



## **Diversidad de género en los Consejos de Administración. Algunos datos relevantes. Nuevos requerimientos de los Consejos de Administración - WomenCEO**

**ANA MARÍA MARTÍNEZ-PINA, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV**

Madrid, 19 de octubre de 2017

Quiero dar las gracias a WomenCEO por su invitación a esta Jornada.

Es un placer estar hoy aquí con todos ustedes para intercambiar opiniones sobre gobierno corporativo y, especialmente, sobre los avances en la composición y diversidad de los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

El título de la Jornada de hoy es “Nuevos requerimientos de los Consejos de Administración” y, sin duda, la diversidad de género en los Consejos debe ocupar un lugar prioritario entre estas nuevas exigencias, en línea con el informe que han hecho público los organizadores de este acto.

En los últimos años hemos recorrido un largo camino en la reforma y modernización de los consejos de administración de las empresas españolas. Podemos asegurar que hoy son más eficientes y similares a los de las compañías de los mercados de nuestro entorno en muchos aspectos.

Sin embargo, aún hay aspectos en los que no hemos avanzado lo suficiente.

Como saben, el debate sobre los requisitos exigibles a los Consejos de Administración no es novedoso; a raíz de la crisis financiera de 2008, volvió a pasar al primer plano en el marco de la reforma de la gobernanza de las empresas que se promovió, a nivel internacional. En aquel momento se constataron determinadas deficiencias en las conductas de gestión de las compañías, como uno de los factores determinantes de la crisis.

La premisa que impulsó las reformas que entonces se pusieron en marcha, fue el convencimiento de que un marco adecuado de gobernanza ayuda a frenar gestiones cortoplacistas perjudiciales, limita la asunción de riesgos excesivos y contribuye así a la sostenibilidad de cada empresa, en particular, y del crecimiento económico, en su conjunto.

Como saben en España el Gobierno, decidió incluir la gobernanza empresarial como materia destacada en su Programa Nacional de Reformas para el ejercicio 2013.

Esto llevó a que se abordasen determinadas reformas a través de la Ley 31/2014, el 3 de diciembre, por la que se modificaba la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. La reforma, además de pretender revitalizar el funcionamiento de la Junta de Accionistas, incluía novedades importantes en la organización del consejo.

Además de estos cambios normativos, la CNMV revisó las recomendaciones que, hasta entonces, estaban contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de 2006.

Y publicó en febrero de 2015 un nuevo Código de Buen Gobierno que sustituyó al anterior y que condensó, en 25 principios y 64 recomendaciones, todos los aspectos que se consideraron esenciales para impulsar el buen gobierno de las empresas cotizadas.

La crisis dejó patente que la composición del consejo es un elemento clave para el buen gobierno corporativo de las sociedades, en tanto que afecta a su eficacia e influye sobre la calidad de sus decisiones y su capacidad para promover el interés social.

Aunque los aspectos que se reformaron con la nueva legislación y el Código de buen gobierno fueron múltiples, me voy a centrar en los requisitos de los Consejos de Administración y, en particular, los relacionados con el impulso de la diversidad en los mismos.

Empiezo recordando que en la Ley de Sociedades de Capital se incluyó un nuevo artículo (529 bis) en el que se prevé el deber del consejo el 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 y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

Este deber de favorecer la diversidad, se concretó en la reforma del Código de Buen Gobierno, a través de la inclusión de un principio específico (número 10).

Este principio establece que el consejo debe tener la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y que la política de selección de consejeros debe promover la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición.

- El primer aspecto que destaca el principio es la dimensión del consejo, que debe ser la adecuada para desempeñar eficazmente sus funciones con la suficiente profundidad y contraste de opiniones. Por ello, el Código considera aconsejable que el tamaño del consejo se sitúe entre cinco y quince miembros.
- El segundo aspecto destacable es la importancia de la diversidad en la composición del consejo por lo que se recomienda que las sociedades expliciten su compromiso con una composición diversa desde la fase inicial de selección de posibles candidatos.

Además, dada la insuficiente presencia de mujeres en los consejos, se recomienda que se incluyan objetivos concretos que la favorezcan.

En particular, la recomendación 14 del Código introdujo las siguientes previsiones:

1. Que el consejo apruebe una política de selección de consejeros que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración y que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.
2. Que el resultado del análisis previo de las necesidades del consejo se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta.

3. Que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.
4. Que la comisión de nombramientos verifique anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y que se informe de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

Además, con el fin de fomentar la transparencia sobre los conocimientos y experiencia de los consejeros, la recomendación 18 del nuevo Código establece que las sociedades deben hacer pública a través de su página web, y mantener actualizada entre otra información, el perfil profesional y biográfico de los Consejeros y la fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones.

Con este enfoque, respecto a la composición y diversidad del Consejo, se logró el doble objetivo de que los consejeros dispongan de las aptitudes y conocimientos necesarios para desempeñar sus obligaciones eficiente y diligentemente y que, al mismo tiempo, su perfil sea público y fácilmente accesible por los inversores.

Me gustaría apuntar aquí unas breves reflexiones sobre la importancia de la diversidad de género en los Consejos de Administración.

Dejando al margen consideraciones fundamentales de tipo ético o de justicia social, un argumento también importante que apoya la diversidad de género en los puestos directivos de las empresas es el aumento de la eficiencia del mercado.

En este sentido, promover la existencia de la diversidad supone mejorar el capital humano susceptible de ser elegido por su mérito y formación, sin ningún tipo de discriminación por razones de género. Es decir, garantizar el mejor uso de los recursos humanos.

Lo contrario supondría la exclusión de una gran parte de ese capital existente en nuestro país y, con ello, la aparición de ineficiencias tanto en la empresa en cuestión como en la economía en su conjunto.

Sin embargo, y aunque esto parece una razón de peso suficiente para que el propio mercado potencie la promoción laboral de esta parte tan valiosa del capital humano, la realidad nos confirma que, a pesar de los avances de los últimos años en el fomento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, su presencia en puestos de responsabilidad y dirección es aún limitada.

Afortunadamente, parece que se ha llegado al convencimiento generalizado sobre la necesidad de avanzar hacia un mayor equilibrio de género en los consejos. Así, en los últimos años, estamos viendo múltiples iniciativas que van encaminadas a lograr este objetivo, si bien las vías elegidas para lograrlo difieren sustancialmente.

En Europa, el incremento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas ha estado marcado por distintas iniciativas adoptadas por cada Estado miembro.

Así, mientras algunos Estados han establecido directamente un objetivo de equilibrio de género jurídicamente vinculante, otros Estados han optado por un modelo de «cumplir o explicar».

En el seno de la Unión Europea esta preocupación se concretó en la publicación, en noviembre de 2012, de una propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo,

destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

Esta propuesta normativa establece que “los Estados miembros deberán velar para que las empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40% de los puestos de administrador no ejecutivo, realicen nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades”.

Aunque la Unión Europea se planteaba este asunto como una prioridad, lo cierto que no se han producido avances relevantes desde ese año. Lamentablemente, la propuesta de Directiva está atascada en el proceso legislativo comunitario debido, fundamentalmente, a la diferencia de enfoques entre los distintos países (jurídicamente vinculante vs recomendaciones).

No obstante, sí que parece que están produciéndose avances en las empresas. Según los últimos datos de la Comisión Europea (correspondientes a octubre de 2016- 2017 Report on equality between women and men in the EU), la proporción media de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en bolsas europeas alcanzó el 23,9% lo que supone más del doble del dato de octubre de 2010 (11,9%).

Como decía, algo se está avanzando pero solo en diez países de la UE (Francia, Suecia, Italia, Finlandia, Holanda, Lituania, Alemania, Reino Unido, Dinamarca y Bélgica) los consejos de las grandes compañías cuentan con más del 25% de mujeres.

Este dato que dista por el momento del 40% incluido en la propuesta normativa de 2012. Veremos cuándo se logra llegar a un consenso y en qué se concreta finalmente el texto normativo.

A pesar de que la propuesta normativa de 2012 está por el momento paralizada, en 2014 se aprobó la Directiva 2014/95 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre divulgación de información no financiera e información y sobre diversidad.

En los considerandos de la Directiva se aboga por la diversidad de competencias y puntos de vista de los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión. Esta diversidad, de acuerdo con los considerandos, permite a los miembros de esos órganos ejercer una crítica constructiva de las decisiones de la dirección y ser más receptivos a las ideas innovadoras, combatiendo así el fenómeno del «pensamiento de grupo», caracterizado por la semejanza de los puntos de vista de los miembros. La diversidad contribuye así a una supervisión eficaz de la dirección y a una gobernanza satisfactoria de la empresa.

Pues bien, el articulado de la nueva Directiva, obliga a incluir en una sección específica del informe de gestión que deben publicar las sociedades anónimas cotizadas, una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales, los objetivos de esa política de diversidad, la forma en que se ha aplicado y los resultados en el período de presentación de informes. En caso de no aplicarse una política de ese tipo, se deberá ofrecer una explicación al respecto.

La inclusión de esta información en el informe de gestión a través de una directiva comunitaria, es una novedad importante.

La Directiva está siendo objeto de trasposición a nivel nacional. El pasado 1 de septiembre el Consejo de Ministros aprobó el primer borrador de Anteproyecto de Ley y el texto está ahora pendiente del informe del Consejo de Estado, de cara a su posterior tramitación parlamentaria.

La futura norma española supondrá una modificación del artículo 540 de la Ley de Sociedades de capital, relativo al Informe anual de gobierno corporativo, en el sentido recogido en la Directiva de 2014.

Centrándonos en España, además de los trabajos de trasposición que acabo de mencionar, la CNMV ha seguido de cerca la evolución de este asunto.

Les doy a continuación algunos datos ilustrativos, extraídos de la información reportada por las compañías en sus Informes anuales de Gobierno Corporativo del ejercicio 2016 y que no difieren sustancialmente de los que presentan en el Informe de Women CEO.

Este año será el decimotercer ejercicio consecutivo en el que la CNMV publica el informe de gobierno corporativo de las sociedades emisoras y el segundo desde la aplicación del Código de buen gobierno.

A través de su publicación, pretendemos ofrecer de forma agregada, las principales características de las estructuras de gobierno corporativo de los emisores de valores admitidos a negociación en España y la evolución que se produce en los principales parámetros.

Pues bien, la presencia femenina en los consejos de las empresas cotizadas experimentó un aumento de un punto, hasta situarse en el 16,6% en 2016 (15,6% de 2015).

El aumento en las empresas del Ibex ha sido incluso menor, apenas una décima, y se ha situado en 2016 en el 19,7%. (19,6% de 2015).

Como ven, estas cifras están por debajo de las registradas en otros países de nuestro entorno, países a los que deberíamos acercarnos y así aprovechar todo el capital humano del que disponemos.

Por lo tanto, debemos seguir avanzando para que nuestras empresas, nuestra economía y nuestro país aprovechen las capacidades y el talento de una parte importante de la población.

Debemos tener presente que, teniendo en cuenta el ritmo al que hemos incorporado a mujeres a los consejos de administración, en 2020, el año marcado en el Código de Buen Gobierno como referencia para evaluar los avances en este campo, tendríamos solo un 20% de presencia femenina en los consejos, frente al 30% previsto.

Hay más datos relevantes: ha aumentado el número de sociedades cotizadas que contaban con alguna consejera (81,8% en 2016, frente al 77,4% en 2015). En cuanto a las sociedades del IBEX, sólo una no contaba en 2016 con ninguna consejera, pero ya en 2017 se ha procedido a su nombramiento.

Por categorías de consejeras, los datos muestran que ha aumentado ligeramente la proporción de consejeras independientes (24,8% en 2016 frente al 22% en 2015) y ejecutivas (4,7% en 2016 frente al 4,2% en 2015), mientras que el porcentaje de las calificadas como dominicales y otras externas se ha reducido respecto al ejercicio anterior.

Me gustaría hacer una breve referencia (y voy concluyendo) a una de las últimas iniciativas adoptadas por la CNMV en materia de gobierno corporativo, que ha

consistido en la publicación en junio de este año de una Guía Técnica sobre comisiones de auditoría de EIP.

El objeto de esta Guía Técnica es difundir un conjunto de principios, criterios y buenas prácticas que la CNMV considera adecuados para asegurar el buen funcionamiento de estos órganos y, de esta forma, facilitar que las entidades y grupos cumplan la normativa que les resulta de aplicación.

Como saben, la comisión de auditoría de las entidades tiene atribuida por Ley la supervisión de su información financiera, control interno, auditoría interna o sistemas de gestión de riesgos, entre otras funciones.

La Comisión de auditoría, también de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de capital, debe estar compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos y en su mayoría independientes.

Pues bien, en la Guía Técnica que publicamos en junio se hace hincapié en la necesidad de diversidad en la composición de la comisión de auditoría, en particular en lo relativo a género, así como experiencia profesional, competencias y conocimientos sectoriales.

Permítanme que insista: los esfuerzos para fomentar la participación femenina en los Consejos de Administración son claros, pero los datos muestran que todavía estamos lejos de conseguir el objetivo.

Me gustaría finalizar avanzándoles también algún dato más general sobre el seguimiento del nuevo Código de Buen Gobierno.

En promedio, las sociedades cotizadas siguen el 83,9% de las recomendaciones, lo que supone una mejora de dos puntos porcentuales respecto a 2015. Además, en todas las categorías se registraron aumentos en el grado de seguimiento.

Un total de 51 compañías (37,2% del total) han seguido más del 90% de las recomendaciones y más de la mitad han seguido al menos el 85% de las recomendaciones, de las cuales cuatro declaran cumplir el 100%.

Creo que estos datos son muy positivos, sobre todo teniendo en cuenta que, como decía, antes es el segundo año de aplicación del Código de buen gobierno de sociedades cotizadas aprobado en 2015.

Y ya finalizo.

Tengo la firme confianza de que, poco a poco, entre todos llegaremos al objetivo deseado de un mayor equilibrio de género en los órganos directivos de la empresas.

El fomento de la diversidad de género ha ocupado un espacio relevante en nuestra agenda y hemos analizado con mucho detalle la mejor forma de avanzar hacia una presencia equilibrada de las mujeres en los consejos.

Además de ser justo, la experiencia y lo que ocurre en otros campos de la sociedad, muestra que la incorporación de mujeres a puestos directivos y consejos de administración es útil y favorece los avances económicos y sociales. Se trata ahora de favorecer esa incorporación y llevarla a la práctica. Sin demoras y con decisión.

Muchas gracias