



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

Y

RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L.

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a final flourish.

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y LA EMPRESA "RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L." PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

En Madrid, a ^{9 OCT 2017} de de 2017.

REUNIDOS

De una parte, Doña Dolors Montserrat Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrada por *Real Decreto 417/2016, de 3 de noviembre*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen los artículos 61 y 10 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*.

De otra, Doña María Belén Martín Gil representante del Consejo de Administración de RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. como Vicesecretaria Consejera, en virtud de las atribuciones que le otorga la escritura de apoderamiento otorgada en Pozuelo de Alarcón (Madrid) con fecha 28 de octubre de 2015 ante el Notario Don Juan Ramón Ortega Vidal, con número 3.603 de protocolo, e inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al tomo 33.572, folio 22, sección 8º, hoja M-435319, inscripción 32ª.

Ambas partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente Convenio de Colaboración,

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 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.



Según el *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo*, 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 entre otras medidas, *“el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”* y *“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”*.

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* y al *R.D. 926/2015, de 16 de octubre*, 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 hombres y mujeres 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 “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 el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea 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 licenciadas universitarias de la Unión Europea y



pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

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 RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. 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 RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. para promover el acceso y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración.



CLÁUSULAS

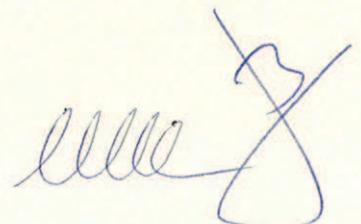
PRIMERA.- OBJETO DEL CONVENIO COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre la empresa RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. conforme a lo previsto en el presente convenio y sus *Anexos I, II y III*.

SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES

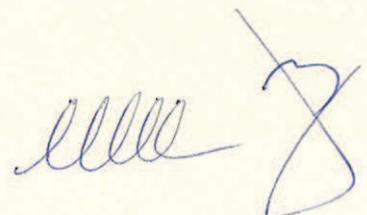
Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior, la Empresa RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. y su Consejo de Administración se comprometen a:

1. Avanzar en el cumplimiento de la recomendación recogida en el artículo 75 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, 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 su página web y mantener debidamente actualizados los datos profesionales y biográficos esenciales de todos los miembros de su Consejo de Administración, conforme a lo dispuesto en la *recomendación número 18 del Código de Buen Gobierno de la CNMV*. La composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones, a la fecha de firma del Convenio, se incluirá en el *Anexo II*.
3. Incluir en su normativa interna referencias explícitas destinadas a fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres.
4. Aprobar una política de selección de consejeros/as, 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 que dependan directamente de la empresa, la comisión de nombramientos buscará deliberadamente, e incluirá entre los potenciales candidatos/as, personas del 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 el puesto vacante en el 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 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 en su Consejo de Administración.
 - d) Elegir al candidato/a del sexo menos representado en el Consejo, siempre que la valoración profesional de los candidatos/as 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 RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. 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*, el Presidente, 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 RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. a lo siguiente:

1. Facilitar la participación de la empresa en una formación específica de alto nivel, que podrá incluir programas de 'coaching' y/o 'mentoring' para mujeres, y/o en programas de sensibilización específicos para personal directivo, dentro del periodo de vigencia del convenio.
2. Tomar en consideración la firma de este convenio a la hora de valorar la solicitud de la empresa RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. para obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.
3. Asesorar a la empresa RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. 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 la empresa designados por el Consejo de Administración.

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, las medidas correctoras o preventivas oportunas. Así mismo, si antes de la finalización de la vigencia del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos, la comisión de seguimiento podrá revisar los



objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, en lo que se refiere al funcionamiento de los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

CUARTA- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y se perfeccionará por la firma de las partes intervinientes, surtiendo efectos en los términos previstos en el *artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre*, pudiendo prorrogarse su vigencia de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, con las limitaciones recogidas en el *artículo 49, h) 2º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

QUINTA.- MODIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 49, g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre*, las partes de común acuerdo podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas en relación a las medidas a adoptar para mejorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración.

Si antes de la finalización del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos. Los acuerdos que impliquen modificación de objetivos por haber logrado la consecución de los establecidos antes de la finalización de la vigencia del convenio se anexarán al presente convenio.

SEXTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO

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

SÉPTIMA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa según lo previsto en el *artículo 4.1 d) del Real Decreto Legislativo 4/2001, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* y conforme a lo dispuesto en el *artículo 47.1 y artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del*



Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

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.

OCTAVA.- 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, así como el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 de la ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los efectos de la extinción e regirán por lo previsto en el artículo 52 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

NOVENA.- 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.

DÉCIMA.- 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.

LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

LA VICESECRETARIA CONSEJERA Y DIRECTORA GENERAL DE LA EMPRESA RESTALIA GRUPO DE EURESTAURACIÓN, S.L.



Doña Dolors Montserrat Montserrat

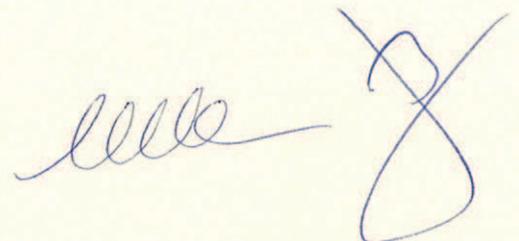


Doña María Belén Martín Gil

ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente convenio y además de los compromisos establecidos en la cláusula segunda, la empresa RESTALIA GRUPO DE EURORESTAURACIÓN, S.L. llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. Promoverá que en las vacantes que puedan existir en el Consejo de Administración se cubran los puestos atendiendo a criterios acordes con la legislación de Buen Gobierno de las sociedades, estableciendo en los procedimientos de selección de los consejeros del Consejo de Administración criterios que 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.
2. Promoverá que entre los asesores del Consejo de Administración exista también diversidad de género, equilibrando el número de asesores y asesoras.



ANEXO II

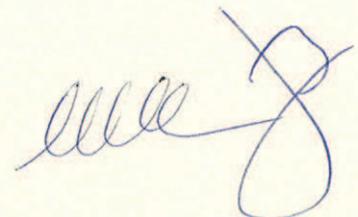
Composición del Consejo de Administración y sus comisiones en la fecha de la firma del convenio:

Consejo de Administración:

Presidente	EURORESTALIA HOLDING, S.L.U., representada por Don José María Fernández Capitán
Consejero	Don Enrique Moreno de la Cova Maestre
Consejero	Don Miguel de Rojas Maestre
Vicesecretaria Consejera y Directora General	Doña María Belén Martín Gil
Secretario no Consejero	Don José María Pérez Gardey

Asesores del Consejo de Administración:

- Don Richard Weissend
- Don Ramón Núñez
- Don Jordi Gallés



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:

- Composición paritaria del Consejo de Administración: diciembre de 2018
- Composición paritaria de los Asesores del Consejo de Administración: marzo de 2018.

