



V Jornadas sobre gobierno corporativo “La diversidad de género en los Consejos de Administración”

LOURDES CENTENO, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV
Madrid, 7 de noviembre de 2013

Buenas tardes,

Me gustaría, en primer lugar, agradecerle al Centro de Gobierno Corporativo y especialmente a Tomas Garicano, su invitación a estas jornadas.

Comparto, desde luego, su interés y preocupación por el fomento de una buena gobernanza empresarial y, como he dicho ya en otras ocasiones, creo firmemente que un buen gobierno corporativo es la mejor forma de devolver la confianza a los mercados y a los inversores y, con ello, superar esta crisis.

Dentro de esta área, también considero primordial dedicar todos los esfuerzos al tema sobre el que versa la mesa redonda que tendrá lugar a continuación: avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad.

En la actualidad, existe un intenso debate, tanto a nivel europeo como en los países miembros de la OCDE, sobre la diversidad de género en los consejos de administración.

Como saben, en Europa las iniciativas para el incremento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas ha estado marcada por los diversos enfoques aplicados por cada uno de los Estados miembros.

Mientras algunos Estados han establecido directamente un objetivo de equilibrio de género jurídicamente vinculante, otros estados han propiciado un modelo de «cumplir o explicar», con arreglo al cual las empresas que no cumplen el objetivo de un equilibrio de género deben explicar los motivos para no hacerlo.

Esta diversidad de enfoque también se aplica a las empresas sobre las que están dirigiendo estos esfuerzos. Algunos Estados se centran en las empresas cotizadas, mientras que otros lo hacen en las grandes empresas, con independencia de si cotizan o no, o solo en las empresas de propiedad estatal.

La Comisión y el Consejo Europeos han reiterado en múltiples ocasiones su apoyo a una mayor participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad.

Destaca en este sentido la publicación en 2010 de la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010- 2015 o el Pacto Europeo por la Igualdad entre hombres y mujeres para 2011-2020, adoptado en marzo de 2011, en el que se reconocía que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad y se exhortaba a emprender acciones en este sentido.

Estas iniciativas culminaban con la publicación el 14 de noviembre de 2012 de la propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

La finalidad de esta propuesta es aumentar sustancialmente el número de mujeres en los consejos de administración estableciendo un objetivo mínimo de presencia del 40% del

género menos representado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

En el caso de que no se cumpliera este objetivo, se exigiría a las empresas introducir en los procedimientos de selección para estos puestos unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y sin ambigüedades, con objeto de alcanzarlo.

Esta propuesta de la Comisión está todavía en discusión y pendiente de un acuerdo definitivo en el Consejo y en el Parlamento Europeos.

Pero los esfuerzos legislativos en este ámbito no finalizan con esta iniciativa y destacan otras como el Reglamento (UE) 575/2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión.

Este reglamento incluye en su artículo 435 la obligación de hacer pública la política en materia de diversidad, al menos anualmente, en lo que atañe a la selección de los miembros del órgano de dirección, sus objetivos y las metas establecidas en dicha política, así como la medida en que se han alcanzado estos objetivos y metas.

Las instituciones europeas siguen, además, trabajando en el fomento de la diversidad de género mediante otros medios, como el seguimiento y publicación de las cifras del porcentaje de mujeres en los consejos de administración de compañías cotizadas.

En este sentido, en enero de 2013, la Comisaria Reding hacía públicas las cifras intermedias de las mujeres en los consejos de administración de compañías cotizadas en bolsa en Europa.

Estas cifras mostraban un aumento del número de mujeres en los consejos que pasaba del 13,7% al 15,8% en enero de 2013, registrándose un aumento en la cuota de mujeres en todos los países excepto en Bulgaria, Polonia e Irlanda.

¿Y qué enfoque hemos aplicado en España?

El Título VII de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por parte de las empresas en materia de igualdad.

En el artículo 75, en el marco de la responsabilidad social corporativa, se incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles y se plantea como objetivo alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, es decir en 2015.

La finalidad de esta medida es que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional y que el sexo no constituya un obstáculo como factor de elección, si bien hay que señalar que este objetivo legal no va acompañado de medidas coercitivas que hagan posible su cumplimiento.

Esto es coherente con lo que comentaba antes que es que en España hasta ahora se ha optado por un enfoque no regulatorio.

De esta forma, en el Código Unificado Buen Gobierno de 2006 se incluyó en la recomendación decimoquinta que cuando el número de consejeras sea escaso o nulo, el Consejo debe explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación.

Siguiendo con lo que establece esta recomendación, este mismo año la nueva Orden Ministerial ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, incluye la obligación expresa de informar sobre las medidas que hayan adoptado las entidades para procurar la inclusión de consejeras en sus consejos de administración.

Hasta ahora, el Consejo podía decidir no tener y, por tanto, no explicar los procedimientos de selección establecidos para fomentar la presencia de la mujer en el Consejo y sus comisiones. A partir de ahora y con la entrada en vigor de esta Orden, será un requisito de obligado cumplimiento el tenerlos o el explicar las razones de su ausencia.

De esta forma, en su artículo 5, la Orden dispone que el Informe Anual de Gobierno Corporativo deberá incluir información relativa al número de consejeras que integran el Consejo de Administración y sus comisiones y deberá además incluir información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar conseguir un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de género en el Consejo.

Siguiendo con esta línea, en la CNMV hemos publicado hace poco un desarrollo de esta Orden como es la Circular 5/2013 que establece el modelo de Informe Anual de Gobierno Corporativo e incluye la obligación de proporcionar información detallada relativa al número de consejeras durante los últimos cuatro ejercicios y la explicación de las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada.

Y después de todos estos esfuerzos, la pregunta que podríamos hacernos es: ¿Qué hemos conseguido con estas iniciativas?

La participación femenina, aunque de forma lenta, sigue adquiriendo progresivamente un mayor peso en los Consejos de Administración.

Según el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las compañías del IBEX 35, correspondiente al ejercicio 2012, el peso relativo de las mujeres en los consejos de administración se situó, en promedio, en el 13,5% del total de sus miembros, frente al 12,1% del año anterior.

Sin embargo, a pesar de que desde 2008 se ha producido un incremento de casi 5 puntos porcentuales en la proporción de mujeres en los consejos del Ibex, la presencia de consejeras en cargos ejecutivos se mantuvo sin cambios respecto a 2011 y se ha situado en el 4,5%.

En el año 2012, tan solo Santander, Telefónica y Bankinter disponen de consejeras ejecutivas.

Como habrán visto, aunque se está estrechando la diferencia con otros países seguimos aún lejos del objetivo previsto en la Ley de Igualdad que he mencionado anteriormente aunque es de esperar que esta cifra continúe aumentando en los próximos años.

En el marco de una realidad extremadamente dinámica, considero que se deben producir las actualizaciones normativas oportunas para dar respuesta a las nuevas necesidades.

En este sentido, en el contexto del Plan Nacional de Reformas de 2013, el Consejo de Ministros acordó el pasado 10 de mayo crear una Comisión de Expertos en materia de gobierno corporativo a la que pertenezco y en la que Tomás Garicano también ha participado muy activamente.

Disponíamos de un plazo de 4 meses para proponer al gobierno cuantas medidas consideráramos necesarias para mejorar la eficacia y responsabilidad en la gestión de las sociedades españolas.

Hemos trabajado contra reloj y, cumpliendo con lo que nos habían encomendado, el pasado 14 de octubre remitimos a los Ministerios de Economía y de Justicia el estudio en el que analizamos el marco actual existente en España y proponemos medidas para mejorarlo.

Entre los objetivos de esta Comisión figura la de velar por el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno y administración de las empresas para conducirlos a las máximas cotas de competitividad.

En esta línea, proponemos la inclusión de un nuevo artículo 529 bis en la LSC en el que se establece que el consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

Desde luego, esperamos que en breve el Gobierno apruebe las reformas normativas que proponemos y que consideramos necesarias.

Además, y siguiendo con los trabajos de esta Comisión de Expertos, disponemos de un plazo adicional de cuatro meses para completar la revisión integral del Código Unificado de Buen

Gobierno de las sociedades cotizadas y, cumpliendo con el tiempo que nos han concedido, esperamos que la revisión esté lista para principios del año 2014.

Ciertamente este tema estará en nuestra agenda y analizaremos la forma de avanzar hacia la presencia equilibrada de las mujeres en los Consejos.

Como habrán podido observar tanto la CNMV como yo misma, somos conscientes de que debemos seguir trabajando para que en un contexto laboral tan complicado como en el que estamos viviendo ahora, seamos capaces de aprovechar al máximo nuestro recurso más valioso, el capital humano.

No me quiero extender más. Prefiero dejar tiempo suficiente a las participantes de esta mesa redonda para que les trasladen su opinión sobre este tema.

Como anécdota final antes de ceder la palabra, me gustaría señalar que, internamente, en la CNMV ya cumplimos incluso con el objetivo del 40% de la Propuesta de la Comisión Europea.

El 60% del Comité Ejecutivo de la CNMV está formado por mujeres y, como saben, la Presidencia y la Vicepresidencia está ocupada por primera vez por dos mujeres. Estoy segura de que en poco tiempo este caso no será tan singular.

No me extiendo más. Doy paso a Patricia Gabaldón que les presentará las cifras más actuales sobre diversidad de género en los Consejos de Administración en España y nos sacará de dudas sobre si el caso de la CNMV es único.

Muchas gracias