

# CanalESG

Actualidad ECOGESA Mayo 2023



# ¿Por qué todo el mundo habla de la ESG?

*El concepto ESG (acrónimo de las palabras Environmental, Social and Governance) está cogiendo mucha fuerza en los últimos meses en la gestión empresarial. Analizamos sus causas.*

ESG engloba todos los conceptos que integran la estrategia de sostenibilidad de una organización. ESG requiere identificar los impactos positivos y negativos que la actividad de una organización genera sobre el medio ambiente y las personas, con el objetivo de potenciar aquellos que son positivos y minimizar los negativos. No se trata únicamente de obtener el máximo beneficio económico posible, sino de demostrar un compromiso social y ambiental.

## ¿Qué está cambiando?

Los grupos de interés implicados con una organización (proveedores, clientes, plantilla, comunidad local, etc.) están cada vez más sensibilizados con la sostenibilidad y adoptan un rol más importante y trascendente en las decisiones estratégicas de las compañías. Este nuevo enfoque está forzando que las organizaciones cambien su mentalidad y se comprometan a dar respuesta a los grandes retos a los que se enfrenta la humanidad.

Los consumidores cada vez más premian productos o servicios de proximidad, con un bajo impacto ambiental, ecológicos, etc. y que se hayan fabricado en condiciones de respeto de los derechos humanos.

Los inversores priorizan organizaciones comprometidas con la sostenibilidad, que no supongan un riesgo para el medio ambiente o la sociedad.

El personal de las organizaciones no solo busca una retribución justa, sino que valora el buen clima laboral, la posibilidad de conciliar la vida familiar, personal y laboral, un entorno de trabajo seguro y con bienestar, etc.

Las administraciones públicas no paran de legislar nuevas obligaciones para las empresas en materia de sostenibilidad.



## Vivimos, sin duda, en un período de tsunami regulatorio

Esta presión de los grupos de interés está impulsando que las organizaciones comiencen a incorporar la ESG en su estrategia empresarial y que la extiendan a lo largo de su cadena de valor. Así, muchas pymes están recibiendo continuos mensajes de los clientes o de otros grupos de interés para que reduzcan la huella de carbono, apliquen políticas de igualdad en el entorno laboral, valoricen los residuos generados, actúen de forma íntegra y responsable, etc. Es decir, están pidiendo que se empiece a caminar y que se incorpore la ESG dentro del modelo de negocio. Para desplegar la estrategia de sostenibilidad se dispone de varios modelos de referencia que pueden servir de guía a las empresas: la Agenda 2030, normas ISO, etc.

El mercado también valora que las organizaciones sean transparentes y reporten sus impactos y logros en ESG. Así, surge la necesidad de disponer de indicadores que nos permitan conocer y gestionar los aspectos más relevantes de la sostenibilidad y que esta información sea puesta en conocimiento de los grupos de interés.

Las organizaciones deben ver la ESG como una oportunidad, no como una obligación. Por supuesto que debemos estar al día de nuestras obligaciones legales, pero las empresas líderes van más allá: identifican y analizan sus riesgos y establecen objetivos y planes de acción para que sus prácticas sean más sostenibles. Solo aquellas que incorporen la ESG en su estrategia empresarial estarán dando respuesta a sus grupos de interés y podrán competir en un mercado tan exigente como el que tenemos.

# CSRD, ¿estás al día? ¿Sabes si te aplica?

La Unión Europea (UE) publicó hace unos meses una nueva Directiva (CSRD) que obligará a muchas organizaciones a elaborar informes de sostenibilidad y que tendrá impacto sobre todas las empresas.

## ¿Qué es la CSRD y qué se pretende?

CSRD es el acrónimo de Corporate Sustainability Reporting Directive, la nueva Directiva que la Unión Europea (UE) publicó a finales de 2022 y que obligará a muchas compañías a elaborar y publicar una memoria de sostenibilidad.

CSRD modifica la Directiva NFRD sobre divulgación de información no financiera y tiene como objetivo aumentar la transparencia y la comparabilidad en la información sobre el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG) de las organizaciones. De esta manera se pretende ayudar a los inversores y otros grupos de interés a tomar decisiones más informadas y sostenibles.

En los próximos meses, los estados miembros de la UE (como es el caso de España) deben trasponer la Directiva a su marco legislativo.

## ¿A quién aplica la CSRD?

La Directiva es de cumplimiento obligado para las siguientes organizaciones de la UE:

- » Entidades de interés público: en este grupo se incluyen las empresas cotizadas, bancos, compañías de seguros y otras empresas concretas, siempre y cuando cuenten con más de 500 personas trabajadoras.
- » Grandes empresas: aquellas que cumplen dos de los tres criterios que se mencionan a continuación: más de 250 personas trabajadoras, más de 20 M€ en el balance, un volumen neto de negocio superior a 40 M€.
- » Empresas matrices que consoliden, siempre y cuando cumplan los criterios exigidos a las grandes empresas (ver punto anterior).
- » Pymes cotizadas, excluyendo las microempresas cotizadas.
- » Empresas que no sean de la UE, siempre que hayan generado un volumen neto de



negocio en la UE superior a 150 M€ en los dos últimos ejercicios consecutivos y que tengan una filial en la UE o bien una sucursal con un volumen de negocio superior a 40 M€.

- » Otras empresas específicas, como entidades financieras no complejas, empresas de seguro y reaseguro, etc.

Se prevé que alrededor de 50.000 empresas en la UE se verán afectadas por la presentación obligatoria de informes de sostenibilidad.

## **Mi empresa ya está obligada a elaborar un Informe no Financiero. ¿En qué te afecta la CSRD?**

En España está en vigor la Ley 11/2018 (trasposición de la Directiva NFRD), que obliga desde el año 2019 a aquellas organizaciones con más de 250 personas trabajadoras a elaborar y publicar un informe no financiero. Este documento debe ser aprobado por el órgano de gobierno de la sociedad, junto con las cuentas anuales, para su depósito en el Registro Mercantil.

Todas las organizaciones que ya cumplan con la Ley 11/2018 deberán adaptarse a la CSRD y modificar la estructura de su informe o memoria de sostenibilidad a partir del año 2026 (con los datos de 2025). La Directiva plantea un contenido muy ambicioso de la memoria por lo que deberán modificar sus procesos internos para recopilar y comunicar toda la nueva información requerida.

Mi empresa es una pyme, por lo tanto, no me aplica la CSRD ¿es correcto?

Si tu organización está por debajo de 250 personas trabajadoras y no cotiza en los mercados de valores, no estará obligada a elaborar una memoria de sostenibilidad. Ahora bien, las empresas que sí tienen esta obligación requerirán que sus proveedores les faciliten información para poder elaborar su memoria de sostenibilidad, ya que la Directiva obliga a reportar los impactos sociales y ambientales generados a lo largo de todo el ciclo de vida. Por lo tanto, es previsible que las grandes compañías comiencen a solicitar datos clave a sus proveedores (huella de carbono, programa de compliance, residuos generados, brecha salarial, etc.). En este contexto, pues, las pymes deberán estar preparadas para facilitar esta información.

Si tu organización es una pyme cotizada, estará obligada a elaborar su primera memoria de sostenibilidad según CSRD en el año 2027, con los datos de 2026, aunque la Directiva permite retrasarlo hasta el año 2028.

## **Conclusión...**

La CSRD no solo es una obligación legal que afectará a muchas organizaciones, sino que es una oportunidad para que las empresas mejoren su desempeño ESG, creen valor a largo plazo y lideren la transición hacia una economía más sostenible y responsable con el medio ambiente y la sociedad.

En los próximos números del Canal ESG iremos concretando más datos sobre la nueva Directiva CSRD.

## ¿Ya dispones de un canal de denuncias?

*Obligatorio para empresas con más de 50 personas trabajadoras y para todo el sector público*

Muchas empresas deberán implantar canales de denuncia internos para dar cumplimiento a la Ley 2/2023 durante este año 2023. En este artículo, intentamos dar algunos consejos para que el proceso sea un éxito.

Recordamos que la nueva Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, obliga a las personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratados 50 o más trabajadores y a todas las entidades que integran el sector público a disponer de un sistema de gestión interno de información (lo que popularmente se conoce como canales de denuncia).

Las entidades obligadas tienen hasta el 13 de junio de 2023 para implantar o ajustar sus canales de denuncia a los requisitos de la nueva ley, salvo las entidades privadas con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos y los municipios de menos de diez mil habitantes que disponen hasta el 1 de diciembre de 2023.

La nueva Ley pretende, por una parte, que las supuestas irregularidades cometidas en las organizaciones se investiguen internamente y no salgan al exterior y, en segundo lugar, proteger a las personas que comuniquen dichas infracciones. No obstante, se deja abierta la posibilidad a que las denuncias se comuniquen también a una Autoridad Pública Independiente de Protección al Informante (AAI), pendiente de constitución, para su traslado a las autoridades competentes. Por lo tanto, las empresas se enfrentan al reto de desarrollar sistemas internos atractivos y eficaces para que los trabajadores y sus grupos de interés lo utilicen de forma prioritaria y las comunicaciones no lleguen a la AAI.

A la hora de establecer el sistema interno de información, entre otros aspectos, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:



Es obligatorio consultar a la representación legal de las personas trabajadoras para definir el sistema. Es importante precisar que la ley no obliga a consensuar el modelo, aspecto que si se requiere para otros asuntos como es el caso de los planes de igualdad.

No se cumple la Ley habilitando únicamente una dirección de correo electrónico como canal de denuncias, por ejemplo. El legislador plantea el establecimiento de un sistema de gestión que proteja tanto a los denunciadores como a los denunciados. Dicho sistema debe garantizar la confidencialidad, el cumplimiento del reglamento de protección de datos o la ausencia de represalias a los informantes, entre otros aspectos.

Es recomendable realizar un análisis previo del contexto externo e interno de la organización (número de emplazamientos, países en los que opera, si es un grupo de empresas, cuantos canales están actualmente habilitados, etc.) e identificar los riesgos y oportunidades.

Cada organización ha de definir el alcance del sistema, es decir, qué tipo de denuncias se gestionan por el canal y cuáles no. La ley obliga a incluir, como mínimo, diferentes infracciones de la Unión Europea, los delitos del Código Penal Español y aquellas infracciones administrativas graves o muy graves. Pero esto no cubre todos los posibles incumplimientos (por ejemplo, el Código de Conducta o las infracciones administrativas leves), por lo que cada entidad debe reflexionar para decidir qué incluye en su sistema.

Una vez definido el alcance, se debe elaborar un protocolo de gestión de informaciones, que asigne responsabilidades y concrete los pasos a seguir para la recepción, admisión, investigación y respuesta a las comunicaciones recibidas.

La Ley requiere que el órgano de administración de la sociedad nombre un responsable máximo del sistema. Este responsable puede ser un miembro de la Alta Dirección o el responsable de cumplimiento normativo y su nombramiento se ha de comunicar a la AAI.

El sistema debe permitir la posibilidad que los denunciadores comuniquen las incidencias de forma anónima.

La implantación de la ley necesita que las personas implicadas en el proceso reciban una formación adecuada para que puedan desarrollar su trabajo de forma efectiva.

Una vez definido el sistema, se ha de comunicar y explicar su existencia a todo el personal de la organización. Es fundamental mostrar transparencia y aclarar todas las dudas que puedan surgir.

Es evidente que los plazos de implantación marcados por el legislador son muy cortos. Adicionalmente, todavía no está constituida la AAI, entidad que debe aclarar o precisar algunos aspectos ambiguos de la Ley. Por todo ello, las organizaciones se enfrentan a un nuevo reto: cumplir los plazos establecidos para evitar multas muy importantes (hasta 1 M de euros por no disponer del sistema) y disponer de un sistema eficaz, que garantice que todas las incidencias se traten internamente y no salgan a la luz pública.

Desde ECOGESA creemos que lo importante es empezar a trabajar en el diseño del sistema, hacerlo bien, de una forma reflexiva, no obsesionarse con los plazos marcados por el legislador y evaluar si se requiere el soporte de una empresa especializada. En esta línea, nos ponemos a tu disposición para cualquier duda o soporte que requieras en el cumplimiento de esta nueva obligación legal.

## Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva

*¿Sabes cómo afectan los nuevos requisitos de igualdad en tu empresa?*

### Fin del secreto salarial en las empresas

El pasado 30 de marzo de 2023, el Parlamento Europeo aprobó una propuesta de directiva por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

El propósito de la norma es acabar con la **brecha salarial**. Actualmente las mujeres cobran de media en la UE alrededor del 13% menos que los hombres, y por ello la futura directiva establece las obligaciones de transparencia y derechos de información del personal durante toda la relación laboral, empezando por los procesos de selección.

Respecto a los procesos de selección, deberán desarrollarse sin ningún tipo de discriminación, por lo que se deberá garantizar que en los anuncios publicados se utilice un lenguaje neutral, que el solicitante disponga de información sobre la banda retributiva inicial del puesto al que aplica y no se podrá preguntar a los candidatos sobre su historial de salarios.

Respecto a las obligaciones durante la relación laboral, se deberá poner a disposición de la plantilla los criterios utilizados por la empresa para determinar la estructura retributiva de las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar discriminaciones por género. Por otra parte, los trabajadores podrán solicitar su nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al que desempeñan.

Asimismo, las empresas con más de 100 personas trabajadoras deberán publicar cada tres años información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y anualmente en el caso de las empresas con más de 250 personas en plantilla. Si en cualquier categoría hay una brecha salarial superior al 5% y no se puede justificar con criterios objetivos y neutros con respecto al género, se dispondrá de un plazo de seis meses, desde la presentación de la información, para subsanar la diferencia.



## Planes de igualdad

Cerca del **70% de las empresas de 50 o más personas trabajadoras no cumplen con la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad**, según datos del Ministerio de Trabajo.

Debemos recordar que no disponer de un plan de igualdad supone una sanción grave que va de los 751 y los 7500 euros, pudiendo agravarse hasta los 225.000 euros en el caso de que se observe alguna discriminación directa o indirecta en las relaciones laborales.

Durante el 2022 las sanciones se han disparado, teniendo en cuenta que en 2021 las sanciones alcanzaron los 324.000 euros mientras que en el 2022 ascendió la cifra a 2,3 millones, según Inspección de Trabajo.

Al margen de las sanciones económicas, desde el pasado 1 de enero de 2023, las empresas de 50 o más personas trabajadoras que no dispongan de un plan de igualdad correctamente negociado y aprobado con la representación legal e inscrito en el REGCON (Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) de su respectiva comunidad autónoma, no podrán contratar con el sector público.

Además, a partir del 1 de setiembre de 2023, las empresas de 50 o más personas trabajadoras que no cuenten con un plan de igualdad registrado en el REGCON, no podrán acceder a las bonificaciones en materia de contratación laboral.

Por ello, desde ECOGESA tenemos consultores/as especializados/as en materia de igualdad que os guiarán para cumplir con la normativa y disponer de un plan de igualdad a medida.

# MNAC, 10 años de Responsabilidad Social y Ambiental

CASO DE ÉXITO

*Ecogesa ha acompañado los últimos 10 años al Museu Nacional d'Art de Catalunya en su objetivo de ser un Museo comprometido.*

El Museu Nacional d'Art de Catalunya (MNAC) empezó a trabajar para obtener la certificación IQNet SR10 en 2012. Han sido 10 años de recorrido y de experiencia trabajando bajo los compromisos del código ético y alineando la Estrategia y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este recorrido, la gestión del MNAC ha ido incorporando criterios en materia de sostenibilidad, potenciado en los últimos años la dimensión social y comunitaria, en términos de accesibilidad e inclusión: Responsabilidad social y ambiental | Museu Nacional d'Art de Catalunya

ECOGESA ha acompañado al museo desde un principio en el proceso de obtención y mantenimiento del certificado de Responsabilidad Social (IQNet SR10).

Este modelo de sistema de gestión recoge las mejores prácticas y recomendaciones a nivel internacional en materia de responsabilidad social y las establecidas en la ISO 26000, y tiene como principales beneficios:

Gestión de la Responsabilidad Social de la organización con el mismo modelo utilizado en otros sistemas de gestión: ISO 9001, ISO 140001, ISO 50001, etc.

- » Gestión de los aspectos relevantes de sostenibilidad (aspectos económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno) y de las relaciones con los grupos de interés, permitiendo reducir riesgos e identificar oportunidades.
- » Incremento de la confianza y credibilidad mediante la demostración ante terceros del compromiso público y de mejora con la sociedad, el medio ambiente y los grupos de interés reconocido por un tercero independiente (AENOR e IQNet).
- » Facilita y favorece la elaboración de informes y reportes de sostenibilidad y responsabilidad social (memorias, informes no financieros).



