



Convenio de colaboración entre REDMAD y la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (EJE&CON)

ANA MARTÍNEZ PINA, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV

7 de noviembre de 2019

Buenas tardes,

En primer lugar me gustaría agradecer a EJE&CON y REDMAD su invitación a este acto de firma del convenio de colaboración entre dos asociaciones tan relevantes y que comparten un mismo objetivo: **promocionar la presencia femenina en los puestos de Alta Dirección y de los Consejos de Administración o Directorios.**

Me parece también relevante que con este acto se hace patente que España y Chile comparten un objetivo que no tiene fronteras y que constituye un derecho de todas las sociedades, el incorporar al mundo financiero la igualdad y la diversidad para permitir que hombres y mujeres alcancen los fines que deseen en igualdad de condiciones.

En los últimos años en nuestros países hemos logrado una mayor presencia de la mujer en todos los ámbitos y en particular en el profesional. En general podemos decir que nuestra sociedad ha avanzado pero nos queda camino por recorrer.

El acuerdo que hoy firman tiene el objetivo de **compartir iniciativas a ambos lados del Atlántico, para la adopción de medidas corporativas que normalicen y faciliten el acceso de las mujeres a la alta dirección y a los Consejos de Administración y a los directorios.** Entre estas medidas se incluyen también las relativas al diseño de procedimientos que faciliten sobrepasar el umbral de 30% de participación femenina.

Todos los aquí presentes sabemos que esta participación igualitaria es necesaria para que nuestras empresas, nuestros mercados, nuestros países, se beneficien del talento de toda la sociedad, no sólo de la mitad de ella.

En España, como en Chile, llevamos años impulsando múltiples iniciativas con este objetivo: medidas legales, campañas de concienciación, publicaciones en prensa o informes, etc.

La CNMV, plenamente comprometida y convencida de todo lo que la mujer puede aportar a la sociedad y a los mercados, también **ha impulsado o apoyado distintas iniciativas.** Voy a citar cuatro que caen en el ámbito de nuestras obligaciones:

- 1) En el año 2015 el **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** aprobado por la CNMV, incluyó entre sus recomendaciones 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”.

Pues bien, el porcentaje medio de mujeres en los Consejos de administración de las empresas de nuestro índice de referencia (el Ibex 35) ha aumentado hasta situarse a cierre de 2018 en torno al 24%. La tendencia es positiva pero sitúa a España por debajo de otros países de nuestro entorno como Francia (44%), Italia (36%) o Suecia (36%).

Si tenemos en cuenta todas las empresas cotizadas, el porcentaje es sensiblemente inferior. A finales de 2018 la presencia de mujeres en consejos de administración de las empresas cotizadas fue del 19,9% frente al 18,9% el año anterior.

Es obvio que a falta de sólo un año hasta 2020, estamos lejos de alcanzar ese 30% que recomienda el Código de Buen Gobierno. Pero tras conocer estos datos, hemos insistido en una vía sencilla para llegar a ese umbral: con que cada empresa cotizada tuviera una mujer consejero más que las actuales, llegaríamos a ese 30 por ciento.

- 2) Otra iniciativa que promovimos hace dos años y que abordaremos anualmente, fue la **publicación de los datos sobre la presencia de mujeres no sólo en consejos de administración, sino también en la alta dirección de las empresas cotizadas.**

En este caso, las cifras son todavía más bajas, la presencia de mujeres en estos puestos fue del 16% a cierre de 2018. En las empresas de más de 500 millones de capitalización la cifra fue del 17,7% y el 14% en las de menos de 500 millones.

- 3) Del mismo modo a finales de 2018 entró en vigor la **Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad** que proporciona una mayor concreción sobre el contenido del estado de información no financiera a incluir en el informe de gestión.

Se detalla ahora la información significativa que el estado de información no financiera que debe incluir las siguientes cuestiones: (i) medioambientales, (ii) sociales y relativas al personal (que comprende aspectos como la “brecha salarial” y la información sobre sus planes de igualdad), (iii) respeto de los derechos humanos, (iv) lucha contra la corrupción y el soborno, y (v) la sociedad (que comprende compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores, e información fiscal).

Como novedades relevantes destacan también que el estado de información no financiera debe ser sometido a aprobación de la Junta General como punto separado del orden del día, y la obligatoriedad de que la información incluida en el estado de información no financiera sea verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

Nos corresponde a la CNMV supervisar esta información y lo hacemos y haremos con el interés de impulsar la transparencia destacando los aspectos relativos al personal y, especialmente, respecto a los planes de igualdad de nuestras empresas.

- 4) Por último permítanme también destacar que el aumento del talento femenino en los Consejos es un catalizador del cambio en todos los niveles de la empresa, algo urgente para lograr que los mejores profesionales ocupen las posiciones que merecen con independencia de su género.

A principios de año hacíamos pública la **Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones** que incluye una serie de principios, criterios y buenas prácticas de funcionamiento de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Esta guía debe entenderse como un instrumento de carácter orientativo para las entidades.

La CNR debe verificar la coherencia de las políticas de selección y retribuciones aplicables a su consejo y alta dirección y al resto de empleados con la estrategia de la entidad, incluyendo en lo relativo a sostenibilidad, diversidad, rentabilidad a largo plazo y asunción de riesgos.

En caso de detectar inconsistencias la CNR debería dar traslado de las mismas al consejo.

Hoy las empresas demandan un nuevo tipo de consejero, preparado y dispuesto a asumir nuevas responsabilidades. Y en esta renovación es necesario contar con el mejor talento, también el que aportamos las mujeres.

Como ven, a pesar del consenso generalizado que existe acerca de los beneficios de la diversidad (de conocimientos, experiencias y, por supuesto, también de género), queda mucho por hacer.

Ni las empresas, ni los mercados ni nuestra economía pueden permitirse renunciar al talento de la mitad de la población, la presencia equilibrada de hombres y mujeres es un objetivo que todos debemos perseguir.

La firma de convenios como el que hoy se firma ayudará sin duda a conseguir una mayor presencia de mujeres en la alta dirección y en los consejos de administración y para lograrlo necesitamos la colaboración de todos. Es la forma de avanzar juntos, en España y en Chile, hacia una sociedad más justa y una economía más próspera para todos nuestros compatriotas.

Muchas gracias por su atención.