

Spread the love



A las puertas de la reforma del modelo de Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), señala la CNMV **que en el caso de que alguna recomendación no se siga o se siga parcialmente, se deberá incluir una explicación detallada de sus motivos de manera que los accionistas, los inversores y el mercado en general, cuenten con información suficiente para valorar el proceder de la sociedad. No serán aceptables explicaciones de carácter general.**

Por lo que respecta al *reporting* previsto en relación con la selección de consejeras se diluye en parte con los criterios de «diversidad de conocimientos, experiencias y género»

Dado que en 2015 «estrenamos» código de conducta», y dadas las reformas introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, el modelo de informe que será aprobado casi con seguridad antes de navidad incorporará las adaptaciones a ambos. El (borrador de modelo expuesto actualmente a consulta [aquí](#)), indica en su apartado 14, G) «**Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que:** a) Sea concreta y verificable. b) Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración. c) *Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.* El objetivo explicitado - coherentemente con el CUBG'2015, es de 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.** Es decir:

- En el marco del ordenamiento español, donde no se han producido las reformas que ya han sido abordadas por legisladores como el noruego (2004) italiano, francés o alemán , la diversidad de género se mantiene como objetivo «soft».
- En el sistema de GC español, donde la influencia de inversores institucionales o escuelas de negocio que apuestan por la perspectiva de género (por ejemplo en Reino Unido o Francia, según ha sido descrito) , presenta aún unos contornos que deben ser definidos, el objetivo temporal se retrasa hasta 2020.

El modelo IAGC también incluye (C.1.4; y C.2.2) la petición de **información sobre el tipo de cargo ocupado por las consejeras en los últimos 4 ejercicios: Número absoluto, con indicación del % sobre el total de consejeros de cada categoría**, distinguiéndose entre ejecutiva, dominical, independiente, otras externas. **Medidas para alcanzar la presencia equilibrada** (C.1.5) ; motivos por los que el proceso de selección orientado a superar la brecha no resultan efectivos (C.1.6); conclusiones de la Comisión de nombramientos de cara a superar la brecha de género alcanzando el 30% en 2020 (C.1.6. bis). La información solicitada conforme al C.1.7 relativa al a representación en el consejo de accionistas significativos permitirá obtener información sobre nombramientos  dominicales.

Sobre esas cuestiones y alguna más versará la presentación mañana en la jornada de la que ya dábamos noticia [aquí](#).