- **Italia** alcanza el 30% de recomendaciones contrarias de los proxy advisors; mostrando una distribución equilibrada entre recomendaciones contrarias de ISS y Glass Lewis y las exclusivas de ISS (12,1% cada una).
- **Alemania** se encuentra en última posición, con un 56% de recomendaciones contrarias, mostrando una distribución equilibrada entre recomendaciones contrarias de ISS y Glass Lewis (22,2%) y las exclusivas de Glass Lewis (22%).

56%
Alemania · mayor oposición de los proxy advisors

16%
Reino Unido · menor oposición de los proxy advisors

21%
España · mayor coincidencia de recomendaciones contrarias conjuntas de ISS y GL

POLÍTICA- RECOMENDACIONES CONTRARIAS POR PROXY ADVISOR (2026)



5. Temporada de Juntas 2026 en España

5. Temporada de Juntas 2026 en España

5.1. Cambios relevantes en el comportamiento de los inversores y proxy advisors

La Temporada de Juntas 2026 confirma un cambio de paradigma en el comportamiento del mercado:

- Los inversores dependen cada vez menos de criterios estandarizados y más de análisis propios, diálogo directo con las compañías y herramientas avanzadas de evaluación.
- Los proxy advisors dan un paso más allá: anuncian nuevos cambios para el futuro que dejan atrás las recomendaciones estandarizadas.

INVERSORES INSTITUCIONALES

01 Fragmentación del voto y cambios en los equipos de *stewardship*.

02 El *engagement* y los análisis propios ganan peso en las decisiones de voto.

03 Las herramientas analíticas y la IA enriquecen los procesos de evaluación y votación.

PROXY ADVISORS

Los proxy advisors siguen influyendo en las decisiones de voto de los inversores, pero ya no explican por sí solos el sentido final del voto.

En esta temporada de juntas Glass Lewis ha anunciado que sus servicios se adaptaran a las nuevas necesidades del mercado, sustituyendo las recomendaciones estandarizadas por un asesoramiento más personalizado según el perfil del inversor, con un nuevo enfoque más amplio (aplicable a partir de septiembre 2027).

La complejidad y heterogeneidad de las casuísticas en materia retributiva hacen que las decisiones de voto dependan en menor medida de criterios estandarizados y, en mayor medida, de un análisis específico de cada situación. Como consecuencia, estos asuntos se han consolidado como uno de los temas más recurrentes en las actividades de *engagement con inversores y proxy advisors*.

Asimismo, el asesoramiento cada vez más personalizado, adaptado a las necesidades específicas de los distintos inversores, pone de manifiesto la importancia de que las compañías conozcan en detalle su base accionarial y su comportamiento de voto.

Georgeson
Part of the Computershare Group

5.2. Comportamiento de los inversores

Se observa una creciente exigencia por parte de los inversores institucionales extranjeros respecto a la calidad de la información sobre remuneraciones, rechazando modelos retributivos genéricos o poco detallados, tanto en el IBEX-35 como en el IBEX-MC.

En línea con la práctica habitual del mercado español, las tres propuestas retributivas que con mayor frecuencia se han sometido a votación y que, por tanto, se analizan en detalle a continuación, son:

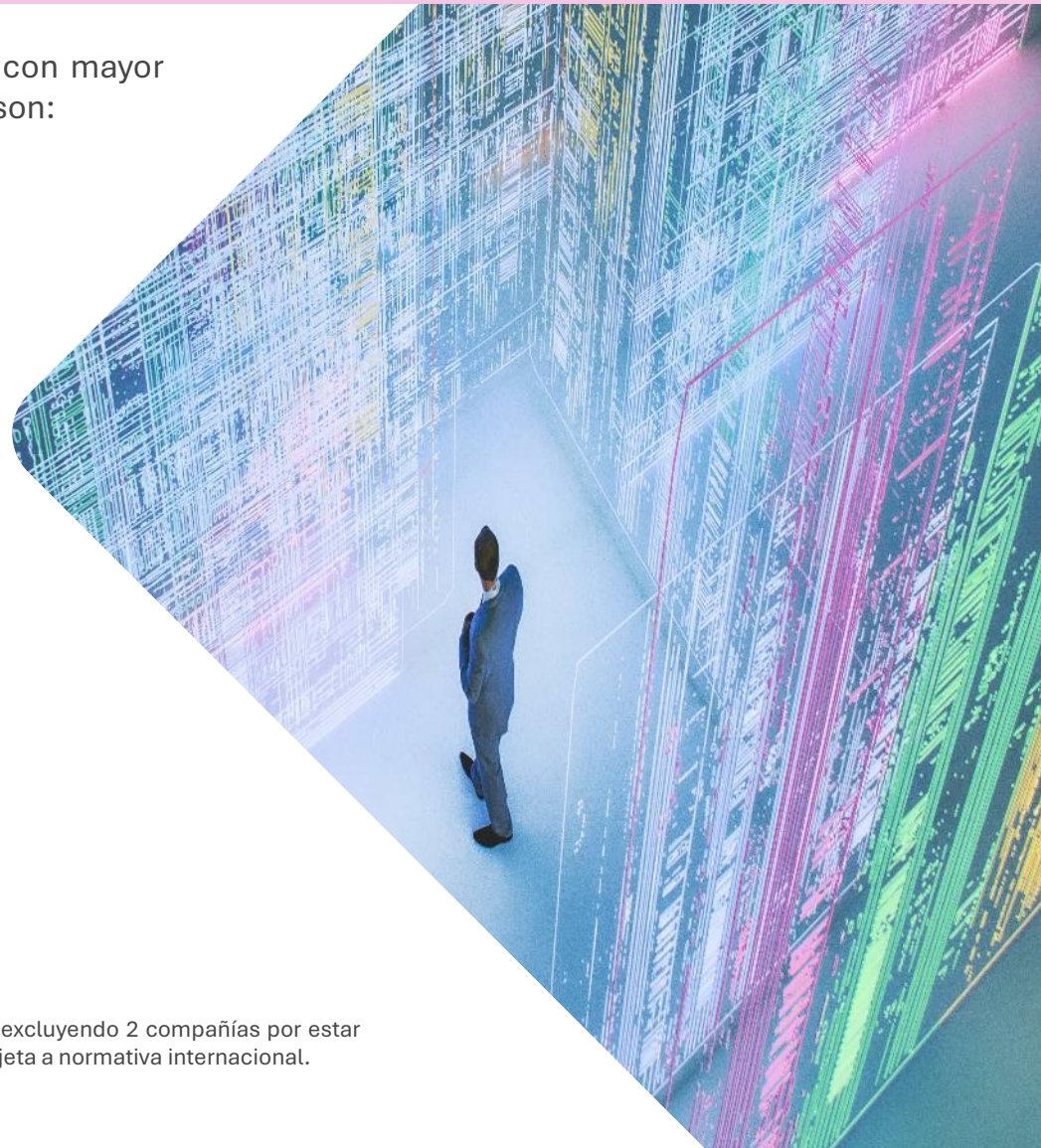
Nº de propuestas*:	IBEX-35	IBEX-MC
IARC	33	19
Política de remuneraciones	19	7
Planes de incentivos a largo plazo ("PILP")	6	4

Se mantienen los motivos de voto en contra más frecuentes, entre otros:

- Falta de transparencia para valorar el *pay for performance*
- Incrementos excesivos no justificados (*benchmark*)
- Cláusulas contractuales excesivas o no alineadas con el mercado
- Ausencia de política de tenencia de acciones
- Falta de alineación con la sostenibilidad a largo plazo

Inversores institucionales que han penalizado con mayor frecuencia:

- **Union Investment**
- **Aberdeen Group Plc**
- **Legal & General Investment Management**
- **La Banque Postale Asset Management**



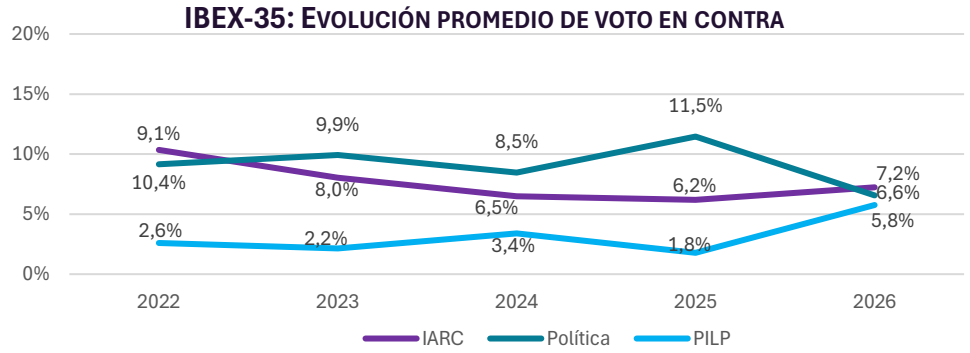
*En materia de resultados de juntas debe tenerse en cuenta lo siguiente: (i) para IBEX-35 se han analizado un total de 33 compañías, excluyendo 2 compañías por estar sujetas a normativa internacional; (ii) para IBEX-MC se han analizado un total de 19 compañías, excluyendo a una compañía por estar sujeta a normativa internacional.

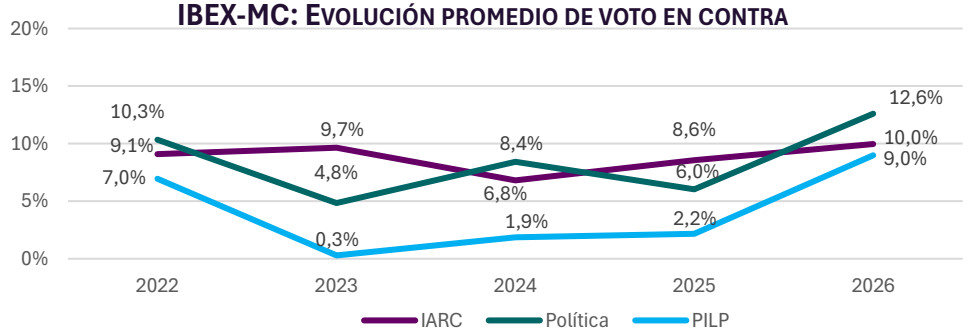
5.2. Comportamiento de los inversores

5.2.1. Evolución del nivel de voto en contra

Tanto las compañías del IBEX-35 como las del IBEX-MC, han aprobado sus propuestas retributivas durante la Temporada de Juntas 2026.

› Los resultados de 2026 reflejan un alto grado de respaldo por parte de los accionistas en las principales propuestas retributivas sometidas a votación. No obstante, el análisis se ha realizado tomando como base la **evolución del voto en contra**, ya que permite identificar con mayor precisión las áreas donde persisten preocupaciones de los inversores, y elimina el efecto distorsionador derivado de la abstención sistemática de la SEPI en los asuntos retributivos.





IARC

Ligero incremento del voto en contra en ambos índices, interrumpiendo la tendencia de mejora observada en años anteriores.

Política de remuneraciones

Fuerte reducción del voto en contra en IBEX-35.

Incremento significativo en IBEX-MC, hasta máximos de la serie

PILP

Aumenta el voto en contra en ambos índices, impulsado por casos puntuales con elevada oposición.

Georgeson
Part of the Computershare Group

5.2. Comportamiento de los inversores

5.2.2. Evolución del nivel de voto en contra >20%*

Mientras el IBEX-35 muestra una reducción del voto en contra en las políticas de remuneraciones, el IBEX-MC concentra un mayor nivel de oposición en las tres tipologías de propuestas, lo que apunta a un escrutinio creciente sobre las compañías de menor capitalización.

EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE COMPAÑÍAS CON VOTO EN CONTRA > 20%, POR TIPOLOGÍA DE PROPUESTA

IBEX-35

	2025	2026	
IARC	6,0%	6,0%	Estable **2 → 2 compañías**
POLÍTICAS	25,0%	10,5%	−14,5 pp **4 → 2 compañías**
PILP	0%	11,0%	+11,0 pp **0 → 1 compañía**

IBEX-MC

	2025	2026	
IARC	15,8%	21,1%	+5,3 pp **3 → 4 compañías**
POLÍTICAS	10%	28,6%	+18,6 pp **1 → 2 compañías**
PILP	0%	25%	+25 pp **0 → 1 compañía**

IARC

El IBEX-35 se mantiene estable, con 2 compañías recibiendo voto en contra superior al 20%. En el IBEX-MC la oposición aumenta: pasa de 3 a 4 compañías.

POLÍTICAS DE REMUNERACIONES

El IBEX-35 mejora con claridad: baja de 4 a 2** compañías. En contraste, el IBEX-MC registra un aumento de la oposición, pasando de 1 a 2 compañías.

PILP

Aumenta el número de propuestas con más del 20% de voto en contra en ambos índices. Aun así, sigue siendo la tipología con menor oposición por su mayor transparencia; el incremento responde a un caso puntual en cada mercado, y al reducido número de propuestas sometidas a votación.

*El análisis considera únicamente los votos en contra, excluyendo las abstenciones, para evitar distorsiones derivadas de las abstenciones de la SEPI en propuestas retributivas.
** Una de estas compañías cuenta con un accionista significativo que habitualmente se abstiene o vota en contra de los asuntos retributivos, esto ha ocurrido tanto en 2025 como en 2026.

Georgeson
Part of the Computershare Group

5.3. Comportamiento de los proxy advisors: IARCs

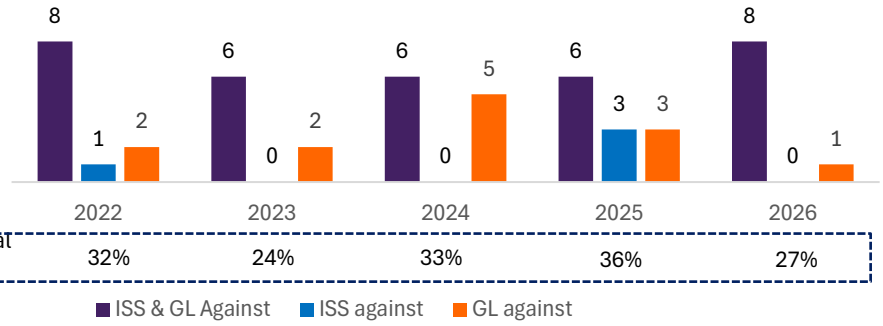
Aumenta la presión sobre las compañías de menor capitalización: los proxy advisors, al igual que los inversores, intensifican el escrutinio y elevan sus expectativas.

IBEX-35

Los IARC muestran una mejora progresiva, reflejada en la reducción de recomendaciones en contra de los proxy advisors.

Sin embargo, el ligero repunte del voto en contra en 2026, mencionado anteriormente, confirma que los inversores tienen en cuenta factores adicionales a las recomendaciones de los proxy advisors.

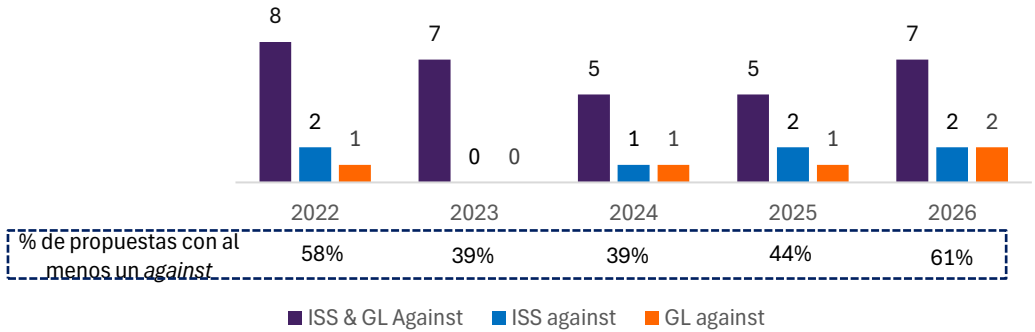
IBEX-35: EVOLUCIÓN RECOMENDACIONES CONTRARIAS: IARC



IBEX-MC

En los IARC, la tendencia es clara; los proxy advisors intensifican su vigilancia, incrementando sustancialmente las recomendaciones en contra en esta Temporada de Juntas 2026.

IBEX-MC: EVOLUCIÓN RECOMENDACIONES CONTRARIAS: IARC



La creciente coincidencia entre ISS y Glass Lewis en sus recomendaciones contrarias pone de manifiesto una mayor alineación entre ambos proxy advisors. Sin embargo, esta tendencia presenta comportamientos divergentes: en el IBEX-35, la proporción de recomendaciones contrarias ha descendido hasta el 27%, mientras que en el IBEX-MC ha aumentado hasta el 61%.

Georgeson
Part of the Computershare Group

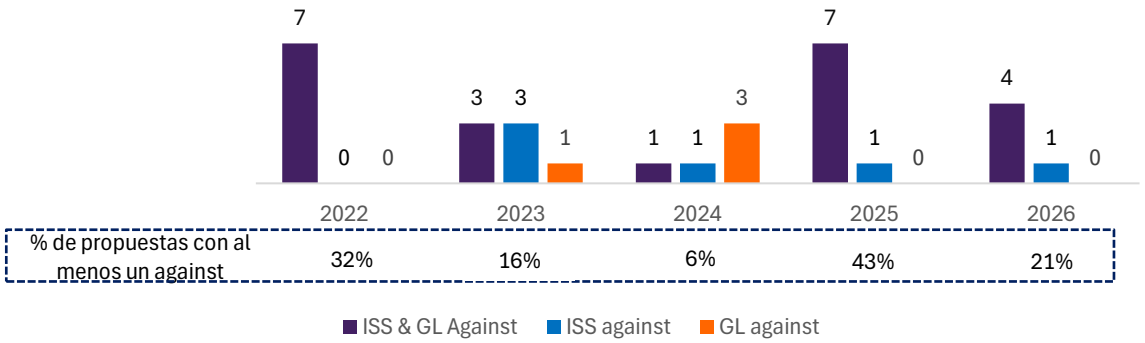
5.3. Comportamiento de los proxy advisors: Política de remuneraciones

IBEX-35

En la Temporada de Juntas 2025 se alcanzó el mayor nivel de recomendaciones negativas del período analizado y coincide con el mayor nivel de oposición accionarial.

En cambio, **en 2026 las recomendaciones en contra disminuyen de forma significativa, en línea con la caída del voto en contra**.

IBEX-35: Evolución recomendaciones contrarias de los PADV: Política de remuneraciones

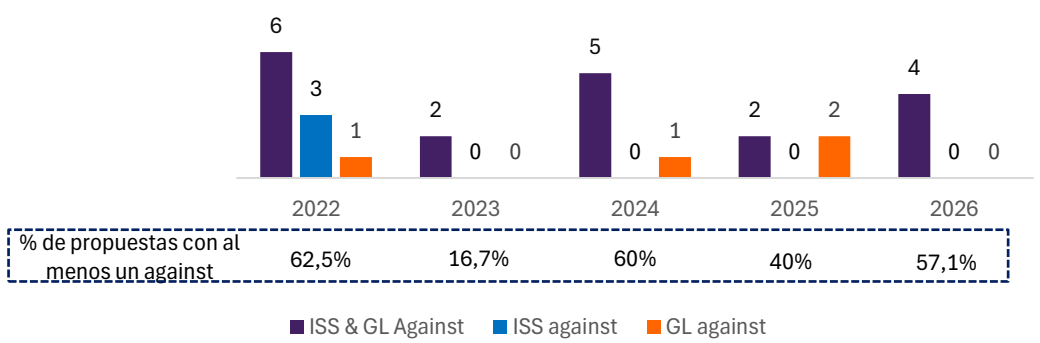


IBEX-MC

Los resultados muestran que se intensifica el nivel de escrutinio, con un **incremento significativo en las recomendaciones en contra** muy por encima de las compañías de mayor capitalización.

Asimismo, el incremento de recomendaciones negativas viene acompañado de una gran alineación entre los proxy advisors respecto al ejercicio anterior.

IBEX-MC: Evolución recomendaciones contrarias de los PADV: Política de remuneraciones



La evolución de las recomendaciones de los proxy advisors confirma una mayor alineación de las políticas de remuneraciones del IBEX-35 con el mercado, mientras que el escrutinio continúa siendo significativamente más intenso en el segmento IBEX-MC.

Georgeson
Part of the Computershare Group

5.4. Principales cambios y tendencias en las políticas de remuneraciones

El comportamiento de los inversores y proxy advisors, anteriormente detallado, pone de manifiesto diferencias relevantes en los modelos retributivos de las IBEX-35 vs las IBEX-MC.

IBEX-35

El incremento en el nivel de apoyo en las políticas de remuneraciones de las IBEX-35, y la disminución de políticas con disidencias elevadas, sugiere **una mejora en el diseño y la calidad de los modelos retributivos entre las compañías de mayor capitalización**, tras varios años de fuerte escrutinio por parte del mercado.

IBEX-MC

La disminución en el nivel de apoyo a las políticas retributivas de las IBEX-MC pone de manifiesto un **mayor escrutinio por parte de los inversores y proxy advisors a las compañías de menor capitalización.**

Este cambio de comportamiento sugiere que el debate de los inversores ya no se centra tanto en la necesidad de divulgar el detalle sobre los modelos retributivos de manera ex post (IARC), sino en la **necesidad de diseñar modelos retributivos de calidad y en la transparencia sobre sus condiciones (ex ante).**

En esta 6ª edición, y teniendo en consideración que los cambios más significativos en esta Temporada de Juntas vienen relacionados con las políticas de remuneraciones, Georgeson ha analizado en profundidad el comportamiento de las cotizadas españolas, con el objetivo de mostrar cuales han sido los principales cambios en los modelos retributivos de cada índice. Para ello, nos hemos preguntado:

¿QUÉ HAN HECHO LAS COMPAÑÍAS?

¿CUÁL HA SIDO EL IMPACTO EN LOS RESULTADOS EN JUNTA?

¿CUÁLES HAN SIDO LOS MOTIVOS DE VOTO EN CONTRA MÁS RECURRENTES?

5.4. Principales cambios y tendencias en las políticas de remuneraciones

5.4.1. Radiografía de las IBEX-35

QUÉ HAN HECHO LAS COMPAÑÍAS DEL IBEX-35:

01 Eliminación de líneas rojas

- Posibilidad de pagos extraordinarios
- Pagos por terminación de contrato excesivos
- Incrementos salariales no justificados

02 Alineación con el mercado

- Inclusión o ampliación de la política de tenencia de acciones
- Mejora de los modelos retributivos y vinculación al largo plazo
- Limitación de la discrecionalidad

03 Aumento de la transparencia

- Más información sobre el *benchmarking*
- Cláusulas *clawback* más claras
- Divulgación de métricas y pesos ex ante (financieras y no financieras)

IMPACTO EN LOS RESULTADOS EN JUNTA:

Fuerte reducción del voto en contra (4,9 pp en el último año),

y disminución de las recomendaciones en contra por parte de ISS y GL

(disminución en 22 pp de las propuestas con al menos 1 against de los PADV) .

MOTIVOS DE VOTO EN CONTRA MÁS RECURRENTES

En aquellas compañías donde las políticas retributivas continúan sin estar alineadas con las expectativas del mercado, **los motivos de voto en contra se mantienen similares a temporadas anteriores**:

- Falta de transparencia para entender el modelo retributivo (incentivos poco detallados, cláusulas contractuales poco claras, políticas muy genéricas).
- Incrementos salariales excesivos o no justificados adecuadamente.
- Pagos por terminación de contrato superiores a 2 anualidades de la retribución total.
- Discrecionalidad de la CNR para realizar pagos extraordinarios o alterar las retribuciones variables.
- Falta de política de tenencia de acciones.
- Mix retributivo no alineado con el largo plazo.
- Falta de inclusión de métricas ESG en las retribuciones variables.

5.4. Principales cambios y tendencias en las políticas de remuneraciones

5.4.1. Radiografía de las IBEX-35

CASO PRÁCTICO DE ÉXITO:

01 ESTADO DE SITUACIÓN

Durante varios años consecutivos (JGA 2022, 2023 y 2024), la Compañía registró niveles de oposición elevados y recibió recomendaciones contrarias por parte de los principales proxy advisors, por mantener un modelo retributivo no alineado con las expectativas de mercado:

***RATIONALES* DE VOTO EN CONTRA PREVIOS**

- *"The terms of new remuneration policy does not address shareholder concerns."*
- *"Remuneration Policy not aligned with long-term shareholder interests."*
- *"Potential for excessive payouts."*

02 ACCIONES ACOMETIDAS POR LA COMPAÑÍA

Tras los resultados obtenidos, la Compañía, con la ayuda de asesores externos, inició un proceso de revisión progresiva de su modelo retributivo con el objetivo de reforzar su alineación con las expectativas del mercado y dar respuesta a las principales preocupaciones de los inversores:

- ✓ **Revisión de determinados elementos retributivos** para reducir la complejidad del esquema, limitar la discrecionalidad y fortalecer la vinculación entre remuneración y desempeño.
- ✓ **Incremento del requisito mínimo de tenencia de acciones**, con el objetivo de reforzar el alineamiento con los intereses de los accionistas.
- ✓ Mayor alineación con las prácticas observadas en el sector, realizando **un *benchmark* retributivo con el apoyo de un asesor externo**, para fijar las retribuciones de su nuevo modelo retributivo.

03 IMPACTO EN JGA 2026

VOTO A FAVOR EN LA POLÍTICA

>98%

RECOMENDACIONES DE LOS PADV (ISS y GL)

✓ Favorables

En definitiva, la eliminación de líneas rojas, y la adaptación del diseño retributivo a las expectativas del mercado pueden traducirse en una reducción significativa de la oposición y en un amplio respaldo por parte de accionistas y proxy advisors.

Georgeson
Part of the Computershare Group

5.4. Principales cambios y tendencias en las políticas de remuneraciones

5.4.2. Radiografía de las IBEX-MC

QUÉ HAN HECHO LAS COMPAÑÍAS DEL IBEX-MC

Mantener **políticas retributivas más genéricas.**

Proporcionar mayor **detalle únicamente en los IARC de manera ex post.**

IMPACTO EN LOS RESULTADOS EN JUNTA

Incremento significativo del voto en contra (6,6 pp en el último año),
y de las recomendaciones en contra por parte de ISS y GL
(incremento en 17 pp de las propuestas con al menos 1 against de los PADV).

MOTIVOS DE VOTO EN CONTRA MÁS RECURRENTES

Los motivos de votos en contra se empiezan a asemejar a los *rationales* más recurrentes en las compañías de mayor capitalización (ver detalle en la página 30).

En definitiva, los inversores y proxy advisors **han elevado sus requerimientos a las IBEX-MC** en esta temporada de juntas, exigiendo:

- **Mayor solidez del modelo retributivo**
- **Más claridad en sus condiciones retributivas**
- **Mayor transparencia para entender de manera ex ante la relación entre pago y desempeño**

Georgeson
Part of the Computershare Group

5.4. Principales cambios y tendencias en las políticas de remuneraciones

5.4.2. Radiografía de las IBEX-MC

CASO PRÁCTICO DE COMPAÑÍA CON CAPACIDAD DE MEJORA:

01 ESTADO DE SITUACIÓN

En la JGA 2024 la Compañía recibió un nivel de disidencia superior al 10% en su política de retribuciones y recomendaciones negativas de los PADV.

En esta JGA 2026 la Compañía ha sometido a aprobación una nueva política retributiva, para incorporar un nuevo incentivo a largo plazo, sin introducir modificaciones respecto a las preocupaciones manifestadas con anterioridad:

- ✕ Falta de transparencia sobre las condiciones del modelo retributivo.
- ✕ Falta de transparencia en las métricas y sus pesos (ex ante).
- ✕ Falta de inclusión de métricas ESG.
- ✕ Discrecionalidad excesiva y retribuciones extraordinarias.

02 FALTA DE RESPUESTA

La Compañía no ha llevado a cabo un plan de acción que de respuesta a la disidencia recibida.

03 IMPACTO EN JGA 2026

OPOSICIÓN A LAS PROPUESTAS RETRIBUTIVAS:

Voto en contra a la Política de remuneraciones **>29%**

RECOMENDACIÓN DE LOS PADV (ISS y GL):

✕ Contrarias

MOTIVOS DE VOTO CONTRA EN LA JGA 2026:

- *"Poor overall design."*
- *"Poor overall compensation disclosure."*
- *"Excessive quantum."*
- *"Discretionary awards."*
- *"Insufficient response to shareholder dissent."*
- ***Against due to ongoing concerns regarding decisions taken by the remuneration committee chair, we are not inclined to support their re-election to the board.***

Los modelos retributivos genéricos y la falta de transparencia ex ante ya no son aceptados por el mercado en las compañías de menor capitalización.

La falta de alineación en los modelos retributivos no solo se traduce en una mayor oposición a las propuestas retributivas, si no también en una potencial penalización en la reelección de algún miembro de la comisión de retribuciones.

Georgeson
Part of the Computershare Group

6. Recomendaciones de cara a la próxima Temporada de Juntas 2027

6. Temporada de Juntas 2027

Los resultados ponen de manifiesto que **los asuntos retributivos seguirán ocupando un lugar prioritario en la agenda de supervisión de los inversores institucionales y los proxy advisors en las próximas juntas**, y que **las expectativas del mercado en esta materia son cada vez más exigentes para el conjunto de las cotizadas españolas, sin importar su nivel de capitalización.**

En este contexto, resulta fundamental que las compañías trabajen en alinear sus modelos retributivos a las expectativas del mercado; y que sean conscientes de que la falta de alineación puede traducirse no solo en mayores niveles de oposición a las propuestas retributivas, sino **también en un menor respaldo a la reelección de los presidentes y miembros de las comisiones de remuneraciones (*accountability*).**

Cinco recomendaciones que ayudarán a las compañías a alinearse con las expectativas del mercado:

1.

La importancia de la calidad y claridad en el modelo retributivo: la transparencia como clave del éxito.

La mejora continua de la calidad y claridad de la información reportada sigue siendo un elemento clave para favorecer la comprensión y el respaldo de los inversores.

- ✓ Los modelos retributivos deben ser claros, concretos, detallados y contar con cláusulas contractuales claramente definidas.
- ✓ Cuando no sea posible revelar determinada información, es recomendable explicar el motivo y complementar la propuesta con información cualitativa, que permita a los inversores realizar una valoración adecuada.

2.

La remuneración debe estar claramente vinculada al desempeño "*pay for performance*".

Los mayores niveles de apoyo se observan cuando existe una trazabilidad clara entre resultados, cumplimiento de objetivos y remuneración efectivamente percibida.

- ✓ La divulgación ex post del cumplimiento individualizado por métrica es ya un requerimiento generalizado. Asimismo, aumenta el número de inversores que esperan transparencia ex ante sobre las métricas, sus pesos y sus escalas de cumplimiento.
- ✓ Cualquier modificación, incremento o ajuste en la retribución de los consejeros ejecutivos debe ir acompañado de una justificación clara y fundamentada que explique su racionalidad y su alineación con el desempeño y con los resultados obtenidos.

3. La relevancia de diseñar modelos retributivos alineados con el mercado: necesidad de un *benchmarking* adecuado.

El mercado espera que las compañías diseñen sus retribuciones en línea con las prácticas de sus compañías *peers*, para lo que resulta de gran importancia la realización de un *benchmark* retributivo.

- ✓ La transparencia sobre el *benchmarking* realizado se vuelve esencial: imprescindible divulgar el proceso de selección de *peers*, el nombre de las compañías comparables, el posicionamiento retributivo respecto a sus *peers* y las conclusiones derivadas del análisis.

---

4. Dar respuesta a las preocupaciones del mercado es inevitable: el *accountability* se intensifica.

Ya no es necesario esperar a una oposición significativa (>20%) para tener que diseñar un plan de acción. En general, los inversores esperan ver cómo las compañías abordan sus inquietudes manifestadas con anterioridad, y este es uno de los motivos en contra más frecuentes en las juntas de accionistas por parte de los inversores institucionales y proxy advisors.

- ✓ Un plan de acción adecuado requiere analizar qué inquietudes se han identificado y divulgar qué cambios se han implementado; la ausencia de respuesta suele traducirse en una mayor presión por parte de los inversores sobre los puntos retributivos y en un mayor *accountability* sobre los consejeros responsables de estos asuntos.
- ✓ El *accountability* se intensifica en casos de disidencias recurrentes a lo largo de varios ejercicios.

---

5. Un *engagement* eficaz requiere una planificación rigurosa.

Las compañías que mantienen un diálogo recurrente con inversores y proxy advisors suelen anticipar mejor las preocupaciones del mercado y reducir los niveles de oposición en junta.

- ✓ Un *engagement* bien organizado, centrado en los asuntos de mayor relevancia para el mercado, sustentado en información pública y consistente, con la participación de algún miembro del Consejo cuando resulte oportuno y desarrollada, preferentemente, fuera de la temporada de juntas. Estos elementos favorecen un diálogo más constructivo y aumentan las probabilidades de éxito.

Georgeson
Part of the Computershare Group

CONTACTOS

El equipo de Georgeson que ha elaborado este Estudio está a vuestra disposición para aclarar cualquier cuestión sobre el contenido del mismo:

Carlos Saez
Country Head,
España
c.saez@georgeson.com

Claudia Morante
Head of Corporate Governance,
España
c.morante@georgeson.com

Eva Marti
Corporate Governance Manager,
España
e.marti@georgeson.com

Araceli López
Corporate Governance Manager,
España
a.lopez@georgeson.com

Giulia Matteo
Head of Operations,
España
g.sezille@georgeson.com

Claudia Monteagudo
Senior Account Manager,
España
claudia.dosil@georgeson.com

Patrick Wightman
Senior Relationship Manager,
España
patrick.wightman@georgeson.com

Sobre Georgeson

Fundada en 1935, Georgeson, entonces Georgeson & Company Inc., fue la primera compañía en ofrecer un servicio de proxy solicitación y de reunificación de activos.

Desde entonces se ha convertido en líder mundial en comunicación estratégica con accionistas y de los servicios de asesoramiento en Gobierno Corporativo e ESG. Durante más de 80 años, Georgeson ha ayudado a las compañías líderes en el mundo a maximizar el valor de las relaciones con sus inversores en el contexto de operaciones corporativas como Juntas de Accionistas, Ampliaciones de Capital u Ofertas Públicas de Adquisición. En España estamos presentes desde el año 2001, con un liderazgo consolidado en el conjunto de servicios que ofrecemos a las compañías cotizadas españolas.

Para más información, visite www.georgeson.com

©2026 Computershare Limited. All rights reserved