

Alerta informativa – Diciembre 2022

Entrada en vigor de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas



Lourdes Centeno

Socia responsable de Derecho Societario, Gobierno Corporativo y Mercados de Capitales

Entrada en vigor de la [Directiva \(UE\) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas](#) (la “**Directiva**”). La Directiva se enmarca en la Estrategia de la Unión Europea de Igualdad de Género 2020-2025 y tiene por objeto acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

La nueva Directiva exige que los Estados miembros adopten las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias que garanticen que **las sociedades cotizadas estén sujetas a uno de los siguientes objetivos en materia de equilibrio de género en sus consejos de administración**:

- ▶ Que **al menos el 40% de los puestos de consejeros no ejecutivos** del consejo de administración sean **ocupados por personas del sexo menos representado**.
- ▶ Que **al menos el 33% de los puestos de consejeros (ejecutivos y no ejecutivos)** sean ocupados por personas del **sexo menos representado**.

En el caso de que las sociedades cotizadas no estén sujetas al segundo objetivo indicado se deberá exigir a estas compañías que fijen objetivos cuantitativos individuales con vistas a mejorar el equilibrio de la representación de género entre los consejeros ejecutivos.

En ambos casos, **las sociedades cotizadas tendrán de plazo hasta el 30 de junio 2026** para alcanzar estos objetivos establecidos en la norma europea.

De acuerdo con la Directiva, los Estados miembros deberán **asegurar que aquellas sociedades cotizadas que no alcancen los objetivos referidos anteriormente ajusten sus procesos de selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de consejero**. Dichos candidatos serán seleccionados sobre la base de una apreciación comparativa de la capacitación de cada candidato. Asimismo, se deberá exigir a las sociedades cotizadas que apliquen **criterios claros, de forma neutral y sin ambigüedad, de forma no discriminatoria**, que deberán ser establecidos con carácter previo al proceso de selección.

La Directiva también prevé, en el marco de **procesos de selección de consejeros**, que las sociedades cotizadas deban informar a todo candidato que lo solicite de los criterios de capacitación en los que se basó el proceso de selección, la apreciación comparativa objetiva de los candidatos con arreglo a esos criterios y, en su caso, las consideraciones específicas que, con carácter excepcional, hicieron inclinar la balanza en favor de un candidato que no sea del sexo menos representado.

En lo que se refiere a las **obligaciones de transparencia**, los Estados miembros deberán asegurar que las sociedades cotizadas estén obligadas a publicar **información con carácter anual sobre la representación de género en los consejos de administración** de sus sociedades distinguiendo entre administradores ejecutivos y no ejecutivos, **y sobre las medidas adoptadas con vistas a la consecución de los objetivos establecidos en la Directiva en caso de no haberlos alcanzado**. Sobre la base de la información facilitada, los Estados miembros deberán publicar y actualizar periódicamente una lista de las sociedades cotizadas que hayan alcanzado uno de los objetivos establecidos en la norma europea.

Estas medidas establecidas por la Directiva representan unos requisitos mínimos que deberán exigirse a las sociedades cotizadas, pero se faculta de forma expresa a los Estados miembros a adoptar o mantener disposiciones más favorables para garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres.

Siguientes etapas

Los Estados miembros dispondrán de dos años desde la entrada en vigor de la Directiva (hasta el 28 de diciembre de 2024) para adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias. La Directiva tiene carácter temporal y expirará el 31 de diciembre de 2038.

Situación actual en España

El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, “Ley de Sociedades de Capital”), ya exige a las sociedades cotizadas españolas, en su artículo 529 bis, que sus consejos de administración velen *“porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad y no adolezcan de sesgos implícitos y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”*. Asimismo, deben describir en el Informe Anual de Gobierno Corporativo la política de diversidad de la compañía y, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Actualmente, si bien la Ley de Sociedades de Capital no establece unas cuotas mínimas legales en materia de diversidad de género en los consejeros de administración, sí existe una recomendación para las sociedades cotizadas a este respecto en nuestro Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (“Código de Buen Gobierno”). El Código de Buen Gobierno dispone en su Recomendación 15 que *“el número de consejeras suponga, al menos, el 40 % de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30 %”*. De acuerdo con el último informe publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas, el número total de mujeres que formaban parte de dicho órgano en el ejercicio 2021 era de 357, lo cual suponía una representación del 29,26% sobre el total de consejeros.

Puedes consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#)

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Lourdes Centeno Huerta

Lourdes.Centeno.Huerta@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2022 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

Linkedin: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey/)