

## **Nota informativa sobre el documento de preguntas y respuestas publicado por la CNMV en relación con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres.**

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ha publicado recientemente un documento de preguntas y respuestas con el objetivo de proporcionar criterios interpretativos sobre la aplicación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, relativa a la representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de administración y alta dirección de las sociedades cotizadas y otras entidades de interés público.

El presente documento se centra exclusivamente en el análisis de las obligaciones que resultan aplicables a las sociedades cotizadas, conforme a la Ley Orgánica 2/2024 y a los criterios interpretativos establecidos por la CNMV.

1. En dicho documento, la CNMV establece directrices claras respecto al **procedimiento de selección de consejeros** en el marco del cumplimiento del principio de representación paritaria. A continuación, se sintetizan los aspectos más relevantes:
  - **Comparación objetiva de candidaturas:** El procedimiento de selección debe permitir una apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata.
  - **Neutralidad y claridad:** El sistema de selección debe estar diseñado con criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, garantizando la ausencia de discriminación en todas las fases del proceso.
  - **Objetivo de paridad:** El procedimiento debe facilitar la selección de candidatas en número suficiente para alcanzar el objetivo legal del 40% de representación del sexo menos representado.
  - **Formalización y difusión:** La CNMV recomienda que el **procedimiento conste por escrito** y se comunique, como mínimo, a todos los responsables del proceso de selección, incluidos los miembros del consejo de administración, especialmente los integrantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como a los asesores externos.
  - **Buenas prácticas:** Se sugiere tener en cuenta las recomendaciones contenidas en la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.
  - **Adaptación a cada entidad:** Cada sociedad cotizada deberá definir el procedimiento concreto que considere más adecuado, atendiendo a sus características particulares.

Este enfoque tiene como finalidad garantizar que los procesos de selección no solo sean equitativos, sino que contribuyan activamente al cumplimiento de los objetivos de paridad establecidos por la normativa vigente.

2. La CNMV establece asimismo **criterios específicos para la cobertura de vacantes sobrevenidas en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.**

En particular, la CNMV aclara que:

- En caso de producirse una vacante sobrevenida, el porcentaje mínimo de representación del sexo menos representado (establecido en el 40%) deberá recuperarse como máximo en la primera junta general de accionistas que tenga lugar tras dicha vacante.
  - Si la vacante se produce apenas unos días antes de la convocatoria de la Junta de tal forma que no es factible encontrar a tiempo un nuevo candidato o candidata, las entidades deberán evaluar qué medida sería la más adecuada para reequilibrar la composición del consejo lo antes posible con la persona adecuada, ya sea por cooptación, o mediante una nueva Junta su estuviera previsto convocarla en un plazo razonable.
  - Este criterio implica que, si como consecuencia de una dimisión, cese o cualquier otra causa se reduce la representación del sexo menos representado por debajo del umbral legal, la sociedad deberá adoptar las medidas necesarias para restablecer dicho equilibrio.

Este enfoque refuerza el carácter vinculante de la norma y su aplicación efectiva, asegurando que las sociedades cotizadas mantengan de forma continua una composición equilibrada en sus órganos de administración, conforme al principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

### 3. **Obligaciones de información sobre la representación del sexo menos representado en sociedades cotizadas:**

Todas las sociedades cotizadas sujetas a dicha norma **deben elaborar y publicar anualmente información relativa al nivel de representación del sexo menos representado en su consejo de administración.**

Esta obligación se aplica sin excepción, incluso si la sociedad no está obligada a elaborar un informe de sostenibilidad.

En función de si la sociedad elabora dicho informe o no, la información deberá integrarse de la siguiente manera:

- Si la sociedad elabora informe de sostenibilidad: la información sobre representación paritaria se incluirá en dicho informe.
- Si no elabora informe de sostenibilidad: la información deberá incorporarse en el informe de gestión.

Además:

- La información **debe publicarse en la página web** de la sociedad cotizada, cumpliendo las especificaciones técnicas de la Circular 3/2015, de 23 de junio, de la CNMV.
- Debe remitirse a la CNMV como **Otra Información Relevante (OIR)**, de forma simultánea a la publicación del informe anual de gobierno corporativo y del informe anual sobre

remuneraciones de los consejeros. La remisión se realizará a través del trámite habilitado en la Sede Electrónica de la CNMV, incluyendo únicamente la sección específica que aborda los requisitos de la Ley Orgánica, no el informe completo.

Finalmente, la información relativa a la representación del sexo menos representado en el consejo de administración, y las políticas de promoción, análisis, seguimiento y apoyo vinculadas a dicha representación, **deberá mantenerse accesible de forma gratuita en la página web de la sociedad cotizada** y en la web de la CNMV, durante un **plazo mínimo de diez años**.

#### 4. **Calendario de aplicación de las obligaciones de representación paritaria y de publicación de información**

La Ley Orgánica 2/2024 establece un **calendario escalonado para el cumplimiento** de las obligaciones de representación paritaria en los consejos de administración:

- Las 35 sociedades cotizadas con mayor capitalización bursátil, calculada según la cotización de cierre del 22 de agosto de 2024, deberán cumplir con los porcentajes de representación del sexo menos representado a partir del 30 de junio de 2026.
- El resto de sociedades cotizadas deberán cumplir con dichos porcentajes a partir del 30 de junio de 2027.

En cuanto a la **publicación de la información** sobre representación del sexo menos representado en el consejo y en la alta dirección:

- Esta información no deberá publicarse ni remitirse a la CNMV hasta que la sociedad publique su primer informe financiero anual cerrado con posterioridad a las fechas indicadas anteriormente<sup>1</sup>. Por ejemplo, las sociedades con mayor capitalización bursátil publicarán esta información por primera vez con ocasión del informe financiero anual del ejercicio 2026, que se difundirá, para aquellas con ejercicio natural, durante los cuatro primeros meses de 2027.

5. La **Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) será la encargada de supervisar** el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 2/2024 en lo que respecta a las sociedades cotizadas.

---

<sup>1</sup> Aunque la información debe incluirse en el Informe de Sostenibilidad o el Informe de Gestión, la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, define, como parte del conjunto de la información regulada de los emisores de valores (art.99), al informe financiero anual, que incluye las cuentas anuales auditadas y el informe de gestión. Y este último incluye, en una cotizada, el IAGC, IARC y el informe de sostenibilidad. Y todos juntos deben ser publicados y formulados de manera conjunta en un único formato en HTML.

La CNMV ejercerá esta función con carácter anual mediante:

- Revisión de la información remitida por las sociedades cotizadas, tanto en el marco del informe financiero anual como a través de la difusión de Otra Información Relevante (OIR).
- Supervisión del contenido publicado en las páginas web corporativas, conforme a los requisitos técnicos establecidos en la Circular 3/2015.
- Análisis de las políticas, procedimientos y medidas adoptadas por las sociedades para garantizar la representación equilibrada y la promoción del sexo menos representado en el consejo de administración y la alta dirección.

**Patricia Muñoz González-Úbeda**

Socia directora de Regulatorio Financiero e Interlocución con Supervisores de Afi