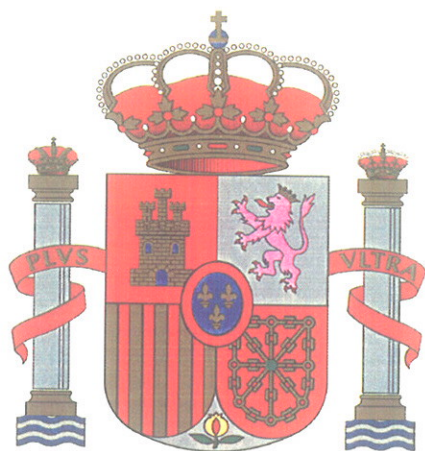




CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE
EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Y

AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.

PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA
DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y LA EMPRESA AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

En Madrid a doce de noviembre de dos mil quince.

REUNIDOS



De una parte, Don **ALFONSO ALONSO ARANEGUI**, Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrado por *Real Decreto 1002/2014, de 2 de diciembre (BOE de 3 de diciembre)*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen el *artículo 4.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno*, y el *artículo 13.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado*.

De otra parte, **DON JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ CEDRÓN**, con DNI 33821336C, quien interviene en su condición de Director de Recursos Humanos de PSA Peugeot Citroën Región Ibérica, y representante de Automóviles Citroën España, S.A. según consta en la escritura de poder otorgada en su favor por acuerdo del Consejo de Administración en reunión del día 23 de octubre de 2014, elevándose el mismo a Escritura Pública el día 31 de octubre de 2014 ante el Notario de Madrid Don Luis Garay Cuadros con el número 4778 de su protocolo.

EXPONEN

PRIMERO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el Departamento de la Administración General del Estado al que le corresponde, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, *“... proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo...”* y *“... la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres...”*, en virtud del *Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales*.



Según el *Real Decreto 200/2012, de 23 de enero*, a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, en materia de igualdad en concreto, le corresponde *"la participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres"* y *"el impulso de medidas para mejorar y consolidar la presencia de mujeres en cualesquiera ámbitos de la vida, y en especial, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural"*.

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, conforme a lo dispuesto en el *artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa*, que *"tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo..."* al que corresponde específicamente, entre otras funciones, la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

SEGUNDO.- Que el *artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, hace un llamamiento a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que éstas procuren incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de dicha Ley.

TERCERO.- Que 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*, establece en su *artículo único, cuarenta*, que los consejos de administración *"deberán 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."* En su *artículo único, apartado cincuenta y tres*, también dispone que corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones *"a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido"* y *"b) Establecer un objetivo*

de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo". Así mismo, en su artículo único, apartado sesenta y uno, específicamente indica que el Informe anual de gobierno corporativo, deberá incluir entre otras, "información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medias que, en su caso, hubiere convenido en este sentido la comisión de nombramientos."

CUARTO.- Que el Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) aprobado por Acuerdo del Consejo de la CNMV de 18 de febrero de 2015, establece en su principio 10 que "El consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición". En este sentido recomienda "que las sociedades expliciten su compromiso con una composición diversa del consejo de administración desde la fase inicial de selección de posibles candidatos. Además, dada la insuficiente presencia de mujeres en los consejos de administración, se recomienda que se incluyan objetivos concretos que la favorezcan." Así mismo, en su recomendación 14 dispone "Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que" entre otras cosas, "b) Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración" y "c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género". Así como "Que el resultado del análisis previo de las necesidades del consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero. Y 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."

QUINTO.- Que la Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de mujeres y hombres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria. Esta Estrategia pone de relieve que existe una correlación directa entre la presencia de mujeres en posiciones directivas y el rendimiento de las empresas.

SEXTO.- Que el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

SÉPTIMO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, etc., y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración. Avanzar hacia el equilibrio en los nombramientos en puestos de primer nivel es un reto que se puede alcanzar en beneficio de las empresas comprometidas con este objetivo y de la sociedad en su conjunto.



OCTAVO.- La empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración.

NOVENO.- Que en el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los Consejos de Administración, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada compañía, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración.

DÉCIMO.- Que se considera necesaria la colaboración con la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. para promover el acceso y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración.

CLÁUSULAS

PRIMERA- OBJETO DEL CONVENIO COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración.

SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior, la Empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. y su Consejo de Administración se comprometen a:

1. Avanzar en el cumplimiento de la recomendación recogida en el artículo 75 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para tratar de incrementar la participación de mujeres en su Consejo de Administración*, y de 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*, o en su defecto, tratar de alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de Administración en el año 2020, alcanzando como mínimo el objetivo de representación establecida en la *recomendación número 14 del nuevo Código de Buen Gobierno de la CNMV*.
2. Dar a conocer públicamente a través de un comunicado de prensa y demás canales de comunicación los datos profesionales y biográficos esenciales de los nuevos miembros de su Consejo de Administración cada vez que se efectúe un nombramiento o una renovación de cargos." La composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones, a la fecha de firma del convenio, se incluirá en el *Anexo II*.
3. Mantener en sus políticas, acuerdos, normas internas, y medidas de igualdad referencias explícitas destinadas a seguir fomentando la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y niveles de la organización.
4. Aprobar una política de selección de consejeros y consejeras, basada en criterios objetivos y neutros, que responda a un análisis previo de necesidades y que promueva la incorporación expresa de personas del sexo menos representado, hasta alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres, teniendo en cuenta lo dispuesto en 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* y en la *recomendación número 14 del Código de Buen Gobierno de la CNMV*. Para ello, en los nombramientos, la empresa tiene asumido el compromiso de buscar e incluir entre las personas candidatas, personas de sexo menos representado que reúnan el perfil profesional buscado y velará porque los procedimientos de selección sigan las siguientes pautas de funcionamiento:"
 - a) Evaluar las competencias necesarias para cubrir las plazas vacantes en todos los puestos y niveles de organización, incluidas las vacantes del

Consejo, para definir en consecuencia, criterios de selección claros, formulados de manera neutra y que no adolezcan de sesgos implícitos que dificulten la selección del sexo menos representado.

- b) A la hora de elegir a las candidaturas para todos los puestos y niveles de organización, incluido el Consejo de Administración, se realizará un análisis comparativo de las cualificaciones de cada persona candidata, mediante la aplicación de los criterios previamente seleccionados.
 - c) Incluir en la terna final de aspirantes al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.
 - d) Elegir a la persona candidata del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de aspirantes sea similar en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad.
5. Conforme a lo dispuesto en la *recomendación número 36 del Código de Buen Gobierno de la CNMV*, la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. evaluará una vez al año y adoptará, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto a la composición del Consejo de Administración en materia de igualdad de género.
6. Así mismo, en caso de no cumplir con la *recomendación número 14 del Código de Buen Gobierno corporativo*, quien ostente la titularidad de la Presidencia, conforme a lo dispuesto en la *recomendación número 3*, informará durante la junta general ordinaria sobre los motivos concretos a los que se debiese dicho incumplimiento.
7. Elaborar, a los dos años de la firma del presente Convenio, un informe sobre la evolución de la composición del consejo de administración. En caso de que no se hubiese avanzado hacia una composición más equilibrada, explicar las causas que lo han impedido y proponer actuaciones que permitan alcanzar el objeto del Convenio. Así mismo, al finalizar la duración de este Convenio se realizará un informe final que analizará los avances realizados y las dificultades encontradas.

Por su parte el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios, y en concreto con la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. a lo siguiente:

- 1. Facilitar la participación de la empresa en una iniciativa piloto que incluye formación de alto nivel, y programas de 'coaching' y 'mentoring' para mujeres entre los años 2015 y 2016.
- 2. Tomar en consideración la firma de este Convenio a la hora de valorar la solicitud de la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. para obtener

o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.

3. Asesorar a la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. sobre todas aquellas cuestiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.
4. Difundir y dar publicidad los términos del presente Convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá entre las partes una Comisión de Seguimiento al objeto de tratar en su seno las cuestiones referidas al contenido y cumplimiento del presente Convenio.



La Comisión de Seguimiento se compondrá paritariamente por representantes de la Administración y de la empresa signataria o adherida al Convenio y estará integrada por dos representantes de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad designados por la misma y por dos representantes de la empresa.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una frecuencia al menos anual sin perjuicio de que se incremente el número de reuniones a petición de cualquiera de las partes.

En ella se realizará el seguimiento de los informes bienales elaborados por parte de la empresa, y se adoptarán, en su caso, propuestas de medidas correctoras o preventivas oportunas.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en los *artículos 22 a 27 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común*.

CUARTA.- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, pudiendo prorrogarse su vigencia con las modificaciones que puedan acordar las partes.



QUINTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO

El presente Convenio no conlleva cargas o prestaciones económicas adicionales para la Administración General del Estado.

SEXTA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa y se encuentra comprendido entre los supuestos previstos en el artículo 4.1d) del *Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público*.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las controversias que puedan surgir entre las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del *Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público*.

SÉPTIMA.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante la duración establecida en la cláusula cuarta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa.

También serán causas de extinción el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

OCTAVA.- CLÁUSULA DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la empresa firmante divulgarán y promoverán los términos del presente Convenio de Colaboración, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general, sin otras limitaciones que las lógicas garantías de confidencialidad sobre los datos individuales de las empresas que requerirán de autorización expresa para su divulgación.

Los avances alcanzados en el conjunto de las empresas firmantes de convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad serán públicos.

NOVENA.- PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información de carácter personal, pública, técnica o de terceros a que la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tuvieran acceso en el marco del presente Convenio, tendrá un carácter confidencial y, por tanto, no podrá ser divulgada a terceros salvo acuerdo expreso de ambas partes, limitándose su empleo al cumplimiento estricto de la actividad a desarrollar y todo ello de conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicado.

**EL MINISTRO DE SANIDAD, SERVICIOS
SOCIALES E IGUALDAD**



D. ALFONSO ALONSO ARANEGUI

**EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
DE PSA PEUGEOT CITROËN REGIÓN
IBÉRICA**



D. JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ CEDRÓN

ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente Convenio la empresa AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A. llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Procurar incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita reforzar y desarrollar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el plazo de vigencia del Convenio.
- Tener en cuenta este compromiso de actuación para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de este Convenio.
- Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas laborales y sociales, con el fin de potenciar el crecimiento de la participación femenina en todos los ámbitos de la empresa.
- Reforzar y desarrollar la colaboración y cooperación con los proyectos llevados a cabo por las Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Aplicar su plan estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluye medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, y herramientas de evaluación y seguimiento.
- Elaborar un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a los comités de dirección, al Consejo de Administración, y a las organizaciones sindicales.
- Explotar los datos de que dispone de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres, negociadas y aprobadas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
- Establecer medidas de sensibilización, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

ANEXO II

Composición del Consejo de Administración y sus comisiones en la fecha de la firma del Convenio:

30-06-2015

AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.

S.A. de droit espagnol

Siège Social : Doctor Esquerdo, 62 – 28007 MADRID - ESPAGNE

 Registre du Commerce : MADRID - Tome 15.985, Livre 0,
 Feuille 152, Section 8^e, Feuille M-270409- Inscription 1^{ère}.

Date Constitution : 11.12.2000

N° Identification fiscale : A-82844473

ORGANES SOCIAUX	FONCTIONS	DATE PREMIÈRE NOMINATION	DATE DERNIER RENOUVELLEMENT	PROCHAIN RENOUVELLEMENT
Conseil d'Administration : M. Ignacio BAYÓN MARINÉ M. Rafael PRIETO MARTÍN M. Jean-Philippe Georges IMPARATO AUTOMOBILES CITROËN, S.A., représentée par Mme. M ^{re} Estefanía NARRILLOS ROUX M. Manuel M ^{re} LATORRE DELGADO	Président	Le 2-07-2001		Illimité
	Administrateur	Le 2-07-2001	Le 25-05-2011	2016
	Vice-Président	Le 31-05-2012		Illimité
	Administrateur	Le 31-05-2012		2017
	Administrateur	Le 31-05-2012		2017
	Administrateur	Le 2-07-2001	Le 25-05-2011	2016
	Secrétaire Non-Administrateur	Le 26-11-2009		Illimité
Commissaires aux comptes MAZARS AUDITORES S.L.P. Particularités : Composition du CA : mini : 3 membres maxi : 15 membres Durée du mandat des membres du CA : 5 ans		Le 25-05-2011		2016

ANEXO III

Con el fin de avanzar en el cumplimiento de la recomendación recogida en el *artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, y de 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* o en su defecto, tratar de alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en su Consejo de Administración en el año 2020, alcanzando como mínimo el objetivo de representación establecida en la *recomendación número 14 del nuevo Código de Buen Gobierno de la CNMV*, la senda cronológica prevista de será la siguiente:

Para que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración, la empresa pretende:

- 
- Renovar a la actual consejera, al cumplirse el plazo de duración de su cargo actual en 2016.
 - Valorar las posibilidades de designación de otras consejeras, a medida que venza el mandato de los consejos designados antes de este Convenio.
- 