

Principales aspectos del **Reglamento Delegado (UE) 2023/2772** de la Comisión, de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las **normas de presentación de información sobre sostenibilidad**

- Enero 2024 -



The better the question. The better the answer.  
The better the world works.



Building a better  
working world

# Índice

---

---

1. Contexto

---

2. Definición de conceptos

---

3. Requisitos de divulgación y de aplicación

---

4. Obligaciones adicionales

---



# Contexto

---

- El 31 de julio de 2023, la Comisión Europea aprobó el acto delegado que publicó el primer bloque de **Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)** en cumplimiento del mandato de la Directiva CRSD.
- El 22 de diciembre de 2023, se publicó en el DOUE el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772, adoptado por la Comisión Europea, completando la Directiva CSRD en relación con las NEIS. La entrada en vigor se prevé tres días después de la publicación, aplicándose a partir del **1 de enero de 2024** para los ejercicios que comiencen desde esa fecha.
- Estos estándares detallan la **información que las empresas deben divulgar sobre sostenibilidad**, incluyendo incidencias, riesgos y oportunidades relevantes en cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, estableciendo una presentación homogénea de la información.
- Esto **afecta**, entre otras cosas, a la manera de divulgar **información** acerca de las **remuneraciones** de los empleados.
- Estos requisitos se encuentran detallados en uno de los cuatro estándares publicados en materia social (**NEIS S1 acerca del personal propio**).
- En este contexto, el **presente documento** recoge los **requisitos** que inciden en la divulgación de información en materia de **remuneraciones**.

Con el objetivo de impulsar la **transparencia** y responsabilidad en **sostenibilidad** para grandes empresas, pymes cotizadas y matrices de grandes grupos.

1

2

3

4

# Definición de conceptos

---



## NEIS

Acrónimo referido a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad.

Sobre todo, se hará referencia a la Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad S1: Personal propio (NEIS S1).



## RETRIBUCIÓN

El salario o sueldo ordinario de base o mínimo y Cualquier otra remuneración, en efectivo o en especie, que el trabajador perciba directa o indirectamente («componentes complementarios o variables») del empleador en razón de su relación laboral.



## RETRIBUCIÓN ANUAL TOTAL

La remuneración anual total del personal propio incluye el salario, las primas, las adjudicaciones de acciones, las adjudicaciones de opciones sobre acciones, la compensación por planes de incentivos no participativos, la variación del valor de las pensiones y las ganancias por prestaciones diferidas no cualificadas proporcionados en el transcurso de un año.



## SALARIO ADECUADO

Un salario que permite satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia a la luz de las condiciones económicas y sociales nacionales.

1

—

**2**

—

3

—

4

# Requisito de divulgación S1-16: Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)

95. La empresa divulgará el porcentaje de la **brecha salarial** entre los asalariados femeninos y masculinos y la **relación entre la remuneración de la persona mejor pagada y la remuneración media de sus asalariados**.



- 96. El **objetivo** de este requisito de divulgación es doble: permitir **comprender la magnitud de cualquier brecha** de remuneración entre mujeres y hombres entre los asalariados de la empresa; y **proporcionar información sobre el nivel de desigualdad** de remuneración dentro de la empresa y sobre si existen grandes disparidades salariales.
- 97. La **información exigida** en el apartado 95 incluirá:
  - a) la **brecha salarial de género**, definida como la diferencia entre los niveles retributivos medios de los asalariados de género femenino y masculino, expresada como porcentaje del nivel retributivo medio de los asalariados de género masculino;
  - b) la **relación entre la remuneración anual total de la persona con el mayor salario y la remuneración anual total media** del conjunto de asalariados (excluida la persona mejor pagada);
  - c) Y cuando proceda, cualquier **información contextual necesaria** para **comprender los datos** y la manera en que se han recopilado los datos, así como otros cambios en los datos subyacentes que deban tenerse en cuenta.
- 98. La empresa **podrá divulgar** un **desglose** de la **brecha salarial de género**, tal como se define en el apartado 97, letra a), **por categoría de asalariado o por país o segmento**. La empresa **también** podrá divulgar la brecha salarial de género, por categorías de asalariado, **desglosada por sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables**.
- 99. En relación con el apartado 97, letra b), la empresa **podrá divulgar esta cifra ajustada** para tener en cuenta las **diferencias de poder adquisitivo entre países**, en cuyo caso comunicará la metodología utilizada para el cálculo.



# Requisito de divulgación S1-16: Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total). Requisitos de aplicación

- AR 98. Al recopilar la información exigida en el apartado 97, letra a), en relación con la brecha salarial entre los asalariados femeninos y masculinos (también conocida como «brecha salarial de género»), la empresa utilizará la **metodología** siguiente:
  - a) incluirá la **remuneración bruta media por hora** de todos los asalariados; y
  - b) aplicará la siguiente **fórmula** para calcular la brecha salarial de género:

$$\frac{(\text{Nivel retributivo bruto medio por hora de los asalariados} - \text{nivel retributivo bruto medio por hora de las asalariadas})}{\text{Nivel retributivo bruto medio por hora de los asalariados masculinos}}$$

- AR 99. Al divulgar la información exigida en el apartado 97, letra a), la **empresa facilitará toda la información contextual** necesaria para comprender los datos y la manera en que se han recopilado los datos (metodología). Podrá divulgarse información sobre la manera en que pueden influir factores objetivos, como el tipo de trabajo y el país de empleo, en la brecha salarial de género.
- AR 100. La **medida** de la **brecha** salarial de género de la empresa se divulgará para el **período de referencia actual** y, si se ha divulgado en informes de sostenibilidad anteriores, para los dos períodos de referencia anteriores.



# Requisito de divulgación S1-16: Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total). Requisitos de aplicación

➤ AR 101. Al recopilar la información exigida en el apartado 97, letra b), esta es, la **relación entre la remuneración anual total de la persona con el mayor salario y la remuneración anual total media** del conjunto de asalariados (excluida la persona mejor pagada) la empresa:



a) **incluirá a todos** los asalariados;

b) tendrá en cuenta, en función de las políticas de remuneración de la empresa, todo lo siguiente:

- i. **sueldo base**, que es la suma de la retribución en efectivo garantizada, a corto plazo y no variable;
- ii. **prestaciones en efectivo**, que es la suma del sueldo base y las asignaciones en metálico, las primas, las comisiones, la participación en los beneficios en efectivo y otras formas de pagos en efectivo variables;
- iii. **prestaciones en especie**, como automóviles, seguro de enfermedad privado, seguro de vida, programas de bienestar;
- iv. y **remuneración directa**, que es la suma de las prestaciones en efectivo, las prestaciones en especie y el valor razonable total de todos los incentivos anuales a largo plazo (por ejemplo, adjudicaciones de opciones sobre acciones, acciones o participaciones restringidas, acciones o participaciones de rendimiento, acciones fantasmas, derechos por revalorización de valores y prestaciones en efectivo a largo plazo);

c) aplicará la siguiente **fórmula** para la relación de remuneración anual total:

$$\frac{\text{Remuneración total anual de la persona de la empresa con mayor salario}}{\text{Mediana de la remuneración total anual de los empleados, excluida la persona con mayor salario}}$$

➤ AR 102. A fin de ilustrar la información contextual, la empresa **podrá proporcionar una explicación para comprender los datos** y la manera en que se han recopilado los datos (**metodología**). Los datos cuantitativos, como la relación de la remuneración anual total, pueden no ser suficientes por sí solos para comprender la disparidad salarial y sus factores determinantes. Por ejemplo, las ratios de remuneración pueden verse afectadas por el tamaño de la empresa (por ejemplo, ingresos o número de asalariados), su sector, su estrategia de empleo (por ejemplo, la dependencia de trabajadores subcontratados o a tiempo parcial o un alto grado de automatización) o la volatilidad de las monedas.

## Requisito de divulgación S1-10: Salarios adecuados

67. La empresa **divulgará si sus asalariados perciben o no un salario adecuado** y, si no todos lo perciben, los países y el porcentaje de asalariados afectados.



- 68. El **objetivo** de este requisito de divulgación es permitir **comprender si todos** los asalariados de la empresa perciben un **salario adecuado**, de conformidad con los índices de referencia aplicables.
- 69. La empresa **divulgará** si todos sus asalariados perciben un salario adecuado, **de conformidad con los índices de referencia aplicables**. En caso afirmativo, bastará indicar esto para cumplir este requisito de divulgación y no se necesita más información.
- 70. **Si no** todos sus asalariados perciben un salario adecuado, de conformidad con los índices de referencia aplicables, la empresa **divulgará los países en que los asalariados ganan menos del índice de referencia** de salario adecuado aplicable y el **porcentaje de asalariados en esta situación** en cada uno de estos países.
- 71. La empresa **también** podrá divulgar la **información especificada** en este requisito de divulgación con **respecto a los trabajadores no asalariados** de su personal propio.





# Requisito de divulgación S1-10: Salarios adecuados. Requisitos de aplicación



- AR 72. El **salario más bajo** se calculará para la **categoría de remuneración más baja**, excluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices. Esto se basará en el salario básico más cualquier pago adicional fijo que esté garantizado para todos los asalariados. El salario más bajo se examinará **por separado para cada país** en que opere la empresa, excepto fuera del EEE cuando el salario adecuado o mínimo pertinente se defina a nivel subnacional.
- AR 73. El **índice de referencia** del **salario adecuado** utilizado para la comparación con el salario más bajo **no** será **inferior** a:
  - a) en el **EEE**: el **salario mínimo establecido de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo**, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. En el período que transcurra hasta la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2022/2041, cuando no exista un salario mínimo aplicable determinado por la legislación o la negociación colectiva en un **país** del EEE, la empresa utilizará un valor de referencia de salario adecuado que no sea inferior al salario mínimo en un **país vecino** con una **situación socioeconómica similar** o que no sea inferior a una **norma internacional de referencia común**, como el 60 % del salario medio del país y el 50 % del salario medio bruto.
  - b) **fuera del EEE**:
    - I. el **nivel salarial establecido en cualquier legislación**, norma oficial o convenio colectivo internacionales, nacionales o subnacionales vigentes, sobre la base de una evaluación del nivel salarial necesario para un nivel de vida digno;
    - II. si no existe ninguno de los instrumentos indicados en el inciso i), **cualquier salario mínimo nacional o subnacional establecido por la legislación o la negociación colectiva**;
    - III. o si no existe ninguno de los instrumentos indicados en los incisos i) o ii), **cualquier índice de referencia** que cumpla los criterios establecidos por la **Iniciativa de Comercio Sostenible (IDH)** («Hoja de ruta sobre salarios dignos», una plataforma para garantizar salarios dignos en las cadenas de suministro), incluidos los índices de referencia aplicables que se ajusten a la metodología Anker, o proporcionados por la Fundación Wage Indicator o la Fair Wage Network, siempre que se garantice la primacía de la negociación colectiva para el establecimiento de las condiciones de trabajo y empleo.
- AR 74. La **Directiva (UE) 2022/2041**, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, **cita tanto** valores de referencia **indicativos** comúnmente utilizados a **escala internacional**, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, **como** valores de referencia indicativos utilizados a **escala nacional**. Los datos relativos a los valores indicativos del 60 % de la mediana salarial bruta nacional o del 50 % del salario medio bruto nacional pueden obtenerse de la Encuesta de Población Activa Europea.

1

2

3

4

# Obligaciones adicionales

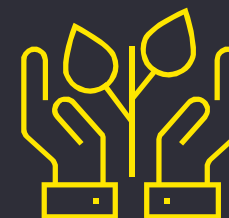
## Apéndice A.1

- Requisitos de aplicación relativos a la información relacionada con la **NEIS 2** que forma parte de la NEIS S1 (Personal propio), apoya la aplicación de los requisitos de divulgación de la NEIS 2 establecidos en esta norma y tiene la misma autoridad que las demás partes de la presente Norma.
- Asimismo, proporciona una lista no exhaustiva de **los factores que debe tener en cuenta la empresa** para cumplir lo dispuesto en NEIS 2 SBM-2 y NEIS 2 SBM-3 entre los que se incluye:
  - **Salarios adecuados:** Definiciones jurídicas de la UE, nacionales o locales de salarios adecuados, salarios justos y salarios mínimo.
  - **Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor:** Porcentaje de mujeres en la alta dirección y en el personal, brecha salarial entre hombres y mujeres.



## Apéndice A.2

- Requisitos de aplicación relativos a **NEIS S1-1**: Políticas relacionadas con el personal propio.
- El presente apéndice forma parte integrante de la NEIS S1 (Personal propio) y tiene la misma autoridad que las demás partes de la presente Norma. Apoya la aplicación de las exigencias del requisito de divulgación NEIS S1-1 para cuestiones sociales y de derechos humanos con ejemplos de información:
  - **Salarios adecuados:** Política para garantizar que todos los miembros de su personal propio reciban un salario adecuado.
  - **Igualdad de género e igualdad de remuneración para un mismo trabajo:** Política de igualdad de género e igualdad de retribución para un mismo trabajo.



1

2

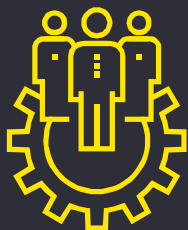
3

4

# Obligaciones adicionales

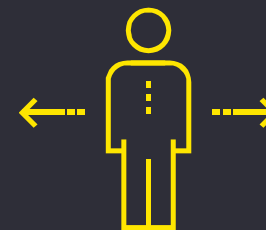
## Apéndice A.3

- Requisitos de aplicación relativos a **NEIS S1-4**: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para **mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa** relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones.
- El presente apéndice forma parte integrante de la NEIS S1 (Personal propio) y tiene la misma autoridad que las demás partes de la presente Norma. Apoya la aplicación de las exigencias del requisito de divulgación NEIS S1-4 para cuestiones sociales y de derechos humanos con ejemplos de información:
  - **Salarios adecuados**: Negociación de salarios justos en convenios de negociación colectiva, verificación de que las agencias de empleo pagan un salario justo.
  - **Igualdad de género e igualdad de remuneración para un mismo trabajo**: Contratación y promoción específicas de las mujeres, reducción de la brecha salarial mediante la negociación de convenios colectivos.

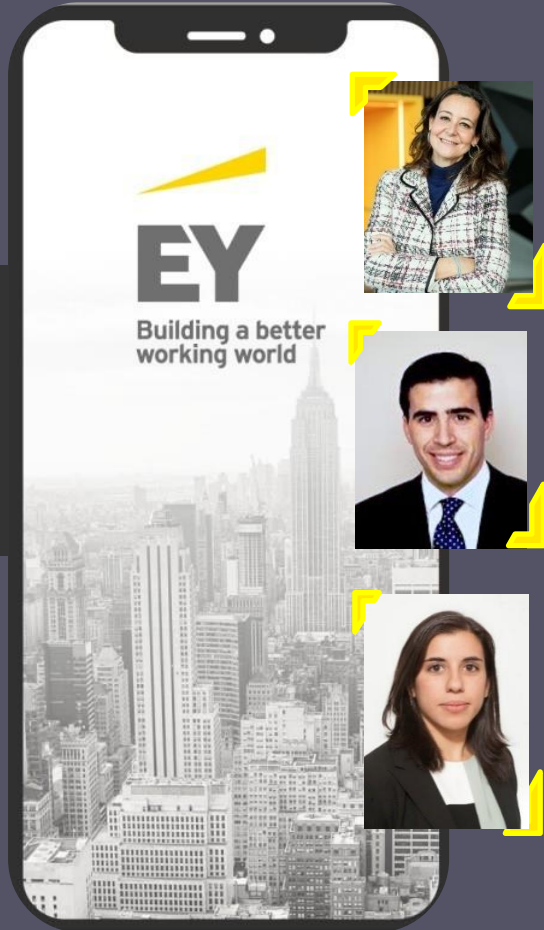


## Apéndice A.4

- Requisitos de aplicación relativos a **NEIS S1-5**: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa.
- El presente apéndice forma parte integrante de la NEIS S1 (Personal propio) y tiene la misma autoridad que las demás partes de la presente Norma. Apoya la aplicación de las exigencias del requisito de divulgación NEIS S1-5 para cuestiones sociales y de derechos humanos con ejemplos de información:
  - **Salarios adecuados**: Garantizar que todos los miembros de su personal propio reciban un salario adecuado.
  - **Igualdad de género e igualdad de remuneración para un mismo trabajo**: Aumento del porcentaje de mujeres en el personal y en la alta dirección, reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.



Contatos



**Olga Cecilia**  
Socia responsable de Compensación  
*Olga.Cecilia@es.ey.com*



**Guillermo Ruiz Menéndez**  
Director de Compensación  
*Guillermo.RuizMenendez@es.ey.com*



**Vanessa Pajares Antolín**  
Manager de Compensación  
*Vanessa.Pajares.Antolin@es.ey.com*



**Sobre 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](http://ey.com).

© 2023 Ernst & Young, S.L. Todos los derechos reservados.

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](http://ey.com/es)



@EY\_Spain



EY