



**“DEL SOBRESALIENTE AL CERO ABSOLUTO. LA
DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS
DEL IBEX 35”**

**Estudio realizado por WomenCEO
Octubre de 2016**

- Como se recordará, en el nuevo Código de Buen Gobierno Corporativo de las empresas cotizadas presentado en febrero de 2015, la CNMV recomienda que, dada la insuficiente presencia de mujeres en los consejos de administración, se incluyan objetivos específicos que la favorezcan.
- En concreto, recomienda que el consejo apruebe una política de selección de consejeros que, entre otros, favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género, y promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras suponga, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.
- Con este objetivo en mente, y para comprobar hasta qué punto la evolución del número de consejeras de las empresas del IBEX 35 que se está experimentando camina en esta dirección, WomenCEO ha realizado el estudio que presentamos a continuación.

Evolución del nº de mujeres en los Consejos del IBEX 35 en los últimos 6 años

AÑO 2010			AÑO 2012			AÑO 2014			OCTUBRE DE 2016		
MUJERES	TOTAL CONSEJEROS	% MUJERES	MUJERES	TOTAL CONSEJEROS	% MUJERES	MUJERES	TOTAL CONSEJEROS	% MUJERES	MUJERES	TOTAL CONSEJEROS	% MUJERES
49	395	12,7	59	438	14,2	69	422	16,8	87	452	19,2

- Como se ve, si se mantiene la tendencia de crecer un poco más de un punto porcentual al año, necesitaremos casi 10 años para alcanzar el objetivo del 30%. Es decir, bien pasado el año 2025.
- Además, si nos comparamos con otros países europeos, la presencia de mujeres en los consejos en España sigue bastante por debajo.
- Según los datos a que hemos tenido acceso, del estudio realizado por el Banco Credit Suisse entre 3.400 empresas de todo el mundo, la media de consejeras en los consejos de administración en los países de la U.E. se situaba a finales de 2015 en el 24,4% , con un incremento del 80% en los últimos seis años.
- Lidera el ranking de países con más mujeres consejeras Noruega.

Situación en otros países europeos

- NORUEGA	46,7%
- FRANCIA	34%
- SUECIA	33,6%
- ITALIA	30,8%
- FINLANDIA	29,2%
- DINAMARCA	28,5%
- BÉLGICA	27,9%
- HOLANDA	26,2%

- Recordemos que NORUEGA fue el primer país en establecer cuotas femeninas obligatorias en los Consejos en 2003, en que la presencia de mujeres en sus Consejos suponía un exiguo 3%. En 13 años han pasado del 3% al 46,7%
- Y que en el caso de Francia, el país fijó en enero de 2011 un objetivo de cuota femenina en los Consejos de Administración del 40% para el año 2017. Es ilustrativo indicar que en 2009 el porcentaje de mujeres en Consejos de Administración franceses era de apenas el 10%, idéntico al de España en ese mismo año. Ellos han crecido 24 puntos, nosotros 5.
- LA CONCLUSIÓN ES BIEN SENCILLA.

- Vamos a ver ahora cual es la situación del selectivo español empresa por empresa, que por cierto es bien diferente.
- En el primer cuadro aparecen las 7 empresas a las que hemos otorgado un SOBRESALIENTE

Sobresaliente

EMPRESA	AÑO 2010			AÑO 2012			AÑO 2014			OCTUBRE DE 2016		
	MUJERES	T. CONSEJ	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ	% MUJERES
ABERTIS	1	21	4,7	1	20	5,0	4	17	23,5	6	13	46,2
B. SANTANDER	2	20	10,0	3	16	18,8	4	14	28,6	5	15	33,3
BANKINTER	1	11	9,1	1	10	10,0	2	10	20,0	3	10	30,0
GRIFOLS	1	8	12,5	1	11	9,1	3	13	23,1	4	13	30,8
IBERDROLA				3	14	21,4	5	14	35,7	5	14	35,7
MERLIN PROP.										4	11	36,4
RED ELECTRICA	3	11	27,3	4	11	36,4	5	10	50,0	4	12	33,3
TOTAL	49	395	12,7	59	438	14,2	69	422	16,8	87	452	19,2

- En primer lugar aparece ABERTIS con un 46,2%, con una trayectoria realmente positiva. En 6 años ha pasado del 4,7% al 46,2% y en los dos últimos años casi ha duplicado el porcentaje. ¿Se merece o no un sobresaliente?
- Otro caso destacable es el Merlin Properties, bastante nueva en el selectivo que entra directamente con un 36,4%.
- Y por supuesto RED ELECTRICA ESPAÑOLA, que siempre ha estado en porcentajes muy positivos, llegando en 2014 al 50%. Lástima que en 2016, haya retrocedido un poco. Esperemos que sea transitorio.

Notable

EMPRESA	AÑO 2010			AÑO 2012			AÑO 2014			OCTUBRE DE 2016		
	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES
ACCIONA	3	13	23,1	4	13	30,8	3	13	23,1	3	12	25,0
AENA										3	14	21,4
BANCO POPULAR	1	18	5,6	3	20	15,0	3	15	20,0	3	15	20,0
BBVA	1	12	8,3	2	14	14,3	3	14	21,4	3	15	20,0
CAIXABANK	11	21	52,4	8	21	38,1	4	19	21,1	5	18	27,8
DIA				2	10	20,0	2	10	20,0	2	9	22,2
ENAGAS	2	16	12,5	2	13	15,4	3	15	20,0	3	13	23,1
IAG				1	14	7,1	3	13	23,1	3	12	25,0
INDITEX	2	9	22,2	2	9	22,2	2	9	22,2	2	9	22,2
TOTAL	49	395	12,7	59	438	14,2	69	422	16,8	87	452	19,2

- En este cuadro aparecen las empresas cuyo porcentaje se sitúa entre el 20 y el 30%.
-
- A destacar CAIXABANK, con un 27,8%, que en 2010 alcanzó el 52,4%, aunque en los siguientes años retrocedió sustancialmente. De todas maneras le podemos dar un NOTABLE ALTO.

Manifiestamente mejorable

EMPRESA	AÑO 2010			AÑO 2012			AÑO 2014			OCTUBRE DE 2016		
	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES
ACERINOX	1	15	6,7	1	15	6,7	1	15	6,7	2	14	14,3
ACS	1	19	5,3	1	17	5,9	2	17	11,8	3	16	18,8
AMADEUS	1	13	7,7	1	11	9,1	1	11	9,1	1	10	10,0
BANCO SABADELL	2	15	13,3	2	15	13,3	1	14	7,1	2	14	14,3
BANKIA				1	10	10,0	1	11	9,1	1	11	9,1
ENDESA	0	9	0,0	0	9	0,0	1	9	11,1	1	11	9,0
FERROVIAL	1	12	8,3	1	12	8,3	1	12	8,3	1	12	8,3
GAMESA	1	10	10,0	2	10	20,0	1	10	10,0	2	12	16,7
GAS NATURAL	0	16	0,0	0	16	0,0	0	17	0,0	3	17	17,7
INDRA	3	14	21,4	3	14	21,4	3	13	23,1	2	13	15,4
MAPFRE	1	23	4,4	1	21	4,8	2	18	11,1	3	17	17,7
MEDIASET	1	15	6,7	1	15	6,7	1	13	7,7	1	13	7,7
MELIA HOTLES INT.	2	11	18,2	2	12	16,7	2	11	18,2	2	11	18,2
REPSOL	2	16	12,5	2	15	13,3	1	15	6,7	1	16	6,3
TÉCNICAS REUNIDAS	0	10	0,0	0	12	0,0	0	12	0,0	1	13	7,7
TELEFÓNICA	1	17	5,9	1	18	5,6	1	18	5,6	2	18	11,1
VISCOFAN	2	8	25,0	2	9	22,2	2	9	22,2	1	10	10,0
TOTAL	19	223	12,7	21	231	14,2	21	225	16,8	29	228	19,2

- En este cuadro vemos las 17 empresas cuya situación respecto a presencia de mujeres en su consejo de administración hemos calificado de MANIFIESTAMENTE MEJORABLE.
- Como se ve, más de la mitad tienen sólo 1 consejera, y las tres marcadas en rojo ENDESA, GAS NATURAL Y TÉCNICAS REUNIDAS, han sido las que más se han resistido a incorporar mujeres en sus Consejos de Administración. Aunque ENDESA se adelantó un poco, ya que lo hizo por fin en el 2014, eso sí incorporando solo una consejera.
- Sin embargo en el caso de GAS NATURAL el cambio ha sido sustancial, pasando de 0 a 3, lo que es sin duda un gran paso adelante y poniéndose en el 17,7%.
- También es positiva la trayectoria de ACS, que ha pasado de 1 en el 2010 y 2012, a 2 en el 2014 y a 3 en el 2016.
- Las empresas con menor proporción de mujeres son REPSOL (, MEDIASET y TÉCNICAS REUNIDAS.

“cero absoluto”

EMPRESA	AÑO 2010			AÑO 2012			AÑO 2014			OCTUBRE DE 2016		
	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES	MUJERES	T. CONSEJ.	% MUJERES
ARCELORMITTAL *	2	12	16,7	1	11	18,2	2	11	18,2	0	10	0,0
CELLNEX TELECOM										0	9	0,0
TOTAL	49	395	12,7	59	438	14,2	69	422	16,8	87	452	19,2

* España - Dos consejeros dimitieron en marzo 2016. El mandato de otro expiró en junio 2015

- Y por último tenemos a las dos empresas de CERO ABSOLUTO que son:
- ARCELORMITAL, aunque en su caso los datos no son realmente comparables con los de los años anteriores, puesto que para el 2016 sólo aparecen datos de ARCELORMITTAL ESPAÑA, con ninguna mujer en su Consejo de Administración y con una situación un poco especial, ya que el mandato de un consejero expiró en junio de 2015, y otros dos consejeros dimitieron en marzo de este año y no parecen haber sido sustituidos.
- Y CELLNEX, incorporada recientemente al IBEX 35, que no incluye ninguna mujer en su consejo de administración.

- Por último, nos ha parecido también interesante incluir algunas explicaciones que las empresas con ninguna o pocas mujeres en sus consejos de administración, dan en sus informes anuales a la CNMV, al responder a la pregunta C.1.6 del formulario, que dice textualmente:

Cuando a pesar de las medidas que, en su caso, se hayan adoptado, sea escaso o nulo el número de consejeras, explique los motivos que lo justifiquen:

EXPLICANDO LO INEXPLICABLE

“Los procedimientos de selección no adolecen de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras”

“Examinadas las distintas características profesionales en la selección de candidatos y candidatas sólo se ha atendido a consideraciones objetivas para la selección”

EXPLICANDO LO INEXPLICABLE

“La comisión de nombramientos y retribuciones atiende fundamentalmente a los criterios de mérito y capacidad. La presencia de accionistas extranjeros limita la discrecionalidad a la hora de la elección. Asimismo las decisiones se ven limitadas en el caso de los accionistas dominicales”

EXPLICANDO LO INEXPLICABLE

“No existe ningún motivo en particular que haya propiciado la actual presencia femenina en la composición del consejo de administración”

“Es un hecho casual sin ningún motivo o valoración predeterminada”