
Informe



IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS IBEX-35

Julio 2015

Paloma del Val Tolosana

Vicepresidenta de EJECON

Presidenta del Comité de Gobierno Corporativo e Igualdad

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: IGUALDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS IBEX-35	Pág. 1
1. ABENGOA	Pág. 3
2. ABERTIS	Pág. 5
3. ACCIONA	Pág. 5
4. ACS	Pág. 6
5. AMADEUS	Pág. 6
6. ACEROMITTAL	Pág. 7
7. BANKIA	Pág. 7
8. BANKINTER	Pág. 8
9. BBVA	Pág. 9
10.BME	Pág. 11
11.CAIXABANK	Pág. 12
12.DIA	Pág. 12
13.ENAGAS	Pág. 13
14.ENDESA	Pág. 14
15.FCC	Pág. 15
16.FERROVIAL	Pág. 16
17.GAMESA	Pág. 16
18.GAS NATURAL	Pág. 17

19.GRIFOLS	Pág. 17
20.IAG	Pág. 18
21.IBERDROLA	Pág. 19
22.INDITEX	Pág. 20
23.INDRA	Pág. 21
24.JAZZTEL	Pág. 22
25.MAPFRE	Pág. 22
26.MEDIASET	Pág. 23
27.OHL	Pág. 23
28.POPULAR	Pág. 24
29.REE	Pág. 24
30.REPSOL	Pág. 27
31.SABADELL	Pág. 28
32.SACYR	Pág. 28
33.SANTANDER	Pág. 29
34.TÉCNICAS REUNIDAS	Pág. 29
35.TELEFÓNICA	Pág. 30
Resumen	Pág. 32

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

Datos a diciembre de 2014

1. El Informe Anual de Gobierno Corporativo de las sociedades del IBEX35 detalla, en consideración de la Recomendación 14 del **Código unificado de buen gobierno de la CNMV (2006)**, el número de mujeres que componen sus Consejos de Administración y el porcentaje que dicho número representa sobre el total de miembros consejeros.

La **Recomendación 14** expone lo siguiente:

“Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, la comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

- a. Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;*
- b. La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.”*

Siguiendo la anterior recomendación, a **diciembre de 2014**, la composición de los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX35, era la siguiente:

	2014			
	SOCIEDAD	NÚMERO CONSEJERAS	NÚMERO TOTAL DE CONSEJEROS	% SOBRE EL TOTAL DE MIEMBROS
1	ABENGOA	3	16	18,75
2	ABERTIS	4	17	23,53
3	ACCIONA	3	13	23,08
4	ACS	2	17	11,76
5	AMADEUS	1	10	10
6	ARCELORMITTAL	3	10	30
7	BANKIA	1	11	9,09
8	BANKINTER	2	20	10
9	BBVA	2	10	20
10	BME	2	12	16,69
11	CAIXABANK	4	19	21,05
12	DIA	2	10	20

13	ENAGAS	3	15	20
14	ENDESA	1	18	5,5
15	FCC	5	14	35,71
16	FERROVIAL	1	12	8,33
17	GAMESA	1	10	10
18	GAS NATURAL	0	17	0
19	GRIFOLS	3	13	23,08
20	IAG (IBERIA)	3	13	23,08
21	IBERDROLA	5	14	37,51
22	INDITEX	2	9	22,22
23	INDRA	3	13	23,08
24	JAZZTEL	3	8	37,5
25	MAPFRE	2	18	11,11
26	MEDIASET	1	13	7,69
27	OHL	2	12	16,67
28	POPULAR	3	15	20
29	REE	5	11	45,45
30	REPSOL	1	15	6,67
31	SABADELL	2	14	14,29
32	SACYR	0	15	0
33	SANTANDER	4	14	28,57
34	TECNICAS REUNIDAS	0	12	0
35	TELEFONICA	1	18	5,56
	TOTAL	80	478	16,73

Como se observa, 32 de las 35 empresas contaban con mujeres en sus Consejos de Administración, situándose **Red Eléctrica de España** a la cabeza, con 5 consejeras del total de 11 miembros (45,45%) que conformaban su Consejo de Administración. Por el contrario, **Gas Natural, Sacyr y Técnicas Reunidas** estaban a la cola de las 35 sociedades, ya que no contaban con ninguna mujer en sus consejos.

A continuación, se detallan las explicaciones que las sociedades recogen en sus informes, en relación al cumplimiento o falta de cumplimiento de la Recomendación 14 del Código de la CNMV:

1. ABENGOA

Cinco de los miembros que componen el Consejo de Administración son independientes de los cuales dos de ellos son mujeres. La comisión de nombramientos y retribuciones vela por la inclusión de mujeres dentro del Consejo de Administración y se encarga especialmente de ello respecto al perfil de consejeros independientes, puesto que el resto de miembros que componen el Consejo son consejeros dominicales cuya elección no depende directamente de la Comisión.

Por ello, Abengoa se ha asegurado que el número de mujeres sea representativo en relación al número de consejeros independientes, aplicando la política establecida en el artículo 1 letra a) y b) del reglamento de la comisión de nombramientos y retribuciones, donde se detalla expresamente la búsqueda de la igualdad de oportunidades:

Artículo 1.- Composición. (...) El Comité de Nombramientos deberá establecer procedimientos y velar para que al proveerse nuevas vacantes:

- Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;
- La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Además, Abengoa a través del plan marco de igualdad de la compañía, ha definido una estrategia corporativa en el terreno de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Por ello, cada sociedad de Abengoa, incluso en cada centro de trabajo, se ha tomado como referencia este Plan con el objetivo de desarrollar y aprobar el suyo propio. Con el propósito de desarrollar estos valores, Abengoa comenzó en 2009 la Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidad (OITO) en el Plan Marco de Igualdad. La misión de esta oficina consiste en abogar por la igualdad de género en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando el Plan Marco de Igualdad y los planes asociados. Además, se creó la Comisión para Igualdad de Trato y Oportunidades, presidida por el director de Recursos Humanos e integrada por los responsables de RRHH de las distintas áreas de negocio y geografías, así como por la directora de RSC como miembros permanentes, que tiene como fin hacer un seguimiento mundial, con su consiguiente desarrollo, de los asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Abengoa.



	Número de consejeras			
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t-2	Ejercicio t-3
Ejecutiva	0	0	0	0
Dominical	1	1	1	1
Independiente	2	2	2	2
Otras Externas	0	0	0	0
Total:	3	3	3	3

	Número de consejeras			
	Ejercicio t Número%	Ejercicio t-1 Número%	Ejercicio t-2 Número%	Ejercicio t-3 Número%
Comisión ejecutiva	NA	NA	NA	NA
Comisión de auditoría	2 (66,66)	2(40)	2 (40)	2 (40)
Comisión de nombramientos y retribuciones	2(66,66)	2(40)	2(40)	2(40)
Comisión de nombramientos	NA	NA	NA	NA
Comisión de estrategia y tecnología	0	NA	NA	NA
Comisión de retribuciones	NA	NA	NA	NA

2. ABERTIS

Es voluntad del Consejo mejorar la presencia de consejeras en el Consejo, por ello a la fecha de formulación de este informe, el Reglamento del Consejo de Administración establece que, para la cobertura de vacantes, se favorezca la diversidad de géneros, de experiencias y de conocimientos. Asimismo, al cierre del ejercicio 2014 y tras el nombramiento como consejera en fecha 13 de marzo de 2014 de Doña Susana Gallardo Torrededía, el Consejo de Administración está compuesto por cuatro mujeres de un total de diecisiete consejeros.

Por ello y a pesar de no ser paritario el porcentaje de presencia de mujeres en el Consejo de Administración, constituye un porcentaje alto de presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex-35. Donde la paridad es total es en el número de consejeros independientes, cuya propuesta de nombramiento corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominical	2	1	1	1	18,18%	9,09%	7,14%	7,14%
Independiente	2	2	0	0	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Otras Externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	4	3	1	1	23,53%	17,65%	5,00%	5,00%

3. ACCIONA

Desde el Consejo de Administración se han promovido todas aquellas políticas necesarias para evitar que los procedimientos de selección adolezcan de sesgos implícitos que obstaculizan la selección, no solo de los miembros del Consejo de Administración, sino de cualquier trabajador/a así como en la búsqueda de aquellos candidatos que reúnan los requisitos de competencia, conocimientos y experiencia para el desarrollo del cargo, lo que se refleja en el punto 4.3 del Código de Conducta de Acciona, asegurando la igualdad a través de sus políticas de actuación, no aceptando ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional. El número de consejeras es de 3 lo que supone el 23,08% del número total de componentes del Consejo.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominical	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Independiente	2	4	4	4	25,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Otras Externas	1	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	3	4	4	4	23,08%	30,70%	30,70%	30,70%

4. ACS

El Grupo ACS promueve todas aquellas políticas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y evitar sesgos implícitos y cualquier discriminación en los procesos de selección, no solo de los miembros del Consejo de Administración, sino de cualquier puesto de trabajo y garantizar que los candidatos reúnan los requisitos de competencia, conocimientos y experiencia para el desarrollo del cargo, tal y como se refleja en el punto 1.3.1 del Código de Conducta de ACS.

El número de consejeras supone el 11,76% del número total de componentes del Consejo que, aunque es un porcentaje menor a la media, hay que considerar que de las tres vacantes producidas en el Consejo en los últimos años, la mayoría han sido cubiertas por mujeres.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominical	2	1	1	1	25,00%	12,50%	12,50%	11,11%
Independiente	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otras Externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	2	1	1	1	11,76%	5,88%	5,88%	5,56%

5. AMADEUS

El perfil de los actuales miembros del Consejo responde a las necesidades de la Sociedad, sin que se haya obstaculizado de manera explícita e implícita, la elección de consejeras. El Consejo busca profesionales sin que se haga distinción o discriminación alguna por razón de sexo. Si bien, ante candidatos del mismo perfil profesional, optaría por incrementar el número de mujeres para lograr una presencia equilibrada en el Consejo.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominical	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Independiente	1	1	1	1	1,00%	9,09%	7,69%	7,69%
Otras Externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	1	1	1	1	10,00%	9,09%	7,69%	7,69%

6. ARCELORMITTAL

In line with the worldwide effort to increase gender diversity on the boards of directors of listed and unlisted companies, the Board has set an aspirational goal of increasing the number of women on the Board to at least three by the end of 2015 based upon a Board of Directors size of 11 members. The ArcelorMittal Board's diversity not only relates to gender, but also to the region, background and industry of its members.

7. BANKIA

Con el fin de procurar que se incluya un número de mujeres en el Consejo de Administración que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó en sesiones celebradas el 29 de agosto de 2012 y el 22 de octubre de 2014, la propuesta de modificación del artículo 15 del Consejo de Administración.

El artículo 15 del Reglamento del Consejo establece que corresponderá a la Comisión de Nombramientos identificar, recomendar y, en su caso, elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General.

La Comisión de Nombramientos tiene entre sus cometidos el de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo, la comisión velará, para que al proveerse nuevas vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de personas del sexo menos representado.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominical	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Independiente	1	1	1	2	12,50%	12,50%	12,50%	40,00%
Otras Externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	1	1	1	2	9,09%	10,00%	10,00%	11,00%

8. BANKINTER

Bankinter está comprometido con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en este sentido, cada vez que nombra miembros para su órgano de administración realiza procesos de selección objetivos, exentos de condicionantes o sesgos que pudieran suponer una limitación para el acceso de mujeres a los puestos de independientes en el Consejo, valorando en cada caso la independencia del candidato, su valía profesional, su capacidad y su experiencia en el sector. El proceso de selección de candidatos procura que entre los analizados siempre haya mujeres.

Tal y como establece la Ley de Sociedades de Capital en su artículo 529 quide cís, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. En la reunión de fecha 20 de octubre de 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter estableció dicho objetivo así como un protocolo de actuación para su consecución. El objetivo establecido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de alcanzar, al menos, una cuota de un 30% de mujeres frente a hombres dentro de la composición del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones con las próximas propuestas de nombramiento de consejeros a realizar a la Junta General espera conseguir el objetivo marcado y así establecer una proporción más elevada de mujeres en el seno del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Bankinter se vale con carácter general de asesores externos para realizar la selección de candidatos susceptibles de formar parte del Consejo de Administración en calidad de consejeros independientes. Dicha Comisión no impone a los asesores externos a los que realiza sus encargos limitaciones ni sesgos que puedan afectar a la selección de consejeras para el puesto de independientes y comprueba la inclusión de candidatas en la lista de candidatos finales a valorar, fomentando incluso su incorporación en la terna de candidatos a valorar. En octubre de 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la entidad estableció un objetivo de representación para el colectivo menos representado por razón de género en el Consejo de Administración y elaborado un documento que contiene las orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. El objetivo establecido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es de alcanzar, al menos, una cuota de un 30% de mujeres frente a varones dentro de la composición del Consejo de Administración.

Prueba de lo anterior es que en 2010 en el Consejo se ha incorporado como miembro del Consejo de Administración, en calidad de consejera ejecutiva y primera ejecutiva de la sociedad, una mujer. Durante el año 2014 el Consejo de Administración nombró, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en calidad de consejera independiente una mujer, alcanzando así una proporción del 20% de mujeres en el Consejo a fecha de cierre de este ejercicio.

Bankinter sigue apostando por primar la capacidad profesional y experiencia de los candidatos, sin que haya condicionantes en relación al género del candidato, y prueba de ello es la propuesta de nombramiento de una mujer que en la Junta General que se celebre en marzo del 2015 ha sido introducida como propuesta, y que de ser aprobada aumentará hasta el 30% el porcentaje de consejeras entre los miembros del Consejo de Administración.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	1	1	1	1	50,00%	50,00%	33,33%	33,33%
Dominical	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Independiente	1	0	0	0	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otras Externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	2	1	1	1	20,00%	10,00%	10,00%	9,00%

9. BBVA

El artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración establece que las propuestas de nombramiento o de reelección de consejeros que el Consejo de Administración haga a la Junta General de Accionistas y los nombramientos que realice directamente para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación se aprobarán a propuesta de la Comisión de Nombramientos en el caso de consejeros independientes y previo informe de esta Comisión en el caso de los restantes consejeros. La propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General de Accionistas o del propio Consejo de Administración. En el caso de propuestas de reelección de consejeros, los acuerdos y deliberaciones del Consejo de Administración se harán sin el concurso del consejero cuya reelección se proponga que, si está presente, deberá ausentarse de la reunión.

La Comisión de Nombramientos tiene como cometido asistir al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la selección y nombramiento de consejeros y, en particular, elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, reelección o separación de consejeros independientes e informar las propuestas de nombramiento, reelección o separación de los restantes consejeros. A estos efectos, el Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 33 establece que la Comisión evaluará el equilibrio de conocimientos, competencias y experiencia en el Consejo de Administración así como las condiciones que deban reunir los candidatos para cubrir las vacantes que se

produzcan, valorando la dedicación de tiempo que se considerase necesaria para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido, en función de las necesidades que los órganos de gobierno de la Sociedad tengan en cada momento.

La Comisión, de acuerdo con los principios establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración de BBVA, velará porque al proveerse nuevas vacantes, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, aquellas que obstaculicen la selección de consejeras, procurando que se incluya entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

En los últimos procesos de selección que ha llevado a cabo la Comisión de Nombramientos, se ha asegurado de que no existiesen sesgos implícitos que obstaculizasen el acceso de mujeres a los puestos vacantes y ha evaluado las competencias, conocimientos y experiencia de todos los candidatos en función de las necesidades de los órganos sociales en cada momento, valorando la dedicación que se considera necesaria para que puedan cumplir su cometido atendiendo a los principios contenidos en el Reglamento del Consejo de Administración de BBVA. Para estos procesos de selección la Comisión ha contado con el apoyo de una de las consultoras de mayor prestigio en la selección de consejeros a nivel internacional. En dichos procesos se solicitó expresamente al experto externo la inclusión de mujeres con el perfil adecuado entre los candidatos que se presentaran y la Comisión analizó los perfiles personales y profesionales de todos los candidatos presentados a partir de la información facilitada por la consultora utilizada, en función de las necesidades de los órganos sociales del Banco en cada momento.

Se valoraron las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para ser consejero del Banco, y se tuvo en cuenta el régimen de incompatibilidades y conflictos de interés, así como la dedicación que se considera necesaria para que puedan cumplir su cometido. BBVA cuenta en la actualidad con tres mujeres en su órgano de administración, siendo una de éstas consejera miembro de la Comisión Delegada Permanente del Grupo. El último nombramiento fue el de D^a Lourdes Máiz Carro, nombramiento que fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 14 de marzo de 2014.

La Comisión de Nombramientos en cumplimiento de los principios establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración, en los procesos de selección de los consejeros llevados a cabo, se ha asegurado de incluir entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnen el perfil profesional buscado, y además ha cuidado que en los procedimientos de selección no existiesen sesgos implícitos que obstaculizasen la selección de consejeras.

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	1	1	1	1	50,00%	50,00%	33,33%	33,33%
Dominical	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Independiente	1	0	0	0	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otras Externas	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	2	1	1	1	20,00%	10,00%	10,00%	9,00%

10. BME

Dentro de las competencias que atribuye el artículo 18.2.a) del Reglamento del Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentra la de elevar, en el caso de los Consejeros calificados como independientes, e informar, en el resto de casos, al Consejo de Administración de las propuestas de nombramientos de Consejeros. Entre los aspectos que el citado artículo del Reglamento del Consejo de Administración señala que deben tenerse en cuenta al elevar o informar de estas propuestas, se exige que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá efectuarlas “velando, además, para que los procedimientos de selección de Consejeros no discriminen por razón de la diversidad de género.”

En línea con este artículo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 29 de noviembre de 2007, al iniciar el análisis de los criterios que deberían cumplirse en los procedimientos de selección de candidatos para ser nombrados Consejeros independientes, estableció que “se debería garantizar que en los procesos de selección no se obstaculice la selección de candidatas femeninas”.

En ejecución de este acuerdo y de la competencia de elevar propuestas de nombramiento de Consejeros calificados como independientes para cubrir las vacantes que se han producido en el Consejo de Administración desde la admisión a negociación de sus acciones en las Bolsas de Valores, la práctica totalidad de las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes elevadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han sido mujeres, con lo que a 31 de diciembre de 2014 el porcentaje de mujeres calificadas como Consejeros independientes ascendía al 33 por 100 de esta clase de Consejeros.

Además de lo anterior, con respecto al resto de categorías de Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha velado porque en los correspondientes procedimientos de designación no se haya obstaculizado la selección de candidatas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está trabajando a los efectos de cumplir con lo establecido en el artículo 529 quinde cís, apartado 3b) de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para el establecimiento de un objetivo de representación del sexo menos representado en el Consejo de Administración y la elaboración de orientaciones para alcanzar dicho objetivo.

A 31 de diciembre de 2014 el Consejo de Administración estaba compuesto por 12 Consejeros, número que ascendía a 14 a 31 de diciembre de 2013 y 2012 y a 15 a 31 de diciembre de 2011.

11. CAIXABANK

Al cierre del ejercicio 2014 el Consejo de Administración de la Sociedad estaba integrado por 4 mujeres de un total de 19 consejeros. El porcentaje de presencia de mujeres en el Consejo de CaixaBank, a pesar de no ser paritario y claramente mejorable, está en la franja alta de porcentaje de presencia femenina en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35.

La Comisión de Nombramientos al analizar y proponer los perfiles de candidatos para proveer los puestos del Consejo de Administración tiene en cuenta los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia profesional para cumplir con las exigencias de idoneidad para el puesto de miembro de Consejo de Administración de una entidad de crédito, tal y como se establece en la normativa vigente, además de las cuestiones de diversidad de género, aunque en este momento esté pendiente todavía de fijarse el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración.

Los procedimientos de selección de miembros del Consejo de Administración no adolecen de sesgo alguno que obstaculice la selección de mujeres para dichos cargos dentro de la Sociedad. Asimismo, el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración establece como una de las funciones asignadas a la Comisión de Nombramientos la de informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género.

Al cierre del ejercicio un 21,05 % del Consejo de Administración de la Sociedad estaba formado por mujeres. Las mujeres representan el 16,66% de los consejeros independientes y el 30% de los consejeros dominicales. El 25% de los miembros de la Comisión Ejecutiva son mujeres y la presidencia de una de las comisiones del Consejo está ocupada por una consejera. Por lo tanto, el número de consejeras en la Sociedad, a pesar de no ser paritario, no se considera que sea escaso o nulo.

12. DIA

El Reglamento del Consejo de DIA expone, en su artículo 18, que el Consejo de Administración velará por que los procedimientos de selección de consejeros no adolezcan de sesgos implícitos que dificulten la selección de consejeras y procurará que la Sociedad busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Además, en aplicación de las previsiones derivadas de las modificaciones a la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones asumirá la función de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar este objetivo.

En el ejercicio 2013, la Junta General de Accionistas reeligió a las dos consejeras de DIA, cuyos cargos han mantenido durante el ejercicio 2014. Además, de estas consejeras, una es la Presidenta del Consejo de Administración de la Sociedad.

13. ENAGAS

Al tiempo de celebración de la Junta General de Accionistas convocada para el 24 o 25 de marzo de 2014 existían cinco vacantes en el Consejo de Administración. A los efectos de elevar al Consejo y a la Junta General de Accionistas las correspondientes propuestas de candidatos a ser designados nuevos Consejeros Independientes, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC estableció diversos criterios para su elección. Uno de estos criterios fue el siguiente:

"Deberá procurarse que las propuestas favorezcan la diversidad en el seno del Consejo por lo que deberán orientarse a una preferente incorporación de mujeres al Consejo y de personas que por su nacionalidad o experiencia tengan una proyección profesional internacional, acorde con la nueva estrategia de la Compañía".

La Junta General de Accionistas celebrada el pasado 25 de marzo de 2014 adoptó el acuerdo de elegir a DOÑA ANA PALACIO VALLELERSUNDI y a DOÑA ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA Consejeras Independientes de Enagás. De esta manera el número de consejeras se mantiene en tres (3).

Para cubrir las cinco vacantes existentes en el consejo al tiempo de la Junta General de Accionistas 2014, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, acordó que las propuestas de candidatos a ser designados nuevos Consejeros Independientes, debían cumplir los siguientes criterios:

- Sin perjuicio de cumplir en todo caso con los requisitos legales y estatutarios que el cargo exige, los candidatos deberán gozar de reconocido prestigio y poseer los conocimientos y experiencia profesionales adecuados para el ejercicio de sus funciones.
- Los candidatos deberán reunir las condiciones necesarias para ser calificados como Consejeros Independientes.
- Los candidatos deberán estar en disposición de asumir los requisitos de independencia derivados de la condición de Enagás como gestor independiente de la red de transporte de gas.
- Deberá procurarse que las propuestas favorezcan la diversidad en el seno del Consejo por lo que deberán orientarse a una preferente incorporación de mujeres al Consejo y de personas que por su nacionalidad o experiencia tengan una proyección profesional internacional, acorde con la nueva estrategia de la Compañía.

- En el proceso de selección deberá contarse con la colaboración de un experto independiente que dote de mayor objetividad al mismo.

Además, para la presentación de las propuestas de candidatos la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC contó con la colaboración de una firma de reconocido prestigio en la búsqueda y desarrollo de personal directivo contratado al efecto.

Enagás es consciente de que debe seguir incentivando y procurando la presencia femenina en los casos de presentarse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos Independientes. A este respecto, Enagás sigue las previsiones contenidas en el artículo 8 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Administración, que establece que los procedimientos de selección no adolecerán de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras y que la Sociedad buscará e incluirá entre los potenciales candidatos mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Actualmente, TRES (3) de los QUINCE (15) miembros del Consejo de Administración de Enagás son mujeres: DOÑA ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ, DOÑA ANA PALACIO VALLELERSUNDI y DOÑA ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA. Además, DOÑA ROSA RODRÍGUEZ DÍAZ forma parte de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y DOÑA ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA de la de Nombramientos, Retribuciones y RSC. Por su parte DOÑA ANA PALACIO VALLELERSUNDI es actualmente Consejera Independiente Coordinadora.

14. ENDESA

Se ha realizado un proceso activo en la búsqueda de candidatas para asegurar la selección de Consejeras. En este sentido se ha procedido al nombramiento de Dña. Helena Revoredo Delvecchio, como Consejera Independiente.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones vigila que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos y exige la búsqueda activa de consejeras.

Asimismo y continuando en esta línea el Consejo de Administración de ENDESA velará para que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

15. FCC

El Reglamento del Consejo establece en su art. 42.3.h, dentro de las funciones de la comisión de nombramientos y retribuciones: “Velar para que al proveerse nuevas vacantes en el consejo, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, de forma que la Sociedad busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional pretendido, debiendo explicar el consejo, en su caso, a través del Informe Anual de Gobierno Corporativo, el motivo del escaso o nulo número de consejeras y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación”.

El 18 de noviembre de 2014 FCC firmó con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad un acuerdo para el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en su consejo de administración (Acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y FCC Servicios Ciudadanos, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración). Por el citado acuerdo el consejo de administración de FCC se compromete a: avanzar en el cumplimiento de la recomendación del art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; dar a conocer públicamente y mantener debidamente actualizados los datos de los consejeros conforme a la recomendación 28 del Código Unificado de Buen Gobierno; incluir en la normativa interna referencias explícitas para el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el consejo; así como, tratar de incorporar al consejo miembros del sexo menos representado.

Además, FCC ha firmado el Charter de la Diversidad, código voluntario de compromiso para el fomento de principios fundamentales de Igualdad. La iniciativa, que ha sido impulsada por la Dirección de Justicia de la Comisión Europea para el desarrollo de sus políticas de lucha contra la discriminación, contempla la implantación en las empresas firmantes de políticas de inclusión y programas de no-discriminación.

16. FERROVIAL

Conforme a lo dispuesto en el art. 22.3.a) del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones "... velará para que los procesos de selección de candidatos no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeros en razón de circunstancias personales."

Asimismo, dicha Comisión decidió que, en los procesos de selección de nuevos Consejeros que se inicien tras la última renovación del Consejo de marzo de 2013, se busquen deliberadamente mujeres que reúnan el perfil profesional requerido.

En el Consejo de Administración hay una Consejera entre sus actuales doce miembros. Con ocasión del nombramiento de un nuevo Consejero Independiente, se instruyó expresamente al asesor externo para que seleccionara candidatos estadounidenses. En concreto, se le instruyó para que identificara preferentemente mujeres de dicha nacionalidad que reunieran los requisitos de competencia, experiencia y mérito necesarios. Una mujer fue finalista en el proceso de selección pero, tras el oportuno análisis, se consideró que el candidato propuesto reunía en mayor medida las condiciones requeridas.

17. GAMEESA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca activamente, de forma directa o con asesoramiento de empresas externas, incluir a candidatas en los distintos procesos de selección de Consejeros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en aplicación del artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración ha establecido como criterios de selección de Consejeros los de honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia, procurando que en dicho proceso selectivo se incluyan candidatas que reúnan el citado perfil.

Adicionalmente, el artículo 19.5.p) del Reglamento del Consejo de Administración establece que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá como responsabilidad básica "Velar para que al proveer nuevas vacantes en el Consejo de Administración los procedimientos de selección no adolezcan de ningún sesgo implícito de discriminación por cualquier causa".

18. GAS NATURAL

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela para que en la cobertura de nuevas vacantes se utilicen procesos de selección que no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, incluyéndose, en las mismas Condiciones entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil buscado. Dicha obligación se recoge en el artículo 31.2 del Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene encomendada la misión de revisar las aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada categoría de Consejeros y el proceso de incorporación de los nuevos miembros, elevando al Consejo los oportunos informes cuando proceda. En la cobertura de nuevas vacantes se vela para que se utilicen procesos de selección que no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, incluyéndose, en las mismas condiciones entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil buscado. Dicha obligación se recoge en el artículo 31.2 del Reglamento del Consejo de Administración.

Examinadas las distintas características profesionales en la selección de posibles candidatos y candidatas solo se ha atendido a consideraciones objetivas para la selección.

19. GRIFOLS

Durante el ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2014, la Sociedad nombró a Doña Maria Elizabeth Salmon como nuevo miembro del Consejo de Administración en calidad de consejera independiente incrementando el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración, pasando del 16,67% del total en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2013 al 23,08 en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2014. La Sociedad tiene la intención de alcanzar progresivamente un equilibrio razonable entre consejeros hombres y mujeres durante los próximos ejercicios. Como prueba de ello, puede verse el progresivo incremento de la presencia femenina en el Consejo de Administración desde 2011.

No existen medidas explícitas. No obstante, no son necesarias ya que el Consejo de Administración fundamenta sus propuestas de nombramiento de consejeros estrictamente en criterios de cualificación profesional (competencia, conocimientos y experiencia).

Durante el ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2014, el número de consejeras ha pasado de dos a tres, con lo que el porcentaje de consejeras se acerca al 25% de los miembros del Consejo de Administración. No existe ningún motivo en particular por el

que sea escaso el número de consejeras ya que el Consejo de Administración fundamenta sus propuestas de nombramiento de consejeros estrictamente en criterios de cualificación profesional (competencia, conocimientos y experiencia). No obstante, la intención de la Sociedad es conseguir, progresivamente y dentro de lo posible, un equilibrio razonable entre consejeros hombres y mujeres a lo largo de los próximos ejercicios. En este sentido, las últimas incorporaciones al Consejo de Administración han sido mujeres.

20. IAG

La Política de Diversidad del Consejo de Administración de IAG se revisó y actualizó en junio de 2014. Esta política reconoce el valor de la diversidad como medio para enriquecer sus debates y su proceso de toma de decisiones.

Tomando esto en consideración, el Consejo de Administración tiene el objetivo de crear un órgano cuya composición garantice una gran diversidad de opiniones, perspectivas, aptitudes, experiencias, trayectorias y orientaciones. Específicamente, incluirá un reparto adecuado de hombres/mujeres y contemplará la diversidad en otros sentidos, debiendo prevalecer el principio del mérito y la idoneidad. Esto se realizará de forma gradual, teniendo en cuenta la valía de los conocimientos y la experiencia de los actuales miembros del Consejo de Administración así como el valor de contar con un órgano más diverso. En consecuencia, el Consejo de Administración se propone lograr que su composición incluya un 25% de mujeres a finales de 2015.

El Consejo de Administración, a través de su Comisión de Nombramientos, revisa con regularidad el porcentaje de mujeres que lo componen y que forman parte del Comité de Dirección de la Sociedad, además de supervisar el número de mujeres que integran la plantilla del Grupo en todo el mundo.

El Consejo de Administración está firmemente comprometido con el objetivo de crear órganos con una composición heterogénea, con trayectorias profesionales y experiencias vitales diversas. En concreto, es política del Consejo de Administración tener en cuenta a candidatos de diversas procedencias sin ningún tipo de discriminación por razón de género, raza, color, edad, clase social, creencias, religión, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otros factores.

Debe prevalecer el principio de que todos los nombramientos del Consejo de Administración se basan en los méritos y la idoneidad de los candidatos para los cargos que está previsto cubrir. Por ello el Consejo de Administración tendrá siempre presente la necesidad de valorar candidaturas que presenten perfiles personales y profesionales diversos.

La Comisión de Nombramientos ha revisado este año la Política de Diversidad del Consejo de Administración de IAG, la cual fue aprobada por el Consejo de Administración el 18 de junio de 2014. Esta política establece como objetivo el incremento del número total de mujeres en el Consejo de Administración al 25% de sus miembros antes de finales de 2015.

En base a esta política, IAG solamente contrata a consultores de búsqueda externos que hayan suscrito el Código de Conducta Voluntario del Reino Unido para sociedades de búsqueda de ejecutivos u otro código internacional equivalente.

21. IBERDROLA

El Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad atribuye a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la función de velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que no obstaculicen la selección de consejeras.

Desde el año 2006 Iberdrola ha ido incrementando sostenidamente el número de mujeres en su Consejo de Administración.

En este sentido, el 7 de junio de 2006, el Consejo de Administración designó por cooptación a la consejera doña Inés Macho Stadler, cuyo nombramiento fue ratificado en la Junta General de Accionistas, en su reunión celebrada el 29 de marzo de 2007, que asimismo acordó su reelección por un periodo de cinco años. Por otra parte, debe destacarse el nombramiento, el 22 de septiembre de 2009, de doña Inés Macho Stadler como consejera independiente especialmente facultada (lead independent director) figura regulada en los artículos 38 de los Estatutos Sociales y 21 del Reglamento del Consejo de Administración.

Posteriormente, en su reunión de 31 de julio de 2008, el Consejo de Administración acordó nombrar por cooptación a la consejera doña Samantha Barber, cuyo nombramiento fue ratificado por la Junta General de Accionistas, en su reunión celebrada el 20 de marzo de 2009.

Por su parte, la Junta General de Accionistas, en su reunión celebrada el 26 de marzo de 2010, aprobó la propuesta de nombramiento de doña María Helena Antolín Raybaud, con la calificación de consejera externa independiente.

El Consejo de Administración de Iberdrola aprobó con fecha 23 de abril de 2013 designar por cooptación a doña Georgina Kessel Martínez como consejera externa independiente, que fue posteriormente ratificado por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2014.

Por último, con fecha 24 de junio de 2014 el Consejo de Administración aprobó el nombramiento por cooptación de doña Denise Mary Holt como consejera externa independiente. Dicho nombramiento será sometido a la ratificación de la Junta General de Accionistas a celebrar el 27 de marzo de 2015.

La Política general de gobierno corporativo, en su apartado 12, dispone que “a la hora de seleccionar candidatos a miembro del Consejo de Administración y con la finalidad de asegurar en todo momento la preeminencia del interés social en el órgano de administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela porque las propuestas de candidatos recaigan sobre personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función, procurando que en la selección de candidatos se consiga un adecuado equilibrio del Consejo de Administración en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia”.

A su vez, el Consejo ha encomendado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la responsabilidad de velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, no obstaculicen la selección de consejeras. Así se prevé expresamente en los artículos 26.6.d) del Reglamento del Consejo de Administración y 3.d) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

22. INDITEX

Según lo previsto en el apartado C.1.19, los consejeros son nombrados por la Junta General de Accionistas, quien podrá asimismo acordar la separación de cualquiera de ellos en cualquier momento. Las propuestas de nombramiento de consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General de Accionistas y las decisiones de nombramiento que adopte dicho órgano en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas deberán estar precedidas del correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en el caso de consejeros independientes, de la correspondiente propuesta por dicho órgano.

De conformidad con el artículo 15.2.I) del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe velar para que, al proveerse de nuevas vacantes o al nombrar nuevos consejeros, los procedimientos de selección garanticen la inexistencia de cualquier tipo de discriminación.

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital, tras su modificación por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, el Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos

implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

Por otra parte, el Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo Inditex establece que ninguna persona empleada en Inditex será objeto de discriminación por razón de género y que todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

De conformidad con lo indicado en el epígrafe C.1.5., la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe velar para que, al proveerse de nuevas vacantes o al nombrar nuevos consejeros, los procedimientos de selección garanticen la inexistencia de cualquier tipo de discriminación.

23. INDRA

El Reglamento del Consejo de la sociedad prevé en su artículo 20.4.a) que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo tendrá entre sus competencias la de velar porque los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración incorporen criterios que favorezcan la diversidad de género en la composición del Consejo y así se ha venido aplicando por la Comisión.

El Reglamento del Consejo en su artículo 21.3 establece que la propuesta de nombramiento de consejeros habrá de recaer en personas de reconocida solvencia personal y profesional, con suficiente capacidad de dedicación al cargo y sin otros intereses incompatibles con el mismo.

Asimismo, el artículo 9 de dicho Reglamento recoge que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo velarán especialmente porque, en la selección de las personas que hayan de desempeñar el cargo de consejero, se apliquen criterios y políticas orientados a que exista diversidad de género entre los miembros del Consejo.

Para completar lo anterior, el Reglamento del Consejo en su artículo 20.4. a) establece que entre las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo está la de velar porque los procedimientos de selección incorporen criterios que favorezcan la diversidad de género en la composición del Consejo.

Desde antes del año 2005 el Consejo viene prestando especial atención para que, con ocasión de la incorporación de nuevos consejeros, en particular de los independientes, la Sociedad cuente con una mayor diversidad de género en sus órganos de gobierno.

La aplicación de los citados criterios del Reglamento del Consejo comenzó en 2005 con el mencionado nombramiento de Dña. Isabel Aguilera como consejera independiente; continuó en 2007 con el nombramiento de Dña. Mónica de Oriol y en 2008 con el nombramiento de Dña. Rosa Sugrañes.

Las tres consejeras que integran el Consejo representan el 23,07% del total de consejeros; un 27,27% de los consejeros externos (no ejecutivos) y un 33,33% de los consejeros independientes, que es en la categoría en la que el Consejo tiene más capacidad de incidencia para aplicar las políticas de diversidad de género.

En efecto, debe tenerse en consideración que, en el caso de los consejeros ejecutivos, el Presidente y el Consejero Delegado son todos varones. En cuanto a los consejeros dominicales, el Consejo y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo sólo pueden recomendar a los accionistas que consideren la designación de mujeres para los puestos de consejero en Indra en representación de su interés accionarial, si bien ello está asimismo condicionado a que cuenten con mujeres en el primer nivel de sus respectivas organizaciones, al ser del interés de la Sociedad que los consejeros dominicales pertenezcan a dicho nivel. Es en el ámbito de los consejeros independientes y otros externos donde el Consejo y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo tienen una mayor capacidad de actuación al poder tomar en consideración un número mucho más amplio de potenciales candidatas a desempeñar el cargo de consejera.

24. JAZZTEL

JAZZTEL promueve la mejora de las relaciones laborales a través de la integración de las mujeres, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad para personas con discapacidad, y una igualdad real entre hombres y mujeres. El Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto por ocho miembros: cinco hombres (63 %) y tres mujeres (37 %).

25. MAPFRE

El Código de Buen Gobierno y el Reglamento del Consejo de Administración de MAPFRE establecen expresamente que el Comité de Nombramientos y Retribuciones debe formular sus propuestas velando para que se tomen en consideración personas de ambos sexos que reúnan las condiciones y capacidades necesarias para el cargo, y para que el

procedimiento de selección de los candidatos no adolezca de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de personas de uno u otro sexo.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones debe velar para que se tome en consideración a personas de ambos sexos que reúnan las condiciones y capacidad necesarias para el cargo.

El nombramiento de nuevos consejeros depende, en gran medida, de la aparición de vacantes en el seno del Consejo, lo que no sucede frecuentemente. Durante el ejercicio 2013 fueron nombradas dos consejeras independientes (Doña Adriana Casademont i Ruhí y Doña Catalina Miñarro Brugarolas), ambas a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, la Sra. Miñarro es vocal de la Comisión Delegada y del Comité de Auditoría y la Sra. Casademont ha sido nombrada en 2015 vocal del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

26. MEDIASET

El artículo 5 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos dispone que una de las funciones que corresponde a la Comisión es: “Informar al Consejo de Administración sobre las cuestiones de diversidad de género, asegurándose de que al proveer de nuevas vacantes los procedimientos de selección no obstaculicen la selección de consejeras. Asimismo, la Comisión deberá incentivar a la Sociedad a la búsqueda e inclusión en la lista de candidatos de mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha provisto ya, previos los análisis oportunos, de un listado de mujeres que cumplen a la perfección todos los requerimientos para ser nombradas miembros del Consejo de administración de la Compañía, cuya designación como tales será oportunamente valorada en el mismo momento en que surja la oportunidad.

No existe ningún motivo en particular que haya propiciado la actual presencia femenina en la composición del Consejo de Administración.

27. OHL

El Artículo 20.1 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará especialmente para que al proveerse las vacantes el procedimiento de selección no adolezca de sesgos que dificulten la elección de consejeras y para que se busquen deliberadamente mujeres que sean potencialmente candidatas para cubrir el puesto.

El Reglamento del Consejo de Administración exige que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vele especialmente para que al proveerse de vacantes el procedimiento de selección no adolezca de sesgos que dificulten la elección de consejeras y para que se busque deliberadamente mujeres que sean potencialmente candidatas para cubrir el puesto. En cumplimiento de este principio, la Comisión recaba de sus miembros la presentación de candidatas que puedan a priori cumplir con las condiciones profesionales y de especialidades que se consideren relevantes en cada caso para cubrir las vacantes de que se trate.

28. POPULAR

El artículo 14.5 del Reglamento del Consejo establece que la Comisión de Nombramientos, velará para que al proveerse vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos que obstaculicen la selección de Consejeras y que la compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

En 2007 se nombró Consejera a D^a Helena Revoredo, en 2011 se nombró Consejera a Doña Ana María Molins y en 2012 se nombró representante físico de la Fundación Barrié a Doña Ana José Varela. En la actualidad las consejeras representan un 20% del total de miembros del Consejo de Administración.

El procedimiento de selección de Consejeros establecido por Banco Popular no adolece de sesgos implícitos que obstaculicen la incorporación de mujeres al Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos, asiste al Consejo en sus funciones de nombramiento y reelección de los Consejeros, para lo que debe velar por la integridad del proceso de selección de los Consejeros, procurando que las candidaturas recaigan sobre personas que se ajusten al perfil de la vacante, de reconocida honorabilidad comercial y profesional y con conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones.

La citada Comisión evalúa los conocimientos y experiencia de los Consejeros y define las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos, valora el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido, y vela para que los procedimientos establecidos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras y que el Banco busque, deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

29. REE

En línea con el contenido de la recomendación nº 15 del CUBG, y las más recientes recomendaciones internacionales, Red Eléctrica ha ido incorporando mujeres con el perfil adecuado para el cargo de consejero. Así, en la Junta General Ordinaria de Accionistas

celebrada el día 22 de mayo de 2008, se incorporaron por primera vez tres consejeras al Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A. En los ejercicios 2009 y 2010, Red Eléctrica Corporación, S.A. ocupó el primer lugar del IBEX 35, con el porcentaje más alto de mujeres que son miembros del Consejo de Administración (27,3%), manteniendo el porcentaje de consejeras en el Consejo. En el ejercicio 2012, se incorporó una nueva consejera independiente. Al finalizar el ejercicio 2013, cuatro (36,4%) de sus miembros, que representan el 40% de los consejeros externos de la Compañía, eran mujeres. Esto situó a la Sociedad de nuevo en la cabeza del IBEX 35.

En el ejercicio 2014 el Consejo de Administración ha avanzado un paso más en el cumplimiento de las mejores recomendaciones en materia de diversidad de género. Así, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2014, aprobó el nombramiento de una mujer como nueva consejera independiente en sustitución de otro consejero independiente. Dicho nombramiento ha determinado que en la actualidad, a fecha de aprobación del presente Informe, de los 11 miembros que componen el Consejo de Administración, 5 de ellos son mujeres, lo que supone que un 45,45% del total del Consejo son mujeres (frente al 36,4% al cierre del ejercicio 2013). En lo que respecta a los consejeros externos el porcentaje de mujeres en la actualidad asciende al 50% frente al 40% al cierre del ejercicio 2013.

Con ello, Red Eléctrica supera el umbral mínimo establecido por el citado Proyecto de Directiva de la Unión Europea para 2020 (40% de consejeros externos) y ha pasado a liderar a las empresas del IBEX 35 en esta materia.

Además, el Consejo de Administración, en el marco del compromiso de permanente adopción de las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo, asumió la obligación de aprobar un informe anual sobre las cuestiones de diversidad de género, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, informe que fue aprobado por primera vez a finales del año 2008, compromiso que se ha mantenido cada año hasta hoy.

El Consejo de Administración, en la sesión celebrada el día 28 de octubre de 2014, en el marco del compromiso permanente de adopción de las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo, aprobó el Informe sobre Diversidad de Género y Política de Igualdad que le fue elevado por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa. Por segundo año consecutivo se ha presentado un único informe que agrupa la información sobre diversidad de género en el Consejo, con la información sobre la política de igualdad del Grupo Red Eléctrica en el seno de la organización, disponiéndose ahora de un informe que integra toda la información en esta materia. Dicho Informe ha sido publicado nuevamente en la página web de la Compañía.

El compromiso del Consejo de Administración de Red Eléctrica de potenciar la presencia de mujeres, constituye un objetivo en el ámbito de las políticas de Buen Gobierno Corporativo, tanto en el seno del Consejo de Administración como en la Dirección y en el resto de la organización de las principales sociedades del Grupo Red Eléctrica; su aplicación no puede darse por concluida, en aras de consolidar un modelo de gestión corporativa responsable basado, entre otros criterios, en una gestión activa de los principios de igualdad y no discriminación. Se trata, en definitiva, de que las mujeres

ocupen el papel que les corresponde en la toma de decisiones de la Sociedad con una mayor presencia tanto en el Consejo de Administración y sus comisiones.

En cuanto a las Comisiones del Consejo, hay que destacar que a finales del ejercicio 2014, el Consejo de Administración de la Compañía a propuesta del presidente del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, ha acordado ampliar el número de miembros de cada una de las dos Comisiones del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, pasando de tres (3) miembros a cuatro (4). Tras dicha ampliación en la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, 3 de sus 4 miembros son mujeres, lo que representa un porcentaje del 75% de sus miembros y en la Comisión de Auditoría, 2 de sus 4 miembros son mujeres (el 50% de sus miembros). Tanto la Comisión de Auditoría como la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa están presididas por una mujer.

Por otro lado, hay que destacar que en 2013, el Consejo de Administración acordó crear la figura de consejero independiente coordinador (CIC), que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de abril de 2013, con el fin de reforzar el equilibrio de poderes en el seno del Consejo de Administración, en el que el cargo de consejero ejecutivo y presidente del Consejo lo desempeña la misma persona. Con fecha 25 de mayo de 2013 también una mujer, Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Mosalve, fue nombrada consejera independiente coordinadora por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

Tal y como se ha manifestado en el apartado anterior, las actuaciones puestas en marcha por la Sociedad tienen como objetivo fomentar de forma activa la selección de consejeras y la incorporación de las mismas al Consejo de Administración, en los términos previstos en la recomendación nº 15 del CUBG, y según establece el artículo 16.1 del Reglamento del Consejo de Administración, entre las responsabilidades que tiene atribuidas la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

El Consejo de Administración ha asumido las mejores recomendaciones en materia de diversidad de género. Al finalizar el ejercicio 2014, cinco (45,45%) de sus miembros, que representan el 50% de los consejeros externos de la Compañía, son mujeres. Esto sitúa a la Sociedad en la cabeza del IBEX 35.

Con fecha 25 de mayo de 2013 la Sra. Gómez de Barreda fue nombrada consejera independiente coordinadora por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

Respecto a las Comisiones del Consejo, de acuerdo con lo señalado con anterioridad, hay que destacar que durante todo el año 2014, la Comisión de Auditoría ha estado presidida por una mujer y tras la ampliación de sus miembros, el 50% son mujeres. La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa es la que más ha reforzado la presencia de la mujer a lo largo del ejercicio 2014 ya que ha pasado de contar con la presencia de una (1) mujer en el ejercicio 2013, a tres (3) mujeres a finales de 2014 (el 75% de sus miembros), y de estar presidida por un consejero, a ser una mujer la presidenta de la misma.

En conclusión, todas las propuestas de nombramientos de consejeras y de incorporación de consejeras como miembros de las Comisiones del Consejo han sido, o bien propuestas

o bien informadas por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, aprobadas por el Consejo, y han supuesto una mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración y en las Comisiones, así como en los cargos de los órganos de gobierno de la Compañía.

30. REPSOL

El artículo 32 de los Estatutos Sociales establece que tanto la Junta General como el Consejo de Administración, en uso de sus facultades de propuesta a la Junta y de cooptación para la cobertura de vacantes, procurarán, en relación a la composición del Consejo de Administración, que se apliquen las políticas de diversidad profesional, internacional y de género que resulten adecuadas en cada momento a la actividad de la compañía.

El Reglamento del Consejo de Administración recoge asimismo la previsión anterior y además otorga expresamente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la función de velar para que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar nuevos Consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y se busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado, dando cuenta al Consejo de las iniciativas adoptadas al respecto y de sus resultados.

En los últimos procesos de selección que ha llevado a cabo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha asegurado de que no existiesen sesgos implícitos que obstaculizasen el acceso de mujeres a los puestos vacantes y ha evaluado las competencias, conocimientos y experiencia de todos los candidatos en función de las necesidades de los órganos sociales en cada momento, valorando la dedicación que se considera necesaria para que puedan cumplir su cometido atendiendo a los principios contenidos en el Reglamento del Consejo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones fue quien propuso al Consejo de Administración, en el año 2012, la propuesta de modificación de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo con el fin de incorporar las políticas de diversidad como una pauta a seguir por el Consejo en la selección de nuevos candidatos, tanto en el supuesto de cobertura de vacantes por cooptación como en el de propuesta a la Junta del nombramiento de nuevos consejeros. La institucionalización de una política que, teniendo en cuenta las necesidades de la actividad de Repsol en cada momento, promueva la diversidad profesional, internacional (de nacionalidad) y de género contribuye al enriquecimiento de la cultura interna de la empresa y enriquece los procesos de tomas de decisión al aportar nuevas experiencias y puntos de vista.

31. SABADELL

El Consejo de Administración ha adoptado políticas activas que permiten fomentar en lo posible, en el seno de la entidad, la diversidad de género.

En los últimos años ha incorporado 3 mujeres en el Consejo de Administración, estando previsto continuar con estas políticas para cubrir las vacantes producidas en el seno del mismo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones asegurar que en el proceso de selección de consejeros no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de género, fomentando en todo caso la incorporación de mujeres.

32. SACYR

La sociedad ha mantenido conversaciones con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la suscripción voluntaria de acuerdos de promoción de la mujer en la alta dirección y el Consejo de Administración de la sociedad, condicionado esto último al alcance de los criterios que, de hecho, la CNMV en su revisión de la normativa de gobierno corporativo ha aprobado con posterioridad al cierre del ejercicio 2014.

Se está trabajando en la modificación del Reglamento del Consejo para mejorar su tenor literal en diversas materias incluida la diversidad de género, estando igualmente pendiente este último aspecto del criterio final de la CNMV al respecto, para adaptarse a las recientes modificaciones de la LSC y recomendaciones del CUGC de la CNMV.

Cuando se han tenido vacantes en el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta en su proceso de selección, la conveniencia de contar con diversidad de tipologías y de género en su seno, evitando para ello que en los procesos de selección de candidatos, existan sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeros por circunstancias personales, especialmente de género, como lo demuestra la elección de una consejera en la Junta de 2013, si bien por circunstancias ajenas a Sacyr, no pudo perfeccionar su aceptación.

Es relevante además el nivel de influencia de los accionistas significativos en la elección de consejeros dominicales, que ha de estar basada en la confianza del accionista que propone el nombramiento, contando Sacyr con un elevado número de consejeros dominicales: 9 de 14

En el único caso en que se ha producido una vacante, se ha buscado deliberadamente la designación de consejeras, lo que de hecho se ha traducido en la designación de una consejera, Doña Isabel Martín Castellá por Junta General de accionistas de fecha 27 de

junio de 2013, no obstante, no pudo perfeccionar su aceptación al cargo, por causas ajenas a Sacyr, S.A., no habiéndose producido vacantes en el 2014.

33. SANTANDER

Por lo que se refiere a la diversidad de género, tanto la comisión de nombramientos como el consejo de administración del Banco son conscientes de la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de la conveniencia de incorporar al consejo mujeres que reúnan los requisitos de capacidad, idoneidad y dedicación efectiva al cargo de consejero.

En este sentido, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 31.3 de la Ley 10/2014, la comisión de nombramientos y retribuciones (actualmente, comisión de nombramientos) ha fijado como objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración del Banco el 25% de sus miembros.

Según un estudio realizado por la Comisión Europea con datos de marzo de 2014 el porcentaje de consejeras en las grandes empresas europeas cotizadas era de media del 17,8% para el conjunto de los 28 países de la Unión Europea y del 14,8% para España.

La actual composición del consejo (33,3% de consejeras) es superior al objetivo fijado por el Banco y a la citada media europea.

Corresponde a la comisión de nombramientos, según establece el artículo 17.4.a) del Reglamento del Consejo, proponer y revisar los criterios y procedimientos internos que deben seguirse para determinar la composición del consejo y para la selección de quienes hayan de ser propuestos para el cargo de consejero.

El procedimiento de selección de consejeros que sigue Banco Santander no adolece de sesgos implícitos que obstaculicen la incorporación de mujeres en su consejo.

A fecha del presente documento (18 de febrero de 2015), hay cinco mujeres en el consejo de administración incluyendo su presidenta, D.ª Ana Botín- Sanz de Sautuola y O'Shea, Ms. Sheila C. Bair, D.ª Sol Daurella Comadrán, D.ª Esther Giménez-Salinas y D.ª Isabel Tocino Biscarolasaga, siendo la primera consejera ejecutiva y las otras cuatro consejeras independientes.

34. TÉCNICAS REUNIDAS

Los procedimientos de selección no adolecen de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeros.

No ha sido preciso variar durante el ejercicio 2014 la composición de un consejo que ha continuado ejecutando las tareas que tiene encomendadas ni, por tanto, analizar a potenciales candidatos a consejero.

Para el caso de que sea preciso iniciar algún procedimiento de selección para la provisión de vacantes en el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptará las medidas oportunas para evitar que dichos procesos adolezcan de los sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras y, del mismo modo, la compañía buscará deliberadamente e incluirá entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional preciso.

35. TELEFÓNICA

La búsqueda deliberada de mujeres que reúnan el perfil profesional necesario es una cuestión de principio y, en este plano, es claro que Telefónica no ha permanecido ajena a esta sensibilidad. A este respecto, cabe destacar que con fecha 23 de enero de 2008, el Consejo de Administración acordó por unanimidad nombrar, por cooptación y a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, a D^a Eva Castillo Sanz como Consejera de Telefónica. Dicho nombramiento fue ratificado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Telefónica celebrada el 22 de abril de 2008, habiendo sido reelegida para dicho cargo por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 31 de mayo de 2013.

Asimismo, se hace constar que con fecha 19 de diciembre de 2007, el Consejo de Administración acordó por unanimidad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, nombrar a D^a María Luz Medrano Aranguren como Vicesecretaria General y del Consejo de Administración de Telefónica. Por otra parte, el artículo 10.3 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, procurarán, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de quien haya de ser propuesto para el cargo de Consejero recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que se encuentren dispuestas a dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios al desarrollo de sus funciones, debiendo extremar el rigor en relación con la elección de aquellas personas llamadas a cubrir los puestos de Consejeros independientes.

Por tanto, el procedimiento de selección descrito se basa exclusivamente en los méritos personales del candidato (“solvencia, competencia y experiencia”) y su capacidad de dedicación al ejercicio de las funciones de Consejero, por lo que no adolece de ningún

sesgo implícito capaz de obstaculizar la selección de Consejeras, encontrándose, dentro de los potenciales candidatos a ser Consejeros, candidatas mujeres que reúnan el perfil profesional buscado en cada momento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.3 del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno procurarán, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de quien haya de ser propuesto para el cargo de Consejero recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que se encuentren dispuestas a dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios al desarrollo de sus funciones.

Todas las medidas y procesos adoptados y convenidos por el Consejo de Administración y por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, al objeto de procurar incluir en el Consejo un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada, y de evitar que los procedimientos de selección adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen el nombramiento de Consejeras, han sido emprendidos y llevados a cabo por la Compañía. Ello no obstante, en el ejercicio 2014, no se ha producido ninguna circunstancia para alterar la actual composición del Consejo de Administración.

Datos a diciembre de 2015

Con la publicación del nuevo **Código unificado de buen gobierno de la CNMV (febrero 2015)**, y su recomendación de que el porcentaje de mujeres consejeras sobre el total de miembros del Consejo de Administración sea superior al **30%**, observamos que, a diciembre de 2015, todas las sociedades que cotizan en el IBEX35, exceptuando **Técnicas Reunidas**, cuentan con mujeres en sus Consejos de Administración, tal y como se detalla en la tabla a continuación:

	Diciembre 2015			
	SOCIEDAD	NÚMERO CONSEJERAS	NÚMERO TOTAL DE CONSEJEROS	% SOBRE EL TOTAL DE MIEMBROS
1	ABENGOA	2	13	15,38
2	ABERTIS	4	15	26,6
3	ACCIONA	3	11	27,2
4	ACS	2	18	11,11
5	AMADEUS	1	10	10
6	ARCELORMITTAL	3	12	25
7	BANKIA	1	11	9,09
8	BANKINTER	3	10	30
9	BBVA	2	15	13,33
10	BME	1	11	9,09
11	CAIXABANK	4	17	23,52
12	DIA	2	9	22,22
13	ENAGAS	3	13	23,07
14	ENDESA	1	11	9,09
15	FCC	4	11	36,36
16	FERROVIAL	1	12	8,33
17	GAMESA	3	12	25
18	GAS NATURAL	2	17	11,76
19	GRIFOLS	4	12	33,33
20	IAG (IBERIA)	3	12	25
21	IBERDROLA	5	14	35,71
22	INDITEX	2	9	22,22
23	INDRA	2	13	15,38
24	JAZZTEL	2	8	25
25	MAPFRE	3	18	16,66
26	MEDIASET	1	13	7,69
27	OHL	4	12	33,33
28	POPULAR	3	15	20
29	REE	5	12	41,66
30	REPSOL	1	16	6,25
31	SABADELL	2	15	13,33

32	SACYR	1	14	7,14
33	SANTANDER	4	15	26,66
34	TECNICAS REUNIDAS	0	12	0
35	TELEFONICA	1	18	5,56
	TOTAL	85	456	18,64%

Comparando los datos a diciembre de 2015 con los del mismo mes del año anterior, observamos los siguientes resultados:

De las 35 sociedades, 13 de ellas han disminuido el número total de miembros de sus Consejos:

- Han mantenido la cifra de consejeras: **Abertis, Acciona, CaixaBank, DIA, Enagás, Endesa, IAG (Iberia) y Sacyr.**
- Han ampliado la cifra de consejeras: **Bankinter y Grifols**, pasando de 2 a 3 mujeres, y de 3 a 4 mujeres, respectivamente.
- Han reducido la cifra de consejeras: **Abengoa** (de 3 a 2), **BME** (de 2 a 1) y **FCC** (de 5 a 4).

Por otra parte, de las 14 sociedades que han mantenido el número total de miembros de sus Consejos:

- Han mantenido la cifra de consejeras: **Amadeus, Bankia, Ferrovial, Iberdrola, Inditex, Mediaset, Popular, Técnicas Reunidas y Telefónica.**
- Han reducido la cifra de consejeras: **Indra y Jazztel**, pasando de 3 a 2 consejeras.
- Han aumentado la cifra de consejeras: **Gas Natural** (de 0 a 2), **Mapfre** (de 2 a 3) y **OHL** (de 2 a 4).

Además, de las 8 sociedades que han aumentado el número total de miembros de sus Consejos:

- Han mantenido la cifra de consejeras: **ACS, ArcelorMittal, BBVA, REE, Repsol, Sabadell y Santander.**
- Han reducido la cifra de consejeras: Ninguna
- Han aumentado la cifra de consejeras: **Gamesa**, de 1 a 3.

En resumen, respecto al año anterior, ha aumentado de 16,73% al **18,64%** el porcentaje que las mujeres representan en los Consejos de Administración.

No obstante, aún existe un largo camino por recorrer hasta 2020, ya que de las 35 sociedades, únicamente **6 de ellas** cumplen, a diciembre de 2015, la recomendación de la CNMV de contar con un mínimo de **30% de mujeres** en sus Consejos de Administración.

La siguiente tabla presenta los nuevos nombramientos de consejeros en 2015. Han sido nombrados un total de **63 nuevos miembros** del Consejo, **17 de ellos mujeres**:

SOCIEDAD	Nuevos nombramientos en 2015	Consejeras
ABENGOA	- José Domínguez Abascal - Antonio Fornieles Melero - Santiago Seage Medela	-
ABERTIS	- Juan Miguel Villar Mir - Juan José López Burniol	-
ACCIONA	Ana Sainz de Vicuña Bemberg	X
ACS	- Antonio Botella García - Catalina Miñagro Brugarolas - M^a Soledad Pérez Rodríguez	X X
AMADEUS	-	-
ARCELORMITTAL	-	-
BANKIA	-	-
BANKINTER	Rosa María García García	X
BBVA	-	-

	• Carlos Torres Vila • José Miguel Andrés Torrecillas	
BME	-	-
CAIXABANK	-	-
DIA	• Juan María Nin Génova	X
ENAGAS	-	-
ENDESA	• Ignacio Garralda Ruiz de Velasco • Francisco de Lacerda	-
FCC	• Esther Koplowitz Romero de Juseu • Carlos Slim Helú • Juan Rodríguez Torres • Alejandro Aboumrad González • Gerardo Kuri Kaufmann • Manuel Gil Madrigal • Henri Proglio • Álvaro Vázquez de Lapuerta	X
FERROVIAL	• Leopoldo del Pino • Joaquín del Pino • Óscar Fanjul	-
GAMESA	• Gema Góngora • Francisco Javier Villalba • Gloria Hernández	X X
GAS NATURAL	• Francisco Belil Creixell • Isidro Fainé Casas • Benita María Ferrero-Waldner • Cristina Garmendia Mendizábal • Miguel Martínez San Martín	X X
GRIFOLS		X

	• Iñigo Sánchez-Asiain Mardones • Carina Szpilka Lázaro • Raimon Grifols Roura	
IAG (Iberia)	-	-
IBERDROLA	• José Walfredo Fernández • Manuel Moreu Munaiz	-
INDITEX	• José Luiz Durán Schulz	-
INDRA	• Fernando Abril-Martorell • Enrique de Leyva Pérez	-
JAZZTEL	• Miguel Canalejo • Gervais Pellissier • Pierre Louette • Jérôme Berger • Jean Marc Vignolles • Carmen Recio Ferrer	X
MAPFRE	• Georg Daschner • María Leticia de Freitas Costa	X
MEDIASET	-	-
OHL	• Macarena Sainz de Vicuña y Primo de Rivera • Reyes Calderón Cuadrado	X X
POPULAR	• Alain Fradin (Banque Fédérative du Credit Mutuel)	-
REE	• Juan Lasala Bernad • José Luis Feito Higuera	-
REPSOL		-



	- Gonzalo Gortázar Rotaeché J. Robinson West	
SABADELL	- Aurora Catá Sala - José Manuel Lara García - David Vegara Figueras	X
SACYR	Isabel Martín Castella	X
SANTANDER	Ignacio Benjumea Cabeza de Vaca	-
TECNICAS REUNIDAS	-	-
TELEFONICA	Wang Xiaochu	-