

Requisitos que obligan a presentar informe de sostenibilidad anual obligatorio para empresas

La sostenibilidad es cada vez más a menudo un asunto de alto nivel en las compañías. De hecho, las políticas dirigidas desde el más alto nivel europeo que tienen como objetivo una transformación verde hacen que el compromiso sea no solo deseable, sino obligatorio. Desde el año **2018 entraron en vigor cambios legislativos fundamentales para exigir transparencia a las compañías**, y la misma debe ser ofrecida en materia ambiental y social, tanto a los mercados como a los posibles grupos de interés.

En noviembre de 2018 el Real Decreto-Ley que traspuso la directiva europea de información no financiera y diversidad ha sido el encargado de sentar las bases de la **obligatoriedad de presentación del informe de sostenibilidad anual**. Los requisitos para convertir el trámite en una obligación de la sociedad se limitan a tres factores: ingresos, número de trabajadores y sede matriz de la compañía. La propuesta siempre ha sido la de considerar que las compañías más pequeñas tienen menos recursos y, por tanto, evitarles cargas excesivas. Aun así, considerando que los informes de sostenibilidad se han transformado en una ventaja de responsabilidad social corporativa, aunque tu empresa no esté obligada, puedes elaborarlo con nuestra guía para crear una memoria de sostenibilidad.

Requisitos para la obligatoriedad del informe de sostenibilidad anual empresarial

La actual normativa señala, que cuando las empresas cumplan los requisitos señalados a continuación, quedan obligadas a la presentación de un informe anual en el que se especifiquen todos los detalles relativos a la sostenibilidad empresarial según las guías oficiales:

- Empresas que superen los 500 trabajadores o que empleen durante dos ejercicios consecutivos a una media de 250 empleados.
- Tengan una cifra de negocio mayor a los 40 millones de euros o sus partidas de activos registran cifras superiores a los 20 millones de euros.
- Empresas que tengan una sede matriz en alguno de los países que forman el espacio comunitario.

Requisitos que deben incluirse en el informe de sostenibilidad

Dentro de las **obligaciones de contenido del informe de sostenibilidad anual obligatorio**, cabe destacar varios apartados:

1. Los resultados obtenidos y los riesgos detectados en las cuestiones relacionadas con el medioambiente.
2. Los objetivos alcanzados y las amenazas que se hayan considerado en lo relacionado con el apartado social -tanto a nivel interno como externo-.
3. Cuestiones que tienen que ver con los Derechos Humanos, así como detalles de los suministros de minerales en zonas de conflicto, e información relativa a la lucha contra la corrupción y los sobornos.

Especial atención al apartado del medioambiente

El **informe de sostenibilidad anual** debe hacer referencia a varias cuestiones que afectan de forma directa al medio ambiente, tanto en lo que se refiere al impacto de la empresa en el mismo, como en las cuestiones relacionadas con la implementación de aparatos que se alimentan con energía renovable, así como las instalaciones de agua. Además, se han de incorporar datos sobre las emisiones contaminantes que se emiten.

La diversidad e igualdad son también perceptiva en el informe de sostenibilidad

La **preceptividad del informe hace mención específica a la diversidad** y se le solicita a las compañías que describan de manera detallada las medidas aplicadas, los objetivos que se han perseguido al respecto en dicho períodos, y también los resultados alcanzados en dicha materia. Aunque no se indican plazos específicos, sí se señala que se pretenda incluir en el consejo de administración a un número equilibrado de hombres y mujeres.

En **materia de cuestiones sociales**, el informe también ha de ser lo suficientemente amplio como para recoger cuáles han sido las medidas tomadas para garantizar la igualdad de género. También otras relativas a la salud y seguridad en el trabajo, respeto a los derechos sindicales, condiciones de trabajo, y relaciones llevadas a cabo con las comunidades locales.

Un guiño a la promoción de salarios dentro de las compañías

Además de la directiva previa, la Unión Europea también aprobó en el 2018, dando de plazo a los Estados hasta 2019 para su aplicación, otras directivas que buscan la mejora de la **información, la transparencia** y que de alguna manera promueven que la misma incida en la promoción de salarios. La Directiva de implicación de los accionista que supone una nueva obligación para las empresas que cumplan requisitos, no solo establece que se generen informes anuales claros y transparentes, sino que en los mismos se debe hacer referencia directa a la variación de sueldo de los consejeros en los últimos cinco años, y compararla con la remuneración media de los empleados de la empresa.

Buenos ejemplos para la responsabilidad de las pymes

Aunque casi nunca estas directivas, y los informes que las mismas conllevan sea perceptiva para las pymes, sí que es cierto que sus contenidos y análisis pueden servir de ejemplo a las pequeñas y medianas empresas para comprender qué está siendo relevante y qué deberían implementar para la **mejora de su responsabilidad social corporativa**.