



forética

CS Clúster
Impacto Social

REPORTE EMPRESARIAL E IMPACTO SOCIAL

EL NUEVO MARCO EUROPEO DE LOS ESRS SOCIALES



ÍNDICE

03

Presentación y agradecimientos.

04

Introducción.
El clúster de Impacto Social.

05

Perspectiva del impacto social y la medición.

07

Medir para reportar:
Adentrándonos en los ESRS Sociales

- Estructura de la CSRD y entrada de los ESRS
- Conceptos clave
- Mapa de los 4 ESRS sociales

14

Los ESRS sociales.

- Fuerza laboral propia (ESRS S1)
- Trabajadores de la cadena de valor (ESRS S2)
- Colectivos afectados (ESRS S3)
- Consumidores y usuarios (ESRS S4)

30

El horizonte global del reporte social:
¿TISFD e ISSB?

32

Conclusiones.



PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Desde Forética agradecemos el compromiso y apoyo de las cinco empresas líderes de la VI Edición del Clúster de Impacto Social: Grupo Cooperativo Cajamar, ILUNION, Mahou San Miguel, Manpower Group y Naturgy.

Título:

Reporte empresarial e impacto social: el nuevo marco europeo de los ESRS sociales.

Octubre 2023.

Autores de la publicación:

Beatriz Laso, Marta Cámara y Ricardo Trujillo.

Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda, Ana Herrero, Rocío Buendía, Pablo Rodríguez y Pablo Fernández.

Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

ISBN: 978-84-09-55105-7



Copyright: ©Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.

Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel. Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.

Más información en www.foretica.org

SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, compuesto por Presidentes y CEOs de las principales empresas españolas. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la [Norma SGE 21](#), primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

INTRODUCCIÓN. EL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL

El Clúster de Impacto Social es una plataforma empresarial, creada por Forética en 2018, y enfocada en avanzar el impacto social de las empresas en todos sus ámbitos.

Formada por más de 60 grandes empresas, centra su trabajo en **promover una contribución positiva de las empresas tanto a nivel interno, como en sus comunidades, contribuyendo a poner en valor estas iniciativas en el marco de sus estrategias de sostenibilidad.**

Esta iniciativa lidera en España el discurso empresarial de la S social, promoviendo un mejor entendimiento del impacto social de las organizaciones y contribuyendo a acelerar los compromisos y acciones empresariales en este ámbito, trasladando las principales tendencias en esta materia y sirviendo como punto de encuentro en el que las empresas puedan dialogar e intercambiar conocimiento.

El Clúster de Impacto Social en 2023 está liderado por Grupo Cooperativo Cajamar, ILUNION, Mahou San Miguel, Manpower Group y Naturgy y está formado por las siguientes empresas:

Empresas Líderes



Empresas Participantes



Desde 2018 ha enfocado su área de trabajo e investigación publicando los siguientes documentos de referencia:

2018



2019



2020



2021



2022



Más información en

-  www.foretica.org
-  <http://www.twitter.com/foretica>
-  <https://www.linkedin.com/company/foretica>
-  <https://www.youtube.com/user/foretica>
-  social@foretica.es

PERSPECTIVA DEL IMPACTO SOCIAL Y LA MEDICIÓN



Distintos elementos influyen en la creciente importancia estratégica de la gestión del impacto social en las empresas:

- Entorno de gran turbulencia geopolítica, crisis económica y creciente inflación
- Brechas de desigualdad y su impacto en la sociedad
- Crisis climática y su efecto en las personas
- Impacto de tecnología y la inteligencia artificial

En un contexto de gran incertidumbre como el actual **las estrategias de impacto social empresarial demuestran un valor creciente para las empresas**, y un elemento importante en sus estrategias de sostenibilidad.

Algunos aspectos clave tienen una **relación directa con la competitividad** empresarial son, por ejemplo, una mejor capacidad de gestión de riesgos (por ejemplo, en la cadena de valor), un mejor *rating* de cara a inversores o una mayor capacidad de atracción de talento (imprescindible en un escenario como el actual).

Además, vivimos en la **era de la responsabilidad empresarial ampliada**, donde se incrementa la vigilancia y escrutinio de la actuación empresarial, exigiendo mayores estándares de comportamiento e implicación en términos ESG.

Adicionalmente **el regulador ha puesto el foco en la normativa de sostenibilidad**, incluyendo, de manera específica los aspectos sociales, amplificando el número de empresas que necesitan generar compromisos y acciones en sostenibilidad.



Este aspecto es especialmente interesante para el desarrollo actual de la sostenibilidad social. El regulador, bajo la premisa de convertirse en facilitador/catalizador de este proceso, especialmente en el ámbito de la UE, se ha incrementado, de manera notable, la normativa aplicable a la dimensión social de la sostenibilidad, como parte de una respuesta compleja y coordinada a una visión de futuro en la Unión.

En este escenario, caracterizado de *tsunami* regulatorio, destaca por su novedad y capacidad de impacto, el nuevo marco de reporte europeo basado en los ESRS, *European Sustainability Reporting Standards*, (NEIS, Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, en español). Este marco sustancia un **nuevo modelo de rendición de cuentas empresarial** que eleva un nivel más la complejidad e impacto de este proceso en las empresas europeas.

En la etapa inicial de su entrada en vigor, abre importantes ventanas de oportunidad para aquellas empresas que están más comprometidas desde la perspectiva social y son capaces de entender bien cómo estas nuevas regulaciones pueden mejorar procesos internos en calidad de información, toma de decisiones y mejor rendición de cuentas.

El presente documento, elaborado a lo largo de todo un año de trabajo en el seno del Clúster de Impacto Social de Forética, junto con las más de 60 empresas que lo conforman, se centra en:

- acercar el conocimiento sobre cómo impactan los ESRS en la dimensión social
- entender cómo coordinar y alinear los compromisos y acciones en sostenibilidad social en este nuevo marco
- señalar conceptos clave en el nuevo marco
- desgranar los indicadores que componen cada uno de los cuatro estándares sociales
- comprender cómo puede facilitar este modelo una mejor medición del impacto social en las organizaciones
- trasladar cómo la nueva regulación, aparte de suponer un gran reto para las organizaciones, también puede ser una oportunidad si se aborda de manera temprana y proactiva
- aportar ideas de cómo fortalecer el pilar social y qué acciones se pueden poner en marcha para avanzar

**MEDIR PARA REPORTAR:
ADENTRÁNDONOS EN LOS ESRS
SOCIALES**



ESTRUCTURA DE LA CSRD Y ENTRADA DE LOS ESRS

La *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) es actualmente la principal normativa europea sobre rendición de cuentas en materia de sostenibilidad.

Este novedoso modelo de reporte, que empieza desde ya a influir en los modelos de reporte corporativos, supone una importante actualización de la anterior normativa de 2015, la Directiva sobre información no financiera (NFRD) – EINF en España –.

Tras su aprobación en diciembre de 2022, España, como el resto de los Estados miembros de la UE, dispone de 18 meses para transponerla a su legislación nacional y que entre en funcionamiento.

La aplicación de la Directiva se llevará a cabo en **cuatro fases**:

EMPRESAS YA SUJETAS A LA DIRECTIVA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (NFRD)

Informarán en 2025 sobre el ejercicio 2024

GRANDES EMPRESAS QUE ACTUALMENTE NO ESTÁN SUJETAS A LA DIRECTIVA SOBRE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (NFRD)

Informarán en 2026 sobre el ejercicio de 2025

PYMES QUE COTIZAN EN BOLSA

Informarán a partir de 2026, con la posibilidad adicional de optar por no hacerlo hasta 2028, y podrán informar con arreglo a normas separadas y específicas que elaborará el EFRAG

EMPRESAS DE TERCEROS PAÍSES (CON DETERMINADOS REQUISITOS)

Informarán en 2029 sobre el ejercicio de 2028

La directiva amplía significativamente el número de empresas obligadas a facilitar información sobre sostenibilidad, que de acuerdo con estudios iniciales pasará de las 12.000 actuales a más de 50.000¹.

¹ *Sustainable economy: Parliament adopts new reporting rules for multinationals- European Parliament*



NOMBRA

En el marco de la propuesta de CSRD, el EFRAG fue nombrado **asesor técnico de la Comisión Europea (CE)** para elaborar el proyecto de ESRS.



European Financial Reporting Advisory Group

DESARROLLAR LOS ESRS

(European Sustainability Reporting Standards)

Objetivo: crear una norma europea que sustituya a todos los marcos existentes de elaboración de informes de sostenibilidad

PRIMER PAQUETE DE ESRS

Contiene los ESRS transversales y los temáticos

- Preparación: Junio 2021- abril 2022
- Consulta pública: hasta el 8 de agosto 2022
- Publicado el **borrador** y enviado a la CE: 22 de noviembre 2022
- La Comisión publica el borrador de **Acto Delegado**: 9 junio
- Consulta pública hasta el 07/07/2023
- Periodo de consulta entre los 3 organismos: trílogos
- Adopción del **Acto Delgado** el 31/07/2023 (no entrará en vigor hasta su publicación en el Diario Oficial)

SEGUNDO PAQUETE DE ESRS

La Comisión Europea adoptará un **segundo conjunto de ESRS** que incluirán **normas sectoriales específicas**, previsiblemente en junio de 2024. También se adoptarán **normas específicas de información para las pymes y para las empresas de terceros países**.

PRÓXIMOS PASOS

- Preparación: EFRAG trabaja en el Borrador 2
- Consulta pública
- Envío del borrador a la Comisión Europea
- La CE trabaja en el Acta Delegado + Trílogos
- Votación (PE, Consejo de la UE), adopción del Acto Delegado y publicación en el Diario Oficial

Supone un antes y un después en el reporte extra financiero y en cómo las empresas se comportan y rinden cuentas sobre sus impactos en el medio ambiente y la sociedad.

La directiva establece que, con el fin de **homogeneizar en mayor medida la información publicada por las empresas de la UE**, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación deberán presentar su información no financiera de acuerdo con unos estándares comunes.

En este contexto, el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (EFRAG) designado como asesor técnico de la Comisión Europea, ha sido el encargado de desarrollar y emitir estos estándares comunes, denominados técnicamente **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**².

Los ESRS, como se puede ver en la infografía, establecen **3 categorías de estándares** dependiendo del enfoque establecido:

- los transversales (ESRS 1 y ESRS 2),
- los temáticos (centrados en aspectos ESG), y
- los sectoriales (aún pendientes de proponer y de aprobar).

² ESRS: CAMINO HACIA LOS FUTUROS ESTÁNDARES EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD- Forética

Los dos primeros estándares **-transversales-** son obligatorios para todas las entidades, independientemente del análisis de materialidad que realicen o del sector al que pertenezcan, y se estructuran de la siguiente manera:

- ESRS 1 describe la arquitectura de los estándares y los conceptos y principios que se aplicarán a la hora de preparar los reportes de sostenibilidad (bajo el paraguas de la CSRD)
- ESRS 2 explica los requisitos de divulgación referentes a la información y características generales de la empresa, así como aspectos como estrategia, gobierno corporativo o evaluación de la materialidad, entre otros.

Los temáticos, sin embargo, **sí tienen en cuenta que asuntos haya considerado materiales cada organización**. Es decir, si la empresa ha considerado que la temática de un estándar es material para ella, deberá reportar información en base a ese ESRS concreto.

Para ello, es fundamental llevar a cabo un **análisis de doble materialidad** -o doble importancia relativa-, el cual permitirá identificar las cuestiones más relevantes para la organización, que son las que se deberán priorizar a la hora de reportar. (Ver definición).

En relación con estos estándares temáticos, se estructuran en 3 temas y 4 pilares.

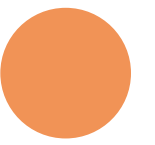
Los 3 temas son los siguientes:

- **Medio ambiente:** 5 estándares
- **Social:** 4 estándares
- **Gobernanza:** un único estándar

Los 4 pilares de reporte dentro de cada estándar son:

- Sistema de gobernanza utilizado en relación con los impactos, riesgos y oportunidades (GOV)
- Modelo de negocio y estrategia con respecto a los impactos, riesgos y oportunidades (SBM)
- Gestión de impactos riesgos y oportunidades (GIO)
- Métricas y objetivos de desempeño de la empresa (MT)

El paquete de ESRS ya presentados se completará con unas **normas sectoriales, además de unas específicas para pymes y empresas de terceros países** (segundo paquete ESRS), que se esperan para 2024 en adelante. En este segundo paquete se abordará el esquema de reporte, en función de la perspectiva IRO, en la que se estructura la información bajo tres enfoques, impactos, riesgos y oportunidades, que además será específica para cada uno de los sectores contemplados.



CONCEPTOS CLAVE

¿QUÉ ES UN IMPACTO MATERIAL?

- Se refiere a los **efectos que puede tener la actividad de la empresa en su entorno**, es decir, a la huella que deja esta actividad sobre los trabajadores, el medio ambiente, los consumidores y la comunidad en general. Estos impactos pueden ser tanto **positivos como negativos** y tanto **reales** (están ocurriendo) como **potenciales** (pueden llegar a ocurrir). Su identificación se lleva a cabo a través de una evaluación de materialidad de impactos

¿QUÉ SIGNIFICA RIESGO Y OPORTUNIDAD?

- Un **riesgo** es una situación sobre la que existe una cierta incertidumbre de si ocurrirá o no y que puede afectar de forma negativa a la consecución de un objetivo.
- Por el contrario, una **oportunidad** es una situación sobre la que también existe esa incertidumbre pero que puede incidir de manera positiva en la ejecución de ese objetivo.
- En este contexto, nos referimos a **riesgos y oportunidades financieros de la empresa relacionados con la sostenibilidad** e identificados mediante un proceso de evaluación de la materialidad financiera

¿QUÉ ES LA MATERIALIDAD/ IMPORTANCIA RELATIVA?

- La materialidad (o importancia relativa) se refiere a la **identificación de los asuntos más importantes para el negocio de una empresa y sus grupos de interés y a la determinación de su importancia**. Al centrarse en las cuestiones materiales, las empresas pueden asegurarse de que están informando sobre las cuestiones más importantes y significativas para que sus informes sean útiles e informativos.

¿EXISTEN GRADOS DE OBLIGACIÓN?

- El ESRS utiliza los siguientes términos para distinguir entre los **distintos grados de obligación de la empresa de divulgar información**:
 - a) “deberá divulgar” (*shall disclose*): indica que la disposición está prescrita por un requisito de divulgación o un dato;
 - b) “podrá divulgar” (*may disclose*): indica que la divulgación es voluntaria para fomentar las buenas prácticas.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR GRUPOS DE INTERÉS?

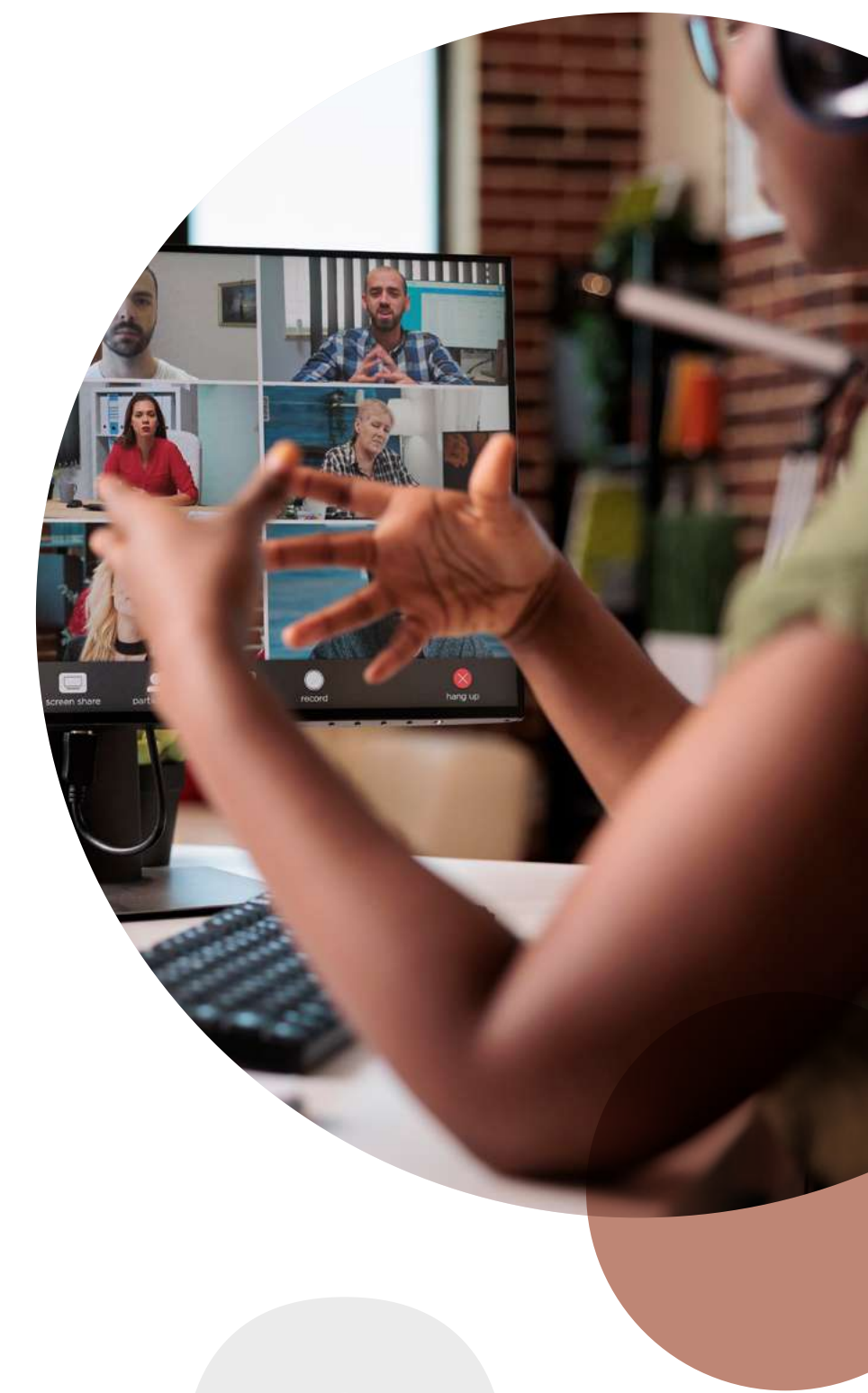
- Aquellas **partes que pueden afectar o verse afectados por la empresa**. El proyecto de norma identifica dos grupos principales de partes interesadas:
- **Grupos de interés afectados:** Individuos o grupos cuyos intereses se ven o podrían verse afectados -positiva o negativamente- por las actividades de la empresa y sus relaciones comerciales directas e indirectas a lo largo de su cadena de valor.
- **Usuarios de las declaraciones de sostenibilidad:** usuarios interesados en las declaraciones e informaciones de sostenibilidad de la empresa

DOBLE MATERIALIDAD (O DOBLE IMPORTANCIA RELATIVA)

- Según el ESRS, las empresas deben informar sobre cuestiones de sostenibilidad **utilizando el principio de doble materialidad**. La doble materialidad tiene **dos dimensiones**: materialidad de impacto y materialidad financiera. Un asunto de sostenibilidad es “material” para la empresa cuando **cumple los criterios definidos para la materialidad de impacto, la materialidad financiera o ambas**.
- **Materialidad de impacto:** Un tema o información de sostenibilidad es material desde una perspectiva de impacto si la empresa está **conectada con impactos significativos (reales o potenciales) sobre las personas o el medio ambiente, y está relacionada con el tema de sostenibilidad a corto, medio o largo plazo**. Esto incluye los impactos causados directamente o a los que ha contribuido la empresa y los impactos que están directamente relacionados con la cadena de valor ascendente y descendente de la empresa.
- **Materialidad financiera:** Un asunto de sostenibilidad es material desde una perspectiva financiera si **desencadena o puede desencadenar efectos financieros en el desarrollo de la empresa**, incluidos los flujos de tesorería, la situación y los resultados financieros, a corto, medio o largo plazo.

ASUNTO MATERIAL PARA LA EMPRESA

- Un tema o información de sostenibilidad cumple los criterios de doble materialidad si es material desde la perspectiva del impacto o desde la perspectiva financiera o desde ambas perspectivas.

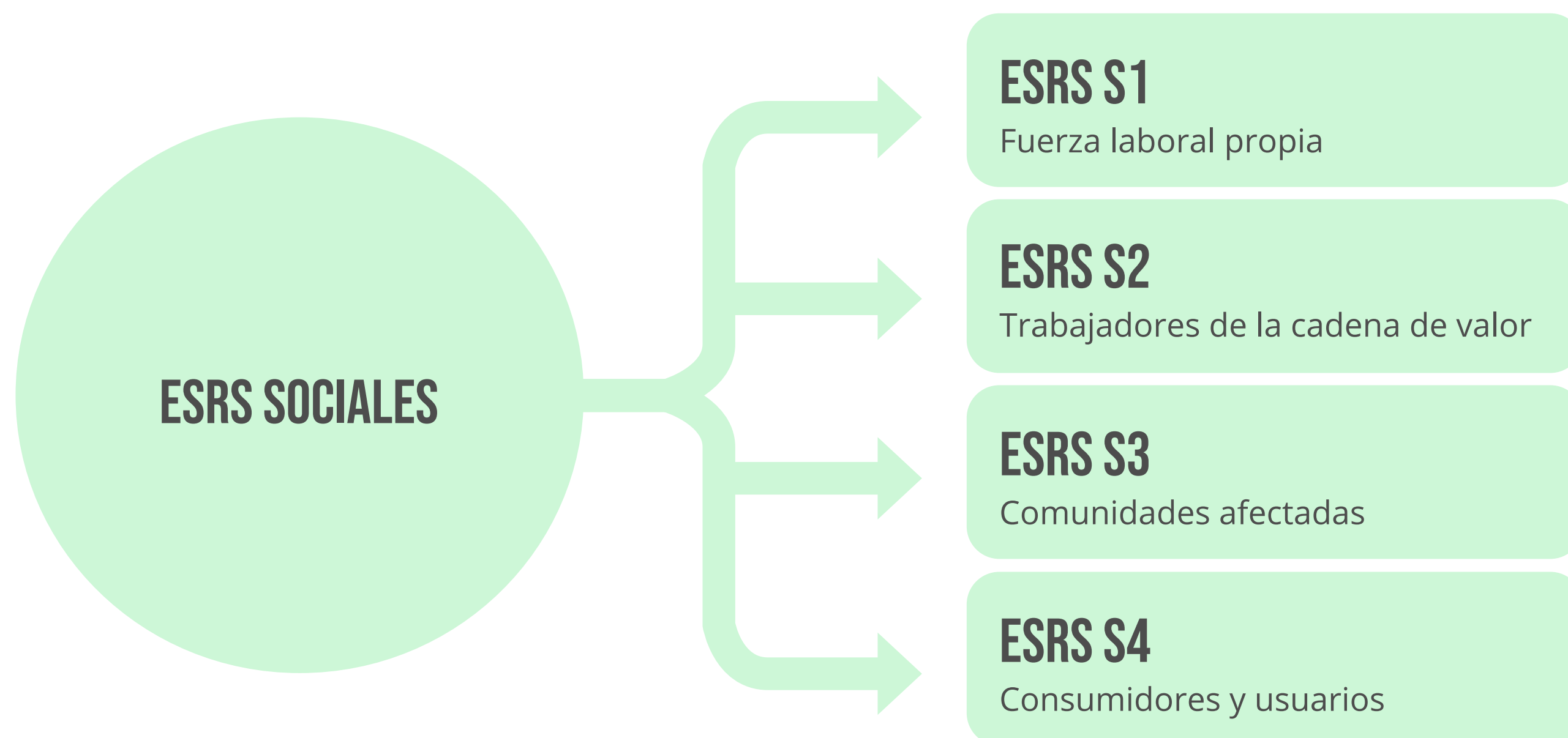


IRRO
IMPACTO + RIESGO + OPORTUNIDAD

MAPA DE LOS 4 ESRS SOCIALES

Esta publicación se centra en analizar los ESRS Sociales, donde se establecen **los principales indicadores que se han de medir y reportar desde el punto de vista social**. Éstos se dividen en 4, tal y como aparece en la imagen siguiente. Y, cada uno de los cuatro tiene subapartados temáticos dentro³.

El principio de materialidad cobra especial relevancia en este modelo, ya que, como se ha dicho, **son de aplicación sólo aquellos estándares que se hayan identificado como impactos materiales** y/o riesgos y oportunidades materiales relacionados con esos impactos, a tenor de lo que establece el ESRS 2 (información general) sobre **el proceso de evaluación de materialidad**.



³ Cabe mencionar que, para las empresas que a fecha de balance no superen la cifra media de 750 empleados:
 - El ESRS S1 relativo a fuerza laboral propia, será voluntario durante el primer año en que les resulte de aplicación la CSRD
 - El ESRS S2 (Trabajadores de la cadena de valor), ESRS S3 (Comunidades afectadas) y ESRS S4 (Consumidores y usuarios) serán voluntarios durante el primer y segundo año en que les sea aplicable la CSRD

LOS ESRS SOCIALES



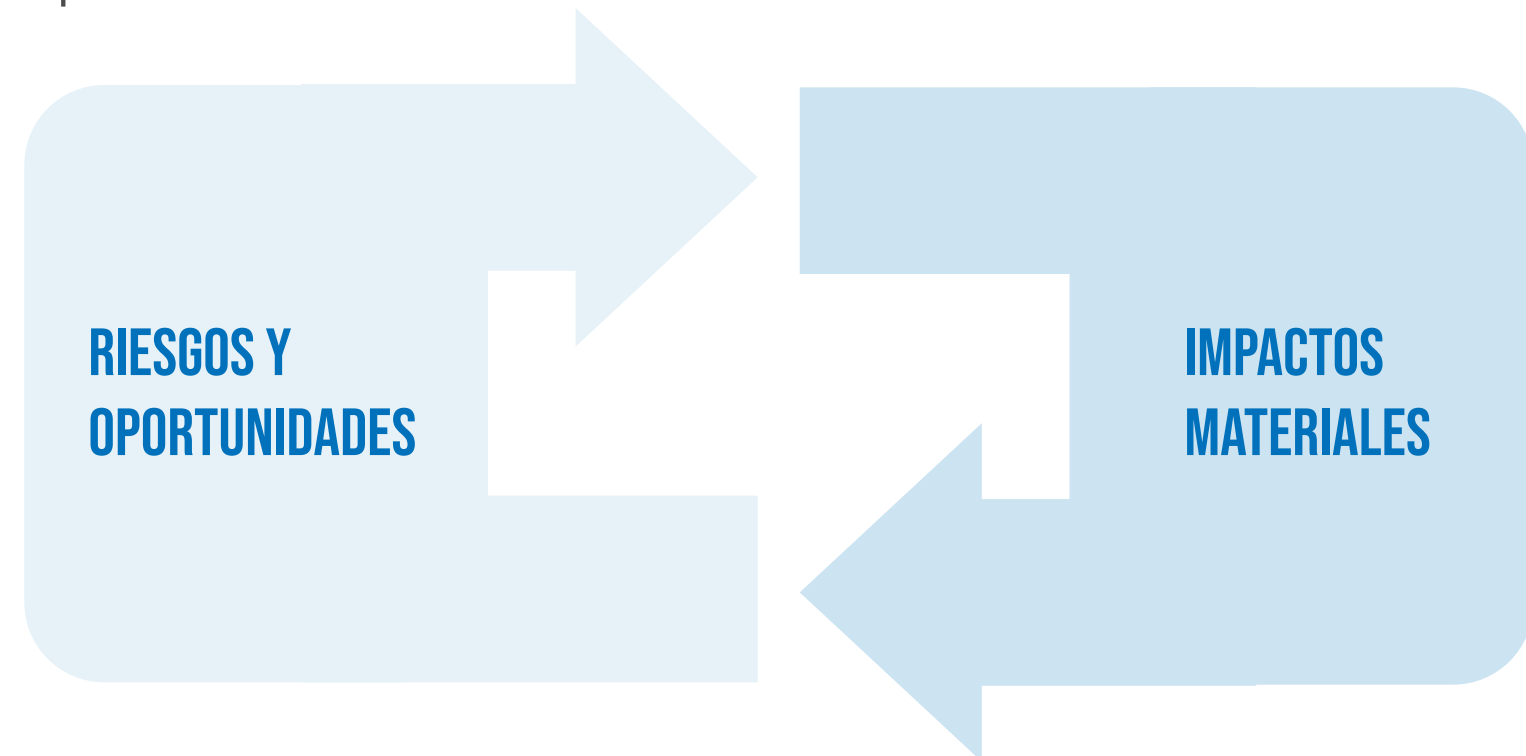
FUERZA LABORAL PROPIA (ESRS S1)

Este primer estándar está enfocado en el impacto de las organizaciones en sus trabajadores. Este impacto puede ser en términos positivos, aportándoles bienestar y calidad de vida, promoviendo el sentimiento de pertenencia, aportando seguridad económica... pero también es posible generar impacto negativo, si no se realiza una gestión adecuada de los distintos elementos (en términos de salud y seguridad, por ejemplo).

El estándar hace hincapié en este aspecto, centrado en identificar cómo responde la empresa en la gestión de estos impactos negativos y en la identificación de riesgos y oportunidades relacionados con la plantilla.

Objetivo:

El ESRS S1 tiene como objetivo dar a conocer información sobre cómo está abordando la organización los impactos materiales sobre la fuerza de trabajo -tanto positivos como negativos y actuales o potenciales-, así como los riesgos y oportunidades identificados.



Requisitos de divulgación:

El estándar solicita información sobre cuestiones relacionadas con:

- Las **condiciones de trabajo**. Aspectos relacionados con salarios adecuados, salud y seguridad, equilibrio entre vida profesional y personal, convenios colectivos...
- **Igualdad de trato y oportunidades**. Abordando temas como la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad, las medidas contra el acoso o la diversidad.
- Y otros **derechos** relacionados con el **trabajo** como son el trabajo forzoso, el trabajo infantil o la privacidad

FUERZA DE TRABAJO

Trabajadores por cuenta ajena

Trabajadores por cuenta propia

En este ámbito, el término fuerza de trabajo (o, en adelante, “trabajadores”), incluye tanto a aquellos trabajadores que lo son **por cuenta ajena** (en adelante, “empleados” o “plantilla”) como los que lo son **por cuenta propia**, es decir, autónomos que prestan sus servicios a la empresa. No incluye trabajadores aguas arriba o aguas abajo de la cadena de suministro, ya que esto está cubierto por el estándar ESRS 2.



Requisitos de divulgación del ESRS S1

S1-1:

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA FUERZA DE TRABAJO

- ✓ Definir las políticas existentes para gestionar la identificación, análisis, gestión y/o remediación de **impactos** materiales en la fuerza de trabajo
- ✓ Así como las políticas que cubren los **riesgos** y **oportunidades** relacionados con la fuerza de trabajo
- ✓ Describir los compromisos con los derechos humanos
- ✓ Indicar como estas políticas están alineadas con **estándares internacionales** como los Principios Rectores de la ONU
- ✓ Describir como se está abordando el **tráfico de personas**, el **trabajo forzado** y el **trabajo infantil**
- ✓ Reportar si cuenta con una política de **prevención de accidentes**
- ✓ Detallar si existen políticas concretas contra la discriminación (acoso, igualdad de oportunidades...)
 - Y como actúan los procesos cuando se identifica un caso de discriminación
- ✓ Detallar como están específicamente cubiertas en las políticas las diferentes formas de **discriminación** (racial, sexual, religión...)
- ✓ Describir si hay políticas de **inclusión** y/o acciones para **grupos en riesgo de vulnerabilidad**
 - Si estas políticas se aplican mediante procedimientos específicos para garantizar que la discriminación se previene, se mitiga y se actúa en consecuencia una vez detectada

S1-2:

PROCESOS PARA INVOLUCRAR A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN LOS IMPACTOS

Describir los procesos para la **participación** de los trabajadores en la gestión de los impactos que puedan afectarles. Concretar:

- ✓ si se hace directamente con la plantilla o a través de representantes
- ✓ quién tiene la responsabilidad de asegurar esta participación
- ✓ cómo se evalúa -si se hace- la eficacia de estos procesos de involucración
- ✓ que medidas existen para conocer las perspectivas de los trabajadores especialmente vulnerables -si las hubiera-

Si no existiesen estos procesos para la participación, se debe reportar que no los hay, así como la fecha en que se espera que se ponga en marcha.

S1-3:

PROCESO DE REPARACIÓN Y CANALES DE DENUNCIA

- ✓ Describir los procesos existentes para gestionar la **reparación** cuando se identifique que se han causado impactos negativos sobre los trabajadores. Describir:
 - los **canales** a disposición de los trabajadores para elevar sus quejas o inquietudes
 - si la empresa dispone o no de un mecanismo de **tramitación** de esas quejas o reclamaciones
 - cómo se hace el **seguimiento** de las cuestiones elevadas y cuál es la **eficacia** de los canales
 - los procesos a través de los cuales la empresa apoya la disponibilidad de dichos canales.
- ✓ Revelar si la empresa evalúa, y como, que los trabajadores **conocen y confían** en estos canales
- ✓ Especificar si existen **políticas de protección** para las personas que los utilizan
- ✓ Si la empresa no cuenta con estos canales, debe reportarlo, así como la fecha en que se espera que se implanten

S1-4:

ADOPCIÓN DE MEDIDAS SOBRE IMPACTOS Y ENFOQUE DE MITIGACIÓN

- ✓ Detallar que acciones y procesos existen para dar respuesta (prevenir, mitigar o remediar) a los **impactos negativos** materiales
- ✓ Concretar que acciones existen para tener un **impacto positivo** sobre la fuerza de trabajo
- ✓ De qué manera se analiza la efectividad y resultados de las acciones y procesos
- ✓ Detallar como se identifica que acción es la necesaria para dar respuesta a los impactos
- ✓ Definir qué acciones existen para mitigar **riesgos** que provengan de los impactos y dependencias sobre los trabajadores y como se evalúa su eficacia
- ✓ Y que acciones existen para la búsqueda de **oportunidades** para la empresa en relación con su fuerza de trabajo
- ✓ Demostrar como todas estas iniciativas no tienen un impacto negativo sobre la fuerza de trabajo
- ✓ Reportar que **recursos** se han destinado a la gestión de los impactos materiales

Sigue en la página siguiente

S1-5

OBJETIVOS CENTRADOS EN LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS MATERIALES, EL AVANCE A IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

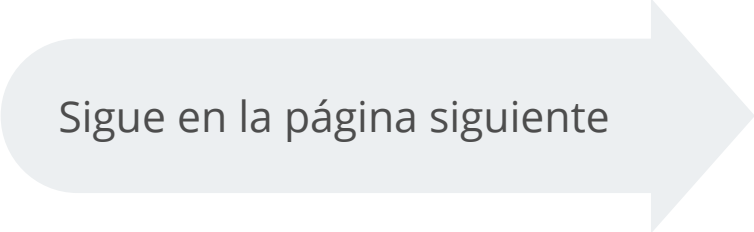
S1-6

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

S1-7

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (AUTÓNOMOS)⁴

Objetivo	Dar a conocer como gestiona la empresa los impactos negativos sobre sus trabajadores, y como aborda los riesgos y oportunidades materiales relacionados con los mismos	Describir las características clave de la plantilla de la organización	Dar a conocer las características fundamentales de la relación de la empresa con los trabajadores que lo son por cuenta propia
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre los objetivos relacionados con: la reducción de impactos sobre su plantilla; el avance a impactos positivos y/o la gestión de riesgos y oportunidades materiales relacionados con sus empleados • Incluir una descripción de los procesos de fijación y seguimiento de objetivos, incluyendo una descripción de cómo ha sido la forma de participación de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • N.º total de empleados, -por sexo y país- para los países en los que la empresa tenga 50 o más empleados • N.º de empleados permanentes y temporales -por sexo y región- • Bajas en el periodo y tasa de rotación • Descripción de las metodologías empleadas para la recogida de datos (e información adicional para entender los datos si fuese necesaria) • <i>[Opcional]</i> Puede incluirse el nº de empleados a tiempo total y parcial -por sexo y país- 	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de trabajadores que lo son por cuenta propia o autónomos • Descripción de las metodologías empleadas para la recogida de datos (e información adicional para entender los datos si fuese necesaria) <p>Cuando no se disponga de datos, se hará una estimación.</p>

Sigue en la página siguiente 

⁴ En relación con los apartados S1-8, S1-11, S1-12, S1-13 y S1-14 → Las empresas podrán omitir algunos de los indicadores que se recogen bajo estos apartados durante el primer año en que empiecen a reportar bajo la CSRD. Para más información, ver el Anexo C, del Anexo I, del siguiente [Acto Delegado de la Comisión Europea](#).

S1-8

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

S1-9

DIVERSIDAD

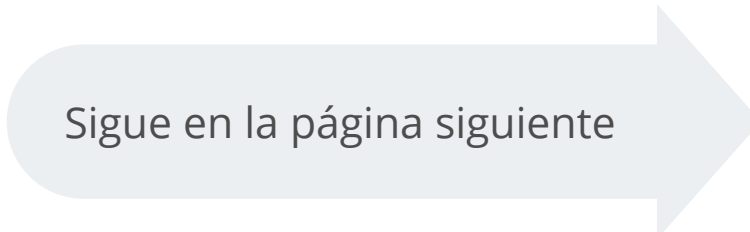
S1-10

SALARIOS ADECUADOS

S1-11

PROTECCIÓN SOCIAL

<p>Objetivo</p>	<p>Dar información sobre en qué medida las condiciones de trabajo de los empleados vienen determinadas/influidas por acuerdos de negociación colectiva</p>	<p>Dar a conocer la distribución por género en la alta dirección y por edad en el total de empleados</p>	<p>Dar a conocer si los empleados reciben un salario adecuado en línea con los marcos aplicables</p>	<p>Dar a conocer si los empleados están cubiertos por un sistema de protección social de la empresa contra la pérdida de ingresos por causa de acontecimientos relevantes</p>
<p>Indicadores</p>	<p>Negociación colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % total de empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva • En el espacio económico europeo (EEE) → si hay 1 o más acuerdos y el % de empleados cubiertos por cada uno -para cada país en el que tenga un empleo significativo, es decir, un mínimo de 50 empleados por plantilla que representen al menos el 10% del número total de empleados- • Fuera del EEE → el % de empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva -por región- • <i>[Opcional]</i> Tanto para empleados como trabajadores por cuenta propia no cubiertos... Puede incluirse una descripción sobre si la empresa determina sus condiciones de trabajo en base a los acuerdos colectivos de otro tipo de empleados o de otras empresas <p>Diálogo social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de empleados cubiertos por representantes de trabajadores por cada país dentro de EEE en que la organización tenga empleo significativo • la existencia de cualquier acuerdo con los trabajadores para la representación por un comité de empresa europeo 	<ul style="list-style-type: none"> • % de hombres y mujeres en la alta dirección • Distribución de empleados por grupos de edad: -30, 30-50, +50 	<p>Reportar si todos los empleados tienen un salario adecuado o no en línea con los marcos aplicables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si lo tienen → No hace falta informar sobre nada más • Si no → se debe informar sobre: 1) que países son 2) % de empleados que ganan por debajo del valor dispuesto en los marcos aplicables <p><i>[Opcional]</i> Se puede reportar esta información en relación también a los trabajadores por cuenta propia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar si los empleados están cubiertos por sistemas de protección social contra la pérdida de ingresos por cualquiera de las causas establecidas: (enfermedad, desempleo, accidente causante de invalidez, baja por maternidad y jubilación) • En caso de que haya empleados no cubiertos... Incluir: <ul style="list-style-type: none"> • los países en los que los trabajadores no gozan de protección social • qué tipo de empleados son los que no tienen protección social en cada uno de los países y por cada una de las causas de fuerza mayor descritas <p><i>[Opcional]</i> Se puede reportar también esta información en relación con los trabajadores por cuenta propia</p>

Sigue en la página siguiente 

S1-12

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

S1-13

DESARROLLO DE HABILIDADES Y FORMACIÓN

S1-14

SALUD Y SEGURIDAD

S1-15

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL - PROFESIONAL

S1-16

REMUNERACIÓN

S1-17

INCIDENTES, QUEJAS E IMPACTOS SEVEROS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

<p>Objetivo</p>	<p>Dar a conocer en qué medida están integradas en la organización las personas con discapacidad</p>	<p>Dar a conocer las actividades de formación y desarrollo de competencias que se han ofrecido a los empleados</p>	<p>Dar a conocer la cobertura, calidad y rendimiento del sistema de gestión de salud y seguridad establecido para prevenir lesiones relacionadas con el trabajo.</p>	<p>Dar a conocer en qué medida los empleados tienen derecho y hacen uso de los permisos por motivos familiares</p>	<p>Dar a conocer si existe brecha salarial por género, así como proporcionar información sobre el nivel de desigualdad salarial dentro de la empresa</p>	<p>Dar a conocer información sobre quejas, incidentes y reclamaciones relacionadas con cuestiones sociales y de derechos humanos</p>
<p>Indicadores</p>	<p>% de personas con discapacidad sobre el total de trabajadores</p> <p><i>[Opcional]</i> Se puede desgranar la información por sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de empleados que han participado en revisiones periódicas de su rendimiento y desarrollo profesional -por género- Media de horas de formación por empleado -por género- <p><i>[Opcional]</i> Esta información también se puede desgranar por categoría de empleado</p> <p><i>[Opcional]</i> Se puede reportar también esta información en relación con los trabajadores por cuenta propia</p>	<ul style="list-style-type: none"> % de trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad de la empresa N.º y tasa de accidentes laborales N.º muertes por lesiones y enfermedades laborales. Tanto de empleados como de otro tipo de trabajadores que trabajen en las instalaciones de la empresa. N.º de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo N.º de días perdidos por estas lesiones o enfermedades 	<ul style="list-style-type: none"> % de empleados con derecho a excedencias/permisos por motivos familiares. Si todos los empleados tienen derecho a ellos, basta con revelarlo. % de empleados que hacen uso de estos permisos por motivos familiares -desglosado por sexo- 	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial por género <ul style="list-style-type: none"> <i>[Opcional]</i> Esta información se puede desgranar además por categoría de empleado, país y/o tipo de salario Ratio de diferencia entre el mayor salario anual de la organización y la media del resto <ul style="list-style-type: none"> <i>[Opcional]</i> Se podrá comunicar esta cifra ajustada a las diferencias de poder adquisitivo entre países <p>Se aportará información adicional para entender cómo se han obtenido los datos si fuese necesario</p>	<ul style="list-style-type: none"> N.º total de incidencias identificadas como discriminación o impactos severos sobre los derechos humanos (trabajo forzoso, tráfico de personas, trabajo infantil...) incluyendo una identificación de cuantos de estos casos han supuesto un incumplimiento a los Principios Rectores, la Declaración de la OIT de derechos en el trabajo o las Líneas directrices de la OCDE N.º de incidentes de discriminación -incluyendo el acoso- (por motivo de género, raza, edad, orientación sexual...) N.º de quejas recibidas a través de los canales existentes y disponibles para los trabajadores Importe total de sanciones e indemnizaciones por daños y perjuicios como resultado de violaciones de los derechos humanos; y una conciliación de los mismos con el importe más relevante presentado en los estados financieros

¿Cómo pueden las empresas empezar a prepararse para reportar esta información sobre sus trabajadores?

1: Sentar las bases

La base sobre la que se asienta una buena preparación para reportar en base a los nuevos estándares es lograr un buen entendimiento de los mismos. Dedicarle tiempo a comprender como funcionan e ir haciendo seguimiento de los documentos explicativos que van publicando organizaciones de referencia es clave para lograr un mayor entendimiento. Ejemplo de ello son:

- ✓ el presente informe
- ✓ la [compilación de preguntas y respuestas](#) que publicó la Comisión Europea cuando se publicó la versión final de los estándares
- ✓ o la guía que está preparando EFRAG para ayudar a las empresas a abordar el análisis de doble materialidad; por ahora en [versión de borrador](#).

2: Organizar la información

Una vez se ha realizado un primer acercamiento al contenido de los ESRS, sería conveniente -especialmente en este primer estándar por el gran número de indicadores que recoge-

construir un cuadro actualizado que contenga todos los puntos a los que la organización va a tener que dar respuesta.

Esto es, hacer una labor de identificación sobre que indicadores de los que se piden se están reportando ya y cuales va a haber que empezar a recoger y publicar. Ya que, aunque el nivel de información que se solicita es muy detallado, hay muchos indicadores que las empresas ya vienen reportando desde hace años o que incluso vienen exigidos por normas españolas

3: Formalizar compromisos

Formalizar el compromiso de la organización a través de **políticas** concretas puede ayudar a las compañías a dar respuesta a estos estándares y a organizar sus objetivos y acciones en los distintos ámbitos. Algunos ejemplos son: política de gestión de personas, de salud y bienestar, de diversidad e inclusión, de gestión del conocimiento y formación, de selección y contratación, de innovación o de seguridad.

4: Anticiparse a lo exigible

Anticiparse a la regulación es esencial para poder responder mejor a las nuevas exigencias. Un ejemplo de ello puede ser llevar a cabo un análisis detallado de la nueva regulación en materia de **transparencia retributiva**. En mayo de



2023 entró en vigor una nueva directiva de transparencia retributiva cuyo contenido va a llevar a muchas empresas a realizar cambios en sus modelos retributivos y en la valoración de sus puestos de trabajo. Este análisis, realizado de manera anticipada, va a permitir a las organizaciones, no solo estar preparadas para la entrada en vigor de una norma que sin duda trae consigo importantes novedades (y que deberá trasponerse a España como tarde el 7 de junio de 2026), sino que también va a facilitar la respuesta ante algunas de las nuevas demandas de información no financiera.

TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR (ESRS S2)

En los últimos años ha surgido **una creciente preocupación y compromiso con respecto a la cadena de valor de las empresas**. Los derechos humanos prevalecen en las agendas empresariales y el foco en las cadenas de suministro mundiales.

Los consumidores, inversores y socios comerciales exigen que las empresas hagan más para minimizar los daños y maximizar el impacto social positivo, y el panorama normativo acompaña esta tendencia. Europa avanza en el desarrollo de la futura *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD o CS3D por sus siglas), así como la [Propuesta de Reglamento por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso](#).

El ESRS S2 pone el foco de la medición y el reporte en la fuerza de trabajo en toda la cadena de suministro mundial con el fin de que las empresas pongan todos los medios para evitar y no producir daños negativos en su cadena y a las personas que forman parte de ella.

OBJETIVO DEL ESTÁNDAR

Comprender los **impactos materiales (positivos y negativos, reales y potenciales)** sobre los trabajadores de la cadena de valor **causados o contribuidos** por la empresa, y los vinculados a las propias operaciones

REQUISITOS DE DIVULGACIÓN DEL ESRS S2

- ESRS S2-1 Políticas
- ESRS S2-2 Procesos para involucrar a los trabajadores de la cadena
- ESRS S2-3 Procesos de remediación y canales de comunicación
- ESRS S2-4 Actuar sobre los impactos y medidas de mitigación
- ESRS S2-5 Objetivos y métricas de gestión



Requisitos de divulgación del ESRS S2

A continuación, detallamos todos los puntos que deben ser reportados en base al ESRS S2. Es importante mencionar que, **si la empresa no puede revelar la información requerida porque no ha adoptado los procesos, políticas, mecanismos y medición, deberá revelar que este es el caso.** Asimismo, podrá revelar el plazo en el que pretende implantar dichas acciones.

S2-1:

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

- ✓ Describir las **políticas** que abordan la gestión de los IRO relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y señalar si están en consonancia con las **normas internacionales de Empresas y DDHH**
- ✓ Especificar si dichas políticas cubren **a grupos específicos o a todos los trabajadores de la cadena de valor**, e indicar si abordan explícitamente **la trata de seres humanos, el trabajo forzoso y el trabajo infantil**
- ✓ Indicar si se dispone de un código de **conducta para proveedores**
- ✓ **Publicar los compromisos en materia de DDHH**
- ✓ Reportar **denuncias de violaciones de los PRNU y las Líneas Directrices de la OCDE**

S2-2:

PROCESOS PARA COLABORAR CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

- ✓ Describir el **compromiso y los procesos generales para involucrar a los trabajadores de la cadena de valor** y sus representantes acerca de los impactos
- ✓ Explicar si existe una **colaboración directa** con los trabajadores, representantes legítimos o portavoces creíbles y detalles del tipo de colaboración y frecuencia
- ✓ Revelar los **Acuerdos Marco Globales** o los acuerdos que la empresa tenga con organizaciones sindicales internacionales
- ✓ Cuando proceda, la empresa revelará las medidas que adopta para conocer las perspectivas de los **trabajadores que puedan ser especialmente vulnerables** (por ejemplo, mujeres, migrantes, trabajadores con discapacidad).
- ✓ **Evaluar la eficacia del compromiso y acuerdos llevados a cabo**

S2-3:

PROCESOS DE REMEDIACIÓN Y CANALES DE DENUNCIAS

- ✓ Reportar el enfoque y los procesos que tiene en marcha para **la reparación de los impactos negativos que haya causado o contribuido a causar**
- ✓ Describir los **canales específicos disponibles** para que los trabajadores de la cadena puedan plantear sus preocupaciones y hacer que estas se aborden
- ✓ Indicar los **procesos que la empresa lleva a cabo para la correcta aplicación de estos canales de comunicación y denuncia**
- ✓ Revelar cómo realiza el **seguimiento y la supervisión de las cuestiones planteadas y abordadas**, y cómo garantiza la eficacia de los canales
- ✓ Analizar y publicar si **evalúa, y cómo, el conocimiento y confianza de los trabajadores** en las estructuras y procesos llevados a cabo para plantear preocupaciones o necesidades.

S2-4:

ADOPCIÓN DE MEDIDAS SOBRE IMPACTOS Y ENFOQUE DE MITIGACIÓN

- ✓ Informar de los **procesos, iniciativas o compromisos que lleva a cabo la empresa para prevenir, mitigar y remediar** los impactos materiales negativos sobre los trabajadores de la cadena de valor, y/o de iniciativas que **generan impactos materiales positivos** para los mismos
- ✓ Proporcionar una comprensión de las **acciones previstas o en curso para prevenir, mitigar o remediar los impactos materiales reales o potenciales**
- ✓ Informar de cómo realiza el **seguimiento y evaluación de la eficacia** de estas acciones, programas y procesos
- ✓ Garantizar que los procesos para proporcionar o permitir la reparación en caso de impactos negativos materiales estén **disponibles y sean eficaces en su aplicación y resultados.**
- ✓ Revelar si lleva a cabo medidas para que sus **prácticas directas no causen o contribuyan a causar impactos negativos materiales en los trabajadores de la cadena de valor**
- ✓ Revelar si se han **causado problemas o incidentes** en la cadena de valor *upstream* y *downstream*.
- ✓ Describir los **planes de acción y recursos para gestionar, así como las acciones para medir su eficacia.**

OBJETIVOS

- ✓ Divulgar **metas con plazos y orientación a resultados:**
 - reducción impactos negativos
 - promover impactos positivos,
 - gestionar los riesgos y oportunidades materiales relacionados con los trabajadores de la cadena de valor
- ✓ Informar sobre el **proceso de fijación de los objetivos**, incluyendo si la empresa se ha comprometido directamente con los trabajadores de la cadena de valor, sus representantes legítimos o con representantes creíbles que conozcan su situación, y de qué manera lo ha hecho

¿Qué pueden hacer las empresas para mejorar su debida diligencia en la cadena de valor y estar mejor preparados para el reporte?

IDENTIFICACIÓN Y GOBERNANZA

- Compromiso Público de las Empresas (alto nivel)
- Políticas de Sostenibilidad, DDHH y ambientales
- Equipo/Área de Cumplimiento Social, Ambiental y de Gobernanza
- Deber de los Consejos de Administración en materia de DDHH, clima o naturaleza
- Procedimiento de Diligencia Debida + Plan de Acción de Prevención
- Ejercicio de trazabilidad de la cadena de suministro
- Elaboración de un mapa de riesgo global y autoevaluación de la cadena
- Iniciativas de Economía Circular en sus productos

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

- Medidas de sensibilización y formación a todos los proveedores
- Formación/sensibilización a equipos de compras/*sourcing*
- Política de compras responsable y sistema de aprobación de proveedores (con criterios ESG)
- Cláusulas ESG en contratos con proveedores
- Auditorías sociales y ambientales (propias y de terceros)
- Auditorías de seguimiento (*Follow-up audits*)
- Auditorías de trazabilidad de productos (desde Tier 4 hasta Tier 1)
- Gestión sostenible de los recursos naturales
- Colaboración/alianzas con las partes interesadas: sindicatos, organizaciones, empresas (Acuerdos marco globales)
- Mecanismos de quejas/reclamación y/o procedimientos de denuncia seguros y eficaces

MINIMIZAR Y/O CESAR + REMEDIACIÓN Y REPARACIÓN

- Poner en marcha los mecanismos de reparación previstos
- Suspender temporalmente las relaciones comerciales con el socio en cuestión mientras se aplican las medidas de prevención y minimización
- Poner fin a la relación comercial con respecto a las actividades en cuestión si los efectos adversos potenciales son graves
- Desarrollar y aplicar un plan de acción correctiva, con plazos de actuación razonables y claramente definidos e indicadores cualitativos y cuantitativos para medir las mejoras
- Neutralizar el efecto adverso o minimizar su alcance, por ejemplo, mediante el pago de una indemnización por daños y perjuicios a las personas afectadas y de una compensación financiera a las comunidades afectadas (entre otras medidas)

MONITOREAR Y EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN Y LOS RESULTADOS

- Establecimiento de indicadores de transformación e impacto social
- Contar con herramientas de control interno
- Establecer mecanismos de control a proveedores directos y más allá de la cadena
- Cuadro de mando ESG para consejeros
- Supervisión de la implementación y de la efectividad de las medidas
- Actualización continua

RENDICIÓN DE CUENTAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y COMUNICAR

- Reconocimiento público de los impactos negativos y los derechos afectados
- Información no financiera: CSRD+ ESRS. Futuros Estándares globales
- Mantener informados a los *stakeholders*
- Marco de presentación de informes sobre los PRNU
- Información accesible y clara
- Alianzas para la colaboración

COLECTIVOS AFECTADOS (ESRS S3)

Independientemente del sector o la naturaleza, las compañías producen unos efectos sociales, económicos y medioambientales en la sociedad, sus individuos y el entorno en el cual operan, se trata del impacto social, **la huella que su actividad deja en la comunidad.**

Por comunidad afectada se entiende a las **personas o grupos que viven o trabajan en una zona que se ha visto o puede verse afectada por las operaciones directas de una empresa o a través de su cadena de valor.**

Foco en las comunidades indígenas

Las compañías pueden tener un impacto significativo en las comunidades indígenas, y este impacto puede ser tanto positivo como negativo.

Se entiende por pueblos indígenas a los pueblos tribales cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros grupos de la comunidad nacional, y cuyo estatus está regulado total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales.

Las organizaciones pueden afectar, positiva o negativamente, a estos pueblos a través de aspectos como los derechos territoriales, identidad cultural, recursos naturales, relaciones laborales, participación y consulta en proyectos, y desarrollo económico y fomento de oportunidades.

Las incidencias sobre los colectivos pueden deberse a **cuestiones medioambientales**, que la empresa también deberá divulgar en los ESRS E1 a E5 (cambio climático y uso de tierras, gestión de residuos, contaminación, recursos hídrico o afectación a ecosistemas terrestres y/o marinos). Para más información sobre los ESRS relacionados con naturaleza y biodiversidad, consultar la nota técnica de la iniciativa [Nature Business Ambition](#) de Forética.

A continuación, detallamos todos los puntos que deben ser reportados en base al ESRS S3. Como en el punto anterior, **si la empresa no puede revelar la información requerida porque no ha adoptado los procesos, políticas, mecanismos y medición, deberá revelar que este es el caso.** Asimismo, podrá revelar el plazo en el que pretende implantar dichas acciones.

OBJETIVO

Comprender los **impactos materiales en las colectivos afectados causados o contribuidos** por la empresa, así como, los que están directamente **vinculados** a las propias operaciones, productos o servicios de la empresa

REQUISITOS DE DIVULGACIÓN DEL ESRS S3

ESRS S3-1 Políticas

ESRS S3-2 Procesos para involucrar a las comunidades

ESRS S3-3 Procesos de remediación y canales de comunicación

ESRS S3-4 Actuar sobre los impactos y medidas de mitigación

ESRS S3-5 Objetivos y métricas de gestión

Requisitos de divulgación del ESRS S3

S3-1:

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LAS COMUNIDADES AFECTADAS

- ✓ Describir las políticas que abordan la gestión de sus **impactos, riesgos y oportunidades (IRO) sobre colectivos afectados**
- ✓ **Informar de compromisos en materia de Políticas de DDHH**
- ✓ Especificar si dichas políticas cubren a **grupos específicos o a todas las comunidades afectadas**, en concreto, revelar si existe alguna **disposición específica sobre impactos a pueblos indígenas**
- ✓ Reportar **incumplimientos de los PRNU y las Líneas Directrices de la OCDE**

S3-2:

PROCESOS PARA INVOLUCRAR A LAS COMUNIDADES AFECTADAS

- ✓ Informar de los **procesos, iniciativas o compromisos de debida diligencia que lleva a cabo la empresa para prevenir, mitigar y remediar** los impactos materiales negativos sobre las comunidades, y/o de iniciativas que **generan impactos materiales positivos**
- ✓ Detallar si se ponen las medidas necesarias para conocer **las perspectivas de las comunidades afectadas y si estas influyen en las decisiones o actividades** encaminadas a gestionar los impactos materiales y de qué manera, **especialmente de grupos específicos** como mujeres y niñas.
- ✓ Cuando las comunidades afectadas sean pueblos indígenas, la empresa también revelará **cómo tiene en cuenta y garantiza el respeto de sus derechos particulares**

S3-3:

PROCESOS DE REMEDIACIÓN Y CANALES DE DENUNCIAS

- ✓ Reportar el enfoque y los procesos que tiene en marcha para **la reparación de los impactos negativos que haya causado, o contribuido a causar, a comunidades**
- ✓ Describir los **canales específicos disponibles** para que las comunidades afectadas puedan plantear sus preocupaciones y necesidades
- ✓ Indicar los **procesos que la empresa lleva a cabo para la correcta aplicación de estos canales de comunicación y denuncia** en la cadena
- ✓ Revelar cómo realiza el **seguimiento y la supervisión de las cuestiones planteadas y abordadas**, y cómo garantiza la eficacia de los canales
- ✓ Informar si, y cómo, se evalúa que las comunidades afectadas **conocen y confían en los procesos** como medio para plantear sus preocupaciones o necesidades y si **dispone de políticas relativas a la protección de las personas que las utilizan contra las represalias**.

S3-4:

ADOPCIÓN DE MEDIDAS SOBRE IMPACTOS Y ENFOQUE DE MITIGACIÓN

- ✓ **Describir el enfoque y las medidas previstas o en curso para prevenir, mitigar o remediar** los impactos negativos y las que se hayan llevado a cabo para lograr impactos positivos
- ✓ **Identificar las acciones necesarias** para responder a impactos materiales negativos reales o potenciales
- ✓ Informar de cómo la empresa realiza el **seguimiento y evalúa la eficacia** de estas acciones en la consecución de los resultados previstos para las comunidades afectada
- ✓ Garantizar que los procesos para **reparar en caso de impactos negativos materiales estén disponibles y sean eficaces en su aplicación y resultados**
- ✓ Revelar si, y cómo, **garantiza que sus propias prácticas no causan o contribuyen a causar impactos negativos materiales en las comunidades afectadas**
- ✓ Informar si se han **notificado problemas graves de derechos humanos e incidentes relacionados con las comunidades afectadas y, en su caso, divulgarlos**.
- ✓ **Informar de los recursos asignados a la gestión** de los impactos con información específica y detallada

OBJETIVOS

- ✓ Divulgar **metas y objetivos con plazos y orientación a resultados**:
 - reducción impactos negativos
 - promover impactos positivos,
 - gestionar los riesgos y oportunidades materiales relacionados con colectivos afectados
- ✓ Informar sobre el **proceso de fijación de los objetivos**, incluyendo si la empresa se ha comprometido directamente con los trabajadores de la cadena de valor, sus representantes legítimos o con representantes creíbles que conozcan su situación, y de qué manera lo ha hecho

¿Cómo puede una empresa trabajar con los colectivos afectados?

1: Tierra y recursos naturales:

- Mapeo e identificación de los territorios o recursos que habitualmente poseen, ocupan o utilizan
- Reconocer y respetar los derechos de las comunidades en el uso de tierras y recursos
- Trabajar conjuntamente para una correcta gestión de los residuos
- Desarrollar de forma conjunta políticas de protección de los recursos (terrestres y marinos)
- Favorecer prácticas de economía circular y comercio local
- Trabajar por una transición verde pero también inclusiva y justa para los colectivos afectados

2: Comunidades y pueblos indígenas:

- Crear un compromiso de respeto a los derechos de los pueblos indígenas
- Análisis previo del país y de los emplazamientos donde se van a llevar a cabo las actividades
- Aplicar el derecho a la consulta previa
- Adoptar una Política de relaciones con las comunidades indígenas

- Llevar un proceso de debida diligencia bajo el marco “proteger, respetar y remediar” de los Principios Rectores de Naciones Unidas de Empresas y DDHH
- Adhesión a iniciativas internacionales de protección a las comunidades indígenas:
 - Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales
 - Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de Naciones Unidas
 - Consejo Internacional de Minería y Metales
 - Los principios del Ecuador
 - Forest Stewardship Council

3: Trabajo conjunto y alianzas:

- Identificación y caracterización de los grupos de interés, así como de los potenciales impactos sociales, culturales y ambientales
- Mesas de trabajo y reuniones con diferentes pueblos indígenas y colectivos afectados
- Forjar alianzas con el Gobierno, administraciones locales y/u ONG locales

4: Comunicación, diálogo continuo y transparencia:

- Participación de las poblaciones indígenas en el diseño y construcción de proyectos
- Procedimiento de consulta (libre, previa e informada) y consentimiento
- Participación y monitoreo por parte de las comunidades: identificar a los actores clave de dialogo con las comunidades.
- Gestión de quejas
- Medir el desempeño: información sobre lo realmente ocurrido
- Transparencia y rendición de cuentas: comunicación a las partes interesadas



CONSUMIDORES Y USUARIOS (ESRS S4)

El cuarto estándar social se centra en **las personas como usuarios, clientes y consumidores finales de productos y servicios** con la finalidad de protegerles ante posibles riesgos para su salud y seguridad, apostar por un impacto positivo en ellos, y asegurar la realización efectiva de sus derechos. **Los consumidores y/o usuarios finales son un grupo clave de partes interesadas afectadas.**

Entre estos derechos se encuentran aquellos vinculados a la salud, alimentación, vivienda y educación. Los clientes y consumidores están cada vez más sensibilizados, mejor informados y son más exigentes respecto a los impactos sociales de la actividad empresarial.

A continuación, detallamos todos los puntos que deben ser reportados en base al ESRS S4. Siguiendo la lógica de los anteriores puntos, **si la empresa no puede revelar la información requerida porque no ha adoptado los mecanismos, deberá revelar que este es el caso.** Asimismo, podrá revelar el plazo en el que pretende implantar dichas acciones.

OBJETIVO

Comprender los **impactos materiales en los consumidores y/o usuarios finales causados o contribuidos** por la empresa, así como los impactos materiales que están directamente **vinculados a las propias operaciones, productos o servicios**

La empresa deberá revelar cómo **los intereses, opiniones, derechos y expectativas** de los consumidores y/o usuarios finales (reales o potenciales) materialmente afectados se tienen en cuenta en la estrategia y modelo de negocio.

REQUISITOS DE DIVULGACIÓN DEL ESRS S4

ESRS S4-1 Políticas

ESRS S4-2 Procesos para involucrar a consumidores y usuarios finales

ESRS S4-3 Procesos de remediación y canales de comunicación

ESRS S4-4 Actuar sobre los impactos y enfoque de mitigación

ESRS S4-5 Objetivos y métricas de gestión



Requisitos de divulgación del ESRS S4

S4-1:

POLÍTICAS RELACIONADAS CON CONSUMIDORES Y USUARIOS

- ✓ Describir las políticas que abordan la gestión de sus **impactos, riesgos y oportunidades de este tipo de partes interesadas**
- ✓ Especificar si dichas políticas cubren a **grupos específicos de consumidores y/o usuarios (o a todos o a finales) y si están en consonancia con las normas internacionales**
- ✓ **Publicar los compromisos en materia de DDHH que sean relevantes para consumidores y usuarios, así como el enfoque de DDHH y medidas de reparación**
- ✓ Reportar **denuncias de infracciones en la cadena de valor descendente sobre los PRNU y las Líneas Directrices de la OCDE**

OBJETIVOS

- ✓ Divulgar **objetivos con plazos y orientación a resultados:**
 - reducción impactos negativos
 - promover impactos positivos,
 - gestionar los riesgos y oportunidades materiales relacionados con los trabajadores de la cadena de valor
- ✓ Informar sobre el **proceso de fijación de los objetivos**, incluyendo si la empresa se ha comprometido directamente con los trabajadores de la cadena de valor, sus representantes legítimos o con representantes creíbles que conozcan su situación, y de qué manera lo ha hecho

S4-2:

PROCESOS PARA INVOLUCRAR A LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS

- ✓ Divulgar los **procesos generales de colaboración con** los consumidores y usuarios finales y sus representantes sobre los impactos materiales, reales y potenciales que les afecten.
- ✓ Detallar si se ponen las medidas necesarias para conocer **las perspectivas de los consumidores y usuarios y si estas influyen en las decisiones o actividades** encaminadas a gestionar los impactos materiales.
- ✓ Informar de las medidas que la empresa adopta para conocer la **opinión de públicos especialmente vulnerables a los impactos y/o marginados** (por ejemplo, personas con discapacidad, niños, etc.).

S4-3:

PROCESOS DE REMEDIACIÓN Y CANALES DE DENUNCIAS

- ✓ Describir el enfoque y los procesos que tiene en marcha para **cooperar y proveer reparación de los impactos negativos que haya causado, o contribuido a causar a estas partes interesadas**
- ✓ Describir los **canales específicos disponibles** para que los consumidores/usuarios puedan plantear sus preocupaciones y necesidades
- ✓ Indicar los **procesos a través de los cuales la empresa apoya o exige la disponibilidad de estos canales por sus relaciones de negocio**
- ✓ Revelar cómo realiza el **seguimiento y la supervisión de las cuestiones planteadas y abordadas**, y cómo garantiza la eficacia de los canales
- ✓ Informar si, y cómo, se evalúan que los consumidores **conocen y confían en los procesos** como medio para plantear sus preocupaciones o necesidades y si **dispone de políticas relativas a la protección de las personas que las utilizan contra las represalias.**

S4-4:

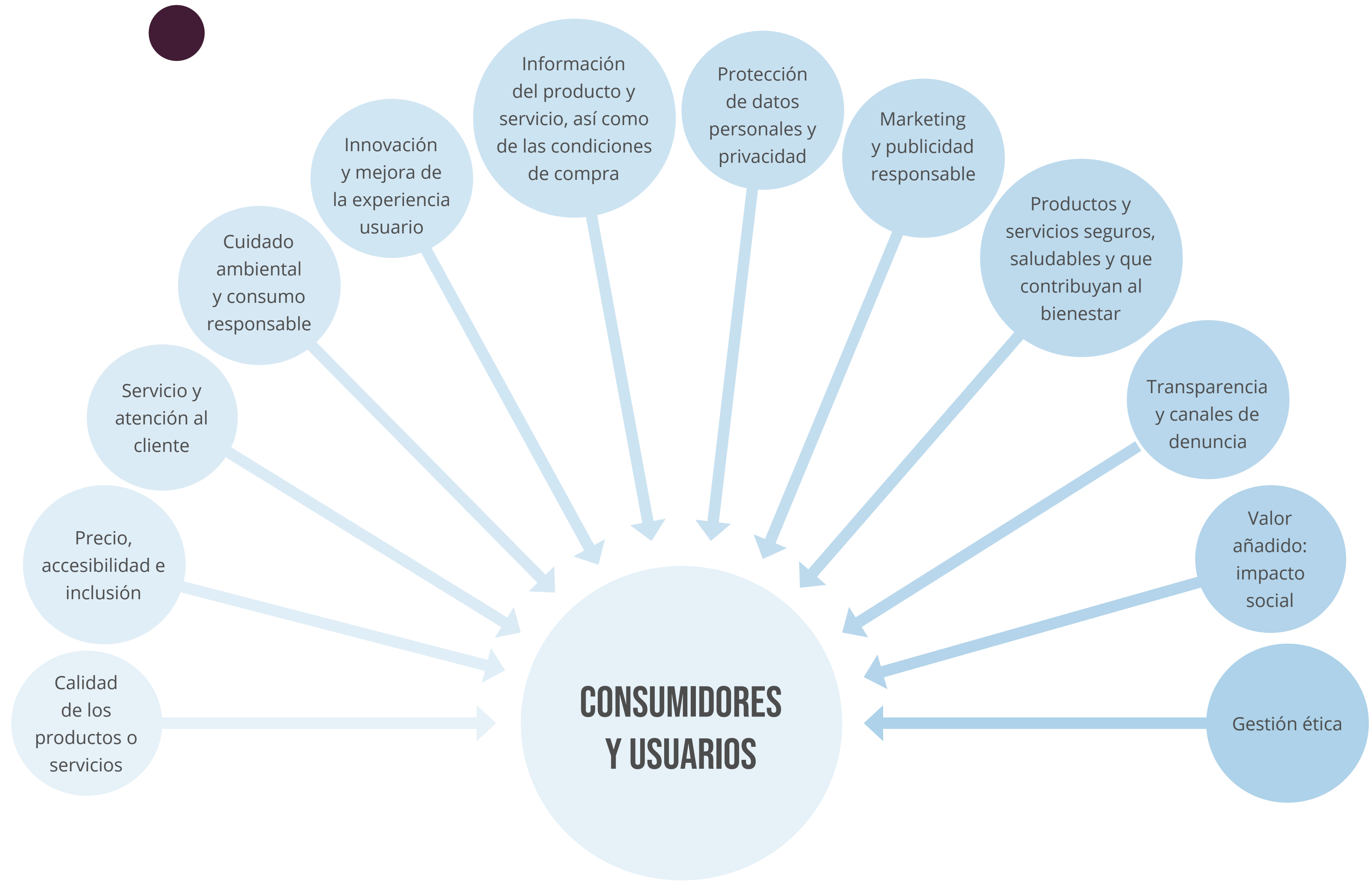
ADOPCIÓN DE MEDIDAS SOBRE IMPACTOS Y ENFOQUE DE MITIGACIÓN

- ✓ **Describir el enfoque y las medidas previstas o en curso para prevenir, mitigar o remediar** los impactos negativos y las que se hayan llevado a cabo para **lograr impactos positivos**
- ✓ Revelar el **enfoque, acciones y medidas adoptadas en relación con impactos materiales negativos**, incluidas las medidas en materia de diseño, comercialización o venta de productos, así como si será necesaria una actuación más amplia del sector o en colaboración con otras partes pertinentes
- ✓ Informar de cómo la empresa realiza el **seguimiento y evalúa la eficacia** de estas acciones, en la consecución de los resultados previstos
- ✓ Garantizar que los procesos de **reparación en caso de impactos negativos materiales estén disponibles y sean eficaces en su aplicación y resultados**
- ✓ Informar si se han **notificado problemas graves de DDHH e incidentes relacionados con consumidores y/o usuarios**
- ✓ Facilitar una descripción resumida de los **planes de acción y los recursos para gestionar sus impactos materiales, riesgos y oportunidades en relación con los consumidores y/o usuarios finales**

¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para estar preparados para el ESRS S4?

A continuación, vemos algunas acciones de cómo se puede impactar en los consumidores y usuarios y qué medidas pueden ayudarnos a gestionar los impactos (positivos o negativos) en este colectivo.

Al implementar estas prácticas, las empresas pueden no solo generar un impacto positivo en los consumidores, sino también construir una reputación sólida y fomentar la lealtad de los clientes a largo plazo.



EL HORIZONTE GLOBAL DEL REPORTE SOCIAL: ¿TISFD E ISSB?





Los ESRS no son el único marco de reporte de impactos sociales a tener en cuenta, y se observan **tímidos avances sociales en lo relativo a otros marcos globales.**

En junio de 2023⁵ el *International Sustainability Standards Board* (ISSB) anunciaba la publicación de los dos primeros estándares de reporte de sostenibilidad (IFRS S1, *General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*, y el IFRS S2 *Climate-related Disclosures*).

A diferencia de los estándares europeos, **ISSB todavía no ha aprobado requisitos de divulgación sociales**, pero sí figura en su [agenda de prioridades](#), específicamente aquellos relacionados con “capital humano” y “derechos humanos”.

En este sentido la línea de trabajo actual propone centrar el capital humano en cuestiones relacionadas con la fuerza laboral directa, y los derechos humanos en los trabajadores y comunidades de la cadena de valor, aunque existe cierto riesgo de solapamiento, por ejemplo, en cuestiones como por ejemplo los salarios dignos o *living wage*, que pueden entrar en las dos categorías.

Otro marco al que se está dando forma actualmente, y que es importante mantener en el radar, es el **“Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures” (TISFD).**

Esta iniciativa surge de la fusión del Grupo de Trabajo sobre Información Financiera Relacionada con la Desigualdad (TIFD) y las organizaciones que han estado preparando un Grupo de Trabajo sobre Información Financiera Relacionada con lo Social (TSFD) con el objetivo de crear una única iniciativa centrada en abordar la desigualdad y todos los impactos, riesgos y oportunidades (IRO) sociales.

El proyecto aún se encuentra en proceso de consulta y desarrollo, y el objetivo es lanzar la iniciativa en la primera mitad de 2024.

En la actualidad no existe ninguna norma mundial que ayude a las empresas y a sus inversores a comprender cómo se interrelacionan las distintas cuestiones sociales.

⁵ El ISSB emite normas inaugurales de divulgación sobre sostenibilidad

CONCLUSIONES



Vivimos un escenario de **alta complejidad en los modelos de reporte** en sostenibilidad, siendo la entrada en vigor de los ESRS, uno de los hitos recientes de mayor impacto.

La adaptación a los ESRS y otros marcos sociales, exigen invertir importantes recursos corporativos, cambios en procesos internos y mejorar la coordinación de equipos, la calidad de los datos y mayor integración de los procesos de reporte.

El interés del regulador y otros grupos de interés va a hacer que se siga avanzando en los requisitos de información a las empresas, y, por lo tanto, se espera que haya nuevos desarrollos y requisitos de información que impacten los procesos de reporte empresarial a medio y largo plazo.

La **dificultad de homogeneización y la ausencia de estándares globales** hará que estos nuevos desarrollos sean menos predecibles y más complejos para las organizaciones. La colaboración entre los distintos departamentos, sostenibilidad, *compliance* o recursos humanos, entre otros, será la clave para conocer y responder, de manera eficiente, a exigencias de normativa en sostenibilidad, y para anticiparse a nuevos requisitos o modelos de reporte.

Algunas de las claves para una adecuada preparación e integración de los nuevos modelos de reporte, posicionándose como un líder en transparencia social son:

- Invertir adecuadamente en capacidad, conocimiento y empoderamiento para los líderes del proceso de impacto social a nivel interno.
- Generar y articular una reflexión estratégica sobre el propósito empresarial, que ayude a entender qué es lo importante en el ámbito social de la organización.
- Entender que el análisis de doble materialidad es una pieza clave en el proceso de reporte y rendición de cuentas.
- Trabajar en la medición de impacto social y los indicadores necesarios para estar preparados de cara al reporte



