

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Dirección de Estudios
Marzo 2022

CONTENIDO

- 2 | Resumen ejecutivo
- 3 | Presencia de mujeres en las sociedades mercantiles
- 4 | Mujeres en los consejos de administración
- 8 | Mujeres en los comités de dirección
- 10 | Anexos



RESUMEN EJECUTIVO

Para esta decimoquinta edición de nuestro estudio sobre mujeres en la empresa española analizaremos su presencia en las sociedades como consejeras o directivas.

La proporción de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas sujetas a la Ley de Igualdad no alcanza el 40 %. Actualmente, cuentan con apenas un 14 %.

Sin embargo, cerca del 25 % de las empresas sin obligación legal de cumplir con la Ley de Igualdad tiene un 40 % de mujeres en sus consejos y a su vez cuenta con una mujer en puestos directivos en un 67,19 %, lo que parece mostrar una correlación entre ambas situaciones.

Las empresas del IBEX y las empresas estatales son las que registran las tasas

de mujeres en Consejos de Administración más altas, con más de un 30 %.

La presencia en comités de dirección va mejorando a largo de los años—ha mejorado en 10 pp desde 2010— pero todavía el 63 % de las empresas no cuenta con ninguna directiva.

1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

1.1. SITUACIÓN GENERAL

Para tener una visión general, hemos medido la presencia de mujeres en los órganos más importantes de decisión a febrero de 2022.

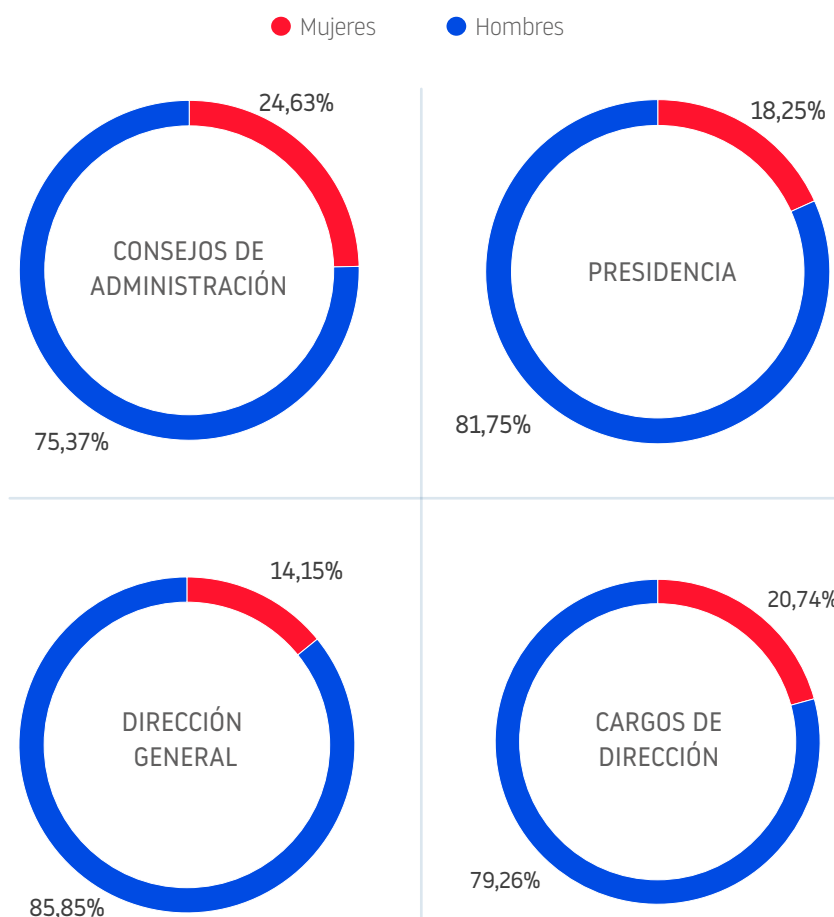
En primer lugar, hemos estudiado los Consejos de Administración, donde ocupan

el 24,63 % de los puestos mientras que la presidencia corresponde a una mujer en el 18,25 % de los casos.

En segundo lugar, hemos analizado los puestos ejecutivos, como la dirección general, que está ocupada por una mujer

en el 14,15 % de las empresas, así como los cargos directivos, donde corresponden a mujeres en el 20,74 % de los casos.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA SEGÚN EL CARGO



2. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

2.1. APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD

• ARTÍCULO 75

La Ley de Igualdad estipula, en su artículo 75, que las empresas que no presentan cuentas abreviadas deberían llegar a una cifra equilibrada de mujeres y hombres

en sus Consejos de Administración en un plazo de 8 años, es decir, para 2015.

Por cifra equilibrada se entiende una que no esté ni por encima del 60 % ni por debajo del 40 % para cada sexo.

Desde entonces, se aprecia un efecto limitado de la ley, ya que solo el 13,68 % de las sociedades sujetas al artículo 75 cumplen con esta obligación en 2022 mientras que esta proporción llega al 24,80 % en el caso de empresas sin obligaciones.

	Sociedades estudiadas	Sociedades con más del 40 % de mujeres en el consejo	% Sociedades con más del 40 % de mujeres
Sociedades sujetas al art.75	15.436	2.112	13,68%
Resto de sociedades	957.928	237.579	24,80%

• ARTÍCULO 45

La Ley de Igualdad de 2007, en su artículo 45, tenía como objetivo que las empresas de más de 250 empleados tuvieran un Plan de Igualdad. El Real Decreto-ley 6/2019 modificó la Ley de Igualdad, ampliando el número de empresas obligadas a tener un Plan. En la actualidad, las sociedades de más de 100 empleados deben tener y registrar dicho Plan y en marzo se ampliará a las empresas de más de 50 empleados.

Aunque no se conocen las empresas que han cumplido con esta obligación, hemos estudiado si la proporción de mujeres en las empresas sometidas al artículo 45 tiene algún efecto sobre la composición de los consejos o la presencia de directivas ya que un Plan de Igualdad tendría que favorecer el acceso a puestos directivos y, por consecuencia, a los Consejos de Administración.

En 2022, las mujeres representan apenas el 22 % de los Consejos de Administración y cerca del 23 % de los comités de dirección de las empresas de más de 250 empleados. En el caso de las empresas que deben tener un Plan de Igualdad en 2022 (de 50 a 250 empleados), hay alrededor de un 21 % de mujeres presentes en los Consejos de Administración y un 22,42 % en los comités de dirección.

Modificación art. 45. establecimiento de plazos de aplicación de un Plan de Igualdad

Grupos de empresas según número de empleados	Plazo de aplicación	Empresas activas en cada grupo	% de mujeres en consejos de administración	% de mujeres en puestos directivos
Empresas de más de 250 empleados	-	3.466	21,72%	22,83%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	2.837	19,64%	22,32%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	3.493	20,20%	22,47%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	11.088	20,74%	22,43%
Empresas entre 50-250 empleados		17.418	20,40%	22,42%

• Evolución

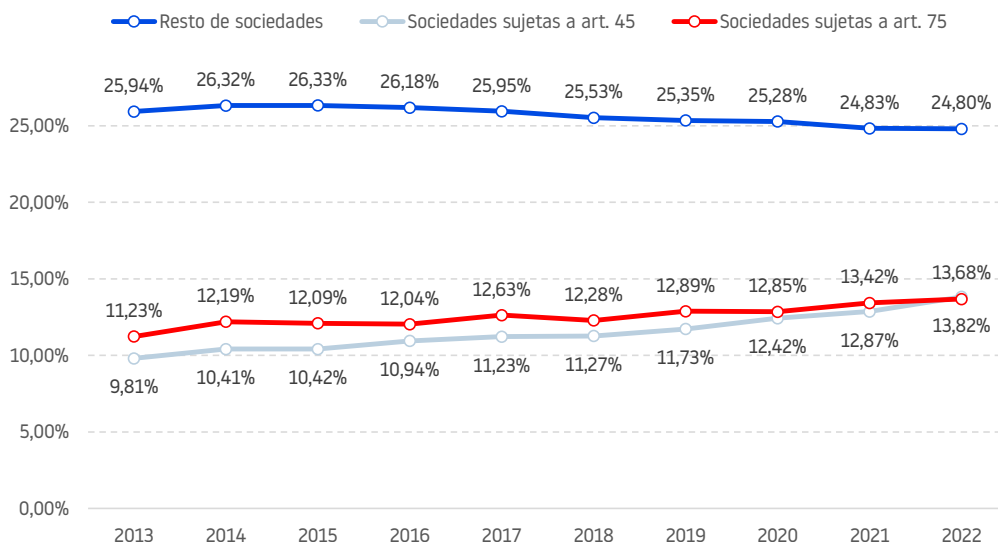
Desde que empezamos este estudio en 2013, la evolución ha sido muy lenta. Sin embargo, las sociedades sujetas al artículo 75 han aumentado en 2,45 pp la proporción de mujeres en sus Consejos

de Administración, es decir, un aumento medio de 0,27 pp por año.

El aumento de la tasa de mujeres en las empresas sujetas al artículo 45 ha subido

4,02 pp durante este periodo mientras que la proporción ha disminuido 1,13 pp en el resto de sociedades.

EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



• Relación entre consejos de administración y puestos directivos

Para comprobar si existe una relación entre la proporción de mujeres en los Consejos de Administración y la composición de los comités de dirección, hemos analizado las empresas que tienen más de un 40 % de consejeras.

Del 24,80 % de empresas sin obligación legal que tienen más de un 40 % de mujeres en su Consejo de Administración, el 67,19 % tienen mujeres en su comité de dirección mientras que esta proporción es

del 8,42 % para las empresas con menos de un 40 % de mujeres en su Consejo de Administración.

Empresas con información consejos y funcionales	Nº Empresas	Mujeres en comité de dirección	Hombres en comité de dirección	% Mujeres en comité de dirección	% Hombres en comité de dirección
Con más del 40 % de mujeres	26.676	37.321	18.224	67,19%	32,81%
Con menos del 40 % de mujeres	108.764	16.640	180.893	8,42%	91,58%
Total empresas con información de cargos funcionales y administradores	135.440	53.961	199.117	21,32%	78,68%

2.2. MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

Las empresas que componen el IBEX 35 no sólo están sometidas a la Ley de Igualdad, sino que deben seguir las recomendaciones del Código de Buen Gobierno¹. Este Código se actualizó en 2020. En su versión anterior, promovía alcanzar el 30 % de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas en 2020. En

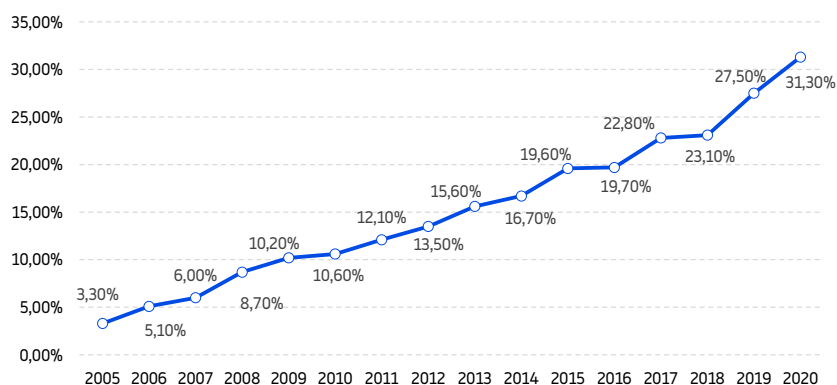
esta nueva versión, se establece un nuevo objetivo, alcanzar el 40 % de mujeres para 2022, e insiste en el aumento del número de altas directivas.

Desde 2005, la proporción de mujeres ha pasado del 3,30 % al 31,30 %, lo que supone un aumento de 28 pp.

Entre 2019 y 2020 el porcentaje de consejeras pasó de 27,50 % a 31,30 %, causando un incremento de 3,8 pp, el segundo mayor aumento interanual observado desde 2005, después del que tuvo lugar el año pasado, de 4,40 %.

	Consejeras	%
2005	17	3,30%
2006	26	5,10%
2007	30	6,00%
2008	44	8,70%
2009	50	10,20%
2010	53	10,60%
2011	61	12,10%
2012	66	13,50%
2013	75	15,60%
2014	78	16,70%
2015	90	19,60%
2016	90	19,70%
2017	103	22,80%
2018	100	23,10%
2019	123	27,50%
2020	136	31,30%

EVOLUCIÓN DE CONSEJERAS EN EMPRESAS DEL IBEX 35



Fuente: Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales CNMV
https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2019.pdf

(1) Conocido como Código Conthe, que hace referencia a la igualdad de género en su artículo 15. Ver Anexo.

2.3. EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN DEL ESTADO

Para medir la presencia de mujeres en los consejos de empresas estatales, analizamos los consejos de las sociedades mercantiles del inventario de entes del sector público².

En 2022, los Consejos de Administración de empresas con participación estatal están compuestos por mujeres en el 30,33 % de los casos, 0,27 pp más que el año pasado. De las 1.445 empresas analizadas, el 29,41 % tiene más de un 40 % de mujeres

en su consejo, 0,08 pp menos que el año pasado.

	Consejeros	% Total	Consejeras	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
2016	11.719	70,75%	4.256	25,69%	589	3,56%	1.534
2017	12.144	68,90%	4.660	26,44%	821	4,66%	1.609
2018	12.418	68,08%	4.660	25,55%	1.162	6,37%	1.676
2019	11.753	68,51%	4.647	27,09%	754	4,40 %	1.583
2020	11.505	67,06%	4.991	29,09%	660	3,85%	1.552
2021	11.277	66,14%	5.125	30,06%	647	3,79%	1.526
2022	10.827	65,83%	4.988	30,33%	632	3,84%	1.445

Ente público	Nº Empresas	%
Más del 40 % de mujeres	425	29,41%
Menos del 40 % de mujeres	1.020	70,59%
Total	1.445	100,00%

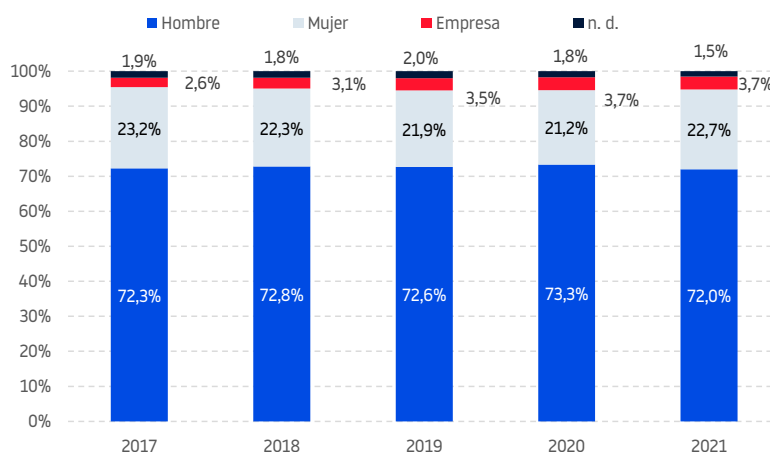
	Directivos	% Total	Directivas	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
2021	2.269	72,63%	851	27,24%	4	0,13%	944

2.4. NOMBRAMIENTO DE ADMINISTRADORAS EN LAS CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES

Desde 2015, analizamos los cargos de las constituciones de sociedades publicados diariamente en el BORME. La proporción de mujeres en los consejos de las empresas

alcanzó el 22,7 % en 2021, es decir, un 1,5 % más que en 2020.

COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMISNISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS CREADAS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS



(2) Sociedades mercantiles que tienen directa o indirectamente en su capital más del 50 % de una entidad del sector público.

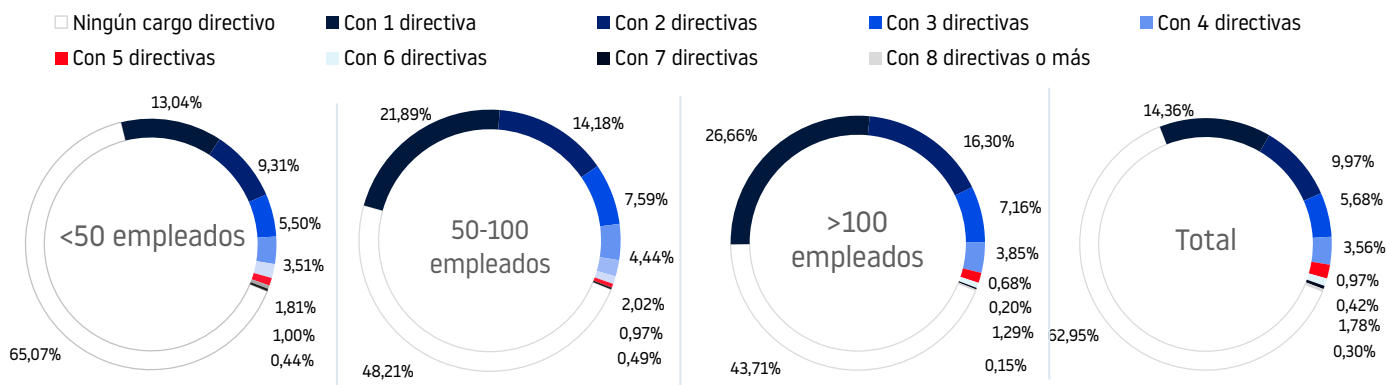
3. LAS MUJERES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN

Hemos analizado 158.028 empresas con comités de dirección y el 62,95 % no cuenta con ninguna mujer. Esta tasa es menor (43,71 %) para las empresas de más

de 100 empleados que para las empresas con menos de 50 empleados (65,07 %).

Numero de cargos Funcionales	Empresas <50 empleados		Empresas 50-100 empleados		Empresas >100 empleados		Total	
	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%
Ningún cargo directivo	89.622	65,07%	4.638	48,21%	3.884	43,71%	99.482	62,95%
Con 1 directiva	17.963	13,04%	2.106	21,89%	2.369	26,66%	22.691	14,36%
Con 2 directivas	12.822	9,31%	1.364	14,18%	1.448	16,30%	15.750	9,97%
Con 3 directivas	7.571	5,50%	730	7,59%	636	7,16%	8.976	5,68%
Con 4 directivas	4.840	3,51%	427	4,44%	342	3,85%	5.629	3,56%
Con 5 directivas	2.495	1,81%	194	2,02%	115	1,29%	2.818	1,78%
Con 6 directivas	1.380	1,00%	93	0,97%	60	0,68%	1.539	0,97%
Con 7 directivas	600	0,44%	47	0,49%	18	0,20%	666	0,42%
Con 8 directivas o más	442	0,32%	22	0,23%	13	0,15%	477	0,30%
Total	137.735	100,00%	9.621	100,00%	8.885	100,00%	158.028	100,00%

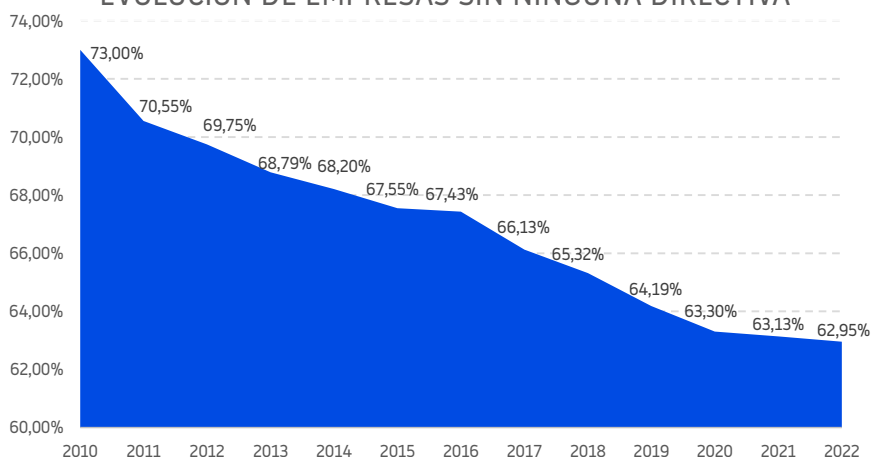
EMPRESAS SEGÚN EL Nº DE CARGOS DIRECTIVOS EN LOS TRES GRUPOS ANALIZADOS



Desde 2010 se aprecia un aumento continuo de la presencia de mujeres en los comités de dirección. En los últimos 12 años, el porcentaje de empresas sin

mujeres directivas ha pasado del 73 % al 62,95 %, lo que supone una bajada de 10,05 pp.

EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN NINGUNA DIRECTIVA



De los 649.901 cargos directivos analizados, el 20,76 % corresponde a puestos ocupados por mujeres.

Los departamentos con mayor representación femenina son los de Recursos Humanos, Publicidad, Calidad y Marketing. Por el contrario, se encuentran

menos mujeres en la dirección general, la dirección técnica y producción.

Las tasas de presencia de directivas según el tamaño de empresa —más de 50 y menos de 50—son bastante similares: 20,47 % para las de menos de 50 empleados y 22,54 % para las de más de 50 empleados.

Sin embargo, algunos puestos tienen más representación femenina en las empresas de menos de 50 empleados como los de dirección general, dirección general adjunta o gerente.

Cargo	Sociedades <50 empleados	Sociedades >=50 empleados
Director General	15,11%	12,20%
Director General Adjunto	29,13%	21,01%
Gerente	17,14%	13,31%
Director Financiero	25,81%	27,19%
Director RRHH	30,19%	42,61%
Director de Producción	10,84%	10,32%
Director Comercial	14,81%	13,41%
Director de Marketing	23,99%	34,79%
Director de Compras	19,00%	23,44%
Director de Exportación	18,95%	17,59%
Director de Importación	18,62%	18,65%
Director de Calidad	27,39%	39,78%
Director de Informática	18,89%	11,21%
Director de Publicidad	33,61%	42,54%
Director de Operaciones	17,45%	16,51%
Director de Procesos de Datos	19,96%	9,35%
Director de I+D	19,94%	24,69%
Director Técnico	10,21%	12,02%
Total	20,47%	22,43%

De los 649.901 cargos directivos analizados, el 20,76 % corresponde a puestos ocupados por mujeres.

Los departamentos con mayor representación femenina son los de Recursos Humanos, Publicidad y Calidad. Por el contrario, hay menos mujeres en la dirección general, la dirección técnica

y producción. Los puestos de dirección general y dirección general adjunta tienen más representación femenina en las empresas de menos de 50 que en las más grandes.

ANEXOS

ESTADÍSTICAS UE: TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA

En 2010, la Comisión Europea adoptó la «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015», que detalla cinco campos prioritarios, uno de los cuales es la igualdad en la toma de decisiones. En 2012, la Comisión Europea propuso una directiva con la recomendación de que al menos el 40 % de los puestos no ejecutivos de los Consejos de Administración estuvieran ocupados por mujeres en el

año 2020. Desde 2013 esta propuesta ha estado bloqueada en el Consejo por la falta de acuerdo entre varios países.

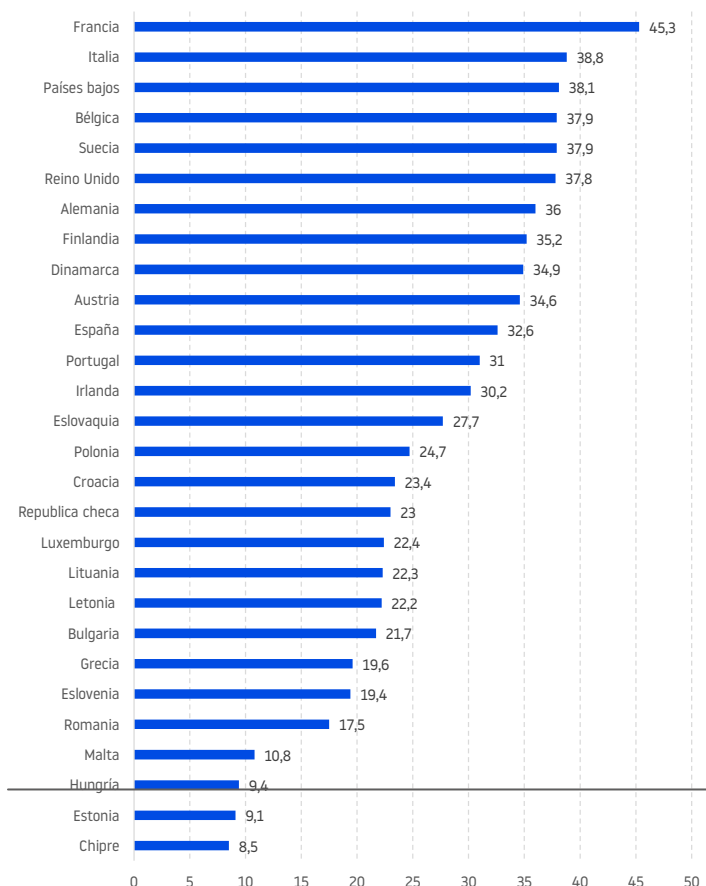
Desde entonces la situación en los países miembros es muy dispar. De los 28 países, 10 no han adoptado regulaciones, con o sin cuotas. En 2021, solo 13 países contaban con más del 30 % de mujeres en grandes empresas que cotizan: Alemania,

Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia.

PRESENCIA DE MUJERES EN GRANDES EMPRESAS QUE COTIZAN



Fuente: Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.



TIPO DE ÓRGANO

La tipología de los órganos de administración en España, que se caracteriza por el predominio de las empresas con un administrador único, representa el 84,04 % de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 820.590 empresas. Podemos observar que el 72,64 % de estas sociedades

están dirigidas por un administrador único hombre mientras que estas están dirigidas por una mujer en el 22,47 % de los casos.

Las empresas con más de un administrador representan el 15,96 % de las sociedades mercantiles españolas.

De las 155.892 sociedades, el 3,88 % está dirigido únicamente por mujeres y el 5,37 % por un Consejo de Administración compuesto por mujeres en más de un 50 %.

SOCIEDADES

976.482

CON ADMINISTRADOR ÚNICO



820.590
84,04%

Solo hombre	596.073	72,64%
Solo mujer	184.398	22,47%
Solo Empresas	30.265	3,69%
No identificado	9.854	1,20%

CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR



155.892
15,96%

CONSEJOS MONOSEXO 66.678 - 42,77%

100 % hombres	59.534	89,29%
100% mujer	6.054	9,08%
100 % empresas	1.007	1,51%
100% no identificado	83	0,12%

CONSEJOS MIXTOS 89.214 - 57,23%

Donde mujeres = 50	38.176	42,79%
Donde mujeres > 50	8.378	9,39%
Donde Mujeres < 50	42.660	47,82%

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf

En enero de 2020, la CNMV ha sometido a consulta varias modificaciones al código.

«Respecto a la composición de los consejos, se han revisado las recomendaciones 14 y 15 ya que el actual objetivo sobre diversidad tiene un umbral temporal que finaliza en 2020. La nueva propuesta recomienda directamente que el número de consejeros del sexo menos representado suponga, al menos, el 40% del total de miembros del consejo de administración.

Asimismo, tras haberse constatado que el número de consejeras ejecutivas es especialmente bajo, lo que guarda relación con la escasa presencia femenina en la alta dirección, se propone que la política de selección de las empresas fomente que haya un número suficiente de mujeres en los puestos directivos de mayor responsabilidad.»

III.3.2.2 Composición del consejo de administración

Por otro lado, con el objetivo de propiciar la deseable diversidad en el Consejo de Administración desde el punto de vista de género, se recomienda que las consejeras representen al menos el 40 % del total de miembros no más tarde de 2022.

LEGISLACIÓN

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³.

Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

Se modifican los artículos 45 y 46.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres

y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

(3) Versión consolidada: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un período de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un período de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".

Artículo 75: «Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuran 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 esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley».

Disposición Adicional Primera. Presencia equilibrada.

«A los efectos de esta ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de las mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %».

Este estudio ha sido realizado por la Dirección de Estudios de Informa D&B.

Los datos proceden de la base de datos de Informa D&B.

SOBRE INFORMA D&B

Informa D&B (filial de CESCE) es la compañía líder en el suministro de Información Comercial, Financiera, Sectorial y de Marketing, con una facturación consolidada de 90,2 millones de euros en 2020. Fue la primera base de datos española de información comercial y financiera en conseguir el certificado de calidad ISO 9001. En la actualidad cuenta también con las certificaciones ISO 14001 y 27001.

Desde sus comienzos en 1992, la base de datos de INFORMA se ha alimentado de múltiples fuentes de información públicas y privadas, como BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil), Depósitos de cuentas oficiales, BOE (Boletín Oficial del Estado), BOP (Boletines Oficiales Provinciales y de CC. AA.), prensa nacional y regional, investigaciones ad hoc y publicaciones diversas.

La base de datos nacional de INFORMA contiene:

- 7 millones de agentes económicos;
- 3,6 millones de empresas y autónomos activos con *rating*;
- más de 16,7 millones de balances de empresas;
- más de 16,1 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 3,7 millones de vinculaciones societarias.
- más de 375 millones de datos actualizados diariamente.

El liderazgo de INFORMA se reafirma en 2004 tras absorber el negocio en España y Portugal de la multinacional Dun & Bradstreet. Desde entonces forma parte de la mayor red de información de empresas del mundo: la Dun & Bradstreet Worldwide Network, y como tal, ofrece acceso a la información on-line de más de 400 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA, que se comercializa a través de sus marcas Informa, elInforma y DBK, es la más utilizada de España con más de 4,5 millones de usuarios. Además, el 89 % de las empresas del IBEX 35 y más del 95 % de las entidades financieras son clientes activos de INFORMA.

OTROS ESTUDIOS REALIZADOS POR INFORMA D&B:

- Estudio de demografía empresarial. Serie mensual disponible desde abril de 2009.
- Estudio de concursos. Serie mensual disponible desde abril de 2009.
- Comportamiento de pagos de las empresas españolas y europeas. Serie trimestral disponible desde el segundo trimestre de 2010.
- Presencia de las mujeres en la empresa española. Serie anual disponible desde 2009.
- Empresas gacela y de alto crecimiento. Serie anual disponible desde 2012.



INFORMA
Business by Data

Informa D&B S.A.U. (S.M.E.)

Avda. de la Industria, 32
28108 Alcobendas (Madrid)
www.informa.es

Servicio de Atención al Cliente
clientes@informa.es
902 176 076

CONTACTOS PRENSA:

María Asarta
masarta@informa.es
Tel.: 91 490 64 65

María Álvarez
malvarez@informa.es
Tel.: 91 661 71 19