



## Jornada sobre la Ley de Paridad Women Ceo y Emisores Españoles

RODRIGO BUENAVENTURA, PRESIDENTE DE LA CNMV  
28 de octubre de 2024

Buenos días

Gracias Ana (Ana Lamas) y Lucas (Lucas Osorio) y a vuestras instituciones (Women CEO y Emisores Españoles) por invitarme a la apertura de esta jornada sobre la Ley de Paridad. Y por supuesto quiero agradecer también a la CEOE por acogernos en su sede.

Como no podría ser de otra forma, la CNMV da la bienvenida a la Ley de Paridad (oficialmente denominada “Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres”) en la medida en que es un paso fundamental para consolidar la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas cotizadas y otras entidades de interés público. Busca asegurar la igualdad de género en las empresas y que ésta sea lo más equitativa posible, tanto en el sector público como en el privado. Para ello establece que ninguno de los dos géneros pueda superar el 60% ni ser inferior al 40% en los centros de decisión empresarial.

La Ley traspone los objetivos de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea fechada en 2022 (Directiva UE 2022/2381) donde establece, para las empresas cotizadas, un objetivo cuantitativo en materia de equilibrio de género en los Consejos de Administración al establecer un mínimo del 40% de administradores no ejecutivos mujeres y un mínimo del 33% del total de administradores.

La Ley es más ambiciosa y exigente que la Directiva en dos aspectos: 1) exige un porcentaje del 40% en lugar del 33% y 2) aplica a sociedades no cotizadas de gran dimensión, incluido SMNs.

Decía al inicio que la CNMV dio la bienvenida a esta Ley y ello obedece, principalmente, a tres razones. La primera, obviamente, es que supone un paso más en el empeño de incorporar a las mujeres a los centros de poder y decisión, en este caso en el mundo empresarial. La segunda es que mejorará el talento a disposición de las compañías y por tanto en beneficio de sus dueños, los accionistas. Ante los retos que como país tenemos por delante, la sociedad y nuestras empresas no pueden dejar de lado la mitad de la inteligencia.

La tercera de las razones de nuestra bienvenida deriva del hecho de que, hasta la fecha de publicación y entrada en vigor de la Ley, ha sido la CNMV la que ha venido

impulsando la participación de más mujeres en los consejos, al menos en el terreno de las empresas cotizadas, a través de las recomendaciones de nuestro Código de Buen Gobierno. Ya en el Código publicado en 2006 se recogía la recomendación, a efectos de la política de selección de consejeros, de promover la diversidad de conocimientos, experiencias y género. En el código de 2015, se estableció el objetivo de que el número de consejeras representara al menos el 30% de los miembros del consejo.

Cinco años después, en 2020, con motivo de la revisión parcial del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas, se actualizaron varias recomendaciones que supusieron novedades relevantes en cuanto a la igualdad de género. De esta forma, en la recomendación número 15, se señaló que a finales de 2022 los consejos de administración debían contar con, al menos, un 40% de consejeras. Y en la recomendación número 14 se introdujo que se “considera que favorece la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas”.

Es verdad que, frente a la situación actual de establecimiento de cuotas, el enfoque aplicado en España hasta la fecha ha sido el modelo de “cumplir o explicar”, por el cual, aquellas empresas que no cumplan el objetivo de presencia equilibrada de mujeres y hombres debían explicar los motivos para no hacerlo. Pero una mirada hacia atrás nos permite observar que estas recomendaciones de buen gobierno de la CNMV han dado frutos positivos.

Si en 2012 la presencia de mujeres en los consejos de administración era de apenas un 12%, a finales de 2023 alcanzó un 34,5% en el conjunto de las empresas cotizadas en el mercado regulado. Si atendemos a las empresas pertenecientes al Ibex, la presencia media de mujeres se eleva hasta el 40,1%, superando ya el mínimo establecido por la ley. Son varias las empresas del Ibex que superan ampliamente ya este margen alcanzando una paridad real.

Pero donde hay que seguir poniendo el foco y potenciar e impulsar la presencia de mujeres es en dos ámbitos de actuación. Por un lado, las empresas de menor capitalización – por debajo de 500 millones de euros – dónde el porcentaje de consejeras, si bien se ha ido incrementando en los últimos años, está por debajo del 30% al cierre de 2023. Y por otro, sin lugar a duda el más importante y necesario en nuestras empresas, es el ámbito de la alta dirección. En este caso, la presencia femenina es muy limitada, situándose en un escueto 23% en la totalidad de las empresas cotizadas y de un 24,7% en las empresas del Ibex. Es en la alta dirección dónde debemos, todos, hacer un esfuerzo porque la asignatura la tenemos suspensa. El equilibrio y la diversidad de género no consiste en “fabricar” una isla de diversidad equilibrada y de igualdad de género en el consejo de administración, abandonando el resto de los estratos de la organización de nuestras empresas a una estructura discriminatoria o no igualitaria. Es muy importante equilibrar la balanza de la diversidad de género en sus términos más amplios posibles y con ello me refiero no

solo a la presencia de mujeres en la alta dirección de nuestras empresas sino también a la brecha salarial que existe y que es muy obvia.

En este sentido la Ley no legisla para minimizar la brecha salarial en las empresas cotizadas. La CNMV publica todos los años el informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas y puede verse como ésta sigue existiendo. En el conjunto de las empresas cotizadas existe una diferencia del 13,5% entre los consejeros y consejeras ejecutivas a favor de ellos, y del 19,7% para no ejecutivos.

Resulta evidente que no se puede cambiar la situación de paridad de un día para otro. En materia de órganos colegiados, los cambios deben ser siempre decididos pero graduales. Por ello, otro de los aspectos fundamentales de la Ley, es el relativo al establecimiento de plazos de adaptación, marcando un calendario de consecución de los objetivos. De esta forma, las sociedades cotizadas deben asegurar en sus consejos de administración al menos un 40% de consejeros del sexo menos representado de forma gradual. Las 35 sociedades de mayor capitalización deberán hacerlo antes del 30 de junio de 2026, mientras que el resto de las sociedades cotizadas dispondrán de un año más, hasta el 30 de junio de 2027. Con los datos que tenemos actualmente, a los que me refería hace unos minutos, confío en que las compañías cotizadas cumplan anticipadamente y con creces estos objetivos. Será una demostración más de los beneficios que aporta la cotización a las empresas que las sitúa en vanguardia y en cabeza de la aportación a nuestra sociedad.

Pero la igualdad de género en la sociedad y en las empresas es cosas de todos y no de unos pocos. Flaco favor estaríamos haciendo a la sociedad y a las generaciones venideras, si la responsabilidad de lograr una igualdad real quedara acotada solo a aquellas empresas que cotizan en los mercados. No debemos ni podemos permitirnos el lujo – tanto en lo referente a la igualdad de género como en otros aspectos regulatorios – de obligar a las empresas cotizadas a cumplir determinadas obligaciones por el mero hecho de ser empresas listadas en un mercado y no hacerlo a otras de tamaño similar que no coticen. Siguiendo este principio, la Ley amplía acertadamente su alcance a las empresas denominadas Entidades de Interés Público, es decir, sociedades de capital, no cotizadas o cotizadas en mercados no regulados, pero que en función de unos determinados criterios debe cumplir también la presencia equilibrada de mujeres en sus consejos con los mismos objetivos y en los mismos plazos. De esta manera, empresas con más de 250 trabajadores en términos medios anuales y con una facturación superior a los 50 millones de euros o activo superior a 43 millones de euros, entran dentro del alcance de la Ley de Paridad.

La CNMV ha venido colaborando activamente con el Ministerio de Igualdad con objeto de disponer de una normativa adecuada a nuestros tiempos y publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos. Además, tendrá competencias para la incoación e instrucción de expedientes sancionadores a los que den lugar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley.

También se encargará, junto con el Instituto de Mujeres en las labores de promoción, análisis, seguimiento y apoyo al cumplimiento de las obligaciones por parte de las sociedades cotizadas.

Concluyo ya. Lograr la paridad constituye un objetivo fundamental como sociedad y todavía queda camino, cada año más corto, por recorrer. Quiero felicitar a todas las organizaciones, como Women CEO, que han permitido recorrer este camino y que trabajan día a día para completarlo.

Muchas gracias.