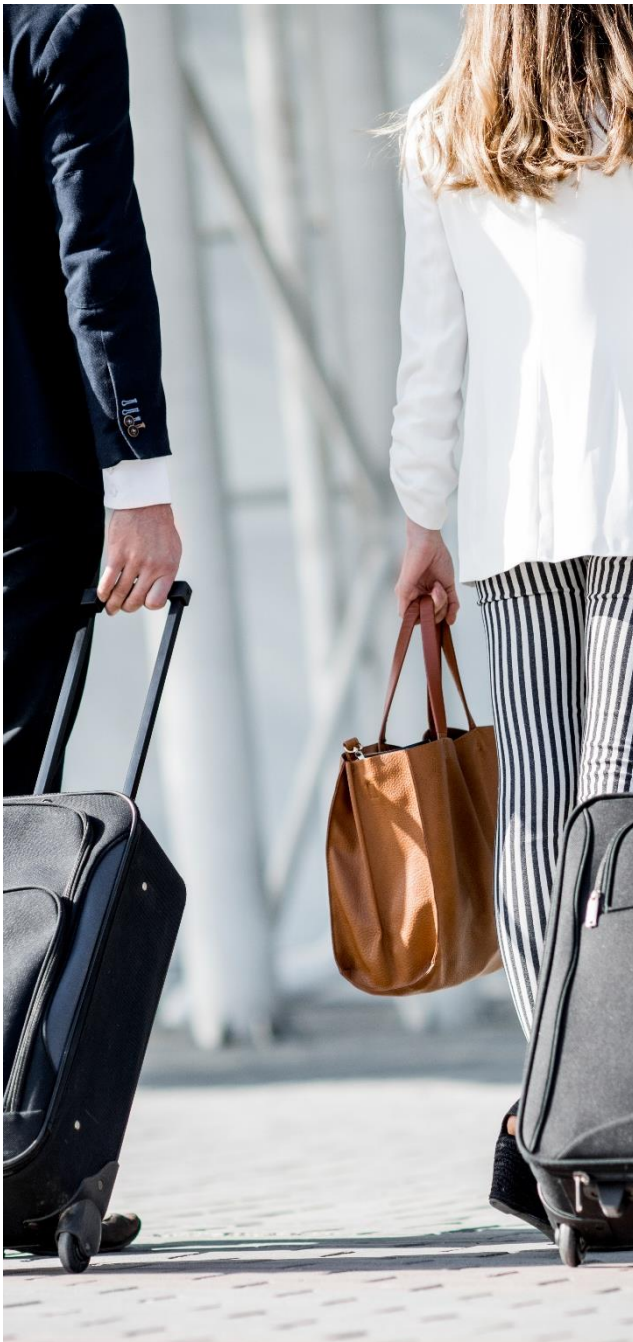


Paridad obligatoria en los consejos de las cotizadas

Legal flash España

2 de agosto de 2024



Aspectos clave

- **Cuota legal mínima en el consejo del sexo menos representado:** 40 % del sexo menos representado en el consejo a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil (determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que esta Ley entre en vigor) y del 30 de junio de 2027 para las demás sociedades cotizadas.
- **Ajustes en los procesos de selección de consejeros:** cuando una sociedad cotizada no alcance esta cuota mínima, deberá ajustar su proceso de selección de consejeros para dar preferencia al candidato del sexo menos representado en caso de igualdad de competencia, salvo que existan motivos de mayor alcance jurídico que lo justifiquen.
- **Nuevas medidas de transparencia:** obligación de informar anualmente a la junta, a la CNMV, en su página web y en su informe de sostenibilidad sobre la presencia de mujeres y hombres en el consejo y las acciones realizadas para cumplir con los nuevos objetivos.
- **Alta dirección:** norma programática para incrementar la paridad, sometida al principio de "cumplir o explicar".
- **Régimen sancionador:** el incumplimiento de las obligaciones previstas respecto del consejo, y la falta de información o la información falsa o engañosa sobre paridad en la alta dirección se consideran infracciones graves sancionables conforme al art. 313 LMVSI.



Aspectos generales

La [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#) (“**Ley de Paridad**”), que entrará en vigor el próximo 22 de agosto, modifica entre otros la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) y la Ley del Mercado de Valores y Servicios de Inversión (“**LMVSI**”) para incorporar la [Directiva 2022/2381/UE](#) (“**Directiva**”) a nuestro ordenamiento jurídico interno. En relación con la Directiva, véase [Legal Flash | Impulso a la diversidad de género en los consejos de cotizadas](#).

En lo que se refiere a las sociedades cotizadas, su principal objetivo es velar por que alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos. Para lograrlo impone:

- Una cuota mínima del 40 % del sexo menos representado en el consejo.
- Ajustes en los procesos de selección de los consejeros.
- Nuevas medidas de transparencia.
- Una norma programática para fomentar la paridad en la alta dirección.
- Medidas sancionatorias.

Además, impone nuevas obligaciones para determinadas entidades de interés público, que describimos en [Legal Flash | Nuevas exigencias de paridad para entidades de interés público](#).

Cuota mínima obligatoria en el consejo

- **Umbral y fecha de implementación.** Se modifica el art. 529 bis LSC para exigir que el sexo menos representado en el consejo de una sociedad cotizada tenga una presencia mínima del 40 %. Conforme a la Disposición Transitoria Primera 4, las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil (determinada utilizando la cotización de cierre en el día de entrada en vigor de la Ley de Paridad) deberían cumplir con estas cuotas a partir del 30 de junio de 2026 y el resto de las sociedades cotizadas a partir del 30 de junio de 2027. En este punto la norma española difiere de lo previsto en la Directiva, ya que en esta no se contempla la posibilidad de que los Estados miembros demoren esta obligación más allá del 30 de junio de 2026.



- **Regla de redondeo.** El art. 529 bis 3 LSC incorpora la regla de redondeo prevista en el art. 5.2 de la Directiva para determinar el número de miembros del sexo menos representado que habría que nombrar en función del tamaño del consejo para cumplir con el umbral mínimo. Deberá ser el porcentaje más cercano al 40 % sin que pueda superar, en ningún caso, el 49 % de los miembros del consejo. A efectos prácticos, en el Anexo de la Directiva se incluye una tabla de ejemplos.
- **Vacantes.** En caso de que se produzca un incumplimiento del porcentaje mínimo establecido debido a una vacante anticipada en el consejo, la paridad deberá restituirse, con carácter provisional, a través del nombramiento por cooptación y, de forma definitiva, en la primera junta que se celebre.
- **Excepción a la regla de paridad.** Con carácter general, la Disposición Adicional Primera de la Ley de Paridad permite romper la paridad en favor de las mujeres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una justificación. De nuevo, en este punto la norma española difiere de lo previsto en la Directiva, que no recoge esta excepción.

Procesos de selección de consejeros

- **Ajustes.** Cuando una sociedad cotizada no alcance la cuota mínima obligatoria en el consejo deberá ajustar su proceso de selección de consejeros en los términos previstos en el nuevo art. 529 bis 4 LSC que, entre otros, prevé la necesidad de selección del candidato del sexo menos representado en caso de igualdad de competencia entre los candidatos. De manera excepcional, se podrá incumplir esta obligación si existen motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.
- **Derechos de los candidatos.** Aquellos candidatos a consejeros que hayan sido evaluados tendrán derecho a que, a su requerimiento, la sociedad les comunique los criterios de capacitación en que se basó la elección, la apreciación comparativa entre las personas candidatas, y los motivos por los que se eligió a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.
- **Inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales.** La sociedad deberá acreditar que actuó correctamente al no seleccionar a la persona candidata a miembro



del consejo del sexo infra representado cuando esta inicie un proceso judicial y de sus alegaciones se deduzca que tiene una igual capacitación a la persona seleccionada.

Nuevas medidas de transparencia

- **Junta general.** Con carácter anual se deberá informar a la junta sobre las medidas exigidas en materia de equilibrio entre hombres y mujeres en el consejo, y las posibles sanciones derivadas de su incumplimiento que pudieran afectar a la sociedad.
- **Página web e informe de sostenibilidad.** El consejo tendrá que informar cada año sobre la presencia del sexo menos representado en el consejo en la página web —donde se mantendrá accesible durante 10 años— y en el informe de sostenibilidad. La sociedad deberá:
 - Difundir dicho contenido al mercado como “otra información relevante” junto con el informe anual de gobierno corporativo (IAGC) y el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IARC).
 - Remitir dicha información a la CNMV que, con carácter anual, publicará una lista de las sociedades cotizadas que hayan cumplido con los objetivos de paridad.

El informe de sostenibilidad deberá detallar la composición del consejo desde el punto de vista de género —diferenciando entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos— y las acciones que se hayan realizado para cumplir con los porcentajes de paridad. En caso de no haber alcanzado dichos porcentajes, deberá explicar las causas y las medidas correctoras que se hayan tomado o se vayan a tomar.

Paridad en la alta dirección

- **Norma programática.** De acuerdo con el art. 529 bis 8 LSC, las sociedades deberán velar porque la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 % del sexo menos representado. Esta disposición afectará a las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil (determinada utilizando la cotización de cierre en el día de entrada en vigor de la Ley de Paridad) a partir del 30 de junio de 2026 y, al resto de las sociedades cotizadas, a partir del 30 de junio de 2027.
- **Principio de “cumplir o explicar”.** Las sociedades tendrán que detallar el cumplimiento de esta norma programática en la memoria de las cuentas anuales y, cuando no se



alcancen los porcentajes mínimos, los motivos y las medidas adoptadas para alcanzar el 40 % en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

Promoción, supervisión y sanción

- **Organismos de promoción.** La Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) y el Instituto de las Mujeres adscrito al Ministerio de Igualdad se encargarán de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones previstas para las sociedades cotizadas en la Ley de Paridad.
- **Supervisión y sanción.** La CNMV será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en el art. 529 bis LSC. El incumplimiento de las obligaciones previstas respecto del consejo de administración (nuevo art. 292.1 c) LMVSI) y la falta de información en la memoria sobre el cumplimiento de la norma programática referida a la alta dirección o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos (art. 292.1 a) *in fine* LMVSI) se consideran infracciones graves sancionables conforme al art. 313 LMVSI.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

