



Grado en administración y dirección de empresas

Curso académico 2021/2022

**TRABAJO DE FIN DE GRADO
Mención en Finanzas**

**Ley de Sociedades de Capital
Igualdad de género en los consejos de administración del
IBEX-35**

**Corporate Enterprises Law
Gender equality on IBEX-35 boards of directors**

Autor: Borja Martínez San Emeterio

Director: Daniel Martínez Toca

Fecha: 21/06/2022

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. INTRODUCCIÓN AL TEMA DE ESTUDIO EN NUESTRO TRABAJO	4
1.2. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA A LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL	4
2. LAS SOCIEDADES COTIZADAS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN SOCIETARIA ESPAÑOLA	6
2.1. ESPECIALIDADES DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS FRENTE A LAS NO COTIZADAS	6
3. EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DENTRO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS ..	8
4. COMISIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	10
4.1. COMITÉ DE AUDITORÍA.....	10
4.1.1. <i>Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para el Comité de Auditoría.....</i>	<i>11</i>
4.2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES.....	12
4.2.1. <i>Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para la Comisión de nombramientos y retribuciones.....</i>	<i>12</i>
4.3. COMISIÓN EJECUTIVA O DELEGADA	13
4.3.1. <i>Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para la Comisión ejecutiva o delegada</i>	<i>13</i>
4.4. OTRAS COMISIONES ESPECIALIZADAS.....	13
4.4.1. <i>Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para Otras comisiones especializadas.....</i>	<i>14</i>
4.5. COMISIONES DELEGADAS DE CONTROL.....	14
5. RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS	14
5.1. RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN MATERIA DE REMUNERACIONES	15
6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN EL CASO DEL IBEX-35	15
6.1. RECOMENDACIONES DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN MATERIA DE SU COMPOSICIÓN Y DIVERSIDAD DE GÉNERO	16
6.2. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA	17
6.3. REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX-35 PARA EL PERIODO 2017-2020.....	18
6.4. ANÁLISIS DE LA COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN LA ACTUALIDAD. CONSEJERAS EN EL IBEX-35.	20
6.4.1. <i>Presidentas y mujeres CEO en el IBEX-35.....</i>	<i>23</i>
7. CONCLUSIONES.....	25
8. ARTÍCULOS DE INTERÉS.....	26
9. BIBLIOGRAFÍA.....	27

Resumen (español)

En este trabajo vamos a realizar un estudio sobre la igualdad de género dentro de los consejos de administración del IBEX-35 en el marco de la legislación societaria española principalmente la Ley de Sociedades de Capital y las recomendaciones de la CNMV en su Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Iniciaremos con una introducción histórica sobre la Ley de Sociedades de Capital explicando qué fue lo que llevó a la necesidad de unificar la legislación societaria española dentro de una sola Ley, haremos una breve explicación sobre los tipos de sociedades en España y las diferencias entre cotizadas y no cotizadas.

Después nos adentraremos en los consejos de administración, su composición, sus funciones, los distintos tipos de integrantes del consejo junto con sus obligaciones y requisitos y más adelante hablaremos sobre las comisiones especializadas que forman y sus tareas a realizar junto con las recomendaciones de la CNMV para el buen funcionamiento de estas, así como de las retribuciones de los consejeros.

Y para finalizar realizaremos un estudio sobre la representación femenina en las compañías del IBEX-35 durante los últimos 5 años y en la actualidad. ¿Se están cumpliendo las cuotas de género propuestas por la CNMV y la Ley de Igualdad? ¿Estamos estando a la altura en cuanto a paridad de género dentro de los consejos de administración y alta dirección? ¿O seguimos enrocados en un sistema donde las mujeres no caben en los puestos de mando y siguen siendo cosas de hombres?

Resumen (inglés)

In this paper we are going to carry out a study on gender equality within the boards of directors of the IBEX-35 within the framework of Spanish corporate legislation, mainly the Capital Companies Act and the recommendations of the CNMV in its Code of Good Governance of listed companies.

We will begin with a historical introduction to the Capital Companies Act explaining what led to the need to unify Spanish corporate legislation within a single law, we will make a brief explanation of the types of companies in Spain and the differences between listed and unlisted companies.

Then we will go into the boards of directors, their composition, their functions, the different types of board members together with their obligations and requirements and later we will talk about the specialized committees that they form and their tasks to be performed together with the recommendations of the CNMV for the proper functioning of these, as well as the remuneration of directors.

And finally, we will carry out a study on female representation in IBEX-35 companies over the last 5 years and at present. Are the gender quotas proposed by the CNMV and the Equality Law being complied with? Are we keeping up with gender parity within the boards of directors and senior management? Or are we still entrenched in a system where women do not fit in management positions and where they continue to be men's business?

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción al tema de estudio en nuestro trabajo

En el presente trabajo vamos a realizar un estudio/análisis sobre los consejos de administración de las sociedades de capital cotizadas, cuya legislación viene recogida en la Ley de Sociedades de Capital (en adelante en algunas ocasiones nos referiremos a esta como LSC para abreviar) reformulada en la Ley 1/2010 de 2 de julio, art.495 y ss., (específicos de las cotizadas en art. 529) conjuntamente al Texto Refundido Ley de Mercado de Valores y la Ley de Igualdad de 2007 así como el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

Iniciaremos con una breve introducción histórica sobre la creación de ésta, a cuando se remonta, cuáles fueron los motivos por los que era necesaria una renovación de la materia legislativa referente a las sociedades mercantiles en España, y más detalladamente en las que poseen valores admitidos a negociación en mercados secundarios.

Seguidamente pasaremos a entrar en detalle sobre los órganos de gobierno de las sociedades mercantiles cotizadas, especialmente los consejos de administración, explicaremos desde el momento de su constitución, cual es el procedimiento y los requisitos legales recogidos en la LSC, su composición detallada y las funciones a realizar por parte de cada uno de los miembros que lo componen así como su estructura y jerarquía, cuales son sus funciones y su misión última, como funcionan los nombramientos, las retribuciones que perciben y los deberes de éstos así como su formación académica y experiencia profesional deseada.

También hablaremos de cuales son las características especiales en el caso de las sociedades cotizadas respecto a las no cotizadas y a que se deben estas peculiaridades y exigencias por parte de la legislación.

En cuanto a igualdad de género ¿estamos camino de la paridad entre hombres y mujeres dentro de los consejos de administración? Analizaremos la situación actual y de los últimos 5 años en el marco del IBEX-35 tomando la totalidad de este índice como muestra de nuestro estudio comentando su evolución y haciendo una previsión de su posible evolución.

1.2. Introducción histórica a la Ley de Sociedades de Capital

La Ley de sociedades de capital se publicó en el BOE número 161 de 3 de julio de 2010 entrando en vigor el 1 de septiembre de ese mismo año.

Fue ordenada a redactar por la Ley 3/2009 de 3 de abril modificaciones estructurales de las sociedades según su disposición final séptima, dónde habilitaba al gobierno para refundir en un único texto bajo el título “Ley de Sociedades de Capital” todas las normas referentes a la legislación societaria española.

Históricamente en España la legislación societaria ha tenido un rasgo característico desde su creación, la dualidad entre la normativa societaria de las Sociedades Anónimas y la de las Sociedades de Responsabilidad Limitada.

La división en dos leyes independientes del régimen jurídico de las S.A. y las S.R.L. en 1951 y 1953 respectivamente, otorgó ese rasgo distintivo a nuestra legislación.

Se crearon de esta manera dado que no fue posible incluir estos nuevos regímenes dentro del Código de Comercio de 1885, que apenas nombraba a las Sociedades

Anónimas y no decía nada en absoluto sobre las Sociedades de Responsabilidad Limitada dado que en la época eran desconocidas.

Esta dualidad no habría supuesto ningún problema si su contenido estuviese perfectamente coordinado, en varias ocasiones se trató de “remendar” esta falta de coordinación a través de repetición de normas con un resultado poco satisfactorio.

Tras las grandes reformas del siglo pasado:

- 1) Ley 19/1989 de 25 de julio (reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la CEE en materia de Sociedades.)
- 2) Ley 2/1995 de 23 de marzo (reforma de la legislación mercantil española, renovación del derecho de sociedades de responsabilidad limitada.)

Y como cita la propia LSC en su exposición de motivos: “Existen descoordinaciones, imperfecciones y lagunas respecto a las cuales doctrina y jurisprudencia han ofrecido soluciones legales divergentes sin que exista razón suficiente.”

Lo que llevó a las Cortes Generales a encomendar la refundición de normas legales sobre sociedades de capital, unificándolas en un único texto legal, incluyendo esas dos leyes especiales (la ley de 1989 y la de 1995) junto con la parte de la “Ley del Mercado de Valores” Ley 24/1988 de 28 de julio (vigente desde 1989 hasta 2015 sustituido por el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores mediante Real Decreto Legislativo 4/2015 de 23 de octubre), que trata sobre la parte financiera y societaria de las sociedades anónimas con participaciones admitidas a negociación en un mercado de valores, así como varios artículos sobre las sociedades comanditarias por acciones, una forma social derivada de las sociedades cotizadas apenas utilizada.

La refundición había de ser clara, eliminando las posibles dudas de interpretación y fijando el exacto alcance de las normas, así como era necesaria la supresión de las diferencias de expresión legal, actualizando y unificando la terminología y eliminando las discordancias que pudiera haber en las anteriores legislaciones societarias.

Esta armonización normativa era crucial debido a la necesidad de actualizar el contenido referente a las competencias de la junta general y a la normativa de disolución y liquidación de las sociedades de capital, actualizando dichas normativas a nuestros tiempos, tomando como referencia el Capítulo X de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada que era mucho más actual que el capítulo IX de la Ley de Sociedades Anónimas.

2. LAS SOCIEDADES COTIZADAS DENTRO DE LA LEGISLACIÓN SOCIETARIA ESPAÑOLA

Primero que todo, debemos entender las sociedades cotizadas dentro del organigrama de la legislación societaria española.

Las sociedades cotizadas son una especialidad de las sociedades anónimas como viene recogido en el artículo 495 LSC, las sociedades anónimas son aquellas que dividen su capital en acciones poseídas por los socios, y solo las cotizadas son aquellas en las cuales sus participaciones accionariales están admitidas a negociación en un mercado secundario oficial de valores.

A su vez, las cotizadas forman parte de las sociedades de capital, que son sociedades mercantiles basadas en la aportación del propio capital de la empresa por parte de sus socios.

Tipo de Sociedad	Características principales
Sociedad Anónima	Capital dividido en acciones, integrado mediante aportaciones de los socios, estos no responderán ante las deudas sociales.
Sociedad Responsabilidad Limitada	Capital dividido en participaciones sociales, integrado mediante aportaciones de los socios, no responderán ante las deudas sociales.
Sociedad Comanditaria por Acciones	Capital dividido en acciones, integrado mediante aportaciones de los socios, al menos uno de los socios responderá ante las deudas sociales como socio colectivo.
Sociedad Unipersonal	Todas las participaciones o acciones son propiedad del socio único, desde su constitución o mediante la adquisición de todas estas a posteriori. Tras 6 meses desde la adquisición de la sociedad unipersonal (Unipersonalidad sobrevinida) responderá antes las deudas sociales si no se ha inscrito como Unipersonal en el Registro Mercantil, una vez inscrita el socio único no responderá de las deudas posteriores.

2.1. Especialidades de las sociedades cotizadas frente a las no cotizadas

Éstas se regirán por las mismas disposiciones generales que se aplican a las sociedades anónimas corrientes sujetas a algunas peculiaridades:

- 1) El porcentaje mínimo que las sociedades anónimas fijan para el ejercicio de ciertos derechos a los accionistas no será del 5% sino del 3%.
- 2) La fracción necesaria del capital social para poder impugnar acuerdos sociales será del uno por mil del total del capital social según los artículos 206.1 y 251 LSC.

- 3) La impugnación de los acuerdos sociales caducará en el plazo de tres meses, para los acuerdos que pudieran resultar contrarios al orden público, sin perjuicio de lo apuntado en el artículo 205.1 LSC.

Para las sociedades anónimas que coticen en un mercado regulado de otro estado miembro de la CEE o un mercado de un tercer estado equiparable y no lo estén en un mercado español, se les aplicarán algunas disposiciones especiales que, básicamente, se entenderán como “cumplidas por equivalencia” cuando la sociedad cumpla la normativa o requisitos análogos exigidos a las sociedades cotizadas por la ley del mercado extranjero en el que coticen, e inaplicables las incompatibles con dicha ley del mercado extranjero.

Lo mismo sucede con las formas de publicidad y comunicación, así como en la representación y documentación de las acciones.

No se pueden considerar a las sociedades cotizadas como sociedades “normales”, al tener acceso al capital de los ahorradores para su financiación en el mercado de valores tendrán mayores exigencias que conllevarán mayores obligaciones de *transparencia e información* para los inversores. Esta información financiera y societaria es clave para la toma de decisiones del inversor.

Las sociedades cotizadas según el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores deberán publicar cualquier variación que afecte a los derechos intrínsecos de la posesión de sus acciones, además de hacer públicas todas las emisiones de deuda y facilitarle esta información a la CNMV para su correspondiente registro.

También deberán auditar sus cuentas anualmente mediante un procedimiento más exhaustivo y estricto que las sociedades no cotizadas, además de la obligación de formar un Comité de auditoría, los informes de gestión y el informe de auditoría serán tratados como información pública.

Deberán publicar periódicamente la siguiente información financiera:

- a) Un informe financiero anual (art. 118 TRLMV): Este informe incluirá las cuentas anuales y el informe de gestión revisado por el auditor, así como las declaraciones de responsabilidad de su contenido, será publicado no más tarde a los cuatro meses posteriores a la finalización del ejercicio y deberá estar disponible durante, al menos, diez años.
- b) Dos informes financieros semestrales (art. 119 TRLMV): El primer informe hará referencia al primer semestre del ejercicio y el segundo al ejercicio completo. Incluirán las cuentas anuales resumidas, el informe de gestión intermedio y las declaraciones de responsabilidad sobre su contenido, será publicado no más tarde a los 3 meses posteriores a la finalización de cada semestre y deberá estar disponible durante, al menos, diez años.

Se deberá publicar toda esta información en la página web corporativa de las sociedades cotizadas, de obligada creación por el artículo 11 bis de la Ley de Sociedades de Capital y deberá ser actualizada regularmente, garantizando la autenticidad de toda la información publicada en ella según el artículo 11 ter LSC.

3. EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DENTRO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS

El capítulo VI de la LSC es el que hace referencia al Consejo de Administración. Desde el artículo 242 al 251 se sientan las bases de este órgano, desde su composición hasta su funcionamiento pasando por su constitución, etc. Y las especialidades de las sociedades cotizadas las encontraremos en el art. 528 (que dicta la obligatoriedad del consejo dentro de las sociedades cotizadas) y 529. de la LSC.

Partiendo de la premisa de las sociedades cotizadas entramos en materia, los órganos de gobierno de las sociedades mercantiles son, la junta general de accionistas, cuyas competencias vienen dictadas en el artículo 511 y 511 bis de la LSC, y son tales como la aprobación de las cuentas anuales, el nombramiento y separación de los administradores, la modificación de los estatutos, aumentos o disminuciones de capital social, transformaciones o fusiones con otras sociedades, la política de remuneración de los administradores y la disolución de la propia sociedad y, por otro lado, el consejo de administración, forma social obligatoria para las sociedades anónimas cotizadas según el artículo 528 LSC, formado por los administradores nombrados por la junta general de accionistas (art. 529 decies), que es el órgano encargado de la gestión de la sociedad.

El consejo de administración de las sociedades cotizadas en palabras del código de buen gobierno de la CNMV “debe configurarse básicamente como un instrumento de supervisión y control, dirigido a alinear los planes de quienes gestionan la sociedad con los intereses de quienes aportan los recursos y soportan el riesgo empresarial. Tres responsabilidades: orientar la política de la compañía, controlar las instancias de gestión, y servir de enlace con los accionistas”.

El consejo de administración de las sociedades cotizadas deberá, en primer lugar, estar formado exclusivamente por personas físicas y, su estructura será la siguiente, encabezando el consejo encontraremos al presidente del consejo, que será designado entre los propios miembros del consejo, así como uno o varios vicepresidentes y un secretario, también se podría elegir uno o varios vicesecretarios, previo informe a la comisión de nombramientos y retribuciones para cualquier puesto.

La responsabilidad del presidente del consejo es el buen funcionamiento del consejo, además de las facultades que le vengán otorgadas por los estatutos, el reglamento del propio consejo y la LSC. Principalmente será quien convoque y presida las reuniones del consejo, así como la junta general de accionistas, vele por que los consejeros estén bien informados previamente a las reuniones y estimule el debate dentro de estas.

Por otro lado, el secretario es el encargado de la conservación de toda la documentación del consejo de administración, velar por que se cumpla la normativa en las actuaciones del consejo y ayudar al presidente para que los consejeros se mantengan bien informados previamente a las reuniones. El papel que tendrán los vicesecretarios será el de suplir al secretario cuando este ausente o le sea imposible ejercer su cargo.

La tipología del resto de los miembros del consejo de administración viene recogida en el artículo 529 duodecies LSC, donde encontraremos todos los tipos posibles de consejeros y sus particularidades, así como posibles incompatibilidades para ser nombrados de uno u otro modo.

A modo de esquema, enunciaremos dichos tipos de consejero y sus características esenciales:

- a) *Consejeros ejecutivos*: serán aquellos que desempeñen funciones de dirección en la sociedad. Sin embargo, los consejeros que sean directivos o consejeros de empresas pertenecientes al grupo serán considerados consejeros dominicales.
- b) *Consejeros no ejecutivos*: el resto de los consejeros de la sociedad, dividiéndose en dominicales, independientes u otros externos.
- c) *Consejeros dominicales*: serán aquellos que posean un número que se considere significativo de participaciones de la empresa o que se les haya nombrado consejeros por ser accionistas, aunque no lleguen a poseer ese número significativo de acciones.
- d) *Consejeros independientes*: serán aquellos que hayan sido nombrados por su formación y experiencia profesional que puedan desempeñar su trabajo sin estar condicionados por una relación con la propia sociedad o su grupo, así como con sus directivos, accionistas significativos ni personas de su entorno cercano.

En resumen, no podrán ser considerados como consejeros independientes quienes hayan mantenido algún tipo de relación de negocios o hayan tenido la posibilidad de conocer información privilegiada de la sociedad o grupo recientemente, sea profesional o personalmente.

Es importante destacar que los estatutos sociales y el reglamento del consejo de administración podrán presuponer otras situaciones de incompatibilidad distintas más estrictas para poder considerar a un consejero como independiente.

Mención especial al *consejero delegado*, que, vía diccionario económico Expansión, definiremos como “la persona o el cargo en que se delegan casi todas las atribuciones del consejo de administración, previa aprobación por mayoría de dos tercios de sus componentes”.

Otros puestos que no hay que olvidar dentro del consejo son:

- a) *Letrado asesor*: las sociedades con un capital social superior a 300.506€, con una cifra de negocios superior a 601.012€ o con más de 50 trabajadores fijos en plantilla estarán obligadas por ley a contar con un letrado asesor. Las funciones de este serán asesorar sobre la legalidad de las decisiones adoptadas por la administración, además de otras que se le puedan encomendar a través de los estatutos.
- b) *Vocal del consejo*: A excepción del presidente y el secretario el resto de los miembros del consejo tendrán la condición de vocales. Cap. VI LSC. Las funciones que desempeñarán serán tomar parte en la deliberación y toma de decisiones del consejo, defender los intereses de los representados en el consejo y no actuar de manera autónoma buscando el propio beneficio.
- c) *Presidente honorífico*: Título honorífico que la junta general o el consejo de administración le puede otorgar a un consejero o a un tercero, no tendrá funciones especificadas por la Ley, así pues, estas deberán serle encomendadas a través de los estatutos de la sociedad.

La comisión de nombramientos y retribuciones es la encargada de los nombramientos y reelecciones de los consejeros independientes. Para el nombramiento y reelección del resto de consejeros serán ellos mismos los responsables.

La duración del mandato de los consejeros según el artículo 529 undecies será de máximo 4 años, siendo posible su reelección una o varias veces por periodos de igual duración máxima.

4. COMISIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Según el artículo 529 terdecies LSC, el consejo de administración podrá constituir en su seno comisiones especializadas, determinando su estructura y funciones. No obstante, deberá constituir obligatoriamente una Comisión de Auditoría y una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, (pudiendo esta última ser dividida en dos comisiones independientes si la sociedad es de elevada capitalización), con la composición y funciones mínimas establecidas en esta ley.

Teniendo en cuenta que no hay una lista de comités y comisiones limitadas en el seno de los Consejos de Administración, y que se pueden convocar en función de la situación que lo requiera, si que podemos enumerar además de las obligatorias otras de recomendada constitución para el buen funcionamiento de la sociedad y su gobierno. Serían los siguientes, seguidamente los analizaremos más en detalle.

- Comité de auditoría
- Comisión de nombramientos y retribuciones
- Comisión ejecutiva o delegada
- Comisión de estrategia e inversiones
- Comisión de supervisión y control
- Comisión de cumplimiento

“El Consejo de Administración de las sociedades cotizadas puede constituir en su seno cualesquiera otras comisiones y comités de carácter informativo, asesor y de estudio y propuesta, dependiendo de la casuística y problemática de cada una de ellas” (vía Deloitte: El consejo de administración, Aspectos prácticos).

4.1. Comité de auditoría

Por ley estará compuesto exclusivamente por consejeros no ejecutivos, es decir, que no desempeñen funciones de administración en la sociedad o su grupo, serán nombrados por el Consejo de Administración y la mayoría de ellos deberán ser consejeros independientes, de entre ellos, al menos uno, será elegido por sus conocimientos y experiencia en el ámbito de la auditoría, la contabilidad o ambas. El presidente de la comisión de auditoría será escogido de entre los consejeros independientes que la formen y su mandato durará no mas de 4 años, pudiendo ser reelegido pasado un año desde el fin de su último mandato.

La ley no fija un número de miembros, será el reglamento del Consejo de Administración o los estatutos de la sociedad quienes establezcan el número de miembros de este y regulen el buen funcionamiento de la comisión, siempre favoreciendo la independencia en el ejercicio de sus funciones.

La importancia del comité de auditoría se lleva viendo desde las recomendaciones del Código Olivencia en 1998, (base para el Código de Buen Gobierno Corporativo) que acabó culminando en 2002 con la ley 44/2002 de 22 de noviembre de Medidas de

Reforma del Sistema Financiero, en la que se incluía la obligatoriedad de este en las sociedades cotizadas.

Actualmente en la Ley de Sociedades de Capital, en el artículo 529 quaterdecies, podemos encontrar las funciones mínimas que este comité ha de desempeñar y de qué forma. Serían las siguientes:

- a) Informar a la Junta General de Accionistas sobre el resultado de la auditoría y demás funciones de la competencia de la comisión, explicando cómo ha contribuido esta a la integridad de la información financiera.
- b) Supervisar la eficacia del control interno de la sociedad, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos.
- c) Supervisar el proceso de elaboración y preparación de la información financiera que la sociedad deba publicar.
- d) Presentar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del Auditor de Cuentas, además de recabar información sobre el Plan de Auditoría y su ejecución y preservar la independencia de este.
- e) Ser el enlace con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer una amenaza para su independencia, así como otras cualesquiera sobre el ejercicio de la auditoría de cuentas.
- f) Emitir anualmente un informe sobre la independencia de los auditores, previo a la emisión del informe de auditoría.
- g) Informar a la junta general o al consejo de administración sobre las operaciones vinculadas que deban aprobar.
- h) Informar al consejo sobre la información financiera y el informe de gestión, incluyendo toda aquella información que la sociedad deba hacer pública periódicamente.

4.1.1. Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para el Comité de Auditoría

El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas profundiza este apartado y hace unas recomendaciones sobre funciones adicionales a los mínimos requeridos por la ley para este comité.

Sobre los *sistemas de información y control interno*: recomienda supervisar el propio proceso y asegurarse del cumplimiento de la normativa, así como velar por la independencia de la auditoría interna recibiendo informes periódicos sobre su actividad y asegurándose de que la dirección tenga en cuenta sus conclusiones y recomendaciones.

En cuanto al *auditor externo*: se recomienda que informe anualmente al consejo de administración sobre el trabajo realizado y la evolución de la situación contable y los riesgos que pudiera haber, así como asegurar que la sociedad y el propio auditor externo respeten las normas sobre independencia de los auditores.

El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas narra que como consecuencia de la crisis económica y financiera diversos organismos internacionales, especialmente La UE y la OCDE, han mostrado preocupación por el establecimiento de mecanismos de gestión y control del riesgo. El CBG recomienda la implementación de un *sistema de control y gestión de riesgos* bajo la supervisión directa del Comité de auditoría que determine cuáles son, un modelo de gestión y control de riesgos, un plan para reducir su impacto en caso de producirse y un sistema de información y control interno de éstos. Así como velar por el buen funcionamiento de estos sistemas de control y gestión de riesgos.

4.2. Comisión de nombramientos y retribuciones

Según el artículo 529 quince se compondrá exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, de entre ellos al menos dos deberán ser independientes y el presidente de la comisión será escogido de entre ellos. Los estatutos de la sociedad o el reglamento del consejo de administración establecerán el número de miembros y regularán su funcionamiento favoreciendo la independencia de esta.

Las funciones mínimas por ley de esta comisión serán:

- a) Definir las funciones y aptitudes de los candidatos, evaluando las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para optar a ser miembros del consejo de administración.
- b) Establecer un objetivo de representación del sexo menos representado en el consejo y elaborará un plan para alcanzarlo.
- c) Comunicar al consejo de administración las propuestas de nombramiento, reelección o separación de consejeros, así como la de los altos directivos y las condiciones básicas de su contrato.
- d) Organizar la sucesión del presidente del consejo de administración proponiendo candidatos al consejo en caso de ser necesario.
- e) La política de retributiva general y de incentivos para la alta dirección.

4.2.1. Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para la Comisión de nombramientos y retribuciones

La renovación en los consejos de administración, también conocida como *Board Refreshment*, debe favorecer la incorporación de consejeros del sexo menos representado, es decir, consejeras, siguiendo tanto la LSC en su artículo 529 bis como las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas que promueven la diversidad de conocimientos, experiencias edad y género en los consejos. Estableciendo un 40% de consejeras como objetivo para 2022, previamente en 2020 se estableció un mínimo del 30% y próximamente analizaremos su impacto en los consejos de las sociedades que cotizan en el IBEX-35 para este periodo ya que los datos definitivos de 2022 aún no están disponibles y deberemos esperar a final de año para conocerlos.

Otras recomendaciones para la Comisión de nombramientos y retribuciones son que la intervención del Consejo en la selección y reelección de sus miembros se lleve mediante un procedimiento formal y transparente a partir de las propuestas de la Comisión de nombramientos y que la política de remuneración de los consejeros, competente a la

Comisión de retribuciones tanto su evaluación como su propuesta, sea moderada y esté relacionada con los resultados de la sociedad.

El CBG de las sociedades cotizadas recomienda que si la sociedad es de elevada capitalización tenga dos comisiones separadas, una Comisión de Nombramientos y otra Comisión de Retribuciones, que ejerzan sus funciones con independencia y, además de las funciones mínimas por ley, que:

- a) Propongan las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- b) Comprueben la observancia de la política de retribuciones de la sociedad y la revise periódicamente.
- c) Velen por que los posibles conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo recibido.
- d) Verifiquen la información retributiva de la alta dirección y los consejeros en los diferentes documentos corporativos como el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

4.3. Comisión ejecutiva o delegada

La Comisión ejecutiva es un órgano delegado y cumple una función importante, se suele dar en los casos de Consejos de administración con muchos miembros, su objetivo principal es agilizar la toma de decisiones.

Sin embargo, el hecho de delegar funciones importantes como la toma de decisiones puede entrañar varios problemas, el primero, que suplante al Consejo de administración en ciertos momentos y este pierda peso, esta amenaza se remedia con las facultades indelegables de este último, y segundo, que no estén suficientemente representados en este Comité los consejeros no ejecutivos, especialmente los independientes, por lo que el criterio y la perspectiva puedan ser distintos a los del Consejo.

4.3.1. Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para la Comisión ejecutiva o delegada

En caso de que exista una Comisión ejecutiva, se recomienda que en ella haya al menos dos consejeros no ejecutivos de los cuales uno al menos será independiente para evitar el segundo posible problema, y deberá mantener al tanto de los asuntos que trate y de todas sus decisiones al Consejo de administración, enviando a todos los miembros del consejo una copia de las actas de la comisión ejecutiva.

4.4. Otras comisiones especializadas

Habiendo dicho anteriormente que no hay una lista cerrada de posibles comisiones, podemos enumerar otras comisiones interesantes y recomendadas para el buen funcionamiento de una sociedad como podrían ser las siguientes, la *Comisión de cumplimiento*, cuyas funciones principales son supervisar las decisiones del Consejo de administración, la *Comisión de supervisión y control*, que principalmente informará sobre las inversiones y desinversiones estratégicas que efectúe la sociedad y la *Comisión de estrategia e inversiones*, que se encargará de vigilar la observancia de la normativa por la que se rige el sistema de gobierno de la sociedad, revisar los resultados y hacer propuestas de reforma al Consejo de administración, por nombrar algunas de ellas.

4.4.1. Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas para Otras comisiones especializadas

Según el principio 23 del CBG de las sociedades cotizadas, “la composición y organización de las comisiones que, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, constituyan las sociedades deben ser similares en su configuración a las de las comisiones legalmente obligatorias.”

Incluyendo que su composición se nutra exclusivamente de consejeros no ejecutivos, en su mayoría independientes, que sus respectivos presidentes sean consejeros independientes y que el Consejo de administración escoja a los miembros para estas comisiones teniendo en cuenta su experiencia, conocimientos y aptitudes, además de supervisar y llevar a examen su trabajo realizado.

4.5. Comisiones delegadas de control

Además de las comisiones especializadas, el Consejo de administración requiere de la asistencia de otros órganos delegados que apoyen el examen y seguimiento en las áreas de especial importancia para el buen gobierno de la sociedad como pueden ser la información y control contable, el proceso de selección de consejeros y altos directivos, las remuneraciones o la evaluación del gobierno y la observancia de la normativa.

Es por esto por lo que se recomienda la creación de comisiones delegadas que potencien la función general de supervisión de estas áreas de especial interés, no es necesario que cada Comisión (Auditoría, Nombramientos, Retribuciones, Cumplimiento) tenga su propia comisión delegada, pero es de aconsejar que no se deleguen todas las responsabilidades en un mismo órgano puesto que podría sobrecargarlo de trabajo y hacer que pierda eficacia. La recomendación del CBG es que se dispongan de dos Comisiones delegadas, una de Auditoría y Cumplimiento y otra de Nombramientos y Retribuciones.

También aconseja que su composición se nutra exclusivamente de consejeros externos y que no haya consejeros ejecutivos puesto que esto último podría minar la credibilidad de la información.

5. RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS

Para empezar el cargo de consejero será remunerado salvo que se disponga lo contrario en los estatutos de la sociedad.

Dicha remuneración se deberá ajustar a lo establecido en el estatuto de la sociedad como enuncia el artículo 217 LSC y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta general de accionistas previo informe de la Comisión de nombramientos y retribuciones.

Se establecerá la cantidad fija anual a percibir por la mera condición de consejero y sus criterios en base a las funciones y responsabilidades de cada uno, así como la retribución fija anual que percibirán por la realización de funciones ejecutivas, en sintonía con el artículo 249 de contratos.

La política de remuneraciones deberá ser aprobada por la Junta general de accionistas y publicada en su página web a disposición de todos los accionistas, acompañada del pertinente informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

A modo de resumen, la política de remuneraciones de la sociedad deberá:

- a) Contribuir a la estrategia empresarial, intereses y sostenibilidad a largo plazo de la empresa y explicar como lo hace.
- b) Ser clara y comprensible, describiendo los componentes fijos y variables incluyendo todo tipo de bonificaciones y otras prestaciones (acciones, dividendos, etc.)
- c) Señalar la duración del contrato de los consejeros, así como lo referente a pensiones y terminación de contrato.
- d) Explicar todo el proceso que se lleve a cabo para determinar la política de remuneraciones de la empresa, así como su revisión y aplicación.

Se podrán aplicar excepciones de manera temporal a la política de remuneraciones siempre que estén especificadas tanto las excepciones como el procedimiento a llevar a cabo. Dichas situaciones excepcionales siempre serán para proteger la sostenibilidad de la sociedad y los intereses a largo plazo, así como asegurar su viabilidad futura.

5.1. Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas en materia de remuneraciones

El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se pronuncia sobre el establecimiento de la política de remuneraciones y la transparencia asociada a esta, evidenciando su papel clave para el buen gobierno corporativo de una sociedad.

Señala que últimamente las estructuras remunerativas se habían tornado demasiado complejas y que estaban más encaminadas al corto plazo sin estar, en muchas ocasiones, demasiado relacionadas tanto con la situación económica de la empresa como con sus resultados. Esto ha llevado a que la legislación mercantil haya tomado medidas en el asunto añadiendo normativa que exija una adaptación de los sistemas retributivos a la importancia de la sociedad, su situación económica y financiera y a los estándares de su mercado. Todo ello estableciendo un procedimiento para su fijación y garantizando el régimen de transparencia de la política retributiva para los consejeros.

Principalmente se recomienda que la remuneración de los consejeros sea la adecuada para atraer y retener a los consejeros con el perfil deseado por la sociedad, recompensando la dedicación, cualificación y experiencia, así como las responsabilidades que se les exijan, sin ser tan elevada como para poner en peligro la independencia de los consejeros no ejecutivos, y que ayuden a alcanzar los objetivos empresariales y del interés social.

6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN EL CASO DEL IBEX-35

Vamos a analizar un tema tan presente en nuestro día a día como es la igualdad de género, esta vez dentro del mundo de la empresa, ¿qué tan igualitaria es la participación de la mujer en los consejos de administración?

En los últimos tiempos, desde la instauración de la Ley de Igualdad de 2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se han ido tomando medidas para tratar de obtener una igualdad/diversidad/equilibrio en cuestión de género en todos los ámbitos sociales, para que independientemente del sexo de una persona, existan igualdad de

oportunidades a la hora de encontrar empleo, recibir un trato igualitario y no dejar paso a ningún tipo de discriminación.

En este caso nos vamos a centrar en analizar la composición de los consejos de administración de las sociedades cotizadas más importantes de nuestro país, las recogidas dentro del índice bursátil IBEX-35 viendo su evolución desde los últimos años en cuanto al número de mujeres en los consejos de administración y veremos que medidas han supuesto o no un cambio significativo en la composición de estos.

Situando temporalmente tanto las reformas referentes a la diversidad de género dentro de la legislación societaria española o de las recomendaciones de la CNMV con su Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas revisado en junio de 2020.

Se comienzan a recoger recomendaciones para una composición más equilibrada en los consejos de las sociedades cotizadas desde 2015 reforzando estos compromisos de igualdad, con un objetivo inicial del 30% de consejeras dentro de los consejos para cumplirse antes del final del año 2020, todo esto pasado el plazo de ocho años propuesto en la Ley de Igualdad de 2007 para alcanzar una proporción no más desequilibrada el 60/40 que, podemos adelantar, no se alcanzó.

6.1. Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas en materia de su composición y diversidad de género

Las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se centran en que la dimensión del Consejo de administración sea la necesaria para su eficaz funcionamiento, (recogido en el Principio 10), lo ideal (según la Recomendación 13) es que su número de miembros se encuentre entre 5 y 15, es decir, que no sea demasiado numerosa pero sobre todo que no sea insuficiente, debe ser la mejor composición y proporción de distintos tipos de consejeros posible para que tanto la participación de estos y la toma de decisiones se conviertan en tareas ágiles a la vez que oportunas y certeras, el CBG (en la Recomendación 14) promueve el establecimiento de una política de nombramientos debiendo promover la diversidad de consejeros en experiencia, formación, edad y género, en relación con esto último, están en pos de fomentar que las compañías cuenten con un número significativo de mujeres en puestos de alta dirección.

Se recomienda que el consejo de administración tenga una composición equilibrada con una mayoría de consejeros no ejecutivos y una correcta proporción entre consejeros dominicales e independientes, representando estos últimos al menos el 50% de los miembros del consejo.

Es vital que los consejeros externos sean amplia mayoría para garantizar el buen funcionamiento del consejo y ser capaces de mediar ante posibles conflictos de intereses entre accionistas y directivos.

El Principio de Proporcionalidad es una regla no exacta que se utiliza para determinar la mejor proporción entre consejeros dominicales, debe estar directamente relacionado con el capital representado en el Consejo por los consejeros dominicales y el resto del capital.

Esta regla se utiliza para que los consejeros independientes tengan el peso suficiente en el Consejo y que ningún gran accionista ejerza una influencia desproporcionada en relación con sus participaciones.

Con el objetivo de alcanzar una diversidad de género deseable se recomienda que haya, al menos, un 40% de mujeres consejeras antes de que acabe 2022.

La Unión Europea y la práctica internacional recomiendan que, al menos, el 50% de los consejeros sean independientes, sobretodo en el caso de las sociedades cotizadas,

para empresas no cotizadas que tengan accionistas con un número muy significativo de acciones se recomienda, al menos, un tercio de los consejeros independientes.

La recomendación 15 del CBG de las cotizadas está en pos de que los consejeros ejecutivos sean el número mínimo necesario mientras que los dominicales e independientes formen la amplia mayoría, teniendo en cuenta la naturaleza de la distribución accionarial.

Y en materia de género que el número de consejeras suponga al menos un 40% del total de miembros del Consejo para 2022, siendo con anterioridad superior al 30% como objetivo establecido en 2015 para el año 2020.

Toda esta información relativa a los consejeros, tanto la clase a la que pertenecen, su fecha de nombramiento, un perfil biográfico de cada uno, otros consejos de administración a los que pertenezcan, a quien representan en caso de ser dominicales, las fechas de primer nombramiento y próximas reelecciones, así como el número de acciones de la compañía que posean debe estar público y actualizado en su web corporativa.

Cabe destacar que el no cumplimiento de estas imposiciones o recomendaciones de la CNMV no supone motivo de sanción, pero la administración pública tiende a recompensar con preferencia sobre posibles contratos a aquellas empresas que cumplan en estos aspectos.

6.2. Legislación en materia de Igualdad en España

En materia de Igualdad, el CBG de las sociedades cotizadas lleva apoyando la Ley de Igualdad de 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ley pionera en la Unión Europea y muy celebrada y felicitada por diversos organismos internacionales, estableciendo que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada deberían tomar medidas para alcanzar un equilibrio de participación de mujeres y hombres en los consejos de administración, aplicable a los consejeros nombrados a partir de la entrada en vigor de dicha Ley de Igualdad.

Se estableció inicialmente un objetivo del 40% por la Ley de Igualdad 3/2007 en su artículo 75 (que habla sobre conseguir una composición equilibrada en los consejos de administración junto a la disposición adicional primera de esta misma Ley que habla de que el equilibrio sería que existiese una proporción no más dispar del 60/40 entre hombres y mujeres) de consejeras a cumplirse en los 8 años posteriores a su entrada en vigor, afectando a las nuevas incorporaciones y renovaciones de consejeros, no fue posible y para 2016 el porcentaje de mujeres rondaba el 20% lastrado por parte de las corporaciones que se mostraban reacias al cambio y tenían dudas sobre la disposición de las mujeres para la entrada en los Consejos. Por la diferencia de la concepción del éxito para hombres y mujeres, así como de los sacrificios que conllevaría a una mujer para llegar a las altas esferas, tal vez renunciar a formar una familia, etc. Como argumentos que utilizaban. También hay que tener en cuenta el marco temporal del que estamos hablando, como consecuencia de la crisis económica, muchas de las propuestas de igualdad perdieron la importancia y la prioridad en detrimento de las políticas de austeridad para paliar los efectos de la recesión, y aún hoy, algunas de estas siguen paralizadas.

Tanto una enmienda a la Ley de Sociedades de Capital en 2018 para que el estado de información no financiera incluya información sobre las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres en igualdad de trato y oportunidades, así como otra enmienda a la LSC en 2014, donde incluyen el art. 529

bis, donde se insta a favorecer la diversidad de género y facilitar la selección de consejeras así como sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo en el artículo 540, para incluir información sobre las medidas que se hubieran adoptado para incluir en el Consejo de Administración un número adecuado de mujeres que equilibre la balanza así como las medidas que hubiera propuesto la comisión de nombramientos para dicho fin, instan a establecer objetivos mínimos de contratación de mujeres para altos cargos, instaurando políticas de selección de consejeros que propicien una equidad entre la representación masculina y femenina dentro de los consejos.

El Código de Comercio también obliga a determinadas empresas a publicar un estado no financiero donde exprese detalladamente las medidas concretas a tomar para favorecer la igualdad de género dentro de las Junta, así como indicadores para evaluar el desempeño de estas. A través del Informe Anual de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas se evaluará específicamente si se han implementado medidas que favorezcan la diversidad, tanto de género como de experiencias profesionales, origen geográfico, pensamiento, edades o discapacidad.

6.3. Representación femenina en los consejos de administración del IBEX-35 para el periodo 2017-2020

IBEX-35	2017		2018		2019		2020	
	Número	% sobre total						
Total Consejeras	103	22,79%	110	23,91%	123	27,50%	136	31,26%
Dominical	19	16,52%	25	20,83%	19	17,30%	23	23,47%
Ejecutivo	3	4,23%	4	5,41%	4	5,80%	4	6,06%
Independiente	77	33,92%	77	34,07%	96	41,20%	105	43,93%
Otros externos	4	10,26%	4	10%	4	11,40%	4	12,50%

En esta tabla extraída directamente de las bases de datos de la CNMV podemos encontrar los datos agregados de la participación de mujeres en los consejos de administración del IBEX-35 para los años señalados, así como las categorías de consejeros a las que pertenecen, desde el año 2017 hasta el 2020.

A simple vista podemos ver la progresión que se ha ido realizando al finalizar cada año, el número de consejeras en general ha ido en aumento año tras año, pero vamos a profundizar un poco en su análisis, tanto en los distintos tipos de consejeras y sus proporciones dentro de los consejos como una explicación temporal a las reformas en materia de género dentro de la legislación societaria en España.

Remontándonos a la instauración de la Ley de Igualdad de 2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia societaria dictaba, junto a su disposición adicional primera, que desde su entrada en vigor a los ocho años posteriores se debería alcanzar un equilibrio no más distinto de la relación 60/40 en cuanto a hombres y mujeres dentro de los consejos de administración. No solo al acabar este plazo en 2015, sino que al final del ejercicio de 2017, es decir, diez años después, se seguía sin cumplir esta disposición representando las consejeras un escaso 22,79% sobre el total de miembros, siendo un total de 103 consejeras.

En 2015, entra en juego la CNMV recogiendo en su Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas unas recomendaciones de lo que sería una composición adecuada en cuanto a diversidad de género, tratando de apoyar la Ley de Igualdad de 2007, exigiendo una presencia de mujeres dentro de los consejos de administración no inferior al 30%, dando un plazo máximo hasta finalizar el año 2020. Tanto el cumplimiento como el incumplimiento de estas indicaciones deberían de incluirse en el Informe Anual de Gobierno Corporativo explicando sus motivos. Podemos observar que para el año 2020 sí que se alcanzaron estas recomendaciones de la CNMV situándose

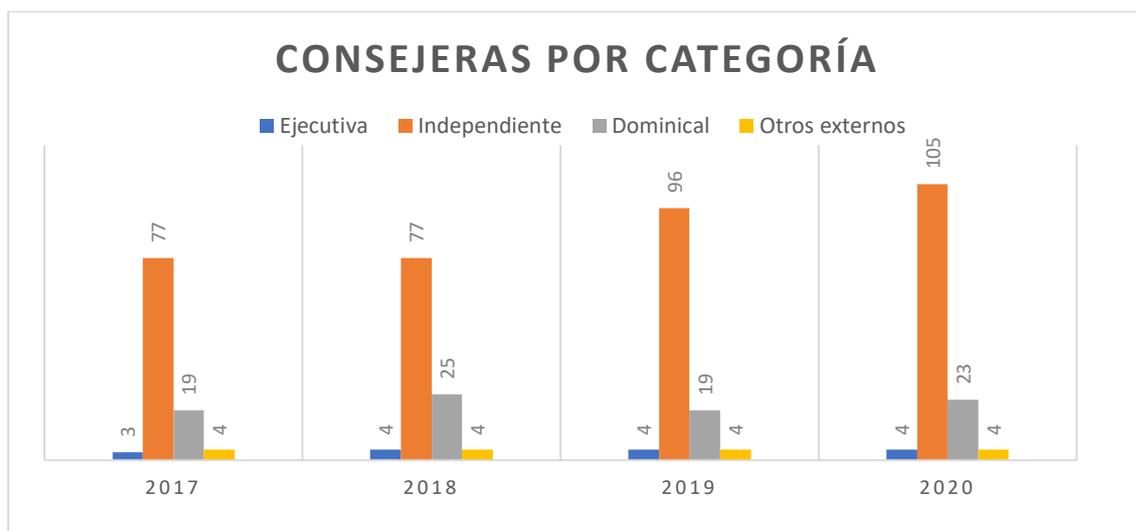
en el 31,26% de consejeras sobre el total de miembros de los consejos de administración del IBEX-35, con un total de 136 consejeras.



Cumplido este objetivo y sin más dilación, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas es revisado en junio de 2020 implementando el próximo objetivo a alcanzar, el 40% de consejeras no más tarde de 2022, en el próximo apartado pasaremos a hacer un estudio sobre la actual representación de mujeres en los consejos de administración y ver si se va por buen camino y es posible alcanzar este objetivo antes de finalizar el ejercicio actual.

En cuanto a los tipos de consejeras podemos ver que, en este periodo, el grueso se encuentra en la categoría de independientes para todos los ejercicios, teniendo para 2020 esta condición al final del año 105 de las 136 consejeras, un 77,20% de ellas, siendo, de media, un 43,93% del total de consejeros independientes.

Lo sigue la categoría de dominicales, representando el segundo grupo más numeroso, también durante todo el periodo objeto de estudio, acabando 2020 con un total de 23 consejeras, un 16,91% del total de estas y un 23,47% del total de consejeros dominicales.



LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL. IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX-35.

Otros externos y consejeras ejecutivas comparten el número de miembros, tan solo 4 mujeres para las 35 empresas del IBEX-35, en cuanto a porcentajes hablaríamos de un 12,5% de la primera categoría y un 6,06% de ejecutivas respecto al total de miembros de cada categoría respectivamente, representando cada tipo un 2,94% del total de consejeras.

6.4. Análisis de la composición de los consejos de administración en la actualidad. Consejeras en el IBEX-35.

Con motivo de las recomendaciones de la CNMV de alcanzar el objetivo del 40% de consejeras dentro de los consejos de administración en las sociedades cotizadas, he recabado la información pertinente en cuanto a la composición de todos los consejos de administración del IBEX-35. Se muestran en adelante ordenados según los parámetros, primero de mayor a menor proporción de mujeres y segundo por número de éstas, especificando también la categoría a la que pertenecen y el agregado de todas las categorías, así como las compañías que tienen una mujer como presidenta.

Los tonos verdes indican las sociedades que actualmente cumplen el objetivo marcado por la CNMV de contar entre las filas de sus consejos al menos con un 40% de representación femenina, los amarillos que cumplen el anterior objetivo del 30% pero aún no llegan al objetivo para este año y los tonos rojizos denotan que no se cumple ni uno ni otro.

IBEX-35 a 15/5/2022	Total miembros	Total consejeras	% s/ total	Dominical	Ejecutivo	Independiente	Otro externo	Presidenta
Red Eléctrica	12	6	50,00%	2		3	1	si
Cellnex	10	5	50,00%	1		4		no
Amadeus	13	6	46,15%			5	1	no
Bankinter	11	5	45,45%		1	4		no
Inditex	11	5	45,45%			5		si
Iberdrola	14	6	42,86%			5	1	no
Endesa	12	5	41,67%	1		4		no
I.A.G.	12	5	41,67%			5		no
Aena	15	6	40,00%	3		3		no
BBVA	15	6	40,00%			5	1	no
Caixabank	15	6	40,00%	1		5		no
Enagas	15	6	40,00%			5	1	no
Banco Santander	15	6	40,00%		1	5		si
Merlin	13	5	38,46%	2		3		no
Pharma mar	11	4	36,36%	2		1	1	no
CIE automotiv	14	5	35,71%	2		3		no
Mapfre	14	5	35,71%			5		no
Repsol	15	5	33,33%			5		no
Telefónica	15	5	33,33%			5		no
Ferrovial	12	4	33,33%	1		3		no
Acciona	12	4	33,33%			4		no
Acerinox	12	4	33,33%			4		no
Grifols	12	4	33,33%			4		no
Siemens	9	3	33,33%	2		1		no
Indra	13	4	30,77%			4		no
Melià hotels	10	3	30,00%			3		no
Rovi	7	2	28,57%	1		1		no
Almirall	11	3	27,27%			3		no
Inm. Colonial	11	3	27,27%			3		no
ACS	15	4	26,67%	1		3		no
Banco Sabadell	15	4	26,67%			3	1	no
Naturgy	12	3	25,00%	2		1		no
Fluidra	12	2	16,67%			2		no
Solaria	6	1	16,67%			1		no
Arcelormittal	4	0	0,00%					no
TOTAL	425	150	35,29%	21	2	120	7	3

Como podemos observar, a día de hoy existen 13 compañías que cumplen las cuotas de género dentro de sus consejos de administración, a la vanguardia encontramos a Red Eléctrica de España y Cellnex, que cuentan con una paridad absoluta del 50% de

consejeros y consejeras respectivamente, esta primera posee entre sus filas a una de las tres presidentas de consejo de administración, Beatriz Corredor Sierra que, junto a Ana Patricia Botín y Marta Ortega forman ese pequeño bastión femenino representando un 8,57% del total de presidentes de las 35 empresas del índice.

Sin embargo, solamente hay 4 mujeres en puestos ejecutivos o de dirección, las anteriormente nombradas Ana Botín (Banco Santander) y Marta Ortega (Inditex) ocupan la posición que ocupan por los vínculos históricos que ostentan sus familias dentro de esas compañías además de una relación directa con los mayores accionistas, especialmente en Inditex, y Beatriz Corredor (Red Eléctrica de España) es nombrada presidenta de REE y su consejo de administración por el Gobierno de España, con lo que nos deja que, aparentemente, la única mujer sin ser nombrada por sus vínculos con el accionariado o por la administración sería María Dolores Dancausa (Bankinter).

Hay otras 13 compañías que superan el 30% de consejeras establecido para 2020 pero que aún no alcanzan el deseado mínimo del 40%, veremos si al acabar el ejercicio lo consiguen, en la mayoría de los casos con la incorporación de una consejera en lugar de un consejero ya se alcanzaría ese 40%.

Por último, nos encontramos con las 9 empresas restantes que no llegan ni al mínimo del 30% exigido por la CNMV desde 2015 ni parece que lo vayan a tener sencillo para alcanzar el 40% para final de año.

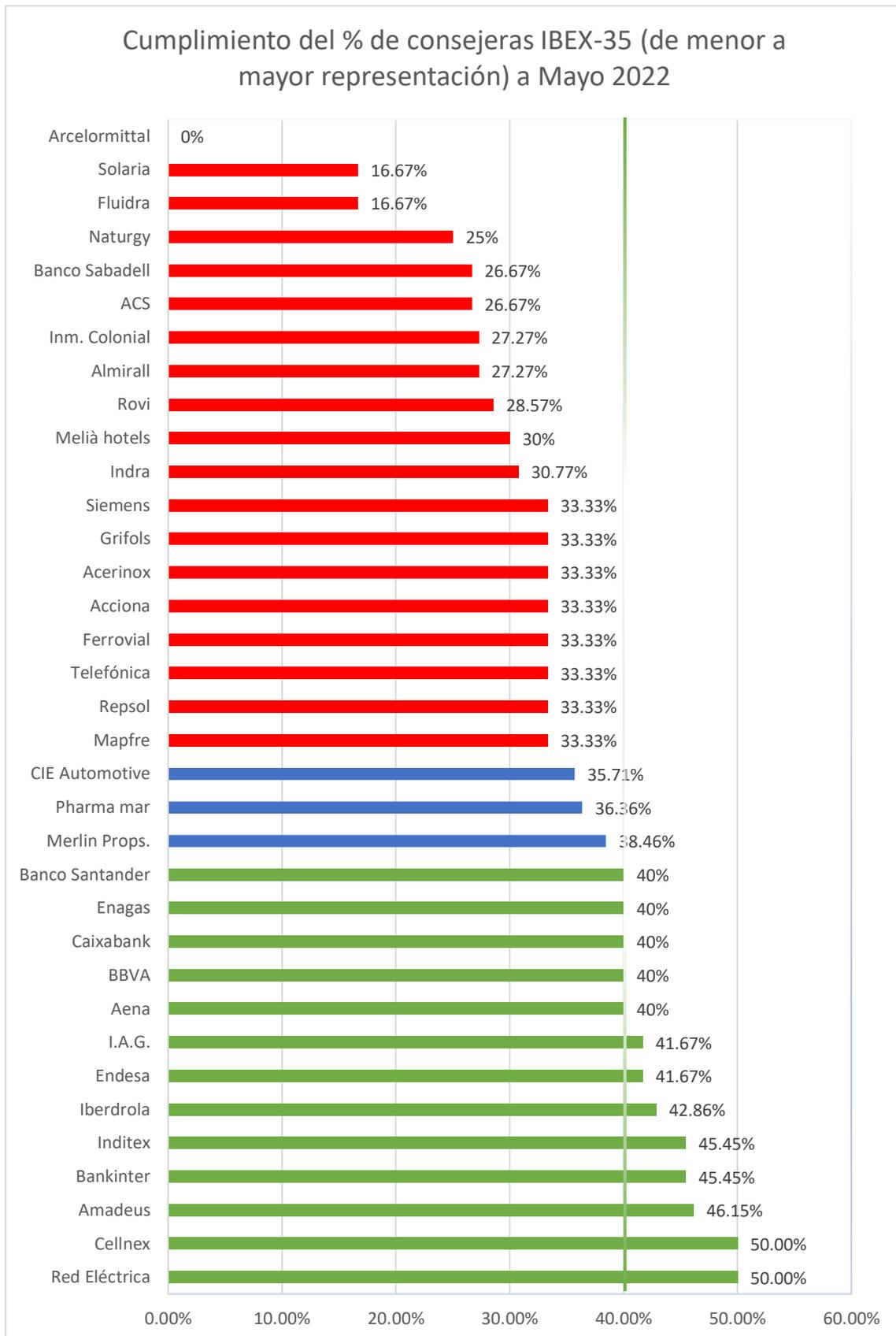
En cuanto a la pertenencia a las distintas categorías de consejeros, la absoluta mayoría de las consejeras siguen siendo independientes, con un total de 120 representando un 80% del total de 150 consejeras dentro de los consejos del IBEX-35.

Lo siguen, al igual que en los ejercicios pasados, las dominicales con 21 consejeras, otros externos con 7 y finalmente tan sólo 2 consejeras ejecutivas, tras la dimisión de Cristina Ruiz como CEO de Indra en abril de 2022 y el cambio de categoría de María José García Beato de ejecutiva a otros externos en el Banco Sabadell en marzo de 2021 se reduce a la mitad el número de mujeres en esta categoría donde actualmente, tan sólo representa el 1,33% del total de consejeras.

En agregado podemos hablar de que el objetivo por el momento no se está cumpliendo, situándose en un 35,29% la participación femenina en los consejos de administración, veremos si al finalizar el segundo semestre hay variaciones.

Desde final de 2020 se han nombrado 14 consejeras más, aumentando alrededor de un 4% la presencia de estas, vemos que el camino es el adecuado pero tal vez el ritmo no sea el idóneo, si que es cierto que hay que tener en cuenta que la duración de los contratos de cada consejero es, por norma general, de 4 años de duración no siendo superior en ningún caso, dado que la CNMV tan sólo dio de plazo desde 2020 a 2022 podemos dar pie a que esta sea una de las razones por las que no se ha podido intensificar el aumento de consejeras, deberemos estar atentos a las próximas reelecciones de consejeros para observar como van variando las composiciones de dichos consejos del IBEX-35.

LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL. IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX-35.



En este último gráfico podemos observar más visualmente el cumplimiento o no de esta cuota de género de la CNMV, ordenando de menor a mayor la representación de mujeres en los consejos de cada compañía.

6.4.1. Presidentas y mujeres CEO en el IBEX-35



Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola y O'Shea **Grupo Santander**

Presidenta ejecutiva del Consejo de Administración desde septiembre de 2014

Tipo de consejera: Ejecutiva

Nacida en 1960 en Santander, España

Licenciada en Ciencias Económicas por el Bryn Mawr College (Pennsylvania, Estados Unidos)

Se inició en el mundo de las finanzas en JP Morgan en Nueva York (1992-1998) después se unió al Grupo Santander y en 1992 fue nombrada directora general, donde lideró la expansión del Santander en Latinoamérica hasta 1998.

Presidenta ejecutiva de Banesto (2002-2010), CEO de Santander en Reino Unido (2010-2014) siendo consejera no ejecutiva hasta 2021. En 2019 fue nombrada consejera no ejecutiva de Santander Holdings USA, Inc. Y de Santander Bank, N.A. y en 2020 se la nombró presidenta de PagoNxt, S.L.

También es miembro del consejo de administración de The Coca-Cola Company y miembro del consejo asesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT).

En febrero de 2021 fue nombrada presidenta de la Federación Bancaria Europea.

La prestigiosa Forbes la colocó como la séptima mujer más poderosa del mundo en 2021, única española en el ranking, así como la banquera más influyente del mundo.

Banco Santander cuenta con más de 193.000 empleados repartidos en más de 11.500 oficinas repartidas por todo el mundo, en cuanto a su remuneración, el ejercicio 2021 lo acabó embolsándose 11.435.000€ desglosados en 285.000€ como consejera ejecutiva, 45.000€ en dietas, 3.176.000€ como salario fijo y el resto en variables y otras retribuciones.



Beatriz Corredor Sierra **Red Eléctrica de España**

Presidenta del Grupo Red Eléctrica y su Consejo de Administración desde febrero 2020

Tipo de consejera: Otros Externos

Nacida en 1968 en Madrid, España

Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid.

Complementó su formación en el IESE Business School con el Programa de Alta Dirección de Empresas en 2013 y Mujeres en Consejos de Administración en 2015.

Tiene un amplísimo currículum tanto de su etapa como registradora de la propiedad donde ingresó al superar la oposición en 1993, como de su paso por la política y de la enseñanza además del mundo de la empresa en R.E.E.

Ha tenido varios puestos en política desde concejala en el Ayuntamiento de Madrid, diputada por Madrid, presidenta de la Comisión de Justicia en 2019, miembro de la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE (2017-2020), ministra de Vivienda en el Gobierno de España (2008-2010) así como secretaria de Estado de Vivienda para el Ministerio de Fomento (2010-2011).

También es profesora asociada de Derecho Civil en la Universidad de Nebrija para el Máster de Acceso a la abogacía, así como profesora asociada en políticas para la

sostenibilidad en Máster en Dirección de Empresas Constructoras e Inmobiliarias ETSAM, entre otros. También es ponente y conferenciante internacional.

Red Eléctrica de España cuenta con más de 1.800 empleados y posee una red de cerca de 44.000km de líneas de alta tensión.

Su remuneración para el ejercicio 2021 fue de 546.000€ como presidenta de la compañía.



María Dolores Dancausa Treviño
Bankinter

Consejera delegada (CEO) desde octubre de 2010

Tipo de consejera: Ejecutiva

Nacida en 1959 en Burgos, España

Licenciada en Derecho por el Colegio Universitario San Pablo Ceu

Complementó su formación con programas de Dirección en la Harvard Business School y un Advance Management Programme por la Escuela de Negocios INSEAD de Fontainebleu.

Toda su carrera profesional se desarrolla en el ámbito de las finanzas, comenzando en Banco Exterior y después en Bankinter. En 1994 con la creación de Línea Directa Aseguradora es nombrada secretaria general y del consejo hasta 2008 cuando es nombrada consejera de la compañía, hasta 2010 que pasa a ser nombrada consejera delegada en Bankinter. También fue consejera externa independiente de ESURE en Reino Unido y desde junio de 2021 también es consejera independiente de Acciona.

Bankinter actualmente cuenta con 4.578 empleados repartidos en 446 oficinas entre España y el extranjero, en cuanto a su remuneración el ejercicio 2021 lo acabó embolsándose 1.310.000€ desglosados entre su puesto de consejera ejecutiva por 167.000€, 29.000€ en dietas, 934.000€ como CEO y el restante en variables.



Marta Ortega Pérez
Grupo Inditex

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración desde abril de 2022

Tipo de consejera: No ejecutiva

Nacida en 1984 en Vigo, España

Graduada en International Business por la Regent's University London.

Toda su trayectoria profesional se ha centrado en torno al Grupo Inditex, empezando tras finalizar sus estudios en distintos destinos internacionales realizando tareas profesionales y más adelante incorporándose al área de diseño y desarrollo de producto para Zara Woman. Posteriormente ha formado parte del equipo directivo de Zara hasta su nombramiento como Presidenta no ejecutiva en abril de 2022, también es consejera de las Sociedades Pontegadea Inversiones S.L. y Partler Participaciones S.L., hija menor de Amancio Ortega, fundador y accionista mayoritario de Inditex y de Flora Pérez Marcote, ambos pertenecientes al Consejo de Administración, también es miembro del Patronato de La Fundación Amancio Ortega desde 2015.

Inditex cuenta con una plantilla de más de 165.000 empleados en 6.423 tiendas en 95 países, enviando productos a 215 mercados a través de su plataforma on-line.

En cuanto a su remuneración aún no tenemos datos al haber sido nombrada apenas 2 meses atrás, pero su predecesor como presidente del consejo Pablo Isla, se embolsó el ejercicio 2021 un montante de 5.885.000€ desglosados en 100.000€ como consejero, 3.250.000€ como presidente ejecutivo y el resto en variables.

Compañía	Capitalización a 09/06/2022 (miles €)	Posición por capitalización IBEX-35	EBITDA 2021 (millones €)	Beneficio neto 2021 (millones €)
Inditex	74.020.485	1	7.183	3.243
B. Santander	49.636.546	3	46.404	8.124
Red Eléctrica de España	10.207.474	17	1.499	681
Bankinter	5.443.533	22	1.855	437

En esta tabla resumen podemos apreciar la magnitud de las empresas que dirigen estas mujeres desde su capitalización más reciente (añadiendo su posición en el ranking del IBEX-35 por capitalización), así como su EBITDA y beneficio neto del ejercicio 2021.

7. CONCLUSIONES

La idea de este trabajo es tratar de que el lector, no necesariamente teniendo conocimientos específicos sobre el mundo de la administración de empresas sea capaz de comprender de una manera agradable y sencilla primero la historia de la Ley de Sociedades de Capital y por qué era tan necesaria una actualización de la obsoleta legislación societaria española, después el organigrama de la estructura societaria española con los distintos tipos posibles de sociedades y una breve descripción de estas así como un repaso general a los Consejos de administración que las gobiernan, centrándonos en las sociedades cotizadas, y que comprenda su formación y composición, los distintos tipos de miembros que lo componen y las principales características de cada uno, así como de las Comisiones especializadas que conforman y cuales son las finalidades de estas, acompañando siempre la Ley de Sociedades de Capital con el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas facilitado por la CNMV para una correcta exposición e interpretación.

Finalmente se ha querido analizar la representación femenina en los Consejos de administración, un tema tan cotidiano como es la igualdad de género que a pesar de ser lo lógico y lo justo para el siglo en el que estamos seguimos necesitando de la inclusión de normas específicas en todos los apartados de nuestra sociedad inclusive en el mundo de la empresa, y a pesar de las normas y recomendaciones que se hacen para la consecución de un equilibrio entre mujeres y hombres seguimos teniendo mucho camino por delante ya que viendo los resultados de nuestro estudio seguimos teniendo mucho trabajo por delante. No quitando mérito al impacto de las reformas en materia de género ni a las recomendaciones de la CNMV el ritmo al que estamos progresando sigue siendo lento, algo incomprensible puesto que está demostrado que las mujeres son tan capaces como un hombre para realizar las tareas y ostentar los cargos mas importantes dentro de las empresas mas importantes del IBEX-35, algo que, viendo los resultados de nuestro estudio, se nos sigue atragantando a pesar de las recomendaciones de la CNMV y las imposiciones de distintas leyes desde la de Igualdad a distintos artículos en materia de diversidad de género dentro de la legislación societaria y mercantil de nuestro país.

Viendo lo visto, parece importante una crítica a esta situación, si las Leyes de Igualdad y las recomendaciones de la CNMV no son suficientes para que las empresas cumplan estas cuotas de género, debería proponerse una batería de sanciones por el incumplimiento de estas, así como leyes específicas de obligación de paridad en los

consejos y la alta dirección. Es triste que en pleno 2022 hagan falta este tipo de medidas en esta materia cuando la igualdad de género y el feminismo están más a la orden del día que nunca pero viendo la evolución de la situación, mientras la igualdad no sea algo lógico y justo, y que se produzca de manera natural, mientras nuestra sociedad siga anteponiendo a los hombres al mando con reticencia hacia la incorporación de mujeres en puestos de decisión, habría que tomar medidas, rompiendo una lanza a favor de la igualdad de género y de oportunidades y ponernos serios en temas de esta índole.

8. ARTÍCULOS DE INTERÉS

Si el lector desea profundizar más sobre el tema y obtener otros puntos de vista recomiendo encarecidamente la consulta de los siguientes estudios realizados sobre cuotas de género, así como planes para alcanzar esta paridad:

- a) *Breaking the Glass Ceiling. Can women reach the top of America's largest corporations?* Por Ann Morrison, Ellen Van Velsor y Randall P. White. Publicado por primera vez en 1987 y revisado posteriormente en 1992 y 1994.

Un estudio sobre las mujeres ejecutivas en EEUU, en una época en la que existían cada vez más herramientas para romper el *techo de cristal*, que define la situación de la dificultad que tienen las mujeres para alcanzar la cima en el mundo de los negocios, incluyendo la Iniciativa Glass Ceiling del gobierno y la Ley de Derechos Civiles de 1991.

- b) *Breaking The Glass Ceiling? The Effect Of Board Quotas On Female Labor Market Outcomes In Norway* por Marianne Bertrand, Sandra E. Black, Sissel Jensen y Adriana Lleras-Muney, National Bureau Of Economic Research, June 2014, Revised July 2017.

Otro estudio que hace referencia al famoso término *techo de cristal*, esta vez en Noruega, es interesante no sólo por la proximidad tanto temporal como geográfica sino porque sienta las bases de la igualdad de género desde un temprano 1981 por Ley, así como las posteriores adiciones de cuotas de género en los consejos de administración hasta la actualidad.

- c) *Comisión Europea – Gender Equality Strategy 2020-2025*

El plan de la Comisión Europea para dar un vuelco a la situación de desigualdad en la mayoría de los consejos de administración dentro de la UE, además de todo tipo de iniciativas para combatir el acoso y el sexismo dentro de las corporaciones incluyen pautas para aumentar la proporción de mujeres al mando en puestos de responsabilidad. Enlace en bibliografía.

9. BIBLIOGRAFÍA

Ley de Sociedades de Capital, vía web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-10544>

Artículos de interés de la LSC citados en el propio texto:

Exposición de motivos LSC para la introducción

Artículo 11 a 11 ter LSC

Artículos 206.1 y 242 a 251 LSC

Artículo 495 y ss., 528 y 529 a 529 novodecies LSC

Artículo 540 LSC

Enmienda diversidad a la LSC: Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. Art 529 bis

Texto Refundido Ley del Mercado de Valores, vía web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11435>

Artículos de interés: 118 y 119 TRLVM

Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, artículo 75 junto a la disposición adicional primera, vía web: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

CNMV, Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas revisado en junio 2020, vía web: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf

Presencia de mujeres en los Consejos de Administración, vía web: https://cnmv.es/Portal/Publicaciones/Consejeras_Directivas.aspx

Bolsa de Valencia, vía web: <https://www.bolsavalencia.es/esp/asp/Portada/Portada.aspx>

Web corporativa de las 35 sociedades cotizadas del IBEX-35 para el análisis de sus consejos:

Red Eléctrica de España, <https://www.ree.es/es/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/miembros-del-consejo>

Cellnex, <https://www.cellnex.com/es/relacion-con-inversores/gobierno-corporativo/#shareholders-investors-board-directors>

Amadeus, <https://corporate.amadeus.com/es/inversores/consejo-de-administracion>

LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL. IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX-35.

Bankinter, <https://www.bankinter.com/webcorporativa/informacion-corporativa/gobierno-corporativo-remuneraciones/consejo-administracion>

Inditex, <https://www.inditex.com/es/quienes-somos/nuestro-consejo-de-administracion>

Iberdrola, <https://www.iberdrola.com/gobierno-corporativo/consejo-administracion/composicion>

Endesa, <https://www.endesa.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-administracion>

IAG, <https://www.iairgroup.com/es-es/inversores-y-accionistas/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion>

Aena, <https://www.aena.es/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion.html>

BBVA, <https://accionistaseinversores.bbva.com/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/consejo-de-administracion/>

Caixabank, <https://www.caixabank.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-administracion.html>

Enagas, <https://www.enagas.es/enagas/es/QuienesSomos/ConsejoAdministracion>

Banco Santander, <https://www.santander.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion>

Merlin props., <https://www.merlinproperties.com/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/>

Pharma mar, <https://pharmamar.com/es/inversores/gobierno-corporativo/organos-directivos/>

CIE Automotive, https://www.cieautomotive.com/documents/125060/138984/WEB_Consejo_de_Administracion.pdf/181b8ae6-c89c-470e-a958-50e7ade73483

Mapfre, <https://www.mapfre.com/consejo-de-administracion/>

Repsol, <https://www.repsol.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/index.cshtml>

Telefónica, <https://www.telefonica.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion/>

Ferrovial, <https://www.ferrovial.com/es-es/compania/sobre-nosotros/consejo/>

Acciona, https://www.acciona.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/consejo-administracion-comisiones/?_adin=02021864894

Acerinox, <https://www.acerinox.com/es/gobierno-corporativo/organos-de-gobierno-de-la-sociedad/consejo-de-administracion/>

Grifols, <https://www.grifols.com/es/board-of-directors>

Siemens Gamesa, <https://www.siemensgamesa.com/es-es/investors-and-shareholders/corporate-governance>

Indra, <https://www.indracompany.com/es/accionistas/government/2875>

Melià hotels, <https://www.meliahotelsinternational.com/es/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/consejo-de-administracion>

Rovi, <https://www.rovi.org/consejo-de-administración>

Almirall, <https://www.almirall.es/consejo-administracion>

Inm. Colonial, <https://www.inmocolonial.com/compania/sobre-nosotros/consejo-de-administracion>

ACS, <https://www.grupoacs.com/conozca-ac/organizacion/organos-de-direccion/consejo-de-administracion/>

Banco Sabadell, <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/consejo-de-administracion.html>

Naturgy, https://www.naturgy.com/accionistas_e_inversores/gobierno_corporativo/organos_de_gobierno/composicion_del_consejo_de_administracion_de_naturgy_energy_group_sa

Fluidra, <https://www.fluidra.com/es/accionistas/consejo-de-administracion>

Solaria, <https://solariaenergia.com/gobierno-corporativo/>

Arcelormittal, <https://spain.arcelormittal.com/quienes-somos/arcelormittal-espana/estructura-de-gobierno/>

Economipedia, Definición vocal del consejo, vía web: <https://economipedia.com/definiciones/vocal.html>

Expansión diccionario económico, definición CEO, vía web: <https://www.expansion.com/diccionario-economico/ceo-consejero-delegado.html>

Informe Deloitte El consejo de administración: Aspectos prácticos, vía web: <https://aeef-ejecutivos.net/images/deloitte1.pdf>

Deloitte: Progress at a snail's pace. Women in the boardroom. A global perspective. Spain, vía web: <https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/risk/articles/mujeres-en-los-consejos-de-administracion-2022.html>

Breaking the Glass Ceiling. Can women reach the top of America's largest corporations? Por Ann Morrison, Ellen Van Velsor y Randall P. White. Publicado por primera vez en 1987 y revisado posteriormente en 1992 y 1994.

BREAKING THE GLASS CEILING? THE EFFECT OF BOARD QUOTAS ON FEMALE LABOR MARKET OUTCOMES IN NORWAY por Marianne Bertrand, Sandra E. Black, Sissel Jensen y Adriana Lleras-Muney, NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, June 2014, Revised July 2017, vía web: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20256/w20256.pdf

LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL. IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX-35.

Comisión Europea – Gender Equality Strategy 2020-2025, vía web:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Panfleto Estrategia de Género CE 2020-2025, vía web:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf

Plan estratégico CE Gender Equality Strategy 2020-2025, vía web:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf

Informe retribuciones 2021:

Bankinter, vía web:
https://www.bankinter.com/file_source2/webcorporativa/estaticos/pdf/informacion-corporativa/gobierno-corporativo-politica-remuneraciones/jga/documentacion/2022/IAR2021_CNMV.pdf

Red Eléctrica de España, vía web:
https://www.ree.es/sites/default/files/publication/2022/03/downloadable/20220223_HR_Informeremuneraciones.pdf

Banco Santander, vía web: <https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/otra-informacion-relevante/2022/02/hr-2022-02-25-informe-anual-de-gobierno-corporativo-del-ejercicio-2021-es.pdf>

Inditex, vía web:
<https://www.inditex.com/documents/10279/683330/Informe+Remuneraciones+Consejeros+2021.pdf/37715d6e-d79a-58d7-1eb3-4c59bef5f456>

Información financiera del ejercicio 2021 para las empresas citadas:

Inditex, vía web CNMV: <http://cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={1bae6b11-2398-4fd8-a192-44970fc97d0b}>

Vía web corporativa Inditex:
https://www.inditex.com/documents/10279/667622/Resultados_ejercicio_2021_final.pdf/14179d74-e47f-c074-e8d3-b0d29352828c

Banco Santander, vía CNMV: <http://cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={8e8f9e08-d41e-47c6-8918-e2a6bbe1bdcb}>

Vía web Banco Santander: <https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/resultados-trimestrales/2021/4t/rt-4T-2021-presentacion-resultados-es.pdf>

Bankinter, vía web CNMV: <http://cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={ffbe531c-20d4-4838-ad50-cbe43f6f6f9f}>

Vía web corporativa Bankinter:
<https://www.bankinter.com/www/webcorp/swf/memoria2021/assets/documentos/cuentas-anuales.pdf>

Red Eléctrica de España, vía web CNMV:
<http://cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={f34c2f86-d276-45a5-b8c0-aabe962a9798}>

BORJA MARTÍNEZ SAN EMETERIO

Vía web corporativa Red Eléctrica de España:
https://www.ree.es/sites/default/files/06_ACCIONISTAS/Documentos/Hechos_relevantes/2022/20220223_HR_presentacionresultados2021.pdf

Información financiera sobre capitalización IBEX-35, vía web Bolsa de Madrid:
<https://www.bolsamadrid.es/esp/asp/Mercados/Precios.aspx?indice=ESI100000000>