

LA RELEVANCIA DEL CONSEJERO INDEPENDIENTE

MONTSERRAT MARTÍNEZ PARERA, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV

26 de enero de 2023

Gracias a Woman CEO y a su presidenta, Ana Lamas, por vuestra invitación a la CNMV un año más. Para mí, como vicepresidenta de la CNMV, es un placer formar parte de estas jornadas y poder estar en esta casa.

Permítanme que inicie mi intervención con una pequeña cuña publicitaria que viene bien al hilo del buen gobierno corporativo. El próximo jueves, celebraremos en el salón de la Bolsa de Madrid la tercera jornada enfocada a la promoción de las salidas de empresas a los mercados de valores. En las dos jornadas anteriores celebradas hasta la fecha, una de las principales y destacadas ventajas que supone salir a cotizar que, las empresas han señalado, es la mejora en gobernanza empresarial.

Y es que un buen gobierno corporativo no es garantía de éxito para una empresa ni para su modelo de negocio, pero sí que es una de las palancas claves, incluso imprescindible para asegurar este éxito. Podríamos decir que es una condición no suficiente pero sí necesaria.

Por eso en la CNMV repetimos de forma insistente lo importante que es que las sociedades sigan las mejores prácticas de gobernanza. Un buen gobierno corporativo es el engranaje necesario entre las empresas y la comunidad inversora, y es esencial que funcione de forma efectiva, y con una perspectiva integradora y global.

Los beneficios de ello no son solo individuales a nivel de empresa, sino también para el conjunto del mercado español, en la medida que contribuye a una mayor credibilidad y, por lo tanto, a la confianza entre los inversores, algo que como saben bien, es la materia prima de la que se alimentan los mercados financieros.

Hasta aquí estoy convencida de que estamos todos más o menos de acuerdo. El debate surge ante cuestiones como ¿cómo lograr un consejo de administración efectivo? ¿cómo conseguir desde el gobierno corporativo crear valor empresarial y mantener un crecimiento sostenible a largo plazo? ¿cómo hacer frente a las nuevas obligaciones regulatorias y a la creciente responsabilidad que asumen los consejeros? Existe actualmente un interesante debate que está redefiniendo la estrategia y la misión de las empresas ante una sociedad cada vez más demandante. Seguro que a lo largo de la jornada saldrán interesantes reflexiones.

Más allá de estas y otras preguntas que nos pueden surgir, hoy quiero centrarme en dos aspectos relacionados ambos con la composición de los Consejos: en primer lugar, en la figura y el papel de los consejeros independientes y, en segundo lugar, y

más en un foro organizado por WomanCEO, me referiré al avance en diversidad y, en particular, en diversidad de género.

Sobre la figura del consejero independiente

En momentos de grandes disrupciones como el actual, contar con buenos consejeros es más importante que nunca. Los consejeros no solo deben monitorizar a los ejecutivos de la empresa, sino que tienen que ser capaces de contribuir de forma activa al debate estratégico de la sociedad, yendo más allá del tradicional *box ticking* regulatorio. Se trata de dar también respuesta a los retos que determinan los cambios tecnológicos, los riesgos climáticos y también los medioambientales y sociales, y del creciente activismo accionarial¹. Esto es, de “verlas venir”, anticiparse a las dificultades y oportunidades que puedan surgir, pues ya sabemos que con la mar en calma, todos somos buenos marineros, pero también hay que saber capear el temporal.

Y, en este entorno complejo, los consejeros independientes adquieren un protagonismo diferencial, pues son ellos los que, al fin y al cabo, defienden los intereses de los accionistas minoritarios y pueden tener una visión más global.

En la CNMV dedicamos una especial atención a la protección de esta figura para que puedan actuar de forma independiente y sin conflictos.

Pues bien, a pesar de los avances, cuando analizamos los datos del conjunto de las sociedades cotizadas españolas, hay señales que nos apuntan a un margen de mejora, y no me estoy refiriendo a casos concretos.

Según un estudio que se publica hoy en el boletín trimestral², los datos revelan que los consejeros independientes más antiguos o que lleven más tiempo en el cargo parecen tener un menor compromiso con las labores de supervisión, al asistir a menos reuniones del Consejo. Este hecho viene a corroborar un elemento clave que tradicionalmente se ha enfatizado y que ya recoge la Ley de sociedades de capital: que es la necesidad de acotar en el tiempo la antigüedad de los consejeros independientes. La ley lo limita a doce años. Con ello se persigue evitar la posible captura o la falta de diligencia que puede conllevar el mantenerse en el tiempo en una misma función.

Por otra parte, y aunque parezca contradictorio, es necesario también dotar a los consejeros independientes de cierta estabilidad en el tiempo. Esto es, de cierta permanencia que les permita quedar al abrigo de la voluntad de los ejecutivos de la compañía o de los accionistas significativos, además de poder profundizar en el conocimiento de la empresa.

Se trata, tal y como recoge nuestro Código de buen gobierno, de protegerles en situaciones en que el buen desempeño de sus funciones les obligue a mantener ocasionales discrepancias con otros miembros del consejo de administración o de la dirección. Y para eso, el código contiene recomendaciones que están destinadas a

¹ “Board of directors in disruptive times”, Jordi Canals (2023)

² Gutiérrez y Sáez, “Determinantes e impacto de la antigüedad de los consejeros en el cargo”, IV Boletín trimestral de la CNMV, 2023.

aumentar la transparencia, tanto en el caso de posiciones discrepantes como en el caso de ceses en el puesto antes del término del mandato³.

Pues bien, el trabajo que hoy se publica, de dos investigadoras⁴ externas a la CNMV, refleja que estas recomendaciones siguen siendo importantes: con datos hasta 2020, la influencia de los primeros ejecutivos se infiere elevada, tanto en los procesos de designación de los consejeros independientes como en la determinación de su permanencia en el tiempo, lo que puede aumentar el riesgo de captura.

¿Qué conclusión extraemos de esto?

Que el equilibrio no es sencillo ni inmediato. Por una parte, es lógico y deseable que los ejecutivos persigan un consejo funcional, que sea efectivo y que aporte valor. Pero eso debe hacerse sin caer en el efecto rebaño y esto solo se consigue animando a esas voces discrepantes que, desde la diversidad, enriquezcan el debate y sirvan de vínculo con las preferencias e intereses de accionistas y otros grupos de interés. Como decía al principio, es uno de los retos actuales de las empresas.

En este ámbito, como ya hemos anunciado, estamos abordando una reflexión interna para proponer medidas legislativas o revisar las recomendaciones que refuercen la protección de los consejeros independientes, con especial refuerzo de las medidas de transparencia.

Adicionalmente, otra iniciativa que vamos a publicar en breve está destinada a estimular la implicación de los accionistas en el gobierno de las compañías. Para ello, llevamos tiempo trabajando en un Código de buenas prácticas de los inversores institucionales y otros accionistas (*stewardship code*) que, con carácter voluntario y bajo el principio de “aplicar y explicar”, estos se impliquen en la vida de las sociedades en las que inviertan y con ello se mejore el modelo de gobernanza empresarial y se favorezcan las mejores prácticas.

Diversidad de género

El segundo aspecto al que me gustaría referir hoy es el de la diversidad de género. Y quiero antes reconocer el trabajo de Woman CEO por sus análisis sobre el grado de representación de la mujer en los consejos de administración y la labor que realiza en este ámbito.

Para mí, sobre el fondo de la cuestión, no cabe debate alguno: como país y como sociedad, no podemos desperdiciar los conocimientos, la inteligencia y la experiencia de la mitad de la población. Necesitamos todos los recursos posibles. La cuestión está en cómo integrarlos y en saber diagnosticar bien dónde están los problemas o las barreras que limitan esa integración, pues solo así acertaremos en las soluciones.

En España, hace años ya que optamos por un enfoque de recomendaciones, o de *soft law*, que ha dado sus frutos. Así lo venimos constatando desde hace tiempo.

Los datos de representación de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas siguen mejorando año a año. Los últimos datos oficiales que tenemos

³ Ver recomendación 23 y 24 del “Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas”.

⁴ Gutiérrez y Sáez, “Determinantes e impacto de la antigüedad de los consejeros en el cargo”, IV Boletín trimestral de la CNMV, 2023.

publicados en la CNMV se refieren a 2021, cuando casi alcanzaron la recomendación del 30%. Recordemos que en 2012, este porcentaje era de un escaso 12%, 17 puntos menos. Y si nos ceñimos a las 35 empresas pertenecientes al Ibex, la presencia de mujeres en el órgano de gobierno ascendió al 34,2%.

La recomendación vigente desde finales del año pasado es que la presencia debería no ser inferior al 40%. Aún no estamos ahí, pero la información que tenemos de 2022, y en línea con lo que publica hoy Woman CEO, apuntan a que esta mejora sigue produciéndose y cada vez estaremos más cerca de la recomendación del 40%, especialmente en lo que hace referencia a las empresas del Ibex 35. En 2021, 9 compañías ya cumplían con la recomendación del 40%.

Animo, por tanto, a las empresas a que sigan favoreciendo la diversidad en sus consejos no solo para llegar a la recomendación del 40%, sino, fundamentalmente, para aprovechar al máximo todos los recursos disponibles.

Y permítanme que insista en la utilidad del enfoque de recomendaciones.

El pasado mes de noviembre se ha aprobado una regulación a nivel europeo⁵ que establece que todos los estados miembros deben fijar por ley objetivos mínimos para antes de 2026: del 33% del total de los puestos de administración y del 40% de los administradores no ejecutivos.

Bien, a la luz de la exigencia de estos mínimos, podemos decir que el mercado español está bien preparado para cumplir con estos objetivos.

De hecho, con datos de 2021, más del 75% de las sociedades del Ibex 35 ya cumplían con estos mínimos, y las que no lo hacían, estaban muy cerca de cumplirlo. Esto es, solo 8 entidades del Ibex no se ajustarían a lo mínimos. Si tenemos en cuenta todas las sociedades cotizadas, el porcentaje se reduce al 60%, pero aún así sigue siendo elevado.

Las empresas españolas han hecho un esfuerzo notable en los últimos años por aumentar la diversidad y en particular la presencia del género menos representado en los consejos de administración, y hay tiempo para seguir mejorando.

Para mí, y como hemos señalado desde la CNMV en diversas ocasiones, el problema no está focalizado hoy en los consejos, sino en la alta dirección.

Menos de un 20% de los puestos de la alta dirección están ocupados por mujeres y un 22% en el caso de las empresas del Ibex. Cifras preocupantes en la medida que la alta dirección es la cantera o la incubadora necesaria para aumentar la diversidad, y la mejora experimentada en los últimos años es muy limitada.

Y aunque esto no es algo particular de las empresas españolas, pues también se observa en otras geografías, ello no debería servirnos de excusa. No nos podemos resignar. Si hemos sido capaces de aprovechar el talento a través de la diversidad en los consejos, lo podremos hacer también en los puestos de dirección.

⁵ Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Los datos evidencian que claramente persisten aún en nuestra sociedad limitaciones o sesgos que limitan la carrera profesional de las mujeres. No es mi papel, ni pretendo entrar a analizar los problemas o las causas, que son múltiples y con orígenes diversos. Pero sí creo que es un debate importante, pues sólo con un buen análisis que hagamos de las causas acertaremos con las soluciones.

Las mujeres siguen cargando con una mochila adicional, a veces impuesta, a veces autoimpuesta, que limita su capacidad de desarrollo profesional. Es importante que los planes de igualdad que las empresas han elaborado para hacer frente a este reto partan de un buen análisis de las causas subyacentes. No se trata solo de empoderar a las mujeres y de dotarles de mejor formación, que también, sino de analizar con detalle qué elementos pueden estar detrás de esas limitaciones y asegurar que las empresas hacen todo lo que está a su alcance para corregirlo.

Reflexiones finales

Y termino. Estamos en tiempos de cambios intensos que exigen empresas dinámicas, que sean capaces de dar respuestas ágiles y efectivas. Como decía al principio, para sobrevivir en este entorno, tener un buen gobierno corporativo es más importante que nunca. Ello no solo es bueno para las empresas individualmente, sino que con ello también contribuimos a mejorar la credibilidad, la reputación y la confianza en la economía española. Por nuestra parte, seguiremos trabajando para impulsar estas mejores prácticas en el mercado.

Gracias por su atención.