



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**  
**EINF**

**IE CONSOLIDADO 2022-2023**

**14 de diciembre de 2023**

# Contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INFORMACIÓN GENERAL .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1.1. IE UNIVERSITY.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....</b>  | <b>4</b>  |
| 1.2.1. GOBERNANZA.....  | 4         |
| <b>1.3. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES.....</b>  | <b>6</b>  |
| 1.3.1. EDIFICIOS.....   | 7         |
| <b>1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>                                | <b>8</b>  |
| 1.4.1. OBJETIVOS RELACIONADOS CON SOSTENIBILIDAD.....                                       | 8         |
| 1.4.2. ESCUELAS .....   | 12        |
| <b>1.5. FACTORES Y TENDENCIAS .....</b>   | <b>13</b> |
| 1.5.1. OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE.....  | 14        |
| <b>2. MATERIALIDAD.....</b>   | <b>14</b> |
| <b>2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES .....</b>                        | <b>18</b> |
| 2.1.1. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD.....   | 18        |
| 2.1.2. PLAN DE ESTUDIOS CENTRADO EN LA SOSTENIBILIDAD .....                                 | 20        |
| 2.1.3. HUELLA DE CARBONO Y EDIFICIOS VERDES .....   | 20        |
| 2.1.4. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .....                                  | 21        |
| 2.1.5. DIVERSIDAD EN PENSAMIENTO Y EXPERIENCIA ENTRE ESTUDIANTES, EMPLEADOS Y CLAUSTRO..... | 21        |
| <b>3. GESTIÓN AMBIENTAL.....</b>  | <b>22</b> |
| <b>3.1. PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN.....</b>              | <b>22</b> |
| 3.1.1. MATERIAL DE OFICINA.....   | 23        |
| 3.1.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO .....  | 24        |
| <b>3.2. CAMBIO CLIMÁTICO.....</b>   | <b>27</b> |
| 3.2.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS.....   | 27        |
| 3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL.....   | 28        |
| 3.2.3. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL.....                          | 30        |
| 3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES.....                       | 30        |
| 3.2.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS .....                           | 32        |
| 3.2.6. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....  | 37        |
| 3.2.7. CONSUMO ENERGÉTICO .....   | 38        |
| 3.2.8. CONSUMO DE AGUA.....   | 40        |
| <b>3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....</b>   | <b>40</b> |
| <b>3.4. OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>4. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL.....</b>   | <b>42</b> |
| <b>4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2023.....</b>                  | <b>42</b> |
| 4.1.1. PERFIL DE LA PLANTILLA .....   | 43        |
| 4.1.2. MODALIDADES DE CONTRATO.....   | 45        |
| 4.1.3. INCORPORACIONES POR SEXO Y FRANJA DE EDAD Y ROTACIÓN .....                           | 48        |
| <b>4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES .....</b>                            | <b>49</b> |
| 4.2.1. CONVENIO COLECTIVO.....  | 50        |
| 4.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES .....                                     | 50        |
| 4.2.3. CONCILIACIÓN.....  | 51        |
| <b>4.3. SALUD Y SEGURIDAD.....</b>  | <b>52</b> |
| <b>4.4. FORMACIÓN.....</b>  | <b>53</b> |
| 4.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD .....   | 54        |
| 4.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA.....   | 54        |
| 4.4.3. FORMACIÓN EN IDIOMAS.....  | 54        |
| 4.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES.....   | 54        |
| 4.4.5. CONTENIDOS ONLINE .....  | 54        |
| 4.4.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO.....   | 54        |

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>4.5.</b> | <b>IGUALDAD.....</b>  | <b>56</b> |
| <b>4.6.</b> | <b>POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES.....</b>                                    | <b>57</b> |
| <b>4.7.</b> | <b>ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....</b>                   | <b>59</b> |
| 4.7.1.      | EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....   | 59        |
| <b>5.</b>   | <b>DERECHOS HUMANOS.....</b>  | <b>60</b> |
| <b>5.1.</b> | <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y ABUSOS EN EL ENTORNO LABORAL.....</b>    | <b>60</b> |
| <b>6.</b>   | <b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....</b>  | <b>61</b> |
| <b>6.1.</b> | <b>PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.....</b>   | <b>61</b> |
| 6.1.1.      | COMUNICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN.....                                      | 62        |
| 6.1.2.      | BUENAS PRÁCTICAS.....   | 62        |
| 6.1.3.      | ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL.....  | 65        |
| <b>7.</b>   | <b>SOCIEDAD.....</b>  | <b>67</b> |
| <b>7.1.</b> | <b>PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES .....</b>                            | <b>67</b> |
| 7.1.1.      | COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....                             | 67        |
| <b>7.2.</b> | <b>BECAS.....</b>   | <b>68</b> |
| 7.2.1.      | A MUJERES.....  | 68        |
| 7.2.2.      | A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES.....   | 68        |
| 7.2.3.      | A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA.....  | 69        |
| 7.2.4.      | CANTIDAD TOTAL DE BECAS.....  | 69        |
| 7.2.5.      | CANTIDAD DE BECAS CONCEDIDAS MEDIANTE UN DESCUENTO EN LA MATRICULA .....                | 69        |
| <b>7.3.</b> | <b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....</b>   | <b>71</b> |
| <b>8.</b>   | <b>SALUD Y SEGURIDAD.....</b>   | <b>73</b> |
| <b>8.1.</b> | <b>PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD .....</b>                                   | <b>73</b> |
| 8.1.1.      | PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS .....   | 73        |
| 8.1.2.      | HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS .....   | 73        |
| <b>8.2.</b> | <b>SERVICIOS DE APOYO PARA LA SALUD MENTAL DE ESTUDIANTES .....</b>                     | <b>74</b> |
| <b>9.</b>   | <b>SISTEMAS DE ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES.....</b>                                     | <b>76</b> |
| <b>9.1.</b> | <b>CÓDIGO DE CONDUCTA.....</b>  | <b>76</b> |
| 9.1.1.      | CÓDIGO DE CONDUCTA.....   | 76        |
| 9.1.2.      | INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA.....   | 77        |
| 9.1.3.      | SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN.....  | 77        |
| <b>9.2.</b> | <b>OTROS SISTEMAS DE GARANTÍA DE CALIDAD.....</b>                                       | <b>84</b> |
| 9.2.1.      | EL SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LOS TÍTULOS DE GRADO Y MÁSTER .....        | 84        |
| 9.2.2.      | VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS.....                                       | 84        |
| <b>10.</b>  | <b>INFORMACIÓN FISCAL.....</b>  | <b>87</b> |
| <b>11.</b>  | <b>ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE .....</b> | <b>88</b> |

# Estado de Información No Financiera IE Consolidado

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Instituto de Empresa S.L. (en adelante IE) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2022-2023 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa:

<https://www.ie.edu/sustainability/governance/>.

IE ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo 1, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF se ha elaborado siguiendo los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, S.L., Proyecto The Global College SL, Enter Campus Housing, S.L. IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE), del 1 de septiembre de 2022 al 31 de agosto del 2023.

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1. IE UNIVERSITY

- *Actividades, marcas, productos y servicios (GRI 2-6)*
- *Tamaño de la organización (GRI 2-6)*

IE University es una universidad comprometida con la innovación a través de una oferta educativa que genera un impacto positivo en el mundo. Preparamos a nuestros alumnos para los retos de hoy y de mañana, proporcionándoles los conocimientos y habilidades que necesitan para triunfar.

La estrategia del IE es de continua adaptación a los cambios del mundo empresarial y social, con un espíritu innovador y emprendedor, basado en la utilización de los últimos avances tecnológicos que facilitan la transmisión del conocimiento y en la investigación académica de respuestas empresariales eficaces a los retos competitivos, medioambientales y sociales. Todo ello bajo un prisma humanista de respeto a la dignidad de la persona y de comprensión de su bagaje cultural.

La tendencia actual en la educación universitaria y empresarial está marcada por los avances tecnológicos que facilitan una formación más digital, permitiendo clases asíncronas e independientemente de la ubicación geográfica del alumno. Estos avances tienen un impacto en las metodologías educativas, ya que pueden aumentar la eficacia pedagógica de los cursos en línea y también facilitar la difusión de los programas MOOC (Massive Open Online Courses), cursos que permiten un seguimiento fácil y barato para personas de diferentes países.

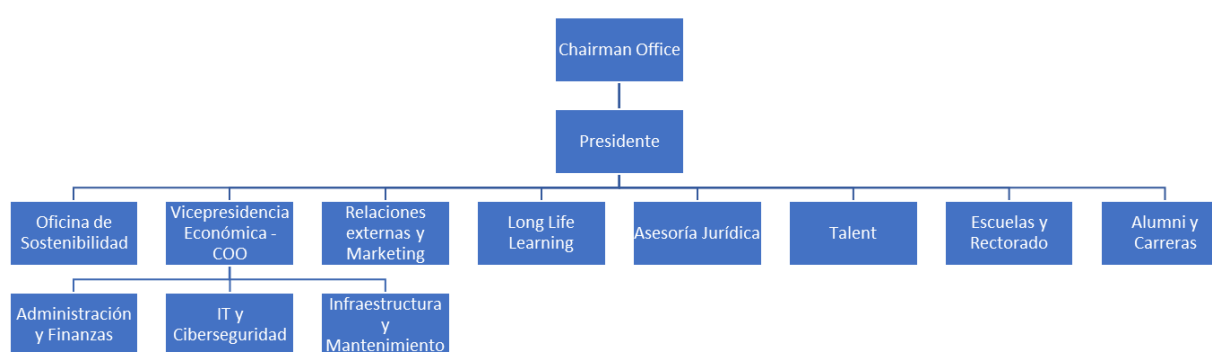
## 1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, S.L, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, Proyecto The Global College SL y Enter Campus Housing, S.L. IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE), del 1 de septiembre de 2022 al 31 de agosto del 2023.

IE tiene dos sedes principales:

- Programas de grado: IE Tower y Sede Segovia – plan CCAA Castilla y León
- Programas de postgrado: Sede principal Madrid.

A continuación, encontramos un diagrama explicativo con la organización del IE:



### 1.2.1. GOBERNANZA

#### Consejo de Administración:

Administradores consejeros:

- 6 miembros: El presidente ejecutivo, cuatro vocales y una secretaria.
- Reuniones periódicas, al menos trimestrales convocadas por el presidente.
- Los acuerdos del consejo se adoptan por mayoría absoluta de los consejeros concurrentes a la reunión, salvo la delegación permanente de facultades y el contrato con el consejero delegado que se adoptan por mayoría de dos tercios de los consejeros.

#### Consejo asesor internacional:

El Consejo Asesor Internacional está formado por profesionales con una gran diversidad de experiencias y perspectivas y ofrece a la dirección y al profesorado de IE asesoramiento y orientación en actividades e iniciativas estratégicas clave para el desarrollo internacional. Los miembros son expertos reconocidos de todas partes del mundo, con una gran experiencia tanto en el sector público como en el privado. Se encuentran en una posición ideal para brindar asesoramiento y orientación sobre actividades e iniciativas estratégicas clave.

<https://www.ie.edu/es/business-school/por-que-ie-business-school/consejo-asesor/>

### **Comité de dirección:**

Reuniones semanales para coordinación comercial, académica y financiera:

- Presidente IEU
- Presidente Ejecutivo IEU
- CEO IEU
- Decanos de cada escuela
- Presidenta Ejecutiva IE Lifelong Learning
- Vicepresidencia Económica
- Vicepresidencia Admisiones y Marketing
- Control
- Marketing
- Admisiones y reclutamiento
- Rector
- Asesoría Jurídica

### **Comité Ejecutivo:**

Reuniones bimensuales para comunicación interdepartamental, coordinación y alineamiento estratégico.

- Presidente IEU
- Presidente Ejecutivo IEU
- CEO IEU
- CFO
- CIO
- Chief People Officer
- Chief Data Officer
- Decanos de cada escuela
- Presidenta Ejecutiva Lifelong Learning Vicepresidencia Económica
- Vicepresidencia Global Markets
- Vicepresidencia Ejecutiva – IE Foundation
- Vicepresidencia Global Alumni, Talent & Careers
- Vicepresidencia Asociada de Logros y Eficacia Institucional
- Global Head Student Experience
- Global Head Sostenibilidad
- Global Head Admisiones y Marketing
- Global Head de Marca y Marketing
- Rector
- Asesoría Jurídica
- Director de Comunicaciones

### 1.3. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES

*Mercados en los que opera*

- *Ubicación de la sede (GRI 102-3)*
- *Ubicación de las operaciones (GRI 102-4 / GRI 102-6)*

Los lugares donde se imparte la enseñanza presencial se encuentran en España; sin embargo, mediante el uso de tecnologías en línea, los estudiantes pueden recibir formación desde cualquier parte del mundo.

- **Campus urbano en Madrid Capital:** Los títulos de IE University se imparten en Madrid en el IE Center for Higher Education, que está plenamente integrado en las estructuras de la Comunidad IE, compartiendo sus principios y modelo educativo y respetando la dirección y regulación de la enseñanza universitaria establecida por IE University.
- **Campus de Segovia:** Segovia es famosa por su arte románico, su impresionante arquitectura histórica y sus conventos. Uno de estos conventos, el Convento de Santa Cruz la Real, alberga el Campus de IE University, situado justo fuera de las murallas de la ciudad. Construido en 1218 y declarado patrimonio nacional en 1931, el Campus Universitario IE ocupa más de 18.000 m<sup>2</sup> y consta de aulas, salas de trabajo, laboratorios, salas de conferencias y estudios de radio y televisión.
- El campus segoviano de IE University cuenta con la Residencia de los Reyes Católicos, que ofrece a los estudiantes una experiencia moderna en un entorno medieval. La iglesia del convento es ahora el Aula Magna de la universidad, un espectacular edificio cuidadosamente restaurado para devolverle su antiguo esplendor.
- **Oficinas internacionales:** Para garantizar la captación de los mejores estudiantes para los programas, el IE mantiene una red de 30 oficinas internacionales que ayudan en el proceso de selección de candidatos y apoyan las actividades de los antiguos alumnos.

### 1.3.1. EDIFICIOS

*Este listado de instalaciones consta de centros docentes y oficinas pertenecientes al IE durante el ejercicio 2022-2023.*

| <b>Madrid</b>                              | <b>Superficie m<sup>2</sup></b> | <b>Uso</b> | <b>Capacidad alumnos</b> |
|--|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Torre IE (Castellana 259E)                 | 50.000                          | docente    | 6000                     |
| María de Molina, 11 -13-15                 | 2.871                           | docente    | 472                      |
| María de Molina, 12 - bajo, 2º, 4º I, 4º D | 927                             | oficinas   |                          |
| Serrano 99-101                             | 1.177                           | docente    | 168                      |
| Castellana 70                              | 479                             | oficinas   |                          |
| Álvarez de Baena 4                         | 525                             | oficinas   |                          |
| Pinar, 18-20                               | 1.370                           | docente    | 164                      |
| María de Molina 31 A (bloque IV)           | 6.946                           | docente    | 988                      |
| María de Molina 31, B (BOLQUE III)         | 6.735                           | docente    | 1264                     |
| Velazquez 130 (bloque VI)                  | 7.835                           | docente    | 1040                     |
| Castellón de la Plana 8 (Global College)   | 2.414                           | docente    | 250                      |
| José Abascal 59                            | 180                             | oficina    |                          |
| Serrano 118                                | 100                             | oficina    |                          |
| Total 81.559m <sup>2</sup>                 |                                 |            |                          |

| <b>Segovia</b>              | <b>Superficie m<sup>2</sup></b> | <b>uso</b> | <b>Capacidad alumnos</b> |
|-----------------------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Convento Santa Cruz la Real | 14.126                          | docente    | 1480                     |
| Casa de la Moneda           | 1.000                           | docente    |                          |
| Doctor Velasco 11           | 3.666                           | residencia |                          |
| Total 18.792m <sup>2</sup>  |                                 |            |                          |

| <b>Oficinas en el extranjero</b> | <b>Superficie m<sup>2</sup></b> | <b>Uso</b> | <b>Capacidad alumnos</b> |
|----------------------------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Dubai                            | 77                              | oficinas   | 0                        |
| Mexico                           | 110                             | oficinas   | 0                        |
| UK                               | 13                              | oficinas   | 0                        |
| Alemania                         | 40                              | oficinas   | 0                        |
| Colombia                         | 105                             | oficinas   | 0                        |
| LLC USA Miami                    | 112                             | oficinas   | 0                        |
| LLC USA New York                 | 52                              | oficinas   | 0                        |
| Singapur                         | 17                              | oficinas   | 0                        |
| Total 526m <sup>2</sup>          |                                 |            |                          |



|  |                |               |
|--|----------------|---------------|
| <b>Total m<sup>2</sup> IE Grupo</b>                  | <b>100.877</b> |               |
| <b>Total m<sup>2</sup> IE Grupo en España</b>        | <b>100.351</b> | <b>99.48%</b> |
| <b>Total m<sup>2</sup> IE Grupo en el extranjero</b> | <b>526</b>     | <b>0.52%</b>  |

## 1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN

- *Objetivos y estrategias de la organización (GRI 2-1)*

En IE University nuestro propósito es provocar un cambio positivo en el mundo a través de la educación, la investigación y la innovación. De este modo, generamos impacto ofreciendo experiencias educativas transformadoras e inspiradoras que dan origen a una comunidad global de agentes del cambio.

El claustro interno de IE está compuesto por 202 profesionales, y el claustro asociado por casi 1700 profesionales; que forman a alumnos de más de 140 nacionalidades con el objetivo de promover el conocimiento y desarrollar proyectos que generen un impacto social. Los más de 90.000 antiguos alumnos de IE constituyen una comunidad global de profesionales de 165 nacionalidades distintas que actúan como embajadores de IE en todo el mundo.

Para mantener y desarrollar este carácter internacional, el IE tiene 30 oficinas internacionales y un Consejo Internacional que le mantiene informado de las tendencias y novedades de las distintas regiones del mundo.

Como institución, nuestra misión es enriquecer el desarrollo humano a través de la generación y difusión del conocimiento. Inspiramos a nuestra comunidad a cuestionar convenciones, explorar nuevas realidades y ampliar horizontes. Fomentamos la investigación como un pilar vital para la innovación y alentamos a nuestro destacado claustro a emprender iniciativas académicas que tengan un impacto concreto en el mundo.

Creemos firmemente en forjar un futuro sostenible para todos y reconocemos que nuestra comunidad es fundamental para este propósito. Celebramos la diversidad en todas sus formas, incluyendo la cultural, de género, orientación sexual, perspectivas, experiencias y elecciones personales. Promovemos la curiosidad como motor de nuevas ideas e innovación, y valoramos las perspectivas humanísticas para comprendernos mejor como individuos y comprender nuestro entorno.

La innovación impulsa todas nuestras acciones. Fomentamos la filosofía emprendedora, estimulando la creatividad y audacia en nuestra comunidad. Utilizamos tecnologías que enriquecen y humanizan el aprendizaje, priorizando la colaboración entre individuos. Constantemente innovamos nuestras metodologías de enseñanza para ofrecer experiencias flexibles y adaptables que reflejan la realidad dinámica en la que vivimos.

### 1.4.1. OBJETIVOS RELACIONADOS CON SOSTENIBILIDAD

Nuestro objetivo es integrar la sostenibilidad en todos los aspectos de la universidad. Esto implica el plan de estudios, el funcionamiento del campus y la cultura organizativa. De este modo, la propia institución funcionará como un modelo a seguir.

Queremos inspirar a las personas para que cambien sus hábitos con el fin de reforzar un cambio de comportamiento. Ese cambio comienza con nuestra gente: el personal, el profesorado, los estudiantes, los antiguos alumnos y el mundo empresarial.

**Docencia:** Nuestro objetivo es incorporar la sostenibilidad a todos los cursos, y crear nuevos grados y másteres para que nuestros estudiantes se sientan preparados para afrontar las nuevas realidades del mundo y conseguir empleos que les ayuden a marcar la diferencia.

**Investigación:** Nuestro objetivo es encontrar soluciones sostenibles a los problemas más acuciantes del mundo a través de la investigación y ser líderes de pensamiento en este entorno.

**Institución:** Nuestros objetivos son reducir nuestros impactos negativos ambientales y sociales. Esto implica la necesidad de reducir nuestras emisiones manteniendo nuestro estatus de emisiones netas cero mediante la compensación anual. Otro objetivo es seguir fomentando un entorno de sostenibilidad en todas las facetas de la universidad.

**Alianzas Estratégicas:** Nuestro objetivo es seguir identificando alianzas estratégicas para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y establecer juntos las normas.

#### 1.4.1.1. RETO DE 10 AÑOS



## 10 Years, 10 challenges...



Reto para 2023: Accesibilidad, Inclusión y Pertenencia

Nuestro reto durante 2023 fue la Accesibilidad, la Inclusión y la Pertenencia. El objetivo de este reto es hacer nuestros campus más accesibles a nuestra comunidad, haciéndolos así más inclusivos para todos y fomentando el sentimiento de pertenencia. La inclusión se refiere a las acciones intencionadas de una comunidad para aceptar a las personas y sus diferencias. Al abrazar la diversidad y promover la inclusividad, las instituciones de educación superior pueden ofrecer una rica experiencia de aprendizaje que prepare a los estudiantes para el éxito personal y profesional en un mundo cada vez más interconectado. El sentido de pertenencia es el sentimiento que tiene una persona de ser ella misma y conectar con una comunidad de personas de forma significativa. El acto de inclusión proporciona el entorno seguro y de apoyo necesario para desarrollar ese sentimiento de pertenencia. Trabajamos para que todos los miembros de nuestra comunidad se sientan incluidos y que pertenecen a IE University.

En la sección 1.4.1.4 describimos las medidas concretas adoptadas para cumplir los objetivos de este reto.

#### **1.4.1.2. AUDITORÍA DE LA ISO 14001**

Durante el periodo cubierto por este informe, nos sometimos a una auditoría para mantener nuestra ISO 14001. Nos complace comunicar que hemos aprobado la auditoría y, por tanto, mantenemos nuestra ISO 14001.

Con ello pretendemos:

- Optimizar la gestión de recursos y residuos
- Reducir los impactos ambientales negativos de nuestra actividad académica
- Aumentar la eficiencia energética de nuestros edificios
- Potenciar la innovación y la productividad

Creemos que además de los efectos ambientales positivos de la implantación de esta norma, podremos reducir costes gracias a un consumo más responsable y consciente.

Por ello, desde su implantación, IE mantiene un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en los requisitos de la norma ISO 14001, que incluye una Política Ambiental para IE, así como un Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

#### **1.4.1.3. PREPARACION PARA MEDIR LAS EMISIONES DE ALCANCE 3**

A lo largo del curso 2022-23, iniciamos el proceso de preparación para medir nuestras emisiones de Alcance 3. Lo hicimos a través de las siguientes acciones:

- Asistir a sesiones de formación para comprender lo mejor posible las emisiones de Alcance 3 y cómo recopilar datos para medirlas.
- Creación de un pequeño grupo de trabajo en IE University, para determinar las categorías relevantes para IE y recopilar los datos asociados.
- Elaborar un plan de acción para la recogida de datos, que incluya la determinación de los departamentos y empleados pertinentes para proporcionar la información necesaria.
- Crear encuestas para recopilar datos específicos, como los datos sobre los desplazamientos del personal y los estudiantes.

- Trabajar en estrecha colaboración con un consultor externo para garantizar que la información recogida sea la necesaria y esté en el formato requerido para el cálculo.
- Participar en grupos de discusión con otras universidades sobre el tema de emisiones de Alcance 3 con el objetivo de intercambiar casos de buenas prácticas.
- Empezar a recopilar datos.

#### **1.4.1.4. ACCESIBILIDAD EN IE UNIVERSITY**

Como hemos comentado en la sección 1.4.1.1., nuestro reto durante 2023 fue la Accesibilidad, la Inclusión y la Pertenencia. El objetivo de este reto es hacer nuestros campus más accesibles a nuestra comunidad.

Para ello, tuvimos que analizar nuestros recursos -físicos, digitales y humanos- para determinar qué mejoras eran necesarias. Como resultado, organizamos una auditoría externa de nuestras instalaciones y estamos planificando mejoras a corto y medio plazo. También realizamos una auditoría externa de nuestra web para determinar su accesibilidad para usuarios con deficiencias visuales. Actualmente se están llevando a cabo una serie de actualizaciones. Además, creamos un tutorial para sensibilizar a toda nuestra comunidad en torno a este tema. Para el profesorado, estamos desarrollando un conjunto de píldoras de vídeo para ayudarles con la gestión de diferentes necesidades especiales en sus aulas. Por último, para que tanto la Comunidad IE como los futuros alumnos, sus familias y cualquier persona interesada puedan encontrar información sobre cómo es la accesibilidad en IE, se está desarrollando una página web dedicada a ello.

#### **1.4.1.5. OBJETIVOS PARA EL AÑO FISCAL 2024**

##### **Accesibilidad Mejorada**

Nuestro objetivo primordial es lograr la accesibilidad universal en todas nuestras instalaciones para el curso 2023-24. Para ello, planeamos llevar a cabo una serie de acciones concretas. En primer lugar, implementaremos la instalación de rampas accesibles en puntos clave de todo el campus, asegurando que sean adecuadas tanto en términos de pendiente como de espacio para maniobrar. Además, mejoraremos la señalización para garantizar que las rutas accesibles estén claramente identificadas. También incorporaremos pavimento podotáctil en áreas estratégicas para proporcionar orientación a personas con discapacidades visuales. Para sensibilizar a la comunidad de la IE sobre la importancia de la accesibilidad, ofreceremos tutorías y programas informativos. Por último, difundiremos los procedimientos de evacuación adaptados a personas con discapacidades, asegurando que todos los miembros de la comunidad estén preparados en caso de emergencia.

##### **Mejora de la Recopilación de Datos para Alcance 3**

Nuestro objetivo es desarrollar procedimientos y herramientas más avanzadas para mejorar la recopilación de datos en Alcance 3. Para lograrlo, identificaremos nuevas herramientas de recopilación de datos que sean más efectivas y eficientes. Luego, capacitaremos a nuestro personal en el uso de estas herramientas para garantizar una recopilación precisa y consistente de datos. Además, estableceremos procedimientos claros y documentados para la recopilación, análisis y presentación de datos de Alcance 3. Esto nos permitirá tener una visión más completa y precisa de nuestro impacto ambiental y nos ayudará a tomar decisiones más informadas.

## Actualización de la Política Medioambiental

Nuestro plan es actualizar nuestra Política Medioambiental para que sea un documento más consolidado y completo, representativo no sólo de nuestra responsabilidad medioambiental en lo que respecta a las instalaciones y el mantenimiento, sino también en lo relativo a las actuaciones en nuestras cafeterías y la contratación de proveedores y servicios de catering.

## Eficiencia Energética en el Campus de Segovia

Estamos comprometidos en mejorar la eficiencia energética en el Campus de Segovia durante el ejercicio 2024. En primer lugar, instalaremos puertas automáticas en los edificios para reducir la pérdida de calor y mejorar la eficiencia energética. También reemplazaremos los termos eléctricos existentes por sistemas de calentamiento más eficientes y sostenibles. Además, estableceremos un sistema de seguimiento continuo del consumo de energía en todo el campus para identificar oportunidades adicionales de mejora.

## Cumplimiento del Plan Sostenible de Consumo de Agua

Nuestro objetivo es garantizar el cumplimiento del plan de consumo de agua sostenible en nuestras instalaciones. Instalaremos contadores individuales de agua en todas las áreas del campus para medir con precisión el consumo de agua en cada ubicación. Además, implementaremos sistemas de detección de fugas de agua en los núcleos húmedos para minimizar pérdidas. Estableceremos metas de ahorro de agua y realizaremos un seguimiento constante para evaluar nuestro progreso y ajustar nuestras acciones en consecuencia. Esto nos permitirá gestionar de manera más efectiva nuestros recursos hídricos y contribuir a la sostenibilidad.

## Campañas de Concienciación

Nos comprometemos a promover la conciencia sobre la sostenibilidad y a fomentar comportamientos sostenibles en todo el campus. Para lograr este objetivo, diseñaremos y ejecutaremos campañas internas de marketing que se centren en la sostenibilidad y los impactos ambientales positivos. A través de estas campañas, educaremos a la comunidad sobre la importancia de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos alimentarios y adoptar prácticas sostenibles en la vida cotidiana.

### 1.4.2. ESCUELAS

Nuestro objetivo es que todos los alumnos que se gradúen en IE University estén formados como líderes responsables y conscientes de su papel en la construcción de un mundo sostenible. Nuestra aspiración es que IE se convierta en el referente mundial en innovación y sostenibilidad.

En IE se imparten 80 programas de posgrado (de los cuales 21 másteres oficiales, 58 títulos propios, y 1 Doctorado en ciencias empresariales), y 14 programas de grado oficiales, que incluyen un total de **15,802.5 horas de contenidos en sostenibilidad**. Esto representa el 9% del total de sesiones impartidas, y el 24,89% del total de asignaturas impartidas. Además, supone un incremento en horas del 24.3% comparado al año 2021-2022, y del 38.3% comparado al año 2019-2020. Nuestro objetivo es llegar a un incremento de 100% comparado al año de 2019-2020 cifra antes del 2030.

Somos conscientes de que las personas son el principal activo de cualquier organización, pública o privada. Formamos una comunidad compuesta por estudiantes (actuales y pasados), profesores y personal con los que compartimos valores y objetivos clave encaminados a promover: empresas que potencien el progreso y el bienestar, la diversidad y el entendimiento global, así como el desarrollo sostenible y la preservación de los recursos naturales.

## 1.5. FACTORES Y TENDENCIAS

- *Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución (GRI 3-3)*

En nuestro mundo de cambios, hay algo que permanece constante: la necesidad de una educación de alta calidad. Un enfoque fresco y totalmente accesible que fluya con naturalidad, igual que la vida moderna, por lo que hemos tenido que desarrollar un entorno educativo líquido que nos permita navegar por las olas de incertidumbre que trae consigo la vida moderna.

La educación híbrida, o líquida como la llamamos en IE, es muy flexible y funciona sin problemas entre el mundo digital y el físico. Dependiendo de la estructura y el formato del programa, las clases pueden ser en línea, fuera de línea, sincrónicas, asincrónicas, en Madrid o en cualquier otro lugar del mundo, por lo que Liquid Learning permite fluir sin problemas entre entornos y situaciones, tanto durante como después de sus estudios.

Como entidad educativa, nuestro impacto en el medio ambiente es bajo, sin embargo, gracias a nuestra labor educativa podemos contribuir de forma muy positiva en la generación de una mentalidad sostenible. Nuestros alumnos trabajarán en empresas privadas, start-ups, formarán parte de equipos de gobierno, ONGs, etc. y lo que les enseñamos tendrá un gran impacto en el medio ambiente, las políticas sociales, la diversidad, la igualdad, los derechos humanos y otros temas relacionados con la sostenibilidad.

En IE nuestro objetivo es el de comprender al individuo desde una perspectiva integral; fomentando la autorreflexión y un conocimiento más profundo de nuestros valores, principios espirituales y propósitos. Preparamos a nuestros alumnos para un futuro sostenible, trabajamos para lograr una mentalidad sostenible en cada uno de los miembros de nuestra comunidad.

### **A nivel institución:**

Nos comprometemos a realizar cambios sustanciales en la forma en que nuestra comunidad consume y cómo gestiona los residuos generados.

Fomentamos la diversidad y la comprensión entre culturas, la tolerancia, el respeto mutuo y una ética de ciudadanía global y responsabilidad compartida.

Para alcanzar nuestro objetivo de formar a los mejores líderes, dotamos a los estudiantes con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para crear un futuro sostenible. Con ese fin, los estudiantes desarrollan habilidades de pensamiento crítico y creativo, participan en actividades de auténtico aprendizaje interdisciplinario y desarrollan un sistema de valores que enfatiza la responsabilidad hacia uno mismo, los demás y el planeta.

Continuaremos avanzando en nuestra contribución a la investigación de vanguardia en sostenibilidad.

### 1.5.1. OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE

Desde la Oficina de Sostenibilidad nos coordinamos con todas las áreas de la universidad en temas e iniciativas relacionadas con la sostenibilidad en el IE. Promovemos la comprensión y concienciación de la sostenibilidad para avanzar en los objetivos marcados por la universidad, incluyendo tanto cambios de mentalidad como de comportamiento, la medición del impacto y el desarrollo de actividades y proyectos relacionados.

- Formación: Generación de contenidos académicos relacionados con sostenibilidad en programas
  - Organización de workshops, seminarios y conferencias para profesores, staff y alumnos.
  - Continuación de un programa de aprendizaje en línea disponible para todos los empleados para aprender los conocimientos básicos de sostenibilidad y los ODS.
- Fomentar la investigación en temas relacionados con la sostenibilidad.
- Procesos:
  - Definición y ejecución de un Plan estratégico a 10 años para transformar la institución en un referente en sostenibilidad:
    - Implantar una cultura de sostenibilidad en nuestra gente.
    - Reducir a cero las emisiones netas de nuestra institución.
  - Buscar y poner en marcha iniciativas en el campus que no sólo reduzcan nuestras emisiones, sino que inculquen una mentalidad sostenible en nuestra comunidad facilitando comportamientos sostenibles.
  - Apoyar las ideas de proyectos sostenibles que surgen de la comunidad IE.
  - Auditoría y mantenimiento de la ISO 14001 durante el 2022-2023, y creación de nuevos objetivos asociados para su mantenimiento. Todos los centros están certificados.

## 2. MATERIALIDAD

- *Principio de materialidad (GRI 3-1 / GRI 3-2)*

### EXPLICACIÓN METODOLÓGICA

Durante el período 2022-2023, la Oficina de Sostenibilidad llevó a cabo un proceso de definición de áreas prioritarias en colaboración con diversos departamentos de nuestra institución. Para lograr este objetivo, se implementaron varias estrategias de participación, incluyendo la realización de grupos de enfoque. Estas reuniones dieron lugar a la identificación de 42 temas clave estratégicos y materiales para la Universidad.

Para obtener una visión más integral de la importancia de estos temas y para determinar las áreas de trabajo y mejora específicas, se llevaron a cabo encuestas dirigidas a distintos grupos de interés, que incluyen estudiantes de grado, estudiantes de máster, personal contratado, personal docente, proveedores docentes y proveedores de otros tipos. Es relevante destacar que los 42 temas identificados no afectan ni impactan de la misma manera en todos los grupos de interés, lo que resalta la necesidad de un enfoque diferenciado.

En total, la encuesta recibió más de 2.300 respuestas, superando incluso el tamaño ideal de la muestra de estudio para los grado, máster y staff. En el caso de los profesores a tiempo parcial y los profesores a tiempo completo, el tamaño de la muestra superó el tamaño mínimo de la muestra, pero fue inferior al tamaño ideal de la muestra.

## TEMAS:

A través de las entrevistas con personas en puestos clave dentro de la organización, así como con las partes interesadas, pudimos crear una lista de temas que serían evaluados en cuanto a su nivel de materialidad. En nuestro estudio se incluyeron los siguientes temas:

Huella de Carbono  
 Gestión del Agua  
 Gestión de la Energía  
 Gestión y Reducción de Residuos  
 Protección de los Ecosistemas Circundantes  
 Abastecimiento Ambientalmente Responsable de Bienes (papel, alimentos, etc.)  
 Espacios Verdes en el Campus  
 Edificios Verdes  
 Derechos Humanos y Laborales  
 Formación, Desarrollo y Promoción Profesional  
 Reducción de las Desigualdades en la Comunidad de IE  
 Compromiso y Pertenencia  
 Atracción y Retención del Talento/Seguridad Laboral  
 Salud y Bienestar  
 Instalaciones y Educación Inclusivas y Accesibles  
 Facilitar el Crecimiento Individual y la Transformación  
 Impacto Positivo en la Comunidad Local  
 Educación de Calidad  
 Privacidad y Seguridad de los Datos  
 Plan de Estudios Centrado en la Sostenibilidad  
 Acceso y Asequibilidad de la Universidad para los Estudiantes  
 Acceso y Asequibilidad de la Vivienda para los Estudiantes  
 Abastecimiento Socialmente Responsable de Bienes (papel, alimentos, etc.)  
 Apoyo Legal a la Inmigración de Estudiantes, Staff y Claustro  
 Preparación y Resiliencia ante Posibles Riesgos  
 Prácticas Empresariales Transparentes y Responsabilidad  
 Acceso a Equipos y Tecnología de Alta Calidad  
 Alcance y Reclutamiento Internacional  
 Diversidad de Pensamiento y Experiencia entre el Estudiantes, Staff y Claustro  
 Innovación Dirigida por la Institución en la Investigación y el Emprendimiento  
 Medición y Comunicación del Impacto Social/Sostenible  
 Ampliación y Diversificación de los Servicios de la Universidad



Innovación y Adaptabilidad de los Modelos Educativos  
 Colaboración Transversal para un Mayor Impacto y Eficiencia  
 Diversidad en la Dirección Ejecutiva  
 Ética e Integridad Empresarial  
 Asociaciones para la Transición Sostenible  
 Reputación Internacional (clasificaciones y premios) para la Universidad  
 Priorización de las Necesidades de los Grupos de Interés  
 Adaptación a la Evolución de la Normativa Española y de la UE  
 Facilitación del Diálogo para Abordar Retos Globales Complejos  
 Crecimiento Sostenible

## DOBLE MATERIALIDAD

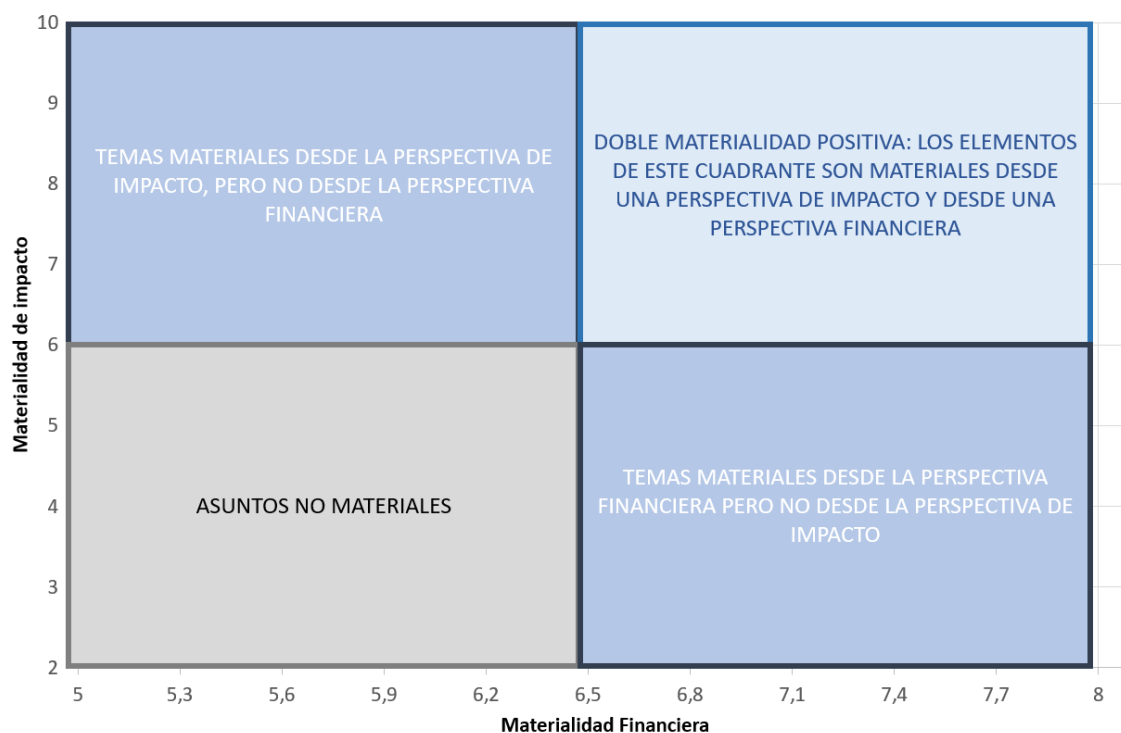
El análisis de doble materialidad permite de forma clara y sencilla entender la correlación entre las prioridades en materia de sostenibilidad y las prioridades económicas de la institución. El enfoque de “Doble Materialidad” implica la evaluación desde un prisma “financiero” o de “impacto” los 42 aspectos que los previamente se habían definido como estratégicos o materiales.

- **Materialidad Financiera:** IE University ha involucrado a 10 miembros del comité de dirección para este análisis. Se solicitó una evaluación de los 42 temas materiales desde una perspectiva económica, lo que implica comprender el impacto potencial que la falta de cumplimiento de estos parámetros podría tener en el rendimiento financiero de la institución., que han analizado minuciosamente los 42 temas materiales
- Para la evaluación de la Materialidad de Impacto se pidió al equipo especializado en sostenibilidad de la organización que evaluase los 42 temas materiales considerando las prioridades estratégicas de la institución en materia de sostenibilidad.

La importancia de la Doble Materialidad radica en su enfoque integral, ya que permite un análisis de correlación entre aspectos financieros materiales, y las prioridades sociales y ambientales de la universidad. Además, el uso de esta metodología ha sido útil en el pasado para definir las prioridades estratégicas de inversión, comunicación y formación interna para un mejor alineamiento.

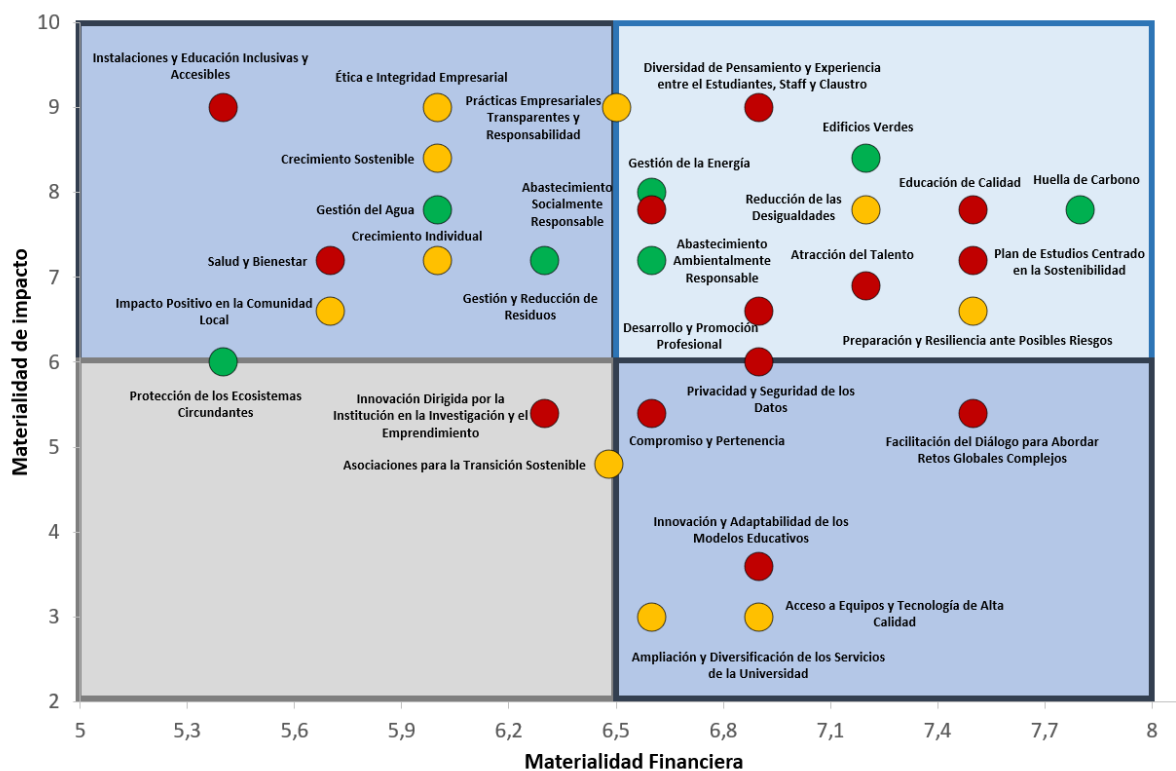
El gráfico que se presenta a continuación ofrece una representación visual y detallada de la matriz de doble materialidad:

**Matriz de Doble Materialidad**



**RESULTADOS DEL ESTUDIO DE DOBLE MATERIALIDAD**

**Matriz de Doble Materialidad**



El análisis de Doble Materialidad refleja una buena correlación entre Materialidad Financiera y de Impacto, demostrando el compromiso de la universidad con el desempeño de una gestión sostenible y responsable, con buenos resultados financieros, pero también con un modelo de negocio que promueve acciones y decisiones que afectan positivamente a su comunidad, la sociedad y al medio ambiente. Esta evaluación holística permite a la universidad tomar decisiones más informadas, cumplir con las regulaciones en evolución y diferenciarse en un entorno educativo competitivo. Además, contribuye a su reputación y atrae a aquellos que valoran la responsabilidad social y ambiental en la educación superior.

## **2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES**

### **2.1.1. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD**

En IE University, nos dedicamos a proporcionar educación de máxima calidad, que incluye el desarrollo de habilidades, la promoción de la igualdad de género, infraestructuras escolares adecuadas, equipamiento, becas, y personal docente comprometido. Nuestro enfoque es preparar a los alumnos para los desafíos actuales y futuros, proporcionando conocimientos y habilidades esenciales para el éxito personal y profesional.

Como universidad, promovemos la innovación y tenemos la misión de generar un impacto positivo en el mundo a través de la educación, la investigación y la innovación. Reconocemos que enfrentamos desafíos globales y locales en términos ambientales, sociales y económicos, y vemos nuestro papel en la formación de nuestros más de 8,000 estudiantes cada año, quienes se convierten en agentes de cambio en un mundo que necesita eficacia, equidad y resiliencia en situaciones críticas.

### **REPUTACIÓN INTERNACIONAL**

Como universidad global, nuestra reputación internacional es fundamental para mantener la diversidad de experiencias y pensamientos que impulsan la innovación. Los rankings ayudan a mantener y construir la posición y la reputación institucional.

Dan una visibilidad de marca global y ayudan a forjar asociaciones estratégicas y a reclutar talento internacional. La reputación académica será un factor determinante en la toma de decisiones de los futuros estudiantes.

| Ranking Name                                      | Year | IE Rank |
|---|------|---------|
| Online MBA Ranking                                | 2023 | 1       |
| ESG and Net Zero Teaching (Financial Times Ranks) | 2023 | 1       |
| Carbon Footprint (Financial Times Ranks)          | 2023 | 1       |
| Joint Executive MBA Ranking                       | 2023 | 6       |
| Business Masters Rankings / Management            | 2022 | 4       |
| European B-Schools Ranking                        | 2021 | 12      |
| Mejores Escuelas de Negocio a Nivel Global        | 2022 | 8       |
| Global MBA Rankings                               | 2022 | 7       |
| Master in Finance Pre-experience                  | 2023 | 7       |
| Expansion MBA Ranking                             | 2021 | 9       |
| Princeton Top 50 Online MBA Programs              | 2022 | 18      |
| Business Masters Rankings / Finance               | 2022 | 11      |
| Executive MBA Rankings (GX MBA)                   | 2023 | 6       |
| Master in Management                              | 2023 | 16      |
| Executive MBA Ranking                             | 2023 | 6       |
| WUR by Subject: Bus. & Manag. Studies             | 2023 | 26      |
| Best MBA for Entrepreneurship                     | 2023 | 8       |
| MBA European B-Schools                            | 2023 | 6       |
| Business Analytics & Big Data                     | 2022 | 7       |

#### ACREDITACIONES INTERNACIONALES INDEPENDIENTES:

- Proveemos a nuestros alumnos de diplomas oficiales acreditados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)
- Los títulos de la Universidad son evaluados por la Agencia para la Calidad de del Sistema Universitario Castilla y León (ACSUCYL), y posteriormente autorizados por el Consejo de Universidades, la Consejería de Educación de Castilla y León, y finalmente el Gobierno (acuerdo del Consejo de Ministros).
- IE Business School cuenta con la ‘triple corona’ de acreditación internacional: EFMD, AMBA y AACSB avalan la calidad de nuestra propuesta de formación.
  - **EFMD-EQUIS – THE MANAGEMENT DEVELOPMENT NETWORK:** Organismo de acreditación de la calidad de programas de gestión mundialmente reconocido
  - **ASSOCIATION OF MBAS:** Autoridad internacional imparcial en materia de formación empresarial de posgrado
  - **AACSB INTERNATIONAL:** La mayor red de formación empresarial del mundo, que conecta estudiantes, académicos y empresas
- Board of Architects of Singapore (BOA). Somos la primera institución académica española acreditada por el BOA. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies y Master in Architecture.
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Programas acreditados: Master in Real Estate Development.

- Council of Architecture (COA) – India. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies y Master in Architecture.
- EAAE (European Association for Architectural Education) y ACSA (Association of Collegiate Schools of Architecture).
- Actualmente estamos tramitando la acreditación con NAAB (National Architectural Accrediting Board), habiendo completado ya la fase 2 de 3 del proceso de acreditación.

### **2.1.2. PLAN DE ESTUDIOS CENTRADO EN LA SOSTENIBILIDAD**

Nuestro plan de estudios centrado en la sostenibilidad refleja nuestro firme compromiso en formar a los líderes del futuro, quienes serán responsables y plenamente conscientes de su papel fundamental en la construcción de un mundo sostenible. Según el último ranking de programas MBA globales publicado por el Financial Times, IE University ocupa el primer lugar en el mundo en la enseñanza de asuntos relacionados con ESG y Net Zero, y es la primera en el mundo en su huella de carbono. En IE University, nuestra visión es clara: aspiramos a ser un referente global en innovación y sostenibilidad. Esto se traduce en un enfoque integral en nuestros programas educativos, donde la sostenibilidad es un componente esencial. Con 80 programas de posgrado, que incluyen 21 másteres oficiales, 58 títulos propios y 1 Doctorado en Ciencias Empresariales, junto con 14 programas de grado oficiales, sumamos un total de 15,802.5 horas de contenido dedicadas a la sostenibilidad. Esto representa el 9% del total de sesiones impartidas y el 24.89% del total de asignaturas, marcando un incremento significativo del 24.3% en comparación con el año 2021-2022 y un impresionante 38.3% en comparación con el año 2019-2020. Nuestro objetivo ambicioso es duplicar este incremento para el año 2030, alcanzando así una cifra del 100% de mejora con respecto al año 2019-2020.

### **2.1.3. HUELLA DE CARBONO Y EDIFICIOS VERDES**

IE University ha dado pasos significativos hacia la sostenibilidad ambiental al lograr con éxito alcanzar emisiones netas cero en las categorías de emisiones de Alcance 1 y Alcance 2. Este logro excepcional resalta nuestro firme compromiso de reducir nuestra huella de carbono y contribuir a un futuro más limpio y ecológico para nuestro planeta. La consideración del impacto ambiental es un principio fundamental en nuestra organización, donde priorizamos e invertimos en operaciones con un bajo impacto ambiental y una gestión eficiente de la energía. En este contexto de sostenibilidad, los edificios verdes desempeñan un papel fundamental. IE University se ha comprometido a construir y mantener edificios que cumplan con los más altos estándares de eficiencia energética y sostenibilidad. Nuestros edificios verdes incorporan tecnologías y diseños que reducen el consumo de energía, utilizan fuentes de energía renovable y minimizan el impacto ambiental.

Además, hemos enfocado nuestros esfuerzos en abordar los tres alcances de la huella de carbono, demostrando nuestro compromiso integral con la reducción de emisiones. Estamos trabajando en la implementación de políticas de adquisiciones más rigurosas que reflejen de manera transparente y clara las prioridades estratégicas y el impacto ambiental de nuestra organización, fortaleciendo así nuestro compromiso con la sostenibilidad y un futuro más verde. Esto incluye la elección de materiales sostenibles y proveedores comprometidos con prácticas respetuosas con el medio ambiente para la construcción y el mantenimiento de nuestros edificios. Finalmente, este año también mantuvimos la

certificación ISO14001 en Gestión Ambiental y una auditoría para nuestra huella de carbono, lo que subraya nuestro sólido compromiso con la reducción de emisiones y la sostenibilidad ambiental.

#### **2.1.4. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En IE University, compartimos la convicción de que las personas que integran nuestra comunidad representan el cimiento sobre el cual edificamos un futuro sostenible para todos. Por ende, consideramos que invertir en su capacitación y desarrollo es esencial para sostener el crecimiento y el éxito de nuestro negocio. La inversión dedicada a la formación y el desarrollo de nuestro equipo fomenta el compromiso de los empleados, y una plantilla más eficiente, competitiva y comprometida es esencial para alcanzar altos niveles de rendimiento. En el capítulo 4.4 de este informe, se presentan en detalle todos los tipos de formación que IE University ofrece. Además, cuando una empresa invierte en el desarrollo de las carreras de sus empleados, estos tienden a permanecer en la organización durante periodos más prolongados.

#### **2.1.5. DIVERSIDAD EN PENSAMIENTO Y EXPERIENCIA ENTRE ESTUDIANTES, EMPLEADOS Y CLAUSTRO**

Cada año, en IE University, abrimos nuestras puertas a estudiantes, profesores y personal procedentes de más de 160 países en todo el mundo. Esta diversidad global no es simplemente un número; es la esencia misma de nuestra comunidad académica. Cada individuo que se une a nuestra universidad trae consigo una riqueza inmensurable de experiencias personales, trasfondos culturales y perspectivas únicas que enriquecen el entorno educativo y profesional.

Este crisol de diversidad enriquece la experiencia educativa de nuestros estudiantes de formas innumerables. La exposición a diferentes culturas, tradiciones y puntos de vista amplía sus horizontes y los prepara para enfrentar los desafíos de un mundo globalizado. Aprenden a apreciar la complejidad de las cuestiones globales, a respetar la diversidad y a desarrollar habilidades de comunicación intercultural que son esenciales en el mundo laboral actual. Un ejemplo concreto de nuestras actividades en este ámbito es el "IE Global Village Day", un evento vibrante y enriquecedor desde una perspectiva cultural que nuestra universidad espera con entusiasmo celebrar cada año. Durante esta ocasión especial, nuestra diversa y dinámica comunidad de IE se reúne para celebrar y compartir la rica variedad de costumbres, gastronomía y actuaciones de todas las regiones del mundo. Se trata de un día repleto de coloridas exhibiciones del patrimonio internacional que fomenta la comprensión intercultural y establece conexiones duraderas entre nuestros estudiantes, profesores y personal.

En IE University, creemos firmemente que la diversidad de pensamiento y experiencia es un activo invaluable. Nuestra comunidad está preparada para abrazar la pluralidad y el diálogo, lo que no solo enriquece la experiencia académica, sino que también nos dota de una ventaja competitiva en la creación de futuros líderes globales. Nuestros estudiantes están listos para convertirse en ciudadanos del mundo con una mentalidad abierta y la capacidad de marcar una diferencia significativa en el mundo en el que vivimos.

## 3. GESTIÓN AMBIENTAL

\*\*:

Durante el ejercicio 2020-2021, IE hizo uso práctico de 51.880 metros cuadrados de superficie en los que desempeñó sus funciones. Sin embargo, en agosto de 2021 comenzó el uso de la IE Tower durante su preparación para el curso escolar venidero (fuera de calendario docente, y en época de baja actividad profesional). Por ello, IE tuvo que contabilizar los 50.000 metros cuadrados de la IE Tower, y por lo tanto registró oficialmente 101.880 metros cuadrados de instalaciones para dicho ejercicio.

Durante el ejercicio 2021-2022, IE contó con 100.877 metros cuadrados reales, ya que en este periodo sí se hizo uso de las instalaciones de la IE Tower durante todo el curso. Por lo tanto, la comparativa del ejercicio 2020-2021 con el ejercicio 2021-2022 debe hacerse en consideración de la diferencia de +50.000 metros cuadrados usados en la práctica, ya que esto afecta directamente la magnitud del consumo en todos los aspectos.

Esta ampliación de las instalaciones también afecta las comparativas que puedan realizarse entre el ejercicio 2020-2021 y el ejercicio 2022-2023. Además, los distintos tipos de consumo entre el ejercicio 2021-2022 y el ejercicio 2022-2023 se han visto afectados por una mayor ocupación de nuestras instalaciones, ya que el alumnado de IE crece año tras año, y la tasa de asistencia ha sido aumentada. En definitiva, las comparativas entre el 2022-2023 y los años anteriores deben hacerse teniendo en consideración el aumento de metros cuadrados de nuestras instalaciones, así como el aumento del alumnado presente en esas instalaciones.

### 3.1. PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN

- *Principales riesgos ambientales que afectan a la organización (GRI 3-3)*

Nuestra actividad principal es la formación y la investigación, por lo que los impactos que causamos mediante su desarrollo sobre el medioambiente son mínimos. De hecho, gracias a nuestra labor formativa, con el 25% de todas las asignaturas impartidas en IE (distribuidas entre todos nuestros programas) abordando la temática medioambiental, contribuimos de manera significativa a la creación de una mentalidad de cambio.

En el curso 2022-23 generamos concienciación sobre temas medioambientales y sociales en nuestro alumnado compuesto por aproximadamente 13.680 alumnos (5.840 de grado, 2.700 de másteres regulares, 120 de másteres corporativos, 3.350 de programas ejecutivos especiales, y 1.670 de programas ejecutivos abiertos). Ya son aproximadamente 90.000 (noventa mil) personas las que han pasado por nuestras aulas en estos años; personas que después de su paso por IE se incorporan al mundo laboral y llevan nuestro propósito: impactar de manera positiva en el mundo, a sus empresas, organizaciones, e instituciones.

Además, para mayor especialización del alumnado en este aspecto, en el ejercicio 2022-23 se llevó a cabo el diseño y acreditación del Grado en Ciencias Ambientales para la Sostenibilidad, para su implementación en el ejercicio de 2023-24. Este Grado es un programa transdisciplinar que combina

el estudio de las ciencias básicas y aplicadas con las competencias necesarias para desarrollar y aplicar soluciones medioambientales sostenibles.

Nuestras externalidades negativas derivadas de la actividad docente son insignificantes *per se*, y más aún si las comparamos con la capacidad de cambio que generan nuestros alumnos al salir de IE. Sin embargo, se analizarán todos los temas materiales con impacto medioambiental derivados nuestra actividad.

### 3.1.1. MATERIAL DE OFICINA

Este grupo de productos es muy heterogéneo y consiste básicamente en productos de bajo coste, pero que, normalmente, se adquieren en grandes cantidades, como pueden ser lápices, bolígrafos, marcadores, correctores líquidos, pegamentos, carpetas de plástico, tintas, etc. Con nuestra política paperless, incentivamos la digitalización de recursos y limitamos nuestras compras, ajustándonos a las necesidades reales para no realizar compras innecesarias. Además, compramos material de oficina perteneciente a la línea – ECO LYRECO, quien ha obtenido la etiqueta ORO de la clasificación Ecovadis, la cual certifica prácticas sostenibles y por lo tanto nos garantiza un consumo de material respetuoso con el medio ambiente.

| COMPRA DE MATERIAL                                | Cantidad total | Cambio respecto a ejercicio previo |
|---|----------------|------------------------------------|
| <b>sept 2019 - ago 2020</b>                       |                |                                    |
| Papel comprado a LYRECO (kg)                      | 17,533.42      | -                                  |
| Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)        | 1,835.34       | -                                  |
| Tóner instalado por XEROX (unidades)              | 503            | -                                  |
| Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades) | 6,954          | -                                  |
| Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)    | 54.61          | -                                  |
| Papel de cartas comprado a EVEMA (kg)             | 2,600          | -                                  |
| <b>sept 2020 - ago 2021</b>                       |                |                                    |
| Papel comprado a LYRECO (kg)                      | 39.57          | -99.8%                             |
| Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)        | 483.49         | -73.7%                             |
| Tóner instalado por XEROX (unidades)              | 61             | -87.9%                             |
| Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades) | 1,798          | -74.1%                             |
| Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)    | 2.54           | -95.3%                             |
| Papel de cartas comprado a EVEMA (kg)             | 95             | -96.3%                             |
| <b>sept 2021 - ago 2022</b>                       |                |                                    |



|   |         |             |
|---|---------|-------------|
| Papel comprado a LYRECO (kg)                      | 1,405.1 | +3450.9% ** |
| Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)        | 1,281.4 | +165% **    |
| Tóner instalado por XEROX (unidades)              | 46      | -24.6%      |
| Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades) | 12,666  | +604.5% **  |
| Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)    | 9.04    | +255.9% **  |
| Otros formatos de papel comprados a EVEMA (kg)    | 13.5    | -           |
| <b>sept 2022 - ago 2023</b>                       |         |             |
| Papel comprado a LYRECO (kg)                      | 1,878   | +33.6% **   |
| Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)        | 1,158.4 | -9.6%       |
| Tóner instalado por XEROX (unidades)              | 1       | -97.8%      |
| Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades) | 9,392   | -28.7%      |
| Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)    | 20,1    | +122.3% **  |
| Otros formatos de papel comprados a EVEMA (kg)    | 49,15   | +264.07% ** |

### **3.1.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO**

#### **3.1.2.1. LOS MATERIALES PRESENTES EN EL EDIFICIO**

No existe constancia de la presencia de materiales que puedan considerarse como factores de riesgo para tener en cuenta.

#### **3.1.2.2. UBICACIÓN Y CALIDAD DEL AIRE**

El campus urbano distribuido en varios edificios en la zona de María de Molina en el centro de Madrid tiene las siguientes características:

- Los edificios pertenecientes a **SEPIDES** tienen sistemas de ventilación de caudal de aire de volumen variable con recuperación de energía. Para el control de la calidad del aire en las aulas se dispone de sondas que miden la concentración de CO<sub>2</sub>.
- El **edificio de Pinar 18** ha sido reformados recientemente tienen equipos de ventilación convencionales que cumplen con las exigencias normativas, los cuales están supervisados por un sistema de control centralizado BMS y sondas de CO<sub>2</sub> en todas las aulas.
- **Resto** de edificios antiguos no disponen de ventilación mecánica automatizada, por lo que la renovación del aire se realiza mediante la apertura de los huecos y equipos de ventilación forzada, sin control automatizado. El aire que se encuentra en el interior de un edificio

ventilado mecánicamente es una mezcla de aire exterior que se introduce continuamente y aire interior que se recircula. Por lo tanto, un porcentaje del aire interior es aire exterior. Por tanto, los posibles contaminantes químicos y biológicos presentes en el exterior pueden condicionar de manera importante la CAI del edificio.

La IE TOWER, el campus urbano situado en la zona Cuatro Torres Business Área, el sistema de ventilación en AULAS contempla regulación de CO<sub>2</sub> mediante sondas que actúan sobre el caudal de aire a renovar, en caso de aumentar los niveles establecidos.

En cuanto al campus de Segovia, se han realizado obras de mejora en sus instalaciones para un consumo energético y de calefacción más eficiente frente a las corrientes de aire y la exposición al clima de montaña, notablemente el acristalado de los claustros (patios interiores) del monasterio para evitar las corrientes, y el cambio de todas las ventanas para mejorar el aislamiento.

En todos los casos se cumplen con los mínimos establecidos por la **Norma UNE IDA 2**:

- Los sistemas garantizan mantener en las aulas concentraciones de CO<sub>2</sub> inferiores a 500 ppm.
- El caudal de ventilación es de 12,5 l/seg x persona
- La calidad del aire es del 85-90% en el interior de todas las instalaciones, y del 100% en las aulas.

### 3.1.2.3. CONTROL DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Conocer y evaluar las emisiones de Gases Efecto Invernadero e identificar oportunidades de reducción de la huella de carbono es un tema importante.

- Las emisiones directas de GEI asociadas a la actividad del IE se corresponden a las emisiones derivadas del consumo de combustible en instalaciones fijas y a las emisiones fugitivas de los sistemas de climatización.
- Datos de las emisiones fugitivas de refrigerantes de los equipos de climatización, se tiene en cuenta la recarga (en kg). Los factores de emisión, en este caso expresados como Potenciales de Calentamiento Global (PCG) son los indicados en el Cuarto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC).
- Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica en instalaciones fijas. Son las emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica en las instalaciones fijas. Los datos de consumo son extraídos en base a la factura emitida por el complejo en base a la distribución de consumos por superficie y horario de usos del conjunto de edificios que lo conforman.

| Huella de Carbono IE                      |                                 | Unidades  | Factor conversión (Kg CO2eq/KWh) | Kg CO2eq.           | Ton CO2eq.       |
|---|---------------------------------|-----------|----------------------------------|---------------------|------------------|
| <b>sep 2020 – ago 2021</b>                |                                 |           |                                  |                     |                  |
| Alcance 1                                 | GN (KWh)                        | 3.938.130 | 0,2043                           | 804.599,96          | 804,60           |
|   | Gases Refrigerantes (Kg)        | 81        | 2,088                            | 169.128             | 169,13           |
| Alcance 2                                 | Electricidad no renovable (KWh) | 2.449.955 | 0,1998                           | 489.501,01          | 489,50           |
| <b>Total Ton CO2eq. 2020-2021</b>         |                                 |           |                                  | <b>1.463.228,97</b> | <b>1.463,23</b>  |
| <b>sep 2021 – ago 2022</b>                |                                 |           |                                  |                     |                  |
| Alcance 1                                 | GN (KWh)                        | 7.758.027 | 0,2043                           | 1.584.964,92        | 1.584,96         |
|   | Gases Refrigerantes (Kg)        | 5         | 2,088                            | 10,44               | 0,01             |
| Alcance 2                                 | Electricidad no renovable (KWh) | 2.978.259 | 0,1998                           | 595.056,15          | 595,06           |
| <b>Total Ton CO2eq. 2021-2022</b>         |                                 |           |                                  | <b>2.180.031,51</b> | <b>2.180,03</b>  |
| <b>Cambio respecto a ejercicio previo</b> |                                 |           |                                  | <b>+48.99%**</b>    |                  |
| <b>sep 2022 – ago 2023</b>                |                                 |           |                                  |                     |                  |
| Alcance 1                                 | GN (KWh)                        | 4.781.847 | 0,182                            | 870.296,154         | 870,296          |
|   | Gases Refrigerantes (Kg)        | HFC-134-A | 1300                             | 57500               | 57,5             |
|   |                                 | R-407-C   | 25Kg                             |                     |                  |
| Alcance 2                                 | Electricidad no renovable (KWh) | 1.941.410 | 0,273                            | 530.004,93          | 530,004          |
|   | Energía renovable               | 8.665.319 | 0                                | 0                   | 0                |
| <b>Total Ton CO2eq. 2022-2023</b>         |                                 |           |                                  | <b>1.457.801,08</b> | <b>1.457,801</b> |
| <b>Cambio respecto a ejercicio previo</b> |                                 |           |                                  | <b>-33,18%</b>      |                  |

Los factores de conversión utilizados para el cálculo de emisiones en el ejercicio 2022-23 difieren de los factores de conversión utilizados anteriormente puesto que han sido actualizados y ajustados acorde a la investigación ambiental que define dichos factores. Estos factores están certificados por el MITERD (previamente MITECO).

También se han llevado a cabo iniciativas para reducir las emisiones y huella de carbono de cada miembro de la comunidad IE a título individual. Como parte del ‘Reto 2022: Huella de Carbono’, impulsado por la Oficina de Sostenibilidad, el IE ha lanzado una campaña de la mano de Fundación Repsol y su socio Sylvestris a través de la cual todo miembro de IE es animado a calcular su huella

de carbono y compensar dichas emisiones con una contribución económica a iniciativas de reforestación. Esta iniciativa no solo cumple labores de concienciación y vela por un cambio sociocultural, sino que además incita a sus participantes a pasar a la acción y asumir la responsabilidad de sus actos; tangibilizando así la transformación.

## 3.2. CAMBIO CLIMÁTICO

- *Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climáticos (GRI 3-3)*
- *Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que producen. (GRI 305-1; GRI 305-2;)*
- *Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin (GRI 3-3)*

El cambio climático es una realidad que, como crisis medioambiental, nos afecta a todos y requiere que adoptemos medidas de adaptación y mitigación. Para ello, en IE University apostamos por el cambio de comportamiento colectivo como vía para reducir nuestro impacto ambiental, y queremos inspirar el cambio de hábitos y costumbres en las personas de nuestra comunidad. El cambio empieza por nosotros, por nuestro staff, profesores, estudiantes, antiguos alumnos y nuestros colaboradores. Queremos impactar en nuestra sociedad y en nuestro planeta todos juntos y de manera colectiva.

Además, hemos llevado a cabo la compensación de nuestra huella de carbono mediante la inversión en proyectos de reforestación y restauración de la biodiversidad. El objetivo de IE es el de, además de reducir las emisiones brutas a un mínimo, mantener un estatus de ‘emisiones netas cero’ anualmente.

Además, las medidas que tomamos para la adaptación y mitigación del cambio climático incluyen mejorar nuestra eficiencia energética, apostar por el consumo de energía procedente de fuentes renovables, incentivar el uso del transporte público y la movilidad sostenible y eléctrica, incentivar los hábitos de consumo y gestión de residuos sostenibles, participar activamente en iniciativas de reforestación, e inculcar los valores de la innovación y sostenibilidad a los miembros de nuestra comunidad.

### 3.2.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS

- *Políticas y compromisos (GRI 3-3)*

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 1</b> | <b>Sensores volumétricos para el ahorro de luz</b>                           |
| Responsable       | Responsable del SGA/ Jose Carlos Santamaría/ Jorge Ortega/ Jose Carlos Lopez |
| Plazo             | 2023   |
| Indicador         | Ahorro de energía  |
| <b>Objetivo 2</b> | <b>Mejora de las instalaciones en Segovia para mejorar la eficiencia</b>     |
| Responsable       | Responsable del SGA / Jose Carlos Lopez                                      |

|                   |   |
|-------------------|---|
| Plazo             | 2023-2024   |
| Indicador         | Ahorro de energía   |
| <b>Objetivo 3</b> | <b>Mejorar la concienciación ambiental de los empleados</b>                         |
| Responsable       | Responsable del SGA / Oficina de Sostenibilidad / Departamento de Talent            |
| Plazo             | 2023  |
| Indicador         | -   |
| <b>Objetivo 4</b> | <b>Cumplimiento del plan sostenible de consumo de agua</b>                          |
| Responsable       | Responsable del SGA   |
| Plazo             | 2023-2024   |
| Indicador         | Ahorro en el consumo de agua  |
| <b>Objetivo 5</b> | <b>Placas solares en instalaciones SEPIDES</b>                                      |
| Responsable       | Responsable del Sistema de Gestión Ambiental / Jose Carlos Lopez / Gabriel Caparros |
| Plazo             | 2023-2024   |
| Indicador         | -   |
| <b>Objetivo 6</b> | <b>Cargadores de patinetes eléctricos para fomentar el transporte sostenible</b>    |
| Responsable       | Responsable del SGA / Jose Carlos Lopez   |
| Plazo             | 2023  |
| Indicador         | Instalación de equipos  |

### **3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL**

- *Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad (GRI 102-15)*

#### **Mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001 durante el ejercicio 2022-23 en IE.**

Por deseo de la dirección y desde su implantación, el IE ha mantenido un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en los requisitos de la norma ISO 14001, el cual es aplicable a: la prestación de servicios de enseñanza superior, las actividades de investigación, y las actividades administrativas necesarias para el desarrollo del servicio.

Este Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001 nos ofrece la posibilidad de sistematizar, de manera sencilla, los aspectos ambientales que se generan en las actividades de IE, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

Queremos posicionar a nuestra institución como socialmente responsable, y reforzar la imagen ante clientes y consumidores. Desde la consecución de la ISO 14001 a finales de 2021, hemos podido definir formalmente nuestra política medioambiental siguiendo las prácticas de gestión medioambiental requeridas y los criterios de gestión según la ISO 14001 en nuestros procesos. Con ello pretendemos:

- Optimizar la gestión de recursos y residuos
- Reducir los impactos ambientales negativos de nuestra actividad académica
- Aumentar la eficiencia energética de nuestros edificios
- Potenciar la innovación y la productividad

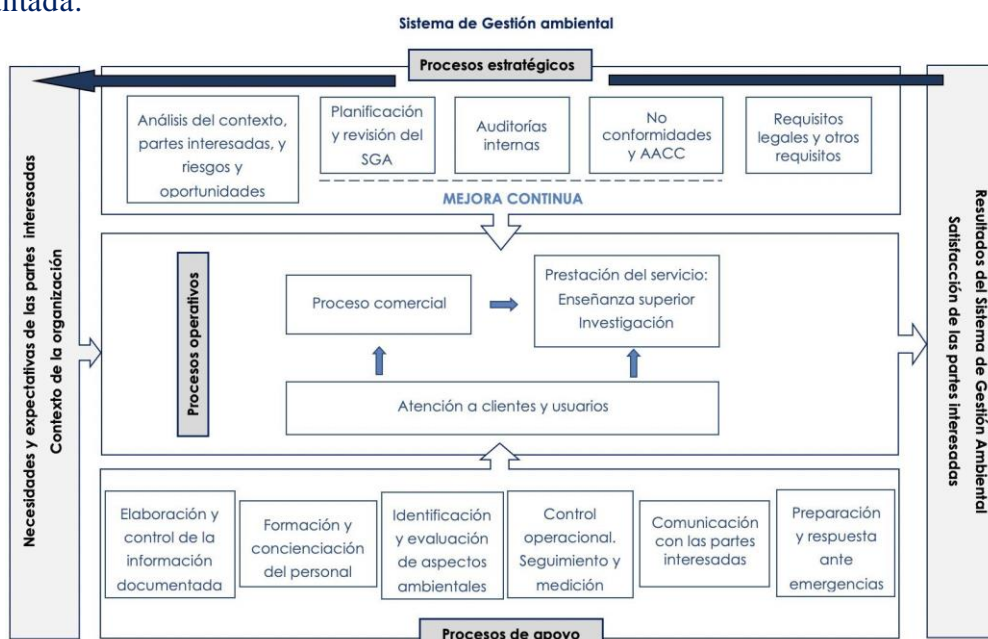
Creemos que además de los efectos ambientales positivos de la implantación de esta norma, podremos reducir costes gracias a un consumo más responsable y consciente.

### Proceso de implantación

La Dirección del Instituto de Empresa asume la máxima responsabilidad de que el SGA sea eficaz en el logro de los resultados esperados. El Responsable del Sistema de Gestión Ambiental es la persona con responsabilidad y autoridad suficiente para:

- Mantener la conformidad del SGA con los requisitos de la norma ISO 14001.
- Informar a la Dirección sobre el desempeño del SGA, incluyendo el desempeño ambiental.

Todos los Responsables de Departamentos tienen previsto asumir la responsabilidad de impulsar y mantener implantados los requisitos del SGA en la medida en que les afecte una vez que la norma esté implantada.



### **3.2.3. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL**

- *Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 3-3)*

#### **3.2.3.1. CERTIFICADOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS**

Se han obtenido certificaciones energéticas de los edificios reformados por nosotros:

- Velázquez 130
  - Certificado de eficiencia energética de edificios de nueva construcción (edificio terminado)
  - Escala B de calificación energética
- Paseo de la Castellana 259 (Torre)
  - Certificado de eficiencia energética de edificios (LEED)
  - Escala A de calificación energética
- María de Molina 31
  - Certificado de eficiencia energética de edificios de nueva construcción (edificio terminado)
  - Escala C de calificación energética
- Auditoría de la huella de carbono
- Certificación de energía de origen 100% renovable en los edificios alquilados por IE pertenecientes a SEPIDES (Velázquez 130, María de Molina 31, y María de Molina 31 bis), obtenido para el ejercicio 2022-23 por primer año.

### **3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES**

- *Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 3-3)*
- *Aplicación del principio de precaución (GRI 2-23)*
- *Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica (GRI 3-3)*

Recursos dedicados a la prevención ambiental:

- Director de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Director asociado de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Gerente junior de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Becario en prácticas – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Responsable del sistema de gestión ambiental – 50% dedicación a impacto ambiental de IE (instalaciones y procesos)
- Subcontratación de un gestor de residuos
- Auditorías ambientales (incluyendo ISO 14001 y Huella de Carbono)

| <b>GASTOS EN AUDITORÍAS AMBIENTALES</b> |                           |
|---|---------------------------|
| ICDQ                                    | 2.722,50 € (Pago Inicial) |
| Cámara Certificada (Huella de Carbono)  | 1.754,50 €                |
| Ingertec                                | 2.536 €                   |

El **principio de precaución** nos exige que en caso de amenaza para el medio ambiente o la salud y en una situación de incertidumbre científica se tomen las medidas apropiadas para prevenir el daño. Debido a nuestra actividad como institución académica, no representamos una amenaza para el medio ambiente. Sin embargo, se están poniendo en marcha toda una serie de medidas para mitigar cualquier posible impacto negativo.

- Mantenimiento del SGA según la norma ISO 14.001
- Contratación de un gestor de residuos
- Medidas para combatir el cambio climático.
- Obtención de certificaciones ambientales

### **Compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono**

En este período, se llevó a cabo la compensación de emisiones de carbono correspondientes al ejercicio 2020-2021. Para lograrlo, se seleccionaron tres ubicaciones distintas para llevar a cabo proyectos de absorción de dióxido de carbono. Dos de estos proyectos se llevaron a cabo en España, específicamente en las ciudades de Ejulve y Aliaga, dos áreas que habían sido afectadas por incendios forestales. Nuestra intención principal en estos dos proyectos en España fue contribuir a la reforestación y la recuperación de estas zonas dañadas. El tercer proyecto se desarrolló en Perú, en el departamento de San Martín, con el fin de preservar el área del Alto de Huayamabamba, una región extremadamente biodiversa y con ecosistemas únicos, gracias a su variada gama climática y altitudinal. A través de esta iniciativa de compensación, logramos neutralizar las emisiones generadas por el alcance 1 y 2 de nuestra empresa, lo que nos permitió alcanzar un estado de cero emisiones netas. Este proceso de compensación se repetirá de manera sistemática en todos los ejercicios futuros con el propósito de contrarrestar cualquier emisión de carbono que sea generada por IE University.

| <b>Proyectos Absorción CO2</b>               | <b>Toneladas de CO2</b> | <b>Precio por Proyecto</b> |
|--|-------------------------|----------------------------|
| Ejulve                                       | 1.373                   | 46.517,24 €                |
| Aliaga                                       | 807                     | 27.341,16 €                |
| Conservación del Alto de Huayamabamba (Peru) | 1.244                   | 30.104,80 €                |
| <b>Total</b>                                 | <b>3.424</b>            | <b>103.963,20 €</b>        |

#### **3.2.4.1. CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES**

- *Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 3-3)*



**Provisiones y garantías** - Nuestra actividad está relacionada con servicios educativos y generación de conocimientos. Por lo tanto, dicha actividad no supone ningún riesgo medioambiental como tal. Sin embargo, si debido al desarrollo de la actividad profesional se produjese un daño medioambiental, contamos con un seguro de responsabilidad civil que cubriría cualquier pago del que resultásemos civilmente responsable hasta una cuantía de 600.000€ por reclamación y anualidad de responsabilidad civil profesional, y de 10.000.000€ por siniestro y anualidad de responsabilidad civil general.

### **3.2.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS**

- *Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos (GRI 306-2)*

#### **3.2.5.1. PROCESOS INTERNOS**

- Instalación de estaciones de reciclaje en todas las plantas de los edificios, como se muestra en la imagen abajo.
- Etiquetado adecuado de cada papelería.
- Instalación de estos mismos contenedores en cafeterías.
- Obligación a nuestros proveedores en cafetería, para la utilización de papel y cartón sustituyendo los envasados de plástico.
- Instalación de carteles indicativos tanto en las cafeterías como en las cocinas para empleados, para ayudar a los alumnos y personal en la identificación de cómo reciclar cada envase de un solo uso.
- **Campañas de concienciación** sobre reciclaje en la institución.
- **Vidrio de botellas de agua** se las llevaba el proveedor para reuso.
- Organización de un evento de intercambio de prendas de segunda mano y de talleres de *upcycling*
- Instalación de puntos limpios y de recogida de bombillas, pilas, y otros residuos



### 3.2.5.2. CONTRATACIÓN DE UN GESTOR DE RESIDUOS

- *Acciones para combatir el desperdicio de alimentos (GRI 3-3)*

En IE contamos con numerosas estaciones de reciclaje para diferentes tipos de residuos (por ejemplo, pilas y halógenos) y con contenedores de papel, plástico y desechos orgánicos. Aplicamos el protocolo de recogida y procesado según la ley de residuos de la comunidad.

Tras la separación inicial de los residuos por categorías de reciclaje, llevada a cabo por la propia persona generadora de residuos, se realiza una segunda ronda de clasificación de residuos por parte de personal subcontratado de la empresa Eulen en las cintas de triaje de residuos que se encuentran en nuestras instalaciones. Una vez separados por completo, la gestión de residuos es subcontratada a la empresa especializada Grupo Defesa.

Los procedimientos de esta empresa han sido certificados con el sello ‘Residuo Cero’, lo que significa que todos los residuos tratados en planta son segregados y reciclados de tal manera que más del 95% de la cantidad total de residuos no acabe en vertedero. Así pues, el total de residuos generados en IE es prácticamente igual a la cantidad de residuos reciclados (salvo por ciertos artículos no reciclables). Además, los residuos orgánicos puros son separados de los residuos sólidos urbanos inorgánicos a través de otra ronda de triaje, y son posteriormente tratados en planta mediante un proceso de biometanización y compostaje.

Debido a la naturaleza de sus actividades, IE genera una cantidad insignificante de residuos peligrosos. En cualquier caso, las pilas y las lámparas halógenas y fluorescentes que ya no funcionan se eliminan debidamente para evitar contaminaciones peligrosas. El aceite desechado consiste en aceite vegetal de cocina, no aceites minerales, y por lo tanto no puede considerarse peligroso.

El total de residuos tratados por Defesa (en toneladas) ha tenido la siguiente progresión bianual:

| <b>TOTAL RESIDUOS, DEFESA</b>             |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <b>sep 2021 – ago 2022</b>                | <b>Cantidad total (en toneladas)</b> |
| Cartón                                    | 8,453                                |
| Residuos Sólidos Urbanos (RSU)            | 96,524                               |
| Vidrio                                    | 1,540                                |
| Envases (botellas plástico, latas, briks) | 13,570                               |
| Aceite Vegetal de Cocina                  | 0,228                                |
| <b>sep 2022 – ago 2023</b>                | <b>Cantidad total (en toneladas)</b> |
| Cartón                                    | 15,909**                             |
| Residuos Sólidos Urbanos (RSU)            | 162,017**                            |
| Vidrio                                    | 1,955                                |
| Envases (botellas plástico, latas, briks) | 28,167**                             |
| Aceite Vegetal de Cocina                  | 0,054                                |
| Residuos Peligrosos                       | 0,060                                |

## Lámparas y halógenos

Ambilamp es la empresa encargada de gestionar la recogida de residuos en cuanto a lámparas y halógenos.

| <b>TOTAL RESIDUOS, AMBILAMP</b> |        |
|---------------------------------|--------|
| <b>sep 2021 – ago 2022</b>      |        |
| Número de recogidas             | 2      |
| Total (kg netos)                | 328,32 |
| <b>sep 2022 – ago 2023</b>      |        |
| Número de recogidas             | 1      |
| Total (kg netos)                | 39,57  |

Hemos conseguido reducir los deshechos de lámparas y halógenos por un 87,9%. Esto se debe a los esfuerzos de IE por reemplazar todas las unidades de lámparas y halógenos por unidades LED, en especial en sus instalaciones más antiguas.

## Tóner

Las unidades de **tóner** son instaladas y recicladas por la empresa dueña de las impresoras. Toda unidad de tóner comprada es consumida a distintos ritmos. Por lo tanto, las cifras de compra corresponden a las cifras de recogida. La compra de tóner de la marca Xerox puede ser realizada mediante la empresa Dismer.

| <b>INSTALACIÓN Y RECOGIDA DE TÓNER XEROX</b> |                                     |   |
|--|-------------------------------------|---|
| <b>Ejercicio</b>                             | <b>Cantidad total (en unidades)</b> | <b>Cambio respecto a ejercicio previo</b> |
| sep 2019 – ago 2020                          | 503                                 | -   |
| sep 2020 – ago 2021                          | 61                                  | -87.9%                                    |
| sep 2021 – ago 2022                          | 46                                  | -24.6%                                    |
| sep 2022 – ago 2023                          | 1                                   | -97.8%                                    |

## Papel confidencial

La empresa SRCL se encarga de recoger, reciclar y destruir el papel y documentos confidenciales. Debido a la transición al modelo híbrido y a la digitalización de documentos, y gracias a la persecución del objetivo de ser un campus 'libre de papel', en el año 2022-2023 hemos logrado reducir la cantidad de papel confidencial destruido por 72% con respecto al ejercicio de 2021-2022.

| <b>DESTRUCCION DE PAPEL CONFIDENCIAL, SRCL</b> |                               |   |
|--|-------------------------------|---|
| <b>Ejercicio</b>                               | <b>Cantidad total (en kg)</b> | <b>Cambio respecto a ejercicio previo</b> |
| sep 2020 – ago 2021                            | 755,5                         | -   |
| sep 2021 – ago 2022                            | 2.911,4                       | +285.4%**                                 |
| sep 2022 – ago 2023                            | 815                           | -72%                                      |

**Gases refrigerantes**, se encarga la empresa de mantenimiento (Veolia)

| <b>SUMINISTRO DE GAS REFRIGERANTE, VEOLIA</b> |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| <b>Ejercicio</b>                              | <b>Cantidad total (en kg)</b> | <b>Cambio respecto al ejercicio previo</b> |
| sep 2020 – ago 2021                           | 81                            | -  |
| sep 2021 – ago 2022                           | 5                             | -93,8%                                     |
| sep 2022 – ago 2023                           | 38                            | -53,1%                                     |

### **Envases de un solo uso: Concienciación a estudiantes**

Gracias a las fuentes de agua instaladas en numerosas plantas de la IE Tower por la empresa ‘Agua KM Zero’, en el año 2023 se ha producido un consumo de agua equivalente al de 53.689 botellas de plástico, con una equivalencia aproximada de 800kg de plástico evitado.

Además, a través de nuestra colaboración con AUARA, una marca de agua que utiliza exclusivamente botellas fabricadas con material 100% reciclado y 100% reciclable, el consumo de agua embotellada de IE en el 2022 se ha cuantificado en 1,351 kilos de plástico reciclado reutilizado, con una equivalencia de 2,253 litros de petróleo ahorrado.

### **Envases de un solo uso: Recomendaciones a Proveedores**

En IE se subcontratan tanto los servicios de cafetería, las máquinas de vending y los servicios de catering, por lo que no dependen directamente de nosotros. Sin embargo, se les han pasado unas recomendaciones de “buenas prácticas” a ser implantadas. De acuerdo con estas recomendaciones, los envases aceptados en nuestras cafeterías serán únicamente:

- Envases biodegradables
- Envases compostables

### **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos**

Con el objetivo de reducir los residuos orgánicos generados, IE ha puesto en marcha una iniciativa en

colaboración con TooGoodToGo que aspira a reducir el desperdicio de alimentos en las cafeterías de nuestras instalaciones. El impacto de esta iniciativa se ha cuantificado en más de 150 bolsas de comida salvada, con una equivalencia de 375 kilos de emisiones de Co2 evitados para el ejercicio de 2022-23.

Además, el proyecto del campus *closed-loop* (o Iniciativa de Ecología Urbana) establece bucles de alimentos y materiales biodegradables en relación con el Campus de Segovia de IE University. El sistema procesa los residuos biodegradables de IE en compost denso en nutrientes, y posteriormente lo utiliza dentro de la propia tierra dedicada a la Iniciativa de Ecología Urbana para fines de enriquecimiento del suelo. También están explorando las relaciones sinérgicas con las granjas comunitarias urbanas locales, así como con otras entidades agrícolas. El compostaje convencional y el vermi-compostaje son los principales métodos utilizados para el proceso de biodegradación. El objetivo inicial es reducir los residuos biodegradables que la iniciativa envía a través de la infraestructura municipal, y la trayectoria a largo plazo será la consecución de un campus con cero residuos.

Septiembre 2021 – Inicios



En activo



### 3.2.6. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 3-3)
- Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (GRI 301-1)

#### 3.2.6.1. CRITERIOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

Las compras de IE durante el año 2022 - 2023 han respondido a criterios de sostenibilidad. Durante este año hemos continuado a seleccionar, de forma informal, proveedores con certificación ISO 14001 o en su defecto otras certificaciones de sostenibilidad, como las FSC® (Forest Stewardship Council®). Durante el proceso de selección, animamos a nuestros proveedores a aceptar nuestro código de conducta, en el cual exponemos nuestras expectativas en relación a derechos humanos y el cuidado del medioambiente.

- Contrataciones de proveedores de catering y eventos - En IE se subcontratan tanto los servicios de cafetería, las máquinas de vending y los servicios de catering, por lo que no dependen directamente de nosotros. Sin embargo, se solicita a todos los proveedores de servicios (hoteles, catering, cafeterías, empresas de buses, aparcamiento, etc.) que nos completen una ficha de cliente con criterios de sostenibilidad.
- Material de oficina: Durante el año 2022-2023 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de uso básico de oficina.
- Reducción consumo de papel con política *paperless*
- Material de limpieza: Durante el año 2022-2023 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de limpieza, haciendo un uso eficiente de ellos en los procesos de saneamiento e higienización.

| COMPRA DE MATERIAL DE LIMPIEZA, MCKORDEL y LYRECO |                              |                        |
|---|------------------------------|------------------------|
| Ejercicio   | Cantidad total (en unidades) | Cantidad total (en kg) |
| sep 2021 – ago 2022                               | 1.315                        | 2.980                  |
| sep 2022 – ago 2023                               | 1349                         | 2.632                  |

#### Reducción de agua embotellada

| COMPRA DE AGUA EMBOTELLADA (VIDRIO EXCLUIDO), MCKORDEL y LYRECO |                              |                                    |
|---|------------------------------|------------------------------------|
| Ejercicio   | Cantidad total (en unidades) | Cambio respecto a ejercicio previo |
| sep 2019 – ago 2020   | 71.041                       | -                                  |
| sep 2020 – ago 2021   | 1.894                        | - 97.3%                            |
| sep 2021 – ago 2022   | 2.808                        | +48.3% **                          |
| sep 2022 – ago 2023   | 2.977                        | +6,01% **                          |

## Impresión bajo demanda – marketing

| <b>IMPACTO DE IMPRESIÓN BAJO DEMANDA, GELATO</b>             |            |
|--|------------|
| <b>sep 2019 – ago 2020</b>                                   |            |
| Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior | 108.052 km |
| Ahorro   | 69%        |
| Estimación papel ahorrado                                    | 437 kg     |
| Estimación emisiones CO2 evitadas                            | 2.573 kg   |
| <b>sep 2020 – ago 2021</b>                                   |            |
| Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior | 8.891 km   |
| Ahorro   | 59%        |
| Estimación papel ahorrado                                    | 21 kg      |
| Estimación emisiones CO2 evitadas                            | 185 kg     |
| <b>sep 2021 – ago 2022</b>                                   |            |
| Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior | 232.686    |
| Ahorro   | 57%        |
| Estimación papel ahorrado                                    | 900 kg     |
| Estimación emisiones CO2 evitadas                            | 4.816 kg   |
| <b>sep 2022 – ago 2023</b>                                   |            |
| Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior | 200.354 km |
| Ahorro   | 57%        |
| Estimación papel ahorrado                                    | 558 kg     |
| Estimación emisiones CO2 evitadas                            | 2.987 kg   |
| <b>TOTAL acumulativo sep 2019 – ago 2023</b>                 |            |
| Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior | 549.983 km |
| Ahorro medio   | 61%        |
| Estimación papel ahorrado                                    | 1.416 kg   |
| Estimación emisiones CO2 evitadas                            | 10.561 kg  |

### 3.2.7. CONSUMO ENERGÉTICO

- *Consumo energético (GRI 302-1)*
- *Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética (GRI 3-3)*
- *Uso de energías renovables (GRI 302-1)*

El IE ha tomado las siguientes medidas para mejorar la eficiencia energética:

- Creación de un plan de mantenimiento específico
- Uso de energía renovable en todas las instalaciones
- Control sobre el bienestar del staff
- Ajuste de los termostatos
- Mejoras de aislamiento, con particular mención al campus de Segovia, en el cual se han acristalado todos los claustros del antiguo monasterio para así frenar las corrientes de aire y aislar del frío los pasillos semi-exteiores.
- Sustituciones de todas las luminarias por luces led.

En la IE Tower se utiliza toda la luz natural que sea posible para bajar el consumo. Con relación al aprovechamiento de luz natural para ahorrar en consumo de luz artificial, la IE Tower tiene un sistema

de iluminación inteligente que baja y sube la intensidad de las luces artificiales según la intensidad de luz natural.

| Fuente de Energía   | Consumo total (en kw/h) | Cambio respecto a ejercicio previo |
|---|-------------------------|------------------------------------|
| <b>sep 2019 – ago 2020</b>                                  |                         |                                    |
| Gas Natural   | 2.741.468               | -                                  |
| Diésel  | 98.640                  | -                                  |
| Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.      | 0                       | -                                  |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables | 2.418.072 (54%)         | -                                  |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables    | 2.048.561 (46%)         | -                                  |
| Consumo de electricidad total                               | 4.466.633               | -                                  |
| <b>TOTAL CONSUMO ENERGÍA</b>                                | <b>7.306.741</b>        | -                                  |
| <b>sep 2020 – ago 2021</b>                                  |                         |                                    |
| Gas Natural   | 3.938.130               | +43.7%                             |
| Diésel  | 0                       | -100%                              |
| Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.      | 0                       | -                                  |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables | 2.449.955 (47%)         | +1.3%                              |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables    | 2.791.045 (53%)         | +36.2%                             |
| Consumo de electricidad total                               | 5.241.000               | +17.3%                             |
| <b>TOTAL CONSUMO ENERGÍA</b>                                | <b>9.179.130</b>        | +25.6%                             |
| <b>sep 2021 – ago 2022</b>                                  |                         |                                    |
| Gas Natural   | 7.758.027               | +97% **                            |
| Diésel  | 758                     | +758kw/h**                         |
| Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.      | 0                       | -                                  |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables | 2.978.259 (26%)         | +21.6% **                          |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables    | 8.447.050 (74%)         | +202.6% **                         |
| Consumo de electricidad total                               | 11.425.309              | +118% **                           |
| <b>TOTAL CONSUMO ENERGÍA</b>                                | <b>19.184.094</b>       | +109% **                           |
| <b>sep 2022 – ago 2023</b>                                  |                         |                                    |
| Gas Natural   | 4.781.847               | -38.4%                             |
| Diésel  | 0                       | -100%                              |
| Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.      | 0                       | -                                  |



|   |                   |               |
|---|-------------------|---------------|
| Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables | 1.941.410         | -34.7%        |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables    | 8.665.319         | +2.6%         |
| Consumo de electricidad total                               | 10.606.729        | -7.2%         |
| <b>TOTAL CONSUMO ENERGÍA</b>                                | <b>15.388.576</b> | <b>-19.8%</b> |

### 3.2.8. CONSUMO DE AGUA

- *Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales (GRI 303-5)*

#### Consumo de agua 2019-2023:

El consumo de agua durante el ejercicio 2022-2023 fue de **35.226 m<sup>3</sup>**, lo cual representa un incremento de tan solo 16,9% con respecto al ejercicio 2019-2020, a pesar de la gran ampliación de las instalaciones con la incorporación de la IE Tower, además de la mayor ocupación de estas instalaciones por parte de nuestro ampliado alumnado.

| Ejercicio           | Consumo total (en m <sup>3</sup> ) | Cambio respecto a ejercicio previo |
|---------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| sep 2019 – ago 2020 | 30.147                             | -                                  |
| sep 2020 – ago 2021 | 22.112                             | -26,7%                             |
| sep 2021 – ago 2022 | 29.019                             | +31,2% **                          |
| sep 2022 – ago 2023 | 35.226                             | +21,4% **                          |

## 3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

- *Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad (GRI 3-3)*
- *Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas (GRI 3-3)*

#### EL PROBLEMA DE LOS RESIDUOS EN SEGOVIA

Una excursión al Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama para conocer el problema de los residuos al que se enfrenta actualmente la zona, el peligro de los micro plásticos y la basura y cómo recogerlos correctamente.

#### JUVENTUD Y CLIMA: CONCIENCIACIÓN, EDUCACIÓN Y ACTIVISMO

A través de nuestra asociación con 1Planet4all, en colaboración con Ayuda en Acción y otros socios, IE organizó una mesa redonda sobre cómo generar una mayor concienciación y divulgación; el talento, la educación y las habilidades necesarias para una economía verde y, por último, cómo fomentar un activismo eficaz para mejorar los compromisos climáticos de gobiernos, empresas y ciudadanos.

## LIMPIEZA DE SEGOVIA

La Comunidad IE organizó esta limpieza para proteger la naturaleza de Segovia. Se limpiaron los montes junto a la Casa de La Moneda y la Pradera de San Marcos en colaboración con Ecoherencia, una organización sin ánimo de lucro especializada en la acción por el clima.

### 3.4. OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN

- *Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (GRI 3-3)*

Hemos realizado la instalación de un punto de carga de patinetes eléctricos en la IE Tower para incentivar el uso de la movilidad eléctrica y reducir así la contaminación por desplazamientos diarios en vehículos de combustión.

Emisiones de ruido: Debido a nuestra actividad el impacto es insignificante.

Contaminación lumínica:

- El **100% de nuestros interruptores son independientes** para iluminar sólo las zonas necesitadas de una misma área.
- Aprovechamos la iluminación natural, organizando los puestos de trabajo de manera que reciban luz natural, manteniendo limpias las ventanas y abriendo las persianas, cortinas u otros elementos similares, etc.
- **Sensores de presencia** para el apagado automático de luces en **85 % edificios**.
- La IE Tower tiene un sistema de iluminación inteligente que baja y sube la intensidad de las luces artificiales según la intensidad de luz natural.

## 4. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

- Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal (GRI 3-3)
- Políticas y compromisos (GRI 3-3)

Estos principios están recogidos en el Plan de Igualdad y el Código Ético del IE. Para la gestión de las personas, el IE cuenta con prácticas en los temas de selección, gestión de desempeño y formación y desarrollo siempre basadas en los principios de diversidad, igualdad, respeto y comportamiento ético que presentaremos a lo largo de esta sección.

### Empleo

Las sociedades que forman parte del grupo: Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, Proyecto The Global College SL y Enter Campus Housing, S.L. IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE) cuentan a 31 de agosto de 2023 con un total de 1.408 empleados, con el siguiente detalle:

#### 4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2023

- N° empleados por país (GRI 405-1)

| País           | N° Total Empleados |              |
|----------------|--------------------|--------------|
|                | 31/08/2023         | 31/08/2022   |
| España         | 1.350              | 1.211        |
| Alemania       | 5                  | 5            |
| Colombia       | 8                  | 7            |
| Dubai          | 9                  | 3            |
| Estados Unidos | 19                 | 21           |
| UK             | 5                  | 3            |
| México         | 8                  | 8            |
| Singapur       | 4                  | 3            |
| <b>Total</b>   | <b>1.408</b>       | <b>1.261</b> |

Toda la información contenida en este apartado se refiere a los empleados de la matriz y filiales del Grupo en España, descontando los 8 Consejeros y Alta Dirección, que tienen un apartado específico. Por lo tanto, las tablas e información hacen referencia a 1.342 empleados que representan el 95,3% del

total, dado que el porcentaje de los trabajadores cuya actividad se desarrolla en el extranjero y la cifra de Consejeros y Alta Dirección no es significativa sobre la plantilla total al cierre del ejercicio para el análisis realizado.

Existe una diferencia de 25 empleados con respecto a la cifra de “Empleados totales” que figura en las cuentas anuales consolidadas (CCAACC), debido a los empleados de las oficinas de Colombia, Dubai y México, los cuales no representan gastos de personal en las CCAA.

#### **4.1.1. PERFIL DE LA PLANTILLA**

- *Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional; (GRI 405-1)*
- *Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; (GRI 2-7)*
- *Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional (GRI 3-3; GRI 401-1)*

Al cierre del ejercicio 2023, el Grupo IE en España contaba con una plantilla total de 1.342 empleados. La edad media de la plantilla se sitúa en 40,8 años y la antigüedad media en 7,8 años, en línea con los datos de 2022 cuando la edad media era de 40,3 años y la antigüedad media en 7,3 años. Respecto a diversidad de género, el IE contaba con 898 Mujeres (66,9%) y 444 Hombres (32,9%), en línea con el año anterior.

El detalle por sexo, edad, tipo de contrato y clasificación profesional es la siguiente:

| <b>Categoría Profesional</b>                   | <b>Hombre</b> | <b>%</b>   | <b>Mujer</b> | <b>%</b>   | <b>Total</b> |
|--|---------------|------------|--------------|------------|--------------|
| 1. Académicos                                  | 130           | 58%        | 94           | 42%        | 224          |
| 2. Directores y Titulados                      | 169           | 36%        | 304          | 64%        | 473          |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 121           | 21%        | 444          | 79%        | 565          |
| 4. Vigilancia y mantenimiento                  | 15            | 25%        | 44           | 75%        | 59           |
| 5. Empleados en Formación                      | 9             | 43%        | 12           | 57%        | 21           |
| <b>Total</b>                                   | <b>444</b>    | <b>33%</b> | <b>898</b>   | <b>67%</b> | <b>1.342</b> |
| Alcance: España (95,3% del total de empleados) |               |            |              |            |              |

Los datos están en línea con la del año anterior que se reflejan en la siguiente tabla:

| <b>Categoría Profesional</b>                   | <b>Hombre</b> | <b>%</b>   | <b>Mujer</b> | <b>%</b>   | <b>Total</b> |
|--|---------------|------------|--------------|------------|--------------|
| 1. Académicos                                  | 112           | 58%        | 82           | 42%        | 194          |
| 2. Directores y Titulados                      | 159           | 35%        | 289          | 65%        | 448          |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 107           | 22%        | 376          | 78%        | 483          |
| 4. Vigilancia y mantenimiento                  | 15            | 24%        | 47           | 76%        | 62           |
| 5. Empleados en Formación                      | 8             | 50%        | 8            | 50%        | 16           |
| <b>Total</b>                                   | <b>401</b>    | <b>33%</b> | <b>802</b>   | <b>67%</b> | <b>1.203</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |               |            |              |            |              |

Al analizarlo por edades vemos que el 48% de los empleados se encuentran en el grupo comprendido entre 35 y 50 años:

| <b>2022-2023</b>                               | <b>&lt; 35 años</b> | <b>de 35 a 50</b> | <b>&lt; 50 años</b> | <b>Total</b> |
|--|---------------------|-------------------|---------------------|--------------|
| N.Personas                                     | 439                 | 642               | 261                 | 1.342        |
| %  | 33%                 | 48%               | 19%                 |              |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |                     |                   |                     |              |

Estos datos no han cambiado sustancialmente en comparación con el 21-22:

| <b>2021-2022</b>                               | <b>&lt; 35 años</b> | <b>de 35 a 50</b> | <b>&lt; 50 años</b> | <b>Total</b> |
|--|---------------------|-------------------|---------------------|--------------|
| N.Personas                                     | 373                 | 585               | 245                 | 1.203        |
| %  | 31%                 | 49%               | 20%                 |              |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |                     |                   |                     |              |

Durante el periodo de estudio, el IE cuenta con un 38.7% de empleados extranjeros de 69 nacionalidades, entre las que cabe destacar por tener al menos 5 personas: alemana, argentina, belga, brasileña, china, colombiana, coreana, ecuatoriana, estadounidense, finlandesa, francesa, griega, irlandesa, italiana, libanesa, mexicana, peruana, polaca, portuguesa, británica, rumana, rusa, venezolana e india. Estas cifras están también en línea con los datos del año anterior en el que el 37% eran empleados extranjeros.

## 4.1.2. MODALIDADES DE CONTRATO

- *Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (GRI 3-3)*
- *Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo (GRI 3-3)*

En el IE se prima la contratación fija frente a la temporal, buscando entornos estables, prioritarios para la generación y difusión de conocimiento, con una 98,3% de personas a jornada completa y un 96,3% de personas con contrato indefinido, lo que muestra una subida respecto al dato del año anterior de 93,4%.

Las cifras de promedios no se incluyen porque existe una baja variabilidad en relación con el número de contratos a lo largo del año por lo que la situación es estable a lo largo del ejercicio, siendo equiparable a la existente a cierre de ejercicio.

En cuanto a la tipología de contratos, a cierre del ejercicio tenemos los siguientes datos:

- 1.269 personas con contrato indefinido a tiempo completo vs 1.100 en el ejercicio anterior.
- 23 personas con contrato indefinido a tiempo parcial vs 24 en el ejercicio anterior.
- 50 personas con contrato temporal a tiempo completo vs 74 en el ejercicio anterior.
- 0 personas con contrato temporal a tiempo parcial vs 5 en el ejercicio anterior.

Para un mayor detalle, todo esto se puede ver en las siguientes tablas que presenta los datos:

A 31 de agosto de 2023:

|  | Indefinidos | %            | Temporales | %           | Total        |
|--|-------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| Hombre   | 427         | 96,2%        | 17         | 3,8%        | 444          |
| Mujer  | 865         | 96,3%        | 33         | 3,7%        | 898          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1292</b> | <b>96,3%</b> | <b>50</b>  | <b>3,7%</b> | <b>1.342</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |             |              |            |             |              |

A 31 de agosto de 2022:

|  | Indefinidos | %            | Temporales | %           | Total        |
|--|-------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| Hombre   | 373         | 93,0%        | 28         | 7,0%        | 401          |
| Mujer  | 751         | 93,6%        | 51         | 6,4%        | 802          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1124</b> | <b>93,4%</b> | <b>79</b>  | <b>6,6%</b> | <b>1.203</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |             |              |            |             |              |

Por Categoría y Tipo de Contrato a 31 de agosto de 2023:

|  | Indefinidos | Temporales | Total        | %             |
|--|-------------|------------|--------------|---------------|
| 1. Académicos                                  | 220         | 4          | 224          | 16,7%         |
| 2. Directores y Titulados                      | 461         | 12         | 473          | 35,2%         |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 550         | 15         | 565          | 42,1%         |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 59          | 0          | 59           | 4,4%          |
| 5. Empleados en Formación                      | 2           | 19         | 21           | 1,6%          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1292</b> | <b>50</b>  | <b>1.342</b> | <b>100,0%</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |             |            |              |               |

Y a 31 de agosto de 2022 era:

|  | Indefinidos | Temporales | Total        | %             |
|--|-------------|------------|--------------|---------------|
| 1. Académicos                                  | 167         | 27         | 194          | 16,1%         |
| 2. Directores y Titulados                      | 435         | 13         | 448          | 37,2%         |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 458         | 25         | 483          | 40,1%         |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 62          | 0          | 62           | 5,2%          |
| 5. Empleados en Formación                      | 2           | 14         | 16           | 1,3%          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1124</b> | <b>79</b>  | <b>1.203</b> | <b>100,0%</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |             |            |              |               |

Por Tipo de Contrato y Grupo de Edad a 31 de agosto de 2023:

|  | Indefinidos  | %            | Temporales | %           | Total        |
|--|--------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| < 35 años                                      | 400          | 91,1%        | 39         | 8,9%        | 439          |
| de 35 a 50 años                                | 633          | 98,6%        | 9          | 1,4%        | 642          |
| > de 50 años                                   | 259          | 99,2%        | 2          | 0,8%        | 261          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.292</b> | <b>96,3%</b> | <b>50</b>  | <b>3,7%</b> | <b>1.342</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |              |              |            |             |              |

Y a 31 de agosto de 2022:

|  | Indefinidos  | %            | Temporales | %           | Total        |
|--|--------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| < 35 años                                      | 329          | 88,2%        | 44         | 11,8%       | 373          |
| de 35 a 50 años                                | 554          | 94,7%        | 31         | 5,3%        | 585          |
| > de 50 años                                   | 241          | 98,4%        | 4          | 1,6%        | 245          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.124</b> | <b>93,4%</b> | <b>79</b>  | <b>6,6%</b> | <b>1.203</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |              |              |            |             |              |

Por Género y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2023:

|  | <b>J. Completa</b> | <b>%</b>     | <b>J. Parcial</b> | <b>%</b>    | <b>Total</b> |
|--|--------------------|--------------|-------------------|-------------|--------------|
| Hombre   | 433                | 32,8%        | 11                | 47,8%       | 444          |
| Mujer  | 886                | 67,2%        | 12                | 52,2%       | 898          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.319</b>       | <b>98,3%</b> | <b>23</b>         | <b>1,7%</b> | <b>1.342</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |                    |              |                   |             |              |

Y a 31 de agosto de 2022:

|  | <b>J. Completa</b> | <b>%</b>      | <b>J. Parcial</b> | <b>%</b>      | <b>Total</b> |
|--|--------------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|
| Hombre   | 388                | 33,0%         | 13                | 44,8%         | 401          |
| Mujer  | 786                | 67,0%         | 16                | 55,2%         | 802          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.174</b>       | <b>100,0%</b> | <b>29</b>         | <b>100,0%</b> | <b>1.203</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |                    |               |                   |               |              |

Por Grupo de Edad y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2023:

|   | <b>J.Completa</b> | <b>J.Parcial</b> | <b>Total</b> |
|---|-------------------|------------------|--------------|
| < 35 años                                       | 435               | 4                | 439          |
| de 35 a 50 años                                 | 634               | 8                | 642          |
| > de 50 años                                    | 250               | 11               | 261          |
| <b>Total</b>                                    | <b>1.319</b>      | <b>23</b>        | <b>1.342</b> |
| Alcance: España (95.3 % del total de empleados) |                   |                  |              |

Y a 31 de agosto de 2022:

|  | <b>J.Completa</b> | <b>J.Parcial</b> | <b>Total</b> |
|--|-------------------|------------------|--------------|
| < 35 años                                      | 369               | 4                | 373          |
| de 35 a 50 años                                | 576               | 9                | 585          |
| > de 50 años                                   | 229               | 16               | 245          |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.174</b>      | <b>29</b>        | <b>1.203</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |                   |                  |              |



Por Categoría Profesional y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2023:

|  | J.Completa   | J.Parcial | Total        |
|--|--------------|-----------|--------------|
| 1. Académicos                                  | 217          | 7         | 224          |
| 2. Directores y Titulados                      | 461          | 12        | 473          |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 561          | 4         | 565          |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 59           | 0         | 59           |
| 5. Empleados en Prog. Formación                | 21           | 0         | 21           |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.319</b> | <b>23</b> | <b>1.342</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |              |           |              |

Y a 31 de agosto de 2022:

|  | J.Completa   | J.Parcial | Total        |
|--|--------------|-----------|--------------|
| 1. Académicos                                  | 185          | 9         | 194          |
| 2. Directores y Titulados                      | 437          | 11        | 448          |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 476          | 7         | 483          |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 61           | 1         | 62           |
| 5. Empleados en Prog. Formación                | 15           | 1         | 16           |
| <b>Total</b>                                   | <b>1.174</b> | <b>29</b> | <b>1.203</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |              |           |              |

#### **4.1.3. INCORPORACIONES POR SEXO Y FRANJA DE EDAD Y ROTACIÓN**

- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (GRI 3-3)

Como en el ejercicio 21-22, las incorporaciones del último año fueron en su mayoría mujeres menores de 35 años, como puede verse en el siguiente cuadro.

|  | Hombres    | %             | Mujeres    | %             | Total      | %             |
|--|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| < 35 años                                      | 53         | 52,0%         | 140        | 64,8%         | 193        | 60,7%         |
| de 35 a 50 años                                | 43         | 42,2%         | 66         | 30,6%         | 109        | 34,3%         |
| > de 50 años                                   | 6          | 5,9%          | 10         | 4,6%          | 16         | 5,0%          |
| <b>Total</b>                                   | <b>102</b> | <b>100,0%</b> | <b>216</b> | <b>100,0%</b> | <b>318</b> | <b>100,0%</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |            |               |            |               |            |               |

Durante el ejercicio 22-23, ha habido 197 bajas, de las cuales el 46% han sido por voluntad del empleado (vs 60% el ejercicio anterior), 8% por excedencias (vs 6% año anterior), 17% ha sido por despido (vs 16% el ejercicio anterior), 23% por finalizaciones contrato (vs. 14% año anterior) y 6% por otras razones (jubilación, fallecimiento o invalidez), vs. 4% año anterior.

En la siguiente tabla se presentan los datos de los casos de despidos por género, edad y categoría para este ejercicio:

| Categoría                                      | < 35 años |          | de 35 a 50 años |          | Mayores 50 años |          | Total     |
|--|-----------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------|
|  | Hombre    | Mujer    | Hombre          | Mujer    | Hombre          | Mujer    |           |
| 1. Académicos                                  | 0         | 0        | 0               | 1        | 0               | 0        | 1         |
| 2. Directores y Titulados                      | 2         | 4        | 2               | 1        | 2               | 2        | 13        |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 3         | 5        | 4               | 4        | 1               | 2        | 19        |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 0         | 0        | 0               | 0        | 0               | 0        | 0         |
| 5. Empleados en Prog. Formación                | 0         | 0        | 0               | 0        | 0               | 0        | 0         |
| <b>Total</b>                                   | <b>5</b>  | <b>9</b> | <b>6</b>        | <b>6</b> | <b>3</b>        | <b>4</b> | <b>33</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |           |          |                 |          |                 |          |           |

Siendo los datos del año anterior:

| Categoría                                      | < 35 años |          | de 35 a 50 años |           | Mayores 50 años |          | Total     |
|--|-----------|----------|-----------------|-----------|-----------------|----------|-----------|
|  | Hombre    | Mujer    | Hombre          | Mujer     | Hombre          | Mujer    |           |
| 1. Académicos                                  | 0         | 0        | 0               | 0         | 0               | 1        | 1         |
| 2. Directores y Titulados                      | 0         | 1        | 3               | 8         | 1               | 0        | 13        |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 4         | 4        | 1               | 6         | 0               | 1        | 16        |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 0         | 0        | 0               | 0         | 0               | 0        | 0         |
| 5. Empleados en Prog. Formación                | 0         | 1        | 0               | 0         | 0               | 0        | 1         |
| <b>Total</b>                                   | <b>4</b>  | <b>6</b> | <b>4</b>        | <b>14</b> | <b>1</b>        | <b>2</b> | <b>31</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |           |          |                 |           |                 |          |           |

## 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

- *Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 3-3)*
- *Nº empleados con discapacidad (GRI 405-1; GRI 3-3)*
- *Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.) (GRI 3-3)*
- *Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (GRI 3-3)*
- *Número de Horas de absentismo (GRI 403-9; GRI 3-3)*
- *Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (GRI 3-3)*
- *Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 3-3)*
- *Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país (GRI 3-3)*

### **4.2.1. CONVENIO COLECTIVO**

El 100% de los empleados en España IE Universidad y Enter Campus Housing, S.L. están sujetos a la regulación del Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado, el 99,7% de los empleados de Instituto de Empresa, S.L. tienen también el Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado, y el otro 0.3% de los empleados de Instituto de Empresa, S.L. por tener una actividad con características diferentes, están acogidos al de Comercio Vario, por último, el 100% de los empleados de Proyecto The Global College, S.L. tienen el Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. Todos los empleados fuera de España están sujetos a las normativas aplicables en cada país.

### **4.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES**

#### **4.2.2.1. COMUNICACIÓN**

En relación a Relaciones Sociales el IE cuenta con diferentes medios de comunicación interna:

- Inside IE es la herramienta de Comunicación Corporativa que recoge los valores del IE y noticias destacadas;
- Workplace, como red social entre empleados; y buzones específicos para sugerencias o consultas.

La comunicación del personal con la empresa no se articula a través de una relación sindical sino a través de un contacto directo y fluido con sus responsables y con los departamentos de Talent o Recursos Humanos, bien utilizando los correos del departamento (talent@ie.edu o rrhh@ie.edu) o dirigiéndose directamente a los responsables de dichos departamentos. También existe una comunicación fluida de manera personal, por vía telefónica o Teams.

#### **4.2.2.2. CALIDAD**

En el Grupo IE orientamos nuestras actividades a satisfacer las necesidades e intereses de nuestros alumnos y clientes, haciéndonos eco de las sugerencias que puedan favorecer la mejora de la calidad de nuestros servicios. Por este motivo, dirigimos nuestras actividades docentes y de desarrollo a alcanzar elevados estándares de calidad y excelencia.

#### **4.2.2.3. CONFIDENCIALIDAD, DERECHO A LA INTIMIDAD Y CIBERSEGURIDAD**

En el Grupo IE respetamos el derecho a la intimidad personal y familiar de todas las personas con las que nos relacionamos. Nos comprometemos a no divulgar fuera de nuestra actividad datos personales salvo con el consentimiento de los afectados o por obligación legal o mandato administrativo o judicial. Los empleados que por nuestra actividad accedemos a datos personales quedamos igualmente comprometidos a mantener la confidencialidad de estos.

Asimismo, como parte del Grupo IE nos comprometemos a guardar secreto de toda información confidencial tanto del propio Grupo como de terceros, a la que tengamos acceso en el desempeño de nuestras tareas.

Como parte del Grupo IE somos conscientes de los riesgos que para el Grupo, sus clientes y sus colaboradores puede suponer la vulneración de las políticas de Seguridad de la Información, por lo que nos comprometemos a respetar las políticas que se establezcan en cada momento, custodiar debidamente los equipos y las contraseñas recibidas, no hacer uso indebido de las herramientas informáticas puestas a nuestra disposición, y poner en conocimiento de los responsables pertinentes cualquier hecho que conozcamos que pueda poner en riesgo la seguridad del Grupo.

### **4.2.3. CONCILIACIÓN**

El IE es respetuoso de los horarios y formas de trabajo. El tiempo de trabajo se organiza en turnos para dar cobertura a las necesidades de los programas y alumnos, siempre cumpliendo con la legislación vigente.

Consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, a principios de 2020 se estaba realizando un piloto de teletrabajo, sin perder de vista las necesidades organizativas de atención a las actividades del IE y sus alumnos.

A la vista de mejora en los datos de la pandemia y el retorno de los alumnos a la actividad docente presencial se ha incrementado la vuelta a la oficina, pero manteniendo 1 día a la semana más 2 días adicionales al mes de teletrabajo.

Por otro lado, en aras de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, se ha mantenido horarios flexibles para todos aquellos puestos que no están sujetos a turnos de trabajo. De esta forma, la hora de entrada puede ser de 8.30h a 10h y la hora de salida entre 17.30h y 20h.

El calendario laboral de 2023 permitió disfrutar de 4 semanas en verano de vacaciones, una semana en Semana Santa y una semana en Navidad además de contar con 5 días de libre disposición facilitando la conciliación con la vida personal.

Al cierre del ejercicio, el IE no contaba con una política específica de desconexión digital o de tiempo de trabajo, pero sí con una serie de recomendaciones y medidas. Hay que tener en cuenta que conscientes del esfuerzo que ha supuesto para los empleados con hijos el cierre de los colegios, el IE ha dado flexibilidad para adaptar la jornada al cuidado y atención de los menores. De este modo, con el afán de lograr una mayor desconexión laboral, se ha insistido en los últimos meses, en reuniones con los responsables del equipo, sobre la importancia de saber desconectar en épocas de teletrabajo. Por otro lado, el IE es una institución internacional y se pueden recibir correos procedentes de diferentes usos horarios, no se espera que los empleados respondan a los correos electrónicos o realicen otra actividad por fuera de su tiempo de trabajo.

En la siguiente tabla se presenta el número de personas que se han acogido al permiso de maternidad/paternidad. El porcentaje de retorno al puesto de trabajo tras la baja de maternidad o paternidad fue del 86,6% frente al 89,6% de 21-22.

Número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo:

| <b>Bajas Maternidad y Paternidad</b>           |               |              |              |
|--|---------------|--------------|--------------|
|  | <b>Hombre</b> | <b>Mujer</b> | <b>Total</b> |
| Académicos                                     | 5             | 5            | 10           |
| Directores y Titulados                         | 9             | 28           | 37           |
| Personal Apoyo a la Gestión                    | 7             | 23           | 30           |
| Vigilancia y Mantenimiento                     | 0             | 0            | 0            |
| Empleados en Formación                         | 0             | 0            | 0            |
| <b>Total</b>                                   | <b>21</b>     | <b>56</b>    | <b>77</b>    |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |               |              |              |

### **4.3. SALUD Y SEGURIDAD**

- *Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-7)*
- *Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo (GRI 403-9; GRI 403-10)*
- *Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 3-3)*

En el ámbito de Salud y Seguridad, el Instituto de Empresa, S.L., cuenta con un Servicio de Prevención propio mientras que IE Universidad, Enter Campus Housing y Proyecto The Global College, por su tamaño, tienen todo el servicio externalizado con una empresa de alcance nacional. Sin embargo, para garantizar la homogeneidad y excelencia, el IE, S.L., también tiene firmado un acuerdo de colaboración con la misma empresa para el asesoramiento en materias de prevención.

El propio Convenio de Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado regula en su Capítulo XII, artículo 37, las cuestiones referentes a Seguridad y Salud Laboral. En línea con dicho artículo, existe un Comité de Seguridad y Salud formado por delegados de prevención y personas de diferentes departamentos que se reúne cada 3 meses.

En el año 22-23 se ha dado formación en materia de Prevención de Riesgos a un total de 245 personas con un total de 736 horas.

La siniestralidad laboral en el IE es muy reducida, propia de las actividades administrativas y principalmente “In itinere”, como se puede apreciar en las tablas. El número de horas de absentismo se ha incrementado en un 34% con respecto al año anterior. La cifra de horas perdidas por accidente laboral de las horas teóricas totales es reducida y todos los accidentes han tenido la consideración de leves por parte de la Mutua Ibermutua. El total de horas de absentismo por género es:

|   | Mujer  | Hombre |
|---|--------|--------|
| <b>Nº Horas Absentismo</b>                                  | 46,180 | 5,422  |
| *Incluye Horas Absentismo por Bajas Enfermedad y Accidentes |        |        |

En el ejercicio 22-23, al igual que en años anteriores, no ha habido enfermedades profesionales. El número de Accidentes Laborales, la Frecuencia y el índice de Gravedad por género se pueden ver en las siguientes tablas:

| Por tipología | Hombre | Mujer |
|---------------|--------|-------|
| In Itinere    | 0      | 4     |
| En Misión     | 1      | 1     |

| Índices    | Hombre | Mujer |
|------------|--------|-------|
| Frecuencia | 1,40   | 0,71  |
| Gravedad   | 0,08   | 0,14  |

\* Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10<sup>6</sup>

Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10<sup>3</sup>

\*\* Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10<sup>6</sup>

Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10<sup>3</sup>.

#### 4.4. FORMACIÓN

- Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación (GRGRI404-2)
- Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 404-1; GRI 3-3)

Las actividades de Formación de 2022 - 2023 han continuado en línea con el año anterior, cubriendo los aspectos que se explican a continuación. Tanto la formación en idiomas, como la sensibilización en temas de actualidad se ofrecen a toda la plantilla en abierto, independientemente del departamento y puesto.

#### **4.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD**

Las sesiones se agrupan bajo el paraguas de los valores del IE: emprendimiento, diversidad, humanidades, sostenibilidad e innovación/tecnología. Con el fin de definir las sesiones a ofrecer, se analiza el interés mostrado en estas actividades en años anteriores, la valoración que han tenido las distintas sesiones y las sugerencias o peticiones de las áreas. Se ofrecen a todos los empleados y el año pasado se realizó en formato presencial, formato online e híbrido dependiendo del tipo de formación.

#### **4.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA**

Se han realizado diferentes programas transversales para grupos con competencias o conocimientos similares pero que provienen de diferentes departamentos. Estos programas se enfocan en diversas áreas como orientación al cliente, cultura de datos, habilidades de liderazgo y gestión de proyectos con el propósito de proveer de herramientas específicas a equipos multidepartamentales.

Se ofrecen igualmente cursos de formación por áreas en función de sus necesidades concretas. Este año, por ejemplo, se ha ofrecido formación en cómo dar y recibir feedback solicitada por el Área Comercial.

#### **4.4.3. FORMACIÓN EN IDIOMAS**

Desde septiembre de 2019 la formación inglés y español para extranjeros se realiza a través del Centro de Idiomas del IE a todos los empleados de Madrid. Esto ha permitido acceso a contenidos y profesores de alta calidad, tener una mayor cobertura y conocer el avance de las personas del IE en los diferentes niveles. Por el volumen de Segovia se ha mantenido el sistema de subvención de las clases particulares o de academia externa. Desde marzo de 2020, la formación en idiomas ha pasado a formato online, permitiendo integrar a empleados de Segovia y de oficinas internacionales.

#### **4.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES**

Dependiendo de las necesidades de los departamentos, se ha admitido a algunas personas en programas formales del IE. Las propuestas tienen que llegar de los superiores y dos veces al año se hace un estudio para valorar las propuestas.

#### **4.4.5. CONTENIDOS ONLINE**

Durante el año se promovieron contenidos online para todos los empleados: Online Learning Journeys, que son programas de autoestudio diseñados por IE Publishing y Masive Open Online Courses (MOOCs) de profesores del IE en la plataforma Coursera.

#### **4.4.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO**

Los profesores tienen además la posibilidad de participar en cursos específicos de investigación y docencia, en seminarios, congresos y asociaciones académicas o profesionales a nivel nacional e

internacional. Por último, las oficinas de los Vicedecanatos de Claustro, previa aprobación del Rector, ofrecen un Programa de Formación Anual, el cual incluye los siguientes módulos:

- Investigación
- Proceso de enseñanza-aprendizaje centrado en el alumno
- Habilidades de Comunicación
- Cultura y humanidades
- Nuevos desafíos académicos
- Formación en enseñanza online

En 2022 - 2023, se retomó la actividad presencial pero igualmente se desarrollaron cursos en formato híbrido u online. El número de horas de formación por Categorías para el ejercicio 2023 es el siguiente:

| <b>Horas Formación por Categoría y Sexo</b>    |               |               |               |
|--|---------------|---------------|---------------|
|  | <b>Hombre</b> | <b>Mujer</b>  | <b>Total</b>  |
| Académicos *                                   | 759           | 1.014         | 1.773         |
| Directores y Titulados **                      | 2.006         | 4.578         | 6.584         |
| Personal Apoyo a la Gestión **                 | 2.969         | 12.088        | 15.057        |
| Vigilancia y Mantenimiento                     | 69            | 24            | 93            |
| Empleados en Formación                         | 97            | 20            | 117           |
| <b>Total a 31-08-2023</b>                      | <b>5.900</b>  | <b>17.724</b> | <b>23.623</b> |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |               |               |               |

\*No se incluyen las horas de asistencias a congresos o tertulias de investigación

\*\* Las horas de formación de Masters del IE se computan al inicio del programa

Y para el ejercicio 2022 fue el siguiente:

| <b>Horas Formación por Categoría y Sexo</b>    |               |               |               |
|--|---------------|---------------|---------------|
|  | <b>Hombre</b> | <b>Mujer</b>  | <b>Total</b>  |
| Académicos *                                   | 1.119         | 717           | 1.835         |
| Directores y Titulados **                      | 2.563         | 4.180         | 6.743         |
| Personal Apoyo a la Gestión **                 | 3.492         | 7.756         | 11.248        |
| Vigilancia y Mantenimiento                     | 97            | 147           | 244           |
| Empleados en Formación                         | -             | 33            | 33            |
| <b>Total a 31-08-2022</b>                      | <b>7.270</b>  | <b>12.832</b> | <b>20.102</b> |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |               |               |               |

\*No se incluyen las horas de asistencias a congresos o tertulias de investigación

\*\* Las horas de formación de Masters del IE se computan al inicio del programa



## 4.5. IGUALDAD

- *Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (GRI 3-3)*
- *Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 3-3)*
- *Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad (GRI 3-3)*

Durante el ejercicio 22-23 el IE ha trabajado de una consultora de prestigio para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “LOIEMH”), y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), que funciona como desarrollo reglamentario de la LOIEMH, de conformidad con lo establecido en el art. 46.6 de esta misma Ley, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, Real Decreto-ley 6/2019).

La mesa de negociación se constituyó con la participación de una representante de Comisiones Obreras, único sindicato que respondió al llamamiento.

El Plan quedó preparado justo antes de las vacaciones de verano y la firma final y registro se han realizado a principios del nuevo ejercicio 23-24, dándose a conocer a toda la plantilla en ese momento.

Dicho Plan es un conjunto ordenado de medidas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar dentro de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, así como a eliminar la discriminación por cualquier causa.

Además del Plan de Igualdad, los derechos y responsabilidades relativos al comportamiento ético y discriminación se encuentran descritos en el Código de Conducta:

- El código lo reciben los empleados al entrar al IE. En el código se elabora la política de la universidad contra discriminación y a favor de diversidad.
- El compromiso con la diversidad es uno de los pilares de IE University. Una conciencia abierta es el catalizador para la innovación y para la creación de un mundo más justo e igualitario. Esto también implica confrontar cualquier forma de discriminación injusta. Nuestro campus es un ecosistema increíblemente singular de diferentes culturas, perspectivas, orígenes y opciones vitales.
- Nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación por cuestiones de origen (nacional, racial, étnico, etc.), físicas, psíquicas, religiosas, de condición social, familiares, políticas, económicas, de orientación sexual o de género.
- Por política, todos los empleados y especialmente quienes desempeñan funciones de dirección deben promover unas relaciones basadas en el respeto mutuo y la dignidad de los demás, propiciando un ambiente laboral positivo, cordial, y respetuoso. El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto o de consideración no se tolera bajo ningún concepto.

- Nos esforzamos por crear un entorno libre de discriminación donde se generen igualdad de oportunidades.
- Los factores determinantes de la decisión del IE, tanto en el acceso al trabajo como en la promoción profesional, son la capacidad y el mérito de los candidatos. En consecuencia, los procesos de contratación, selección y promoción profesional se gestionan con objetividad y actitud abierta a la diversidad, a fin de identificar a aquellas personas más adecuadas al perfil y a las necesidades del puesto a cubrir.

Todo empleado puede dirigirse bien al buzón específico sobre Igualdad: [ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu](mailto:ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu), que reciben todos los miembros de la Comisión de Igualdad y Diversidad.

Por otro lado, dado que estos valores están recogidos en el Código de Conducta, cualquier empleado que desea informar o denunciar puede utilizar el correo [ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu) que recibe exclusivamente la persona nombrada Compliance Officer o bien en el nuevo Canal de Denuncias (Canal Compliance) habilitado en la web principal del IE que permite en anonimato.

#### 4.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES

La práctica salarial aplicada en el IE se basa en principios y criterios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva y rendimiento para el puesto.

Además, puede haber diferencias por la antigüedad y la experiencia previa. La Brecha salarial consolidada hombre vs mujer para todos los empleados a 31 de agosto de 2023 es del 3,38%, habiendo disminuido casi 1,29 desde el año pasado.

Por categorías los datos son:

|                              | Brecha Salarial |
|------------------------------|-----------------|
| Académicos                   | 5,25%           |
| Directores y Titulados       | 9,88%           |
| Personal Apoyo a la Gestión  | -3,83%          |
| Vigilancia y Mantenimiento   | 14,49%          |
| Empleados en Prog. Formación | 0,00%           |

\*Cálculo de la Brecha Salarial Consolidada: Paso 1 por categoría y Paso 2 Sumatorio Ponderando Categorías:

Brecha Salarial por Categoría = (Mediana Hombres – Mediana Mujeres) / Mediana Hombres

Brecha Salarial Consolidada =  $\Sigma ((\text{Brecha Salarial por Cat.} \times \text{N.Empleados Cat.}) / \text{Número Total de Empleados})$

Los salarios medios por categoría, franja de edad y sexo quedan reflejados en el siguiente cuadro:

| Categoría laboral                              | < 35 años   |             | de 35 a 50 años |             | más de 50 años |             |
|--|-------------|-------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|
|  | Hombre      | Mujer       | Hombre          | Mujer       | Hombre         | Mujer       |
| 1. Académicos                                  | 70.442,15 € | 63.316,67 € | 80.647,99 €     | 79.907,51 € | 112.200,11 €   | 83.451,02 € |
| 2. Directores y Titulados                      | 40.522,05 € | 36.963,36 € | 54.701,89 €     | 48.812,88 € | 91.066,62 €    | 61.525,39 € |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 23.721,48 € | 24.937,94 € | 29.550,85 €     | 27.355,47 € | 26.362,77 €    | 27.378,19 € |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 0,00 €      | 17.101,25 € | 18.934,12 €     | 18.259,03 € | 23.369,55 €    | 17.491,79 € |
| 5. Empleados en Prog. Formación                | 18.834,90 € | 20.028,25 € | 21.317,45 €     | 0,00 €      | 0,00 €         | 0,00 €      |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) |             |             |                 |             |                |             |

Siendo los del ejercicio 21-22:

| Categoría laboral                              | < 35 años   |             | de 35 a 50 años |             | más de 50 años |             |
|--|-------------|-------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|
|  | Hombre      | Mujer       | Hombre          | Mujer       | Hombre         | Mujer       |
| 1. Académicos                                  | 63.751,08 € | 85.200,00 € | 82.915,14 €     | 72.542,92 € | 113.621,00 €   | 82.328,00 € |
| 2. Directores y Titulados                      | 42.902,33 € | 36.931,73 € | 52.741,21 €     | 46.909,59 € | 96.959,37 €    | 58.109,76 € |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión                 | 22.466,70 € | 23.369,79 € | 29.143,72 €     | 25.146,12 € | 22.602,35 €    | 26.633,42 € |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento                  | 16.478,43 € | 20.248,45 € | 19.142,16 €     | 16.575,40 € | 21.459,69 €    | 16.581,34 € |
| 5. Empleados en Prog. Formación                | 17.937,99 € | 20.907,43 € | 20.629,84 €     | 17.938,00 € | 0,00 €         | 0,00 €      |
| Alcance: España (95.7% del total de empleados) |             |             |                 |             |                |             |

La remuneración total del grupo de Consejeros y Alta Dirección está publicada en la memoria de las cuentas anuales.

El Salario Medio de los Consejeros y Alta Dirección por género es el siguiente:

|                      | Mujer     | Hombre    |
|----------------------|-----------|-----------|
| <b>Salario Medio</b> | 313,887 € | 539,293 € |

La alta dirección está conformada por 4 personas (dos mujeres y dos hombres), mientras que el consejo lo constituyen 5 personas (dos mujeres y 3 hombres). Uno de los consejeros (hombre) no recibe nómina por el desempeño de sus funciones. Entre los que si reciben remuneración, está el Presidente que es Hombre y también hay que tener en cuenta que la edad media de los Hombres es mayor que las Mujeres.

Cabe destacar que el IE complementa el salario hasta el 100% durante las bajas de maternidad y paternidad, sin tener en cuenta la antigüedad del empleado.

Asimismo, el IE ofrece a todos los empleados la posibilidad de acogerse a retribución flexible para que el empleado se pueda beneficiar de las ventajas fiscales correspondientes y, en el caso de seguro médico, de un precio y características mejores a las del mercado de particulares. Los productos que se ofrecen son actualmente Cheques Comida y Guardería, Seguro Médico y Plan Ahorro Jubilación.

## **4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- *Accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 3-3)*

### **4.7.1. EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

A 31 de agosto de 2023 el IE contaba con 13 personas con discapacidad en su plantilla. El IE cumple con la legislación a través del empleo directo y la adopción de medidas alternativas. En concreto estas medidas son un contrato de servicios con un centro especial de empleo para servicios de limpieza.

Respecto a la accesibilidad a los edificios, cabe destacar que excepto en edificios protegidos por el Ayuntamiento que dificultan su reforma, todas las obras de los edificios se han hecho pensando en la plena accesibilidad de las personas con discapacidad, cumpliendo con la legislación vigente.

Independientemente de lo marcado en la ley, tal y como se describe en el apartado 5.5., los factores determinantes de la decisión del IE, tanto en el acceso al trabajo como en la promoción profesional, son la capacidad y el mérito de los candidatos.

En consecuencia, los procesos de contratación, selección y promoción profesional se gestionan con objetividad y actitud abierta a la diversidad, a fin de identificar a aquellas personas más adecuadas al perfil y a las necesidades del puesto a cubrir.

## 5. DERECHOS HUMANOS

- Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos (GRI 3-3)
- Políticas y compromisos (3-3)
- Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos (indicadores GRI orientativos: GRI 2-23 (2021); GRI 2-26 (2021); GRI 412-1; GRI 412-2; GRI 412-3)
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos (GRI 406-1; GRI 3-3) Es necesario reportar el número de denuncias.

El cumplimiento de los Derechos Humanos no sólo forma parte de la cultura de diversidad y tolerancia del IE, sino que, además, todos los empleados deben leer y demostrar que han comprendido el **Código de Conducta** mediante la **realización de una formación multimedia, en el que se debe dejar constancia de su lectura, comprensión y aceptación**. Este código de conducta refleja muchos aspectos que se incluyen dentro de los Derechos Humanos.

Por otro lado, dado que la **actividad del IE** se circunscribe al entorno español, **cumple con la legislación española aplicable, que tiene en consideración los fundamentos de los Derechos Humanos**. A esto se añade la adhesión del IE a los 10 Principios del Global Compact de las Naciones Unidas, que están basados en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los Convenios Fundamentales de la OIT; la Declaración de Río del Desarrollo Sostenible; y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción. En consecuencia, además de acatamiento de las leyes españolas, el IE se adhiere voluntariamente a unos principios que abarcan las exigencias de información planteadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

En este sentido, se declara que durante el ejercicio 22/23 el IE no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos durante el periodo al que se refiere este informe.

### 5.1. SISTEMA DE GESTIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y ABUSOS EN EL ENTORNO LABORAL

- Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil (indicadores GRI orientativos: GRI 3-3).

**Código de Conducta:** Nuestro código de conducta establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que deben esperarnos alentar y prohibir dentro de nuestra institución en base a nuestros valores, principios y creencias. Cualquier empleado que desea informar o denunciar algún incumplimiento de este Código puede utilizar el correo [ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu) que recibe exclusivamente la persona nombrada Compliance Officer.

**Código de Prevención de situaciones de abuso en el entorno laboral.** Hemos establecido un código que es público a todo nuestro personal donde condenamos de manera explícita todo tipo de abusos e

intimidaciones. Cualquier empleado puede dirigirse bien al correo específico [ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu](mailto:ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu) o a [ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu) para informar o denunciar de situaciones de abuso.

**Comité Ético y Comisión de gestión de denuncias** (compuesto por miembros de la comunidad IE y liderado por centro de Diversidad y Mujer): La persona afectada enviará un correo electrónico a: [ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu](mailto:ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu). El Gestor de Peticiones asignará a un responsable para el estudio en profundidad del caso. Una vez que se haya completado la investigación, se informará al Comité Ejecutivo y se procederá como se considere conveniente en cada caso.

### Canal Compliance

Durante el año académico 2022-23, revisamos diversas opciones para establecer una plataforma centralizada y anónima para informar quejas, preocupaciones y sugerencias. Nos complace informar que, en junio de 2023, pusimos en marcha el "Canal Compliance", el cual es accesible desde la página web, ubicado en el pie de la página principal. Esta iniciativa representa un importante paso adelante en nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua en nuestra institución.

Además de estos canales específicos, existen los buzones genéricos de los departamentos de Talent y Recursos Humanos ([talent@ie.edu](mailto:talent@ie.edu) y [rrhh@ie.edu](mailto:rrhh@ie.edu)), para cualquier tema relacionado con la gestión del talento y de temas laborales, que, en caso de recibir sugerencias o quejas, canalizan el correo recibido al buzón adecuado.

No se han recibido nuevas denuncias a través del Canal Compliance durante el periodo 2022-2023. Si continúa abierta una denuncia del año anterior que en su momento siguió el protocolo, incluyendo una investigación por parte de un despacho de abogados de reconocido prestigio. Con el conocimiento de los hechos, negamos totalmente que se haya producido un trato discriminatorio y el tema está actualmente sub iúdice.

## 6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

### 6.1. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

- Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno (GRI 3-3)
- Políticas y compromisos (GRI 3-3)

Para revisar políticas consultar el código de conducta política general de compras para más detalle.

El IE establece, comunica e implementa en la actualidad una serie de procesos orientados a la lucha contra la corrupción y sobornos en el manejo de fondos y recursos económicos en sus operaciones y transacciones. En el caso de empleados con un nivel mayor de exposición tienen contratos con cláusulas específicas al respecto.

En el ejercicio 2021-2022 no se han recibido denuncias relacionadas con la corrupción.

### **6.1.1. COMUNICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN**

Las políticas de la institución relativas a la correcta gestión de los recursos económicos se difunden con frecuencia en todo tipo de comunicaciones y eventos. Los mensajes dirigidos a reforzar una cultura y un funcionamiento muy exigentes en este sentido son bien conocidos por el personal, y están adecuadamente asumidos. Este personal es consciente de la necesidad de cuestionar lo que circunstancialmente no se entiende y conoce perfectamente los cauces organizativos para consultar y contrastar el funcionamiento deseado.

### **6.1.2. BUENAS PRÁCTICAS**

- *Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno (GRI 3-3 (2021); GRI 2-23 (2021); GRI 2-26 (2021); GRI 205- 2; GRI 205-3)*
- *Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales (GRI 3-3 (2021); GRI 2-23 (2021); GRI 2-26 (2021); GRI 205- 2; GRI 205-3)*

De acuerdo con lo establecido en el código de conducta, todos los empleados de IE están al tanto de las políticas y operativas al respecto de las fronteras entre responsabilidades personales individuales del staff y las colectivas de la institución.

- Para garantizar la difusión y el conocimiento de dicho Código, el IE desarrolló un programa online en 2017 que los empleados deben realizar al incorporarse.
- Para mayor garantía, cuando se estima oportuno, el propio contrato de trabajo establece cláusulas específicas para evitar conflictos de interés.

El IE establece, comunica e implementa en la actualidad los siguientes procesos orientados a la lucha contra la corrupción y sobornos en el manejo de fondos y recursos económicos en sus operaciones y transacciones:

**Comunicación de procedimientos anticorrupción.** Se transmiten frecuentemente, y en todo tipo de comunicados y eventos, las políticas de la institución en todo lo referente al manejo adecuado de recursos económicos. Los mensajes orientados a fortalecer una cultura y operativa de alta exigencia al respecto son bien conocidos por el staff, y están adecuadamente asumidos. Este staff conoce la necesidad de cuestionar lo que no se entendiese circunstancialmente y conoce perfectamente los cauces organizativos para consultar y contrastar la operativa deseada.

**Compliance.** La organización dispone de una **Compliance Office** y un programa de compliance elaborado por asesores de reconocida capacidad que implementa las políticas y operativas al respecto de las fronteras entre responsabilidades personales individuales del staff y las colectivas de la institución. Dicho equipo es el encargado de realizar el código de conducta que se revisa periódicamente y que todos los empleados, profesores y proveedores han de firmar.

**Independencia de funciones económicas.** Las responsabilidades de las tareas dentro del área económica están diferenciadas funcionalmente entre los departamentos responsables de procesos financieros. En este sentido, la aprobación de recursos se encuentra asignada al departamento de Chief Financial Officer (CFO), el registro de la información está asignado al Departamento de Administración y el análisis y control de datos está asignado a la Office of the Controller (OC o Control). No es posible completar ningún proceso financiero sin pasar por las tres verificaciones

funcionales realizadas independientemente, por lo que un responsable financiero no controla la cadena de gastos/pagos en su integridad y difícilmente puede asociarse con un área operativa para realizar una transacción inadecuada y contingente.

**Registro de la información.** La organización dispone de un sistema de almacenamiento de todos los registros económicos, respaldado y mantenido por IT, que permite la trazabilidad de las operaciones, evita el borrado accidental o malintencionado de datos y salvaguarda las acciones potenciales en favor de la institución en referencia a una mala gestión. No existen en la operativa de la organización datos y operaciones que no sean las registradas, todas las transacciones son y deben ser registradas.

**Independencia de gastos y pagos.** La institución tiene establecido que la gestión de los gastos es llevada a cabo por los departamentos operativos separadamente de la gestión de pagos. Esta es realizada por el Dpto. de Administración produciéndose una doble verificación. Ningún área puede devengar y pagar una transacción independientemente y por sí misma. Según la entidad bancaria hay cada vez más controles para la firma de las operaciones digitales.

**Mancomunidad de autorizaciones.** Para el devengo y abono de una transacción son necesarias, por procedimiento de Control, cuatro firmas de autorización que asignan y comprometen una responsabilidad al firmante: dos para el devengo del gasto y otras dos para la realización del pago. Esto garantiza una responsabilidad compartida y filtrada. Las autorizaciones están niveladas por importes y por la situación del autorizante en el organigrama, y son comunicadas frecuentemente a la organización por varios medios telemáticos. No es posible en la institución realizar operaciones individualmente y sin control que comprometan recursos y originen contingencias. Los flujos de aprobación en el sistema ERP se revisan periódicamente por el equipo de OC de acuerdo al plan de firmas.

**Accountability de las funciones.** Existe un seguimiento continuo de las operaciones por parte de la OC. Se hace un control presupuestario de las transacciones de bajo nivel de detalle. Igualmente, se realizan reportings periódicos de analítica de costes, benchmarks y rentabilidad de todas las áreas operativas de la organización, comparando el desempeño esperado con el conseguido y analizando disparidades. Estas son reportadas a la alta dirección para su posible corrección. Transacciones u operaciones sin sentido estratégico, ético y económico no pueden ser realizadas sin autorización de alto nivel en el organigrama de decisión.

**Forecast de las operaciones.** Se realizan por parte de la OC previsiones económicas de ingresos y gastos de las operaciones, de bajo nivel de detalle, pudiéndose anticipar las situaciones susceptibles de ser corregidas. Las áreas informan continuamente de sus planes y solicitan autorización de todo gasto o inversión que no esté previsto en su forecast. Con ello se puede anticipar las operativas de naturaleza discutible y se evitan situaciones de hecho consumado e imprevistos de magnitud relevante.

**Auditoría y revisión interna de cuentas de gastos y de proveedores.** Se realizan, por parte del depto. de Administración y de OC, revisiones y muestreos de comprobación de la adecuación de los gastos corporativos y personales realizados e impulsados por los recursos humanos de la organización.

**Inexistencia de partidas presupuestarias para donaciones o facilitation payments.** No existen partidas a ningún nivel, ni hacia la organización, ni desde ella, para pagos destinados crear atajos que eviten los procedimientos económicos, legales y administrativos requeridos de cumplimiento por parte de las personas o entidades que se relacionan con la institución. La organización conoce que la operativa debe estar exenta de este tipo de mecanismos.



**Análisis selectivo de proveedores.** Se analizan, ordinariamente de manera múltiple, los proveedores de servicios y productos utilizados como parte del control ordinario de las operaciones, seleccionado como política ordinaria firmas de calidad y establecidas de un nivel y trayectoria profesional y ética comprobable. Se verifica que los servicios y productos se han recibido y devengado por parte de sus responsables de ejecución. No existe, de esta manera, falta de alineamiento entre la responsabilidad de la ejecución y la de selección del proveedor, potenciando la accountability de la transacción.

- *Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas (GRI 308-2; GRI 414-2)*

**Gastos de representación:** Conforme a la normativa vigente, todos aquellos gastos imputables a la Sociedad deberán acompañarse de una factura acreditativa emitida a nombre de la misma (nunca a nombre de un particular). El departamento de Administración liquidará únicamente aquellos gastos que presenten facturas o tickets.

**Gastos de viaje:** La compañía dispone de una política de viajes para aquellas personas de la organización que tengan que viajar. Para ello establece controles internos según se realice la compra del viaje.

**Obtención de autorización previa a la compra:**

- Responsables de partidas presupuestarias: su autorizante y el inmediato superior como autorizante.
- Resto del personal: responsable y el autorizante de la partida presupuestaria correspondiente.
- Excepciones: deberán ser autorizadas por el miembro del Comité de Dirección responsable del área de competencia correspondiente.
- Compra del viaje: se realizarán a través del proveedor o proveedores autorizados en política.
- Viajes dentro de los límites de la política: se aprueban automáticamente.
- Viajes fuera de los límites de la política: activan el filtro de aprobación de CFO. Los parámetros que lo miden son la anticipación de reserva, clase del viaje, categoría hotel/cap rate noche y nivel de riesgo en destino.
- Excepciones a la política: deberán ser autorizadas por CFO

**Uso de tarjetas de crédito:**

- Los departamentos Financiero y de Administración, gestionan las solicitudes de las tarjetas corporativas de los empleados, una vez haya sido aprobada esta solicitud por el director de departamento de la persona solicitante.
- El límite mensual de la tarjeta corporativa se establecerá de acuerdo a una estimación de los gastos en los que se vaya a incurrir.
- Los departamentos CFO y de Administración seleccionan la entidad bancaria que emitirá la tarjeta corporativa dentro del pool de bancos que tiene relación con el grupo Instituto de Empresa.
- El contrato emitido por la entidad bancaria tendrá que ser firmado por el titular de la tarjeta y por los apoderados del grupo Instituto de Empresa que corresponda.
- La tarjeta corporativa es intransferible y el titular de la misma será la única persona autorizada para su uso. Sólo se puede solicitar una tarjeta corporativa por titular.
- Los titulares de las tarjetas corporativas, sin excepción, tienen la responsabilidad de cumplir con los procedimientos establecidos al igual que si permite el uso de la tarjeta corporativa a

persona física o jurídica distinta del titular, así como realizar o permitir un uso fraudulento o ilícito de la misma.

- La tarjeta corporativa no podrá ser utilizada para fines personales.
- Los empleados que tengan tarjeta corporativa podrán hacer uso de ella para gastos relacionados con el desarrollo de su actividad, esto es comidas, taxis, conferencias etc, nunca pago a proveedores. Para pagar a proveedores se necesitará autorización expresa de Administración. El departamento de Administración enviará mensualmente el extracto de su tarjeta para que pueda comprobar los movimientos realizados por el empleado y poder justificar la totalidad del extracto. Se deberá hacer un informe de gastos para cada mes, donde se incluirán todos los movimientos de extracto enviado, y deberá coincidir con el total del extracto enviado por el Departamento de Administración.
- La institución proporciona un manual a los usuarios de tarjetas de crédito que ha de ser firmado por los empleados para su correcto uso.
- Según la entidad bancaria hay cada vez más controles para la firma de las operaciones realizadas con tarjeta de crédito, especialmente en las operaciones digitales.

**Pasarelas de cobro a clientes:** Los métodos de pago aceptados para el pago de programas son transferencia, pago online y domiciliación bancaria.

- Todos nuestros procesos de admisión están canalizados para que desde el formulario de inscripción sólo puedan hacerlo a través de esas vías.
- La inscripción de eventos, actividades extracurriculares, pago de tasas, etc. tienen generadas sus respectivas pasarelas de pago para evitar todo desvío.
- Conflictos de interés. La organización conoce y se le comunica frecuentemente que cualquier situación de conflicto de interés debe ser comunicada antes de proceder a ejecutar cualquier acción relacionada con aquella.

### **6.1.3. ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL**

**Dedicación a iniciativas con impacto social** – Como parte de su formación académica, algunos de los alumnos del IE, participan en el desarrollo de proyectos e iniciativas colaborativas con entidades externas que presentan un cierto carácter de impacto social.

Por un lado, los alumnos de los primeros cursos de grados pueden participar de forma voluntaria en el desarrollo de proyectos concretos con entidades externas conocidos como "IEU Labs". Algunas de dichas iniciativas presentan un marcado carácter social tanto por la entidad para la que se desarrollan como por el objetivo de las mismas. Ejemplo de ello es el Marketing Lab Madrid, una iniciativa en la que se ha colaborado activamente con la organización "Puentes Global", dedicada a apoyar a personas con dificultades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral con el objetivo de impartir formación para la integración de refugiados ucranianos en España, así como la definición de pasos profesionales que mejoren su empleabilidad. Este enfoque demuestra el compromiso de IE University con iniciativas que no solo buscan el beneficio económico, sino que también tienen un impacto positivo y sostenible en la sociedad.

Por otro lado, todos los alumnos pertenecientes al programa de Master in Management ofrecido por el Business School, participan al inicio de su formación en el programa "SPLASH PROJECT", el cual consiste en el desarrollo de una iniciativa concreta de carácter social durante 8 días de intenso trabajo.

Además de estas iniciativas, el IE cuenta con otras iniciativas en las que colaboran sus alumnos para el desarrollo de acciones con impacto social como son la Gender Equality Office, el Design Lab o el Center for Health & Wellbeing.

Las horas reportadas a continuación han sido estimadas a partir de la dedicación teórica que tanto los alumnos como profesores han podido dedicar durante el curso académico 2022/2023 a iniciativas y proyectos con impacto social. Tanto para los alumnos como para los profesores, las horas reportadas han sido estimada de acuerdo con las horas que se estima deben haber invertido para el desarrollo de aquellas iniciativas o proyectos en los que han participado. En base a ello, se estima que las horas teóricas dedicadas a iniciativas o proyectos con un marcado impacto social han ascendido a 47.629 horas.

A partir de las horas estimadas, se ha realizado un ejercicio teórico de estimación del coste económico que dichas horas hubiesen supuesto en caso de haber sido retribuías por las organizaciones con las que se ha colaborado. Para calcular dicho coste, hemos considerado un valor de 183€/hora para las horas dedicadas asociadas al personal docente del IE y de 5€/hora a los estudiantes.

De esta forma, en caso de que las horas dedicadas por profesores y alumnos del IE a actividades de impacto social directo hubiesen sido retribuidas por parte de las organizaciones con las que se colabora, la cuantía hubiese ascendido a 473.373 € en el curso 2022/2023.

Es crucial destacar que las cuantías económicas mencionadas son estimaciones y que en ningún caso IE University efectúa pagos directos a los estudiantes por las horas dedicadas a actividades de impacto social. El importe de 183€/hora para personal docente se fundamenta en una consideración de 244€ por cada bloque de 80 minutos de clase, mientras que la asignación de 5€/hora por estudiante se deriva de una estimación de 800€/mes para un estudiante en prácticas.

| Área                          | Horas de Profesores y Staff IE | Horas de Alumnos | Total |
|-------------------------------|--------------------------------|------------------|-------|
| Gender Equality Office        | 12                             | 380              | 392   |
| Design Lab (Architecture)     | 172,5                          | 193              | 366   |
| Business School (MIM)         | 564                            | 33292            | 33856 |
| Center for Health & Wellbeing | 63                             | 189              | 252   |
| IEU LABS:                     |                                |                  |       |
| Branding                      | 30                             | 1152             | 1182  |
| Communication-Segovia         | 30                             | 603              | 633   |
| Design                        | 30                             | 736              | 766   |
| Legal Clinic                  | 330                            | 5632             | 5962  |
| Marketing-Madrid              | 30                             | 845              | 875   |
| Social                        | 60                             | 3285             | 3345  |

## 7. SOCIEDAD

- *Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo (GRI 3-3)*

### 7.1. PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES

- *Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (GRI 2-28)*

El Grupo IE no realiza donaciones, de dinero, bienes o servicios, a partidos políticos. Por tanto, las contribuciones o servicios a dichas agrupaciones, que queramos realizar a título personal, deberemos hacerlas de forma que quede patente dicho carácter y se evite involucrar de manera alguna al Grupo IE. Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, deberemos ponerlo en conocimiento del CO con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o prohibiciones.

| PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES SECTORIALES Y OTRAS ENTIDADES |                |
|---|----------------|
| 2020-2021   | 248.502,34 EUR |
| 2021-2022   | 255.375,61 EUR |
| 2022-2023   | 200.472,98 EUR |

#### 7.1.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

- *Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (GRI 3-3)*
- *Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio (3-3)*
- *Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos (GRI 2-29)*
- *Información sobre las acciones de asociación o patrocinio (GRI 2-28; GRI 201-1)*

##### 7.1.1.1. EMPRENDIMIENTO

En materia de emprendimiento, en el ejercicio fiscal 2022-2023, el 46% de todas nuestras start-ups eran lideradas o co-lideradas por mujeres. El 68% de nuestras start-ups estaban relacionadas a la sostenibilidad, y de estas, el 53% eran lideradas o co-lideradas por mujeres.

## 7.2. BECAS

### 7.2.1. A MUJERES

| 2019 - 2020   | Nº mujeres becasadas |
|---------------|----------------------|
| Grado         | 228                  |
| Ed. Ejecutiva | 154                  |
| Máster        | 460                  |
| <b>Suma</b>   | <b>842</b>           |
|               |                      |
| 2020 - 2021   | Nº mujeres becasadas |
| Grado         | 292                  |
| Ed. Ejecutiva | 219                  |
| Máster        | 546                  |
| <b>Suma</b>   | <b>1057</b>          |
|               |                      |
| 2021 - 2022   | Nº mujeres becasadas |
| Grado         | 444                  |
| Ed. Ejecutiva | 188                  |
| Máster        | 491                  |
| <b>Suma</b>   | <b>1123</b>          |
|               |                      |
| 2022 - 2023   | Nº mujeres becasadas |
| Grado         | 379                  |
| Ed. Ejecutiva | 140                  |
| Máster        | 472                  |
| <b>Suma</b>   | <b>991</b>           |

### 7.2.2. A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES

| 2020 - 2021   | Nº estudiantes procedentes de países emergentes becados |
|---------------|---|
| Grado         | 209   |
| Máster        | 594   |
| Ed. Ejecutiva | 144   |
| <b>Suma</b>   | <b>947</b>  |
|               |   |
| 2021 - 2022   | Nº estudiantes procedentes de países emergentes becados |
| Grado         | 677   |
| Máster        | 407   |
| Ed. Ejecutiva | 1041  |
| <b>Suma</b>   | <b>2125</b>   |

| <b>2022 - 2023</b> | <b>Nº estudiantes procedentes de países emergentes becados</b> |
|--------------------|--|
| Grado              | 234  |
| Máster             | 71   |
| Ed. Ejecutiva      | 474  |
| <b>Suma</b>        | <b>779</b>   |

### **7.2.3. A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA**

| <b>2021 - 2022</b> | <b>Nº estudiantes becados para promover el 'lifelong learning'</b> |
|--------------------|--|
| Grado              | -  |
| Máster             | 156  |
| Ed. Ejecutiva      | 407  |
| <b>Suma</b>        | <b>563</b>   |

| <b>2022 - 2023</b> | <b>Nº estudiantes becados para promover el 'lifelong learning'</b> |
|--------------------|--|
| Grado              | -  |
| Máster             | 156  |
| Ed. Ejecutiva      | 305  |
| <b>Suma</b>        | <b>461</b>   |

### **7.2.4. CANTIDAD TOTAL DE BECAS**

| <b>2021 - 2022</b> | <b>Cantidad total de becas</b> |
|--------------------|--------------------------------|
| Grado              | 5,668,965 €                    |
| Máster             | 12,661,995 €                   |
| Ed. Ejecutiva      | 1,757,696 €                    |
| <b>Suma</b>        | <b>20,088,656 €</b>            |

| <b>2022 - 2023</b> | <b>Cantidad total de becas</b> |
|--------------------|--------------------------------|
| Grado              | 6,518,912 €                    |
| Máster             | 12,479,428 €                   |
| Ed. Ejecutiva      | 1,482,059 €                    |
| <b>Suma</b>        | <b>20,480,399 €</b>            |

### **7.2.5. CANTIDAD DE BECAS CONCEDIDAS MEDIANTE UN DESCUENTO EN LA MATRÍCULA**

| <b>2021 - 2022</b> | <b>Cantidad de becas concedidas mediante descuentos en la matrícula</b> |
|--------------------|---|
| Grado              | 5,668,965 €   |
| Máster             | 17,407,559 €  |
| Ed. Ejecutiva      | 2,973,896 €   |
| <b>Suma</b>        | <b>26,050,420 €</b>   |

| 2022 - 2023   | Cantidad de becas concedidas mediante descuentos en la matrícula |
|---------------|--|
| Grado         | 5,096,365 €  |
| Máster        | 10,232,896 €   |
| Ed. Ejecutiva | 1,482,059 €  |
| <b>Suma</b>   | <b>16,811,320 €</b>  |

A excepción de algunas becas conjuntas -que pueden requerir un proceso de solicitud diferente o adicional-, y de Becas Directas como los IE High Potential Awards o Bonos Corporativos -que son becas que se otorgan automáticamente en el momento de la admisión-, la postulación a las becas en IE University requiere completar y enviar una solicitud formal junto con documentación requerida a través de una plataforma online. Los candidatos puedes seleccionar hasta tres (3) becas diferentes, siempre que su perfil se ajuste a los requisitos de cada beca. La gran mayoría de becas no están sujetas a ningún plazo máximo para solicitarlas, más allá de la fecha de inicio del programa de estudios. Si alguna beca está sujeta a un plazo de postulación especial o a algún proceso de solicitud adicional o distinto al ordinario, vendrá debidamente recogido y detallado en el catálogo de becas publicado en la web de Ayuda Financiera ([www.ie.edu/financialaid](http://www.ie.edu/financialaid)). Con el fin de evaluar las solicitudes recibidas existe un Comité de Becas formado por representantes de la Fundación IE y del departamento de Admisiones, Global Markets y Ayuda Financiera. El Comité se reúne con carácter semanal y los alumnos reciben una respuesta sobre su beca en el plazo de 1-3 semanas máximo desde que son admitidos y su solicitud de beca está completa.

IE ofrece una amplia selección de becas, que atienden a diversos criterios. Algunas están dirigidas a la mayoría de nuestros alumnos; otras atienden a criterios más específicos, como el desempeño y logros académicos o profesionales, rama de estudios a cursar, afinidad con los valores de IE University, diversidad, y otros. IE ha asumido el compromiso de destinar la mayor parte de los fondos de becas a las que se ha de postular, dada la limitación de los mismos, a apoyar a candidatos de talento y con potencial que, por circunstancias económicas personales o familiares, no podrían acceder a una educación en IE University sin un apoyo financiero en forma de beca. Como resultado, la gran mayoría de las becas que se ofrecen incorporan el componente de la necesidad económica como criterio de valoración, tanto en la fase de decisión sobre su otorgamiento, como en la fase de determinación del importe de beca, con lo que el proceso de selección a cargo del Comité de Becas se desarrolla en un régimen de concurrencia competitiva (i.e. ante dos candidatos de perfiles comparables, se dará prioridad a aquél que justifique una mayor necesidad económica). Por lo tanto, independientemente de las becas que se soliciten, el Comité de Becas siempre necesitará información y documentación sobre la situación económica del candidato para poder admitir a trámite una solicitud de beca, y poder así tomar decisiones lo más objetivas posibles.

Para la adjudicación de beca y la determinación de su importe, se atenderá a las circunstancias individuales acreditadas por cada postulante y a la disponibilidad del fondo de becas en el momento de resolverse la solicitud. Tratándose de un proceso de concurrencia competitiva, cumplir con los requisitos mínimos exigidos para la postulación a una beca no implica su concesión automática; tampoco su concesión por el importe máximo. Con algunas excepciones, las becas son parciales y se destinan exclusivamente a cubrir los costes del programa (tuition fees). Es decir, las becas reducirán, en la cantidad otorgada, estos costes. Las becas no podrán destinarse a abonar el importe de la reserva de plaza ni otras cantidades por conceptos distintos, salvo disposición en contrario. Las becas se otorgan para un programa y convocatoria específicos. Por regla general, las becas no son transferibles y no se mantendrán automáticamente si el candidato decide aplazar su ingreso a una convocatoria

posterior o si elige transferirse a un programa diferente en IE University. No obstante, existe la posibilidad de solicitar al Comité de Becas que se mantenga la beca, en casos justificados. Sólo se podrá disfrutar de una beca. Si el Comité de Becas selecciona a un candidato para más de una beca, se concederá la beca por mayor cuantía. En todo caso, sí se puede combinar una beca parcial con préstamos, becas externas parciales y/u otros beneficios como las becas corporativas o las becas de Antiguo Alumno de IE University. Las becas se otorgarán y se harán efectivas cuando el beneficiario (1) confirme su aceptación, suscribiendo la Cláusula de Compromiso, (2) complete su proceso de matrícula en el programa correspondiente en el plazo que se indique, abonando el depósito correspondiente y (3) realice la aportación a la Fundación IE. Los beneficiarios de una beca se comprometen a mantener un rendimiento académico satisfactorio que les permita superar con éxito su programa de estudios. En el caso concreto de grado, las becas se revisan con carácter anual y, en caso de no mantener el rendimiento académico exigido, el importe se puede reducir o incluso cancelar. Todos los beneficiarios de una beca asumen el compromiso de participar en actividades promocionales. IE confía en que todos los becados contribuyan de forma significativa en la comunidad de IE University, participando activamente en la promoción y el desarrollo de la universidad y de sus programas, abogando por los futuros becados y asumiendo un rol de alumno, y posteriormente de antiguo alumno, activo y comprometido. Para ciertas becas, pueden existir determinados compromisos de obligado cumplimiento por parte de los beneficiarios. Las deliberaciones del Comité de Becas son confidenciales. No se facilitará información sobre la valoración individual de cada solicitud presentada; ni sobre los términos de la cuantía concedida, ni sobre las solicitudes desestimadas. Las decisiones del Comité de Becas son firmes. No obstante, existe un proceso de apelación o revisión de las decisiones para supuestos justificados. La información, documentación y datos aportados en la solicitud de beca han de ser veraces y exactos. La falsedad en las circunstancias declaradas podrá dar lugar a sanciones que incluirán, entre otras, la denegación o reintegro de la beca otorgada por IE University.

### 7.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

- *Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales (GRI 3-3)*
- *Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos (GRI 2-6)*
- *Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas (GRI 2-6)*

A todos nuestros proveedores se les exige cumplir unos criterios mínimos de sostenibilidad. Cada empresa contratada tiene sus propias políticas y se pide a los proveedores que acepten nuestro código de conducta, en lo cual elaboramos nuestras expectativas en relación con derechos humanos y el respeto y cuidado del medioambiente.

Las personas que trabajamos en el Grupo IE nos comprometemos con la conservación del medioambiente, respetando las exigencias legales y siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos o que puedan establecerse para reducir el impacto medioambiental. En sus relaciones con proveedores, contratistas y colaboradores, IE University transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos ambientales que se apliquen en cada caso. En nuestras Condiciones de Compra, exigimos que los proveedores dispondrán de un seguro de Responsabilidad Civil por importe suficiente para hacer frente a la responsabilidad derivada de su actividad. Los proveedores se comprometen a cumplir con toda la legislación de carácter medioambiental que les sea de aplicación en todo aquello que afecta a las actividades o servicios que



preste a IE University obligándose a minimizar el impacto medioambiental que pudiera estar asociado a los mismos.

Los proveedores responderán de todas las obligaciones, fiscales, laborales y de seguridad social prevención que resulten de aplicación a su personal, así como a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral, sin que en ningún caso pueda exigirse responsabilidad alguna a IE por estos conceptos. Siempre que IE University lo solicite, los proveedores se obligan a acreditar el cumplimiento de estas obligaciones.

Los proveedores se obligan a cumplir en todo momento con la normativa anticorrupción, antifraude y de prevención de blanqueo de capitales que le sea de aplicación, así como el Código de Conducta del Grupo IE, y a mantener y aplicar sus propias políticas y procedimientos anticorrupción para asegurar que sus empleados las cumplan. En particular, en relación con los servicios que preste a IE, manifiesta expresamente que en ningún momento participará en la comisión de conductas que puedan estar tipificadas penalmente. Cualquier pago efectuado por los proveedores a cualesquiera terceras partes en relación con el cumplimiento del presente acuerdo deberá estar debidamente documentado mediante factura escrita, veraz, correcta y detallada.

Los proveedores deben aceptar el Código de Conducta y las condiciones de compra en nuestro portal de proveedores cuando se dan de alta, accesibles mediante los enlaces:

Código de Conducta:

[https://docs.ie.edu/sustainability/resources/IE\\_codigo\\_de\\_conducta.pdf](https://docs.ie.edu/sustainability/resources/IE_codigo_de_conducta.pdf)

Condiciones de compra:

<https://static.ie.edu/IT/2022/365FO/CONDICIONES%20DE%20COMPRA%20IE%2007-2022.pdf>

IE University se reserva el derecho de realizar revisiones periódicas de las actividades de los proveedores para poder observar si cumple con lo previsto en estas condiciones y con cualesquiera que sean de aplicación

Por ejemplo, en lo que se refiere al catering de eventos, celebramos un concurso para que los proveedores de catering demuestren no sólo sus productos de calidad y precios razonables, sino también su compromiso con las mejores prácticas de sostenibilidad. Las áreas que se cubren dentro de estas prácticas serían: agua, energía, climatización, equipamiento, residuos, productos y sus prácticas en relación con la responsabilidad social corporativa. Además, se les pregunta si tienen las ISO pertinentes (incluida la 14001) y si están dispuestos a que se auditen sus prácticas.

Dicho todo esto, no hay, a día de hoy, una central de compras donde se aúnen los proveedores habituales de IE. Aunque se está trabajando en esa dirección, es un proyecto a medio/largo plazo.

# 8.SALUD Y SEGURIDAD

- Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores (GRI 3-3)

## 8.1. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD

### 8.1.1. PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS

En condiciones normales contamos con 3 enfermeras que trabajan a tiempo completo; 2 en Madrid, una en la torre y otra en María de Molina 31 bis y otra en Segovia.

### 8.1.2. HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS

La presencia de personal de enfermería en los campus IE, se hace necesaria para el desarrollo de los objetivos educativos de los alumnos, no sólo como personal imprescindible para aportar la asistencia y asesoramiento con respecto al alumnado con necesidades sanitarias específicas, sino también como perfil más adecuado para dirigir y desarrollar programas de educación para la salud

La consulta de Enfermería está destinada a la aplicación de cuidados por los enfermeros dentro del horario establecido por los campus, la atención sanitaria, guías y protocolos estarán adaptados a las peculiaridades del alumnado y de los distintos campus IE. Están correctamente señalizadas y encontrándose en un lugar de fácil acceso para los alumnos, así como para los servicios de emergencias, en caso de que fuera necesario.

#### **Servicio Médico – Enfermería**

Enfermería de María de Molina 31Bis: Horarios de atención: lunes a viernes de 09:00 a 14:00 – 15:00 a 18:00

Enfermería Torre IE: Horarios de atención: lunes a viernes de 08:00 a 14:00 – 15:00 a 18:00

Enfermería de Segovia: Horarios de atención: lunes a viernes de 09:00 a 14:00 – 15:00 a 18:00

#### **Contacto de emergencia**

Al encontrarse lejos de casa, el bienestar del alumno es una prioridad para nosotros. Por ende, queremos asegurarnos de que esté debidamente protegido en caso de problemas de salud, con el fin de mantener un entorno seguro y saludable para todos. Nuestro servicio médico está disponible en las enfermerías de todos los campus, y puede ser contactado en caso de que se necesite asistencia en situaciones de emergencia médica, tratamiento continuo o simplemente la evaluación de un profesional de la salud.

IE University ha implementado varios protocolos de emergencia en el campus, diseñados para garantizar la seguridad en cualquier eventualidad. Además, se cuenta con el respaldo de nuestra línea de emergencia. En caso de encontrarse en el campus y necesitar asistencia, se debe buscar la recepción más cercana o llamar al número (+34) 91 568 9990.

Correo electrónico: [medservices@ie.edu](mailto:medservices@ie.edu)

Sitio web: <https://ieconnects.ie.edu/mywellbeing/health-concerns/>

## **8.2. SERVICIOS DE APOYO PARA LA SALUD MENTAL DE ESTUDIANTES**

Ofrecemos una serie de servicios para satisfacer las necesidades de nuestros estudiantes.

### **Necesidades Educativas Especiales**

IE University pone especial énfasis en acomodar a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) que hayan sido diagnosticadas formalmente por un profesional de la salud en España o en sus países de origen. Las NEE abarcan los trastornos del aprendizaje, las dificultades cognitivas y emocionales, y las discapacidades sensoriales y físicas que dificultan el aprendizaje y el rendimiento académico del alumno. El tipo y la gama de adaptaciones disponibles en IE University pueden variar con respecto a las que los estudiantes recibieron en su escuela secundaria o institución académica previa.

Para solicitar adaptaciones especiales, los estudiantes de IE University rellenan un formulario confidencial en línea indicando sus condiciones médicas y subiendo los documentos pertinentes.

### **Apoyo a la Salud Mental**

Ofrecemos una multitud de talleres y charlas a cargo de expertos y profesionales, que abordan temas de salud mental relevantes para la vida universitaria de los estudiantes y el bienestar de los empleados. Esos eventos están abiertos a todos los interesados en la comunidad IE.

### **Meditación Guiada, Yoga y Deportes**

Ofrecemos sesiones semanales de meditación guiada y yoga. Estas sesiones no requieren experiencia ni preparación previa, y ofrecen a los estudiantes la oportunidad de descubrir herramientas y técnicas que les ayudarán a gestionar los niveles de estrés.

Otra manera de promover el bienestar de la comunidad IE es a través de la amplia oferta deportiva y el acceso gratuito al gimnasio y a la piscina para que el alumnado y empleados puedan aprovechar de los beneficios para la salud de la práctica deportiva.

Los estudiantes pueden encontrar todas las actividades deportivas disponibles a través de este enlace: <https://www.ie.edu/university/ie-sports-well-being/>

| <b>Servicios de Apoyo – Salud Mental</b>   |       |
|--|-------|
| <b>Curso Académico 2021-2022</b>   |       |
| Número de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial               | 184   |
| Número de alumnos que solicitaron servicios psicológicos   | 458   |
| Porcentaje del total de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial | 3,68% |
| Porcentaje de todos los alumnos que solicitaron servicios psicológicos                           | 9,16% |
| <b>Curso Académico 2022-2023</b>   |       |
| Número de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial               | 145   |
| Número de alumnos que solicitaron servicios psicológicos   | 867   |
| Porcentaje del total de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial | 1,06% |
| Porcentaje de todos los alumnos que solicitaron servicios psicológicos                           | 6,33% |

**Tabla resumen de gastos en servicios de salud mental:**

| <b>Proveedor</b>                                     | <b>Total</b> |
|--|--------------|
| <b>Gastos en servicios de salud mental 2021-2022</b> |              |
| Sinews Mti, SLP                                      | 326.900 €    |
| Digital Mind Solutions, SL                           | 49.282 €     |
| <b>Gastos en servicios de salud mental 2022-2023</b> |              |
| Sinews Mti, SLP                                      | 423.485 €    |
| Digital Mind Solutions, SL                           | 98.521 €     |

## 9. SISTEMAS DE ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

- Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas (GRI 3-3)

### 9.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

En el IE, tenemos varios mecanismos a través de los cuales nuestro alumnado puede reclamar y/o expresar su descontento y para resolver esos mismos conflictos.

#### 9.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro código de conducta establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que deben esperarnos alentar y prohibir dentro de nuestra institución en base a nuestros valores, principios y creencias. Cada alumno recibe el código de conducta al entrar el IE y está publicado en la página web de cada programa.

El código define los estándares de conducta académica y comunitaria, los derechos y responsabilidades de los miembros de la comunidad de IE, los procedimientos para manejar las denuncias de mala conducta y deshonestidad, y establece las posibles sanciones por no cumplir con estos estándares.

La comunidad de IE ha establecido estándares de conducta académica y comunitaria porque cree que la reputación y la calidad de vida dentro de esta comunidad están inevitablemente determinadas por las acciones de cada uno de sus miembros. Todo lo que un miembro diga, haga u omite hacer, invariablemente, también refleja cómo el público en general ve esta universidad, su personal y sus graduados. Un título de IE se evalúa constantemente no solo por la reputación académica de la escuela, sino también por la reputación de quienes llevan su estandarte. Por lo tanto, IE se dedica a la mejora continua del entorno académico y comunitario de la institución.

Para crear y mantener un entorno en el que puedan florecer estos atributos, todos los miembros de esta comunidad tienen la obligación, incluso cuando afirman el derecho a la libertad de expresión, de evitar todo comportamiento que pueda ser intencionalmente ofensivo para otro por motivos de raza, religión, etc. nacionalidad u origen, edad, género, orientación sexual, discapacidad o creencias políticas. Además, todos los miembros de la comunidad no deben participar en ninguna mala conducta que afecte los derechos o la propiedad de otra persona.

En el transcurso del año 2023, se han iniciado esfuerzos destinados a mejorar y adaptar todos los aspectos relacionados con la diversidad y la prevención de la discriminación.

[https://docs.ie.edu/sustainability/resources/IE\\_codigo\\_de\\_conducta.pdf](https://docs.ie.edu/sustainability/resources/IE_codigo_de_conducta.pdf)

### **9.1.2. INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA**

Cuando un estudiante quiere denunciar una supuesta infracción académica o de comportamiento, la comunica a la dirección de programa y ésta decide si la eleva al Comité Ético o la resuelve directamente. Se les pedirá a los estudiantes que registren sus quejas en un formulario con fines de documentación, sin embargo, serán entrevistados en persona.

### **9.1.3. SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN**

La Oficina de Diversidad, la Comisión de la Diversidad, el Defensor Universitario y el Comité Ético son las entidades que tienen el Código Ético para resolver conflictos para alumnos o entre alumnos. Los comités están compuestos por miembros de la comunidad IE que se reúnen para asesorar en cuestiones de conducta ética y analizar casos concretos de posibles infracciones al Código de Conducta: cuestiones académicas (copia de exámenes, plagio, compra de trabajos, etc.) o de comportamiento (acoso, violencia, etc.).

Hemos actualizado nuestra política y los procedimientos en relación con NO-DISCRIMINACIÓN Y ANTI-ACOSO.

**PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN.** En primera instancia, si el acusado de cometer infracciones es un estudiante, la Oficina de Diversidad y/o el Defensor Universitario investigarán, emitirán conclusiones y, si es posible, mediarán con las partes para encontrar una solución. La investigación puede incluir declaraciones escritas, entrevistas y cualquier otra fuente de pruebas, según proceda. Si la queja no puede resolverse por mediación, el estudiante/profesor o personal puede exigir a la Oficina de Diversidad, o al Defensor Universitario, que remita el asunto al Comité de Diversidad e Inclusión. Este Comité está compuesto por miembros del profesorado y representantes electos de los estudiantes.

El Comité de Diversidad e Inclusión tiene la autoridad para determinar la admisibilidad de los casos relacionados con las Reglas de Acoso y Discriminación de IE. Si aceptan un caso, el procedimiento implica varios pasos: el estudiante presenta su caso al Comité, se le informan las acusaciones y se le permite responder por escrito. Las decisiones se toman mediante deliberaciones confidenciales por mayoría de votos, se imponen sanciones por violaciones de las reglas, y las decisiones se comunican al estudiante, a la Dirección del Programa y a las oficinas pertinentes.

Los estudiantes pueden apelar por escrito por correo electrónico al Comité de Apelación de Estudiantes, proporcionando argumentos y pruebas relacionadas con los motivos mencionados. Deben presentar las apelaciones dentro de los siete días naturales posteriores a la notificación y se espera que se resuelvan en 14 días naturales adicionales. La decisión final se comunicará a partes relevantes, como la Oficina de Diversidad, el Defensor Universitario, la Dirección del Programa y la Oficina del Registrador si es necesario.

Tras la deliberación, las sanciones se determinarán teniendo en cuenta varios factores, como la clasificación del comportamiento según las Reglas de Acoso y Discriminación de IE, la gravedad de la infracción, la intención detrás de la misma, así como circunstancias agravantes o atenuantes, como la reincidencia o la cooperación en la investigación. Estas sanciones serán proporcionales a la importancia de la infracción y coherentes con la jurisprudencia. Estas pueden incluir: un número de

horas de trabajo en beneficio de la Comunidad de la IE, y/o una carta formal de amonestación (Dos cartas de amonestación, implica la expulsión del alumno) y/o la expulsión temporal o definitiva expulsión del infractor, en función de la gravedad de las infracciones.

**PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN.** En caso de que la persona acusada de la infracción sea un miembro del personal o de la facultad, si el afectado es un estudiante, deberá notificar la posible infracción a la Oficina de Diversidad y/o el Defensor Universitario. Estos investigarán, emitirán conclusiones y, si es posible, mediarán con las partes para encontrar una solución. Además, el equipo académico con responsabilidad sobre las partes implicadas también podría participar a petición de la Oficina de Diversidad y/o del Defensor Universitario. Si la queja no puede resolverse por mediación, el estudiante puede exigir a la Oficina de Diversidad, o al Defensor Universitario, que remita el asunto al Compliance Office.

El Compliance Office puede investigar casos, incluyendo la posibilidad de buscar asesoramiento externo si es necesario, emitir conclusiones y encontrar soluciones para resolverlos o remitirlos a la Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad.

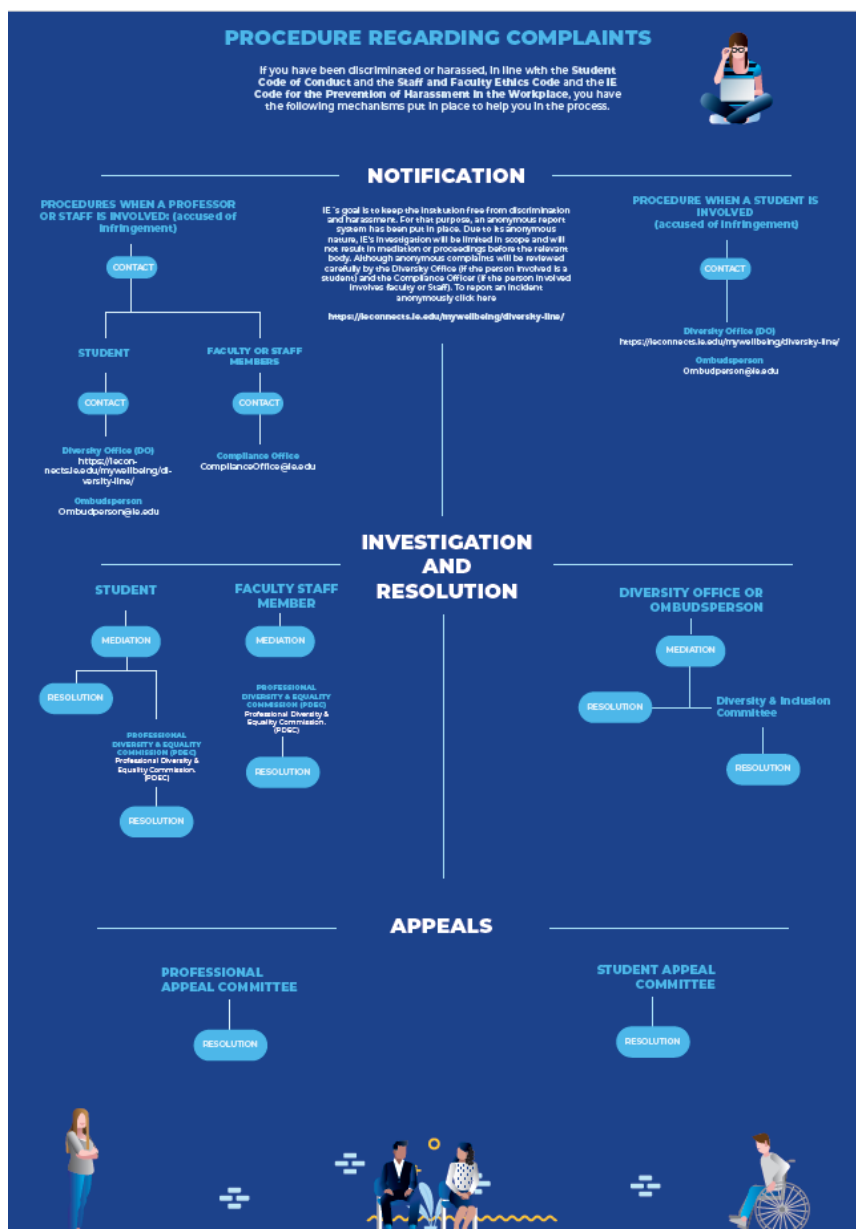
En el caso de que la situación involucre a un miembro del profesorado o del personal, se debe informar el caso directamente al Compliance Office que llevará a cabo una investigación, emitirá conclusiones, buscará posibles testigos y tratará de resolver el caso o remitirlo a la Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad.

La Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad investigará el caso, recopilando hechos y revisando la información, y podrá solicitar testimonios adicionales o llevar a cabo una investigación complementaria si es necesario. En caso de infracciones a las políticas de discriminación y acoso de IE, se tomarán medidas correctivas en consulta con la dirección académica o recursos humanos.

Las sanciones pueden apelarse ante el Comité de Apelación Profesional, con una decisión inapelable. El plazo para apelar es de siete días desde la notificación de la decisión inicial, y el Comité debe emitir una decisión final en 14 días adicionales. Además de a los implicados y afectados, la decisión final será comunicada a la Oficina de Diversidad y/o Defensor Universitario cuando el afectado sea un estudiante y al director de la Facultad y/o RRHH cuando el afectado sea miembro del profesorado o del personal. La decisión y los documentos justificativos deben presentarse al Compliance Officer si la persona afectada es un miembro del profesorado o del personal.

Las sanciones pueden abarcar diversas medidas, como asesoramiento, separación de las partes involucradas y disciplina para el acusado, como advertencias escritas, multas, suspensión, descenso de categoría o despido, siguiendo la política laboral de IE. Las sanciones para los empleados se ajustarán al artículo 35 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Enseñanza de Postgrado.

Si alguien en la comunidad IE cree que ha sido discriminado o acoso, de acuerdo con el Código Ético de los Estudiantes y el Código Ético del Personal y la Facultad y el Código del IE para la prevención del acoso en el acoso en el lugar de trabajo, dispone de los siguientes mecanismos para ayudarles en el proceso.



## Canal Compliance

Durante el año académico 2022-23, revisamos diversas opciones para establecer una plataforma centralizada y anónima para informar quejas, preocupaciones y sugerencias. Nos complace informar que, en junio de 2023, pusimos en marcha el "Canal Compliance", el cual es accesible desde la página web, ubicado en el pie de la página principal. Esta iniciativa representa un importante paso adelante en nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua en nuestra institución.

## Defensor Universitario

Las funciones del Defensor Universitario comprenden, atender todas las consultas, sugerencias y reclamaciones que se quieran realizar por cualquier miembro de la comunidad universitaria, que considere que se han vulnerado sus derechos, o que quiera denunciar determinados hechos, o que



simplemente quiera ser orientado. Además, podrá actuar de oficio en relación con quejas o reclamaciones formuladas. De manera que, tras analizar todo aquello que se le exponga, el Defensor Universitario debe discernir entre lo que corresponde rechazar, en caso de que vaya en contra del reglamento universitario y lo que corresponde tramitar. En este último caso, podrá actuar como mediador y conciliador, en aquellas situaciones en las que se considere oportuno. Vela por el cumplimiento de los Estatutos, Normas y Reglamentos por los que se rige la universidad, especialmente aquellos valores recogidos en el Código Ético, y que redundan en beneficio de los miembros de la Comunidad Universitaria, actuando con imparcialidad, independencia y autonomía. El Defensor Universitario establece actos de conciliación y mediación, dirigidos a dar solución a los conflictos, siempre que las partes implicadas lo soliciten y plantea soluciones para que los conflictos no surjan, aportando recomendaciones y sugerencias que mejoren la vida universitaria.

### **Modo de Actuar del Defensor:**

Realiza la oportuna investigación sobre la cuestión planteada, solicitando cuanta información y alegaciones sean necesarias para su aclaración, recabando la documentación necesaria y complementaria que estime oportuna. Lleva a cabo entrevistas y reuniones con aquellos miembros de la comunidad universitaria que aporten datos de interés sobre la cuestión por tratar.

Si recibe alguna denuncia de infracción ética, la envía a la dirección del programa que es quien se encarga que comunicarla al Comité Ético.

Todas sus actividades se llevarán a cabo con absoluta confidencialidad mediante entrevista personal con el Defensor Universitario.

Se puede dirigir cualquier alumno al Defensor Universitario en: **defensor.universitario@ie.edu**

Los principales temas planteados durante este ejercicio han sido los relativos a cuestiones de: reclamaciones de exámenes, revisiones, cambio de fechas de exámenes, disconformidad con las evaluaciones, diferencias entre el syllabus docente y los exámenes, expedientes disciplinarios, comportamiento con los profesores, traslado de Universidad, seguidas de cuestiones relativas a solicitudes de información general, prácticas en el extranjero, seguros.

La memoria del Defensor Universitario contempla todas las quejas de los estudiantes de grado en ambas Madrid y Segovia, así como las consultas de staff y profesores también en ambas sedes; pues según la normativa, el Defensor Universitario también puede actuar con ellos y no solo con estudiantes. Los casos de Máster contemplados (un solo caso durante el ejercicio) sin embargo se limitan a Madrid, pues no se imparten Másteres en el Campus de Segovia.

### **Student Government and Leadership team**

El Student Government y el Student Leadership Team son los órganos de representación y participación de los estudiantes a nivel de Universidad y de Máster, respectivamente. Se constituye como un órgano de rendición de cuentas al que la universidad proporciona información sobre los aspectos más relevantes para contar con la opinión de los estudiantes en el establecimiento de las propuestas de mejora anuales que son una herramienta muy importante en el establecimiento de una cultura de calidad.

Cada programa tiene un representante. El Student Government y el Student Leadership Team mantienen reuniones periódicas con las actas oficiales registradas.

Para compartir inquietudes con el Student Government de IE, puede contactarlos por correo electrónico: **iestudentgovernment@ie.edu**

Antes de finalizar cada curso académico, IE University celebra elecciones para el Student Government y el Student Leadership Team del curso siguiente.

### **Suggestion Box**

Finalmente, tenemos un buzón donde los estudiantes pueden registrar sus quejas menores y sus sugerencias: **ieuvoice@ie.edu**

### **Resumen de actuaciones por direcciones académicas:**

En la siguiente tabla se detalla la cantidad total de quejas y consultas recibidas por las direcciones académicas durante el periodo 2022-2023

| <b>Tipo de actuaciones*</b>     | <b>Número de actuaciones</b> |
|---------------------------------|------------------------------|
| Consultas recibidas             | <b>182</b>                   |
| Quejas recibidas                | <b>66</b>                    |
| Quejas resueltas                | 65                           |
| Quejas pendientes de resolución | 1                            |
| <b>TOTAL QUEJAS Y CONSULTAS</b> | <b>248</b>                   |

#### **Definiciones**

**Consulta:** Se acude al órgano en busca de una información o de un consejo y orientación. En la mayoría de los casos se trata de problemas académicos, administrativos o legales, relacionados con la normativa de exámenes, procedimientos de convalidación etc.

**Queja:** Las quejas que se nos presentan pueden ser individuales o de un grupo de alumnos, generalmente cuando consideran que se han vulnerado sus derechos por la actuación de otra persona o bien por el órgano colegiado. También se han presentado cuando el alumno considera que el trato recibido durante una gestión no ha sido el adecuado o no han obtenido respuesta a una reclamación; en ciertas ocasiones, una queja nos lleva a una mediación inmediata, ya que para resolver un problema urgente necesitan una intervención rápida.

## Resumen de actuaciones por la Oficina de Diversidad:

Tabla 1

| Tipo de actuaciones*          | Número de actuaciones |
|-------------------------------|-----------------------|
| Consultas                     | 0                     |
| Quejas                        | 1                     |
| Mediaciones                   | 12                    |
| Anónimos y Registros de casos | 4                     |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>17</b>             |

### \*Tabla 1 - Definiciones

**Consulta:** Se acude al órgano en busca de una información o de un consejo y orientación. En la mayoría de los casos se trata de problemas académicos, administrativos o legales, relacionados con la normativa de exámenes, procedimientos de convalidación etc.

**Queja:** Las quejas que se nos presentan pueden ser individuales o de un grupo de alumnos, generalmente cuando consideran que se han vulnerado sus derechos por la actuación de otra persona o bien por el órgano colegiado. También se han presentado cuando el alumno considera que el trato recibido durante una gestión no ha sido el adecuado o no han obtenido respuesta a una reclamación; en ciertas ocasiones, una queja nos lleva a una mediación inmediata, ya que para resolver un problema urgente necesitan una intervención rápida.

**Mediación:** En cuanto a la mediación, son los casos que se llevan a cabo a petición expresa de un miembro o de un colectivo de la comunidad universitaria ante la existencia de un conflicto que confían que la actuación de los órganos puede resolver y que implica un tratamiento especial. Ello conlleva un proceso más complejo que va a derivar en la búsqueda de consenso y/o que puede terminar en una resolución específica ante cualquier órgano colegiado o instancia administrativa.

**Anónimos y Registros de casos:** En algunas ocasiones se han recibido quejas, consultas o dudas en forma anónima, las cuales no son atendidas, y en otros casos el alumno presenta su problema para que se tenga conocimiento de este, pero no desea que se hable con la otra parte porque teme algún tipo de represalia, por más que se insista en que algo así no se producirá.

Tabla 2

| Actuaciones  | Discriminación | Acoso | Sugerencias | Pendientes | Totales   |
|--------------|----------------|-------|-------------|------------|-----------|
| Personales   | 7              | 5     | 0           | 1          | 13        |
| Anónimas     | 2              | 2     | 0           |            | 4         |
| Mediación    | 7              | 5     | 0           |            |           |
| Comité D&I   | 0              | 0     | 0           |            |           |
| <b>TOTAL</b> |                |       |             |            | <b>17</b> |

La Tabla 2 desglosa la información de la Tabla 1 en lo relativo a las actuaciones durante el curso 2022-2023 en materia de resolución de casos de discriminación y acoso. Los datos se dividen en cuatro categorías de actuaciones: Personales, Anónimas, Mediación y Comité D&I.

**Tabla 2 – Definiciones**

**Discriminación:** Se refiere al número de casos relacionados con discriminación que se han abordado.

**Acoso:** Indica la cantidad de casos de acoso que han sido tratados.

**Sugerencias:** Muestra el número de sugerencias o comentarios recibidos para mejorar la diversidad y otros temas en la institución.

**Pendientes:** Hace referencia a los casos que aún no han sido resueltos o concluidos.

A continuación, se detalla la información contenida en la Tabla 2:

**Actuaciones Personales:** Representan el 76.47% del total de actuaciones. Dentro de esta categoría, el 41.18% están relacionadas con discriminación, el 29.41% con acoso, el 0% con sugerencias y un 5.88% de los casos personales permanecen pendientes.

**Actuaciones Anónimas:** Constituyen el 23.53% del total de actuaciones. De estas, el 11.76% corresponden a casos de discriminación, el 11.76% a acoso, y no se han recibido sugerencias anónimas ni hay casos pendientes.

**Actuaciones de Mediación:** Estas cuentan por un 70.59% del total de actuaciones. De estas, el 41.18% están relacionadas con discriminación, el 29.41% con acoso, y no hay informes de sugerencias ni datos disponibles sobre casos pendientes.

**Actuaciones del Comité D&I:** No se han registrado actuaciones de este comité en relación con casos de discriminación, acoso, sugerencias o pendientes.

En cualquier caso, valoramos todas las formas de denuncia de problemas en el ámbito académico, ya que estamos comprometidos en garantizar el óptimo funcionamiento de la Universidad y resolver cualquier inconveniente de manera eficiente. Nuestra prioridad es mantener un alto estándar de enseñanza y crear un entorno de estudio de la máxima calidad. El tiempo de respuesta a las distintas solicitudes puede variar dependiendo de su naturaleza, generalmente rondando entre uno o dos días para la mayoría de los casos, y excepcionalmente, en algunos casos, puede extenderse a un máximo de seis días.

## **9.2. OTROS SISTEMAS DE GARANTÍA DE CALIDAD**

### **9.2.1. EL SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LOS TÍTULOS DE GRADO Y MÁSTER**

La Universidad, en función de su concepción, objetivos, dimensión y estructura, ha optado por el establecimiento de un sistema único de garantía de calidad de la enseñanza para todos sus títulos de Grado y Máster, en estrecha coordinación con el responsable de la ordenación académica, a cargo de la Unidad de Calidad y Acreditación de la Universidad.

El Sistema Interno de Garantía de calidad de los títulos de Grado y Máster, que recoge los diversos procedimientos de calidad, incluido el de atención a las sugerencias y reclamaciones de estudiantes, y el link a su publicación a la página web de la Universidad:

Página web del SIGC de Grado:

[https://docs.ie.edu/Quality/IEU\\_SIGC\\_GRADO.pdf](https://docs.ie.edu/Quality/IEU_SIGC_GRADO.pdf)

Página web del SIGC de Máster:

[https://docs.ie.edu/Quality/IEU\\_SIGC-MÁSTER.pdf](https://docs.ie.edu/Quality/IEU_SIGC-MÁSTER.pdf)

### **9.2.2. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS**

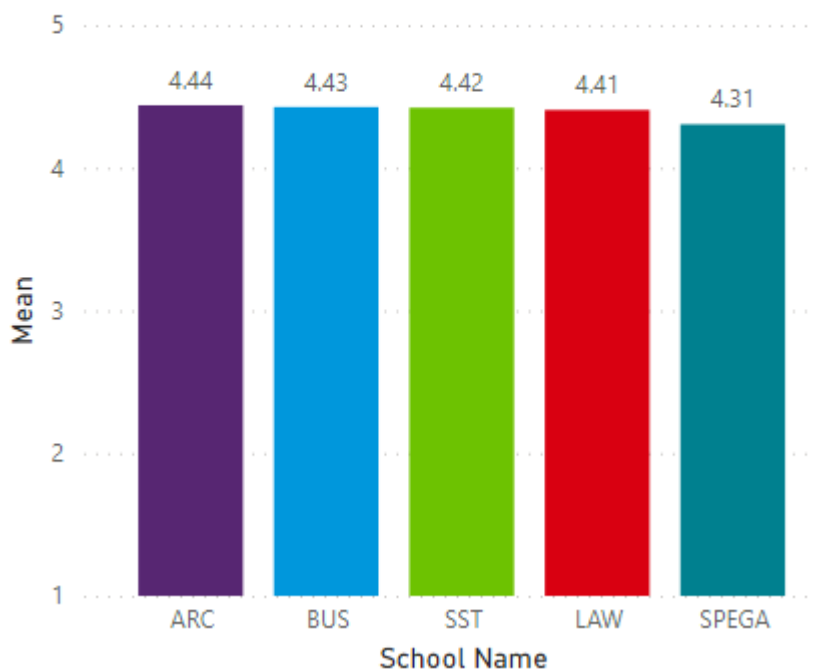
El IE pone a disposición de sus alumnos mecanismos de consulta y evaluación para conocer cuál es su nivel de satisfacción respecto a la formación recibida. Para conocer con precisión ese nivel de satisfacción se realizan posteriormente al curso una serie de encuestas sobre aspectos concretos de su impartición, evaluación detallada de cada profesor y una valoración global de su experiencia formativa.

En las tablas que se añade a continuación, se reflejan los valores medios de su satisfacción por programa de Máster y de Grado a modo de ejemplo.

## Mean Teaching Evaluation Scores

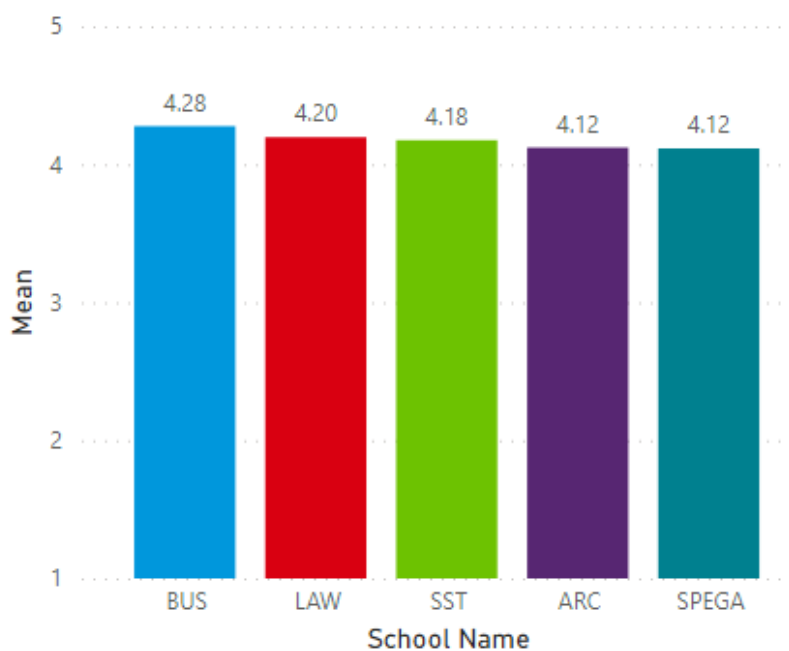
Máster

Mean Evaluation Explorer



Grado

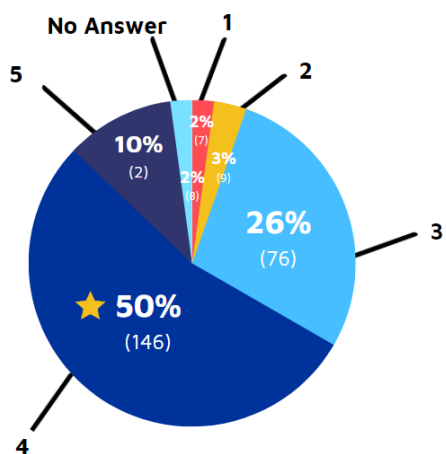
Mean Evaluation Explorer



Y de la experiencia de los alumnos en general:

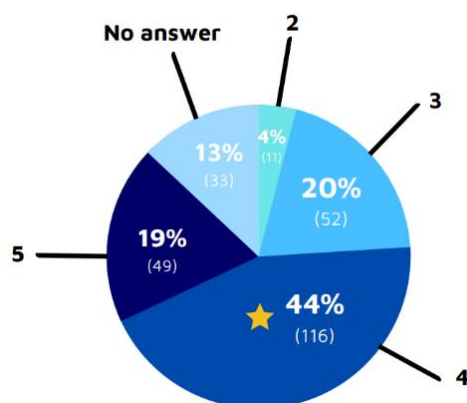
Grado

How has your student experience been so far 1-5? 1 being the lowest score, 5 being a perfect score.



Master

How has your student experience been so far 1-5? 1 being the lowest score, 5 being a perfect score.



Los diversos tipos de encuestas que completan los estudiantes son los siguientes:

- Profesores
- Satisfacción general
- Cafetería
- Limpieza
- Biblioteca

## 10. INFORMACIÓN FISCAL

- *Los beneficios obtenidos país por país (GRI 3-3)*

| <b>Resultado antes de impuestos – en miles de euros</b> | <b>22-23</b>  | <b>21-22</b> | <b>20-21</b> | <b>19-20</b>  | <b>18-19</b> | <b>17-18</b>  |
|---|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| España  | 14.014        | 4.232        | 1.379        | 1.149         | 12.305       | 22.681        |
| USA   | 140           | (124)        | 41           | (104)         | 104          | 32            |
| Singapur  | 15            | 9            | 14           | 23            | 11           | 28            |
| P.E UK  | (40)          | (348)        | (1.146)      | (3.596)       | (3.466)      | (2.532)       |
|   | <b>14.128</b> | <b>3.769</b> | <b>287</b>   | <b>-2.528</b> | <b>8.954</b> | <b>20.209</b> |

- *Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados) (GRI 3-3)*

| <b>Impuesto pagado (no devengado) – en miles de euros</b> | <b>22-23</b> | <b>21-22</b> | <b>20-21</b> | <b>19-20</b> | <b>18-19</b> | <b>17-18</b> |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| España  | 1.891        | 2.262        | 1.513        | 3.391        | 5.519        | 3.938        |
|   | <b>1.891</b> | <b>2.262</b> | <b>1.513</b> | <b>3.391</b> | <b>5.519</b> | <b>3.938</b> |

- *Las subvenciones públicas recibidas (GRI 201-4)*

| <b>Subvenciones publicas – en miles de euros</b> | <b>22-23</b> | <b>20-21</b> | <b>21-22</b> | <b>19-20</b> | <b>18-19</b> | <b>17-18</b> |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Subvenciones de explotacion                      | 1383         | 1.082        | 1.374        | 876          | 993          | 791          |
| Imputacion subvenciones inmov no financiero      | 515          | 515          | 515          | 515          | 515          | 515          |
|  | <b>1.898</b> | <b>1.597</b> | <b>1.889</b> | <b>1.391</b> | <b>1.508</b> | <b>1.306</b> |



# 11. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE

| Información solicitada por la Ley 11/2018   | Sección          | Página | GRI seleccionados                   |
|---|------------------|--------|-------------------------------------|
| <b>INFORMACIÓN GENERAL</b>  |                  |        |                                     |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura  | 1.1.             | 3      | GRI 2-6                             |
| Mercados en los que opera   | 1.3.             | 6      | GRI 102-3<br>GRI 102-4<br>GRI 102-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización  | 1.4.             | 8      | GRI 2-1                             |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución  | 1.5.             | 13     | GRI 3-3                             |
| Principio de materialidad   | 2                | 14     | GRI 3-1<br>GRI 3-2                  |
| <b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>  |                  |        |                                     |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo                               |                  |        |                                     |
| <b>Información general detallada</b>  | 3.2.1.           | 27     | GRI 3-3                             |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad  | 3.1.             | 22     | GRI 3-3                             |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental  | 3.2.3.           | 30     | GRI 3-3                             |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales   | 3.2.4.           | 30     | GRI 3-3                             |
| Aplicación del principio de precaución  | 3.2.4.           | 30     | GRI 2-23                            |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales  | 3.2.4.1.         | 31     | GRI 3-3                             |
| <b>103-2 Contaminación</b>  |                  |        |                                     |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 3.4.             | 41     | GRI 3-3                             |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>   |                  |        |                                     |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos   | 3.2.5.           | 32     | GRI 306-2                           |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos  | 3.2.5.2.         | 33     | GRI 3-3                             |
| <b>Uso sostenible de los recursos</b>   |                  |        |                                     |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  | 3.2.8.           | 40     | GRI 303-5                           |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso   | 3.2.6.           | 37     | GRI 301-1                           |
| Consumo, directo e indirecto, de energía  | 3.2.7.           | 38     | GRI 302-1                           |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética   | 3.2.7.           | 38     | GRI 3-3                             |
| Uso de energías renovables  | 3.2.7.           | 38     | GRI 302-1                           |
| <b>Cambio climático</b>   |                  |        |                                     |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce   | 3.2.             | 27     | GRI 305-1<br>GRI 305-2              |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático   | 3.2.             | 27     | GRI 3-3                             |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin   | 3.2.             | 27     | GRI 3-3                             |
| <b>Protección de la biodiversidad</b>   |                  |        |                                     |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad   | 3.3.             | 40     | GRI 3-3                             |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas   | 3.3.             | 40     | GRI 3-3                             |
| <b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>  |                  |        |                                     |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo                               |                  |        |                                     |
| <b>Empleo</b>   | 4                | 42     | GRI 3-3                             |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional   | 4.1. y<br>4.1.1. | 42, 43 | GRI 405-1                           |

|   |        |    |   |
|---|--------|----|---|
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional   | 4.1.1. | 43 | GRI 2-7   |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional   | 4.1.1. | 43 | GRI 3-3<br>GRI 401-1  |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor  | 4.1.2. | 45 | GRI 3-3   |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad  | 4.1.3. | 48 | GRI 3-3   |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo  | 4.1.2. | 45 | GRI 3-3   |
| Implantación de políticas de desconexión laboral  | 4.2.   | 49 | GRI 3-3   |
| Número de empleados con discapacidad  | 4.2.   | 49 | GRI 405-1<br>GRI 3-3  |
| <b>Organización del trabajo</b>   |        |    |   |
| Organización del tiempo de trabajo  | 4.2.   | 49 | GRI 3-3   |
| Número de horas de absentismo   | 4.2.   | 49 | GRI 403-9<br>GRI 3-3  |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores   | 4.2.   | 49 | GRI 3-3   |
| <b>Salud y seguridad</b>  |        |    |   |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo  | 4.3.   | 52 | GRI 3-3<br>GRI 403-1<br>GRI 403-2<br>GRI 403-3<br>GRI 403-7               |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo  | 4.3.   | 52 | GRI 403-9<br>GRI 403-10   |
| <b>Relaciones sociales</b>  |        |    |   |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos   | 4.2.   | 49 | GRI 3-3   |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país   | 4.2.   | 49 | GRI 3-3   |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo   | 4.2.   | 49 | GRI 3-3   |
| <b>Formación</b>  |        |    |   |
| Políticas implementadas en el campo de la formación   | 4.4.   | 53 | GRI 404-2   |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional  | 4.4.   | 53 | GRI 404-1<br>GRI 3-3  |
| <b>Accesibilidad universal</b>  |        |    |   |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad  | 4.7.   | 59 | GRI 3-3   |
| <b>Igualdad</b>   |        |    |   |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres   | 4.5.   | 56 | GRI 3-3   |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo  | 4.5.   | 56 | GRI 3-3   |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad  | 4.5.   | 56 | GRI 3-3   |
| <b>RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>   |        |    |   |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo   | 5      | 60 | GRI 3-3   |
| <b>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</b>   |        |    |   |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos  | 5      | 60 | GRI 2-23 (2021)<br>GRI 2-26 (2021)<br>GRI 412-1<br>GRI 412-2<br>GRI 412-3 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos  | 5      | 60 | GRI 406-1<br>GRI 3-3  |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | 5.1.   | 60 | GRI 3-3   |
| <b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>  |        |    |   |

|   |               |    |  |
|---|---------------|----|--|
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | <b>6.1</b>    | 61 | GRI 3-3  |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno  | <b>6.1.2.</b> | 62 | GRI 3-3 (2021)<br>GRI 2-23 (2021)<br>GRI 2-26 (2021)<br>GRI 205-2<br>GRI 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales   | <b>6.1.2.</b> | 62 | GRI 3-3 (2021)<br>GRI 2-23 (2021)<br>GRI 2-26 (2021)<br>GRI 205-2<br>GRI 205-3 |
| Las acciones de asociación o patrocinio   | <b>7.1.1.</b> | 67 | GRI 2-28<br>GRI 201-1  |
| <b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>  |               |    |  |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | <b>7</b>      | 67 | GRI 3-3  |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>   |               |    |  |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local  | <b>7.1.1.</b> | 67 | GRI 3-3  |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio   | <b>7.1.1.</b> | 67 | GRI 3-3  |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos  | <b>7.1.1.</b> | 67 | GRI 2-29   |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro   | <b>7.1.</b>   | 67 | GRI 2-28   |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>  |               |    |  |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales   | <b>7.3.</b>   | 71 | GRI 3-3  |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental  | <b>7.3.</b>   | 71 | GRI 2-6  |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas   | <b>7.3.</b>   | 71 | GRI 2-6  |
| <b>Consumidores</b>   |               |    |  |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores  | <b>8</b>      | 73 | GRI 3-3  |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas  | <b>9</b>      | 76 | GRI 3-3  |
| <b>Información fiscal</b>   |               |    |  |
| Los beneficios obtenidos país por país  | <b>10</b>     | 87 | GRI 3-3  |
| Los impuestos sobre beneficios pagados no devengados  | <b>10</b>     | 87 | GRI 3-3  |
| Las subvenciones públicas recibidas   | <b>10</b>     | 87 | GRI 201-4  |