



Estado de Información no Financiera
EINF

IE CONSOLIDADO 2020-2021

21 de diciembre 2021

1.	Información general	5
1.1.	IE UNIVERSITY	5
1.2.	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	6
1.2.1.	GOBERNANZA	6
1.3.	LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES	7
1.3.1.	EDIFICIOS	8
1.4.	Objetivos y estrategias de la organización	9
1.4.1.	ESCUELAS	10
1.5.	Factores y tendencias	10
1.5.1.	OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE	12
2.	MATERIALIDAD	13
2.1.	Descripción de los temas materiales más relevantes	13
2.1.1.	Huella de Carbono:	13
2.1.2.	SOSTENIBILIDAD, DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y RESILIENCIA	13
2.1.3.	GENERACIÓN DE UN ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE	14
2.1.4.	Educación de máxima calidad	14
2.1.4.1.	Rankings nuestros programas	14
2.1.5.	Acreditaciones internacionales independientes	15
3.	Gestión ambiental	16
3.1.	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización	16
3.1.1.	MATERIAL DE OFICINA	16
3.1.2.	ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO	17
3.1.2.1.	LOS MATERIALES PRESENTES EN EL EDIFICIO	17
3.1.2.2.	UBICACIÓN Y CALIDAD DEL AIRE	17
3.1.2.3.	CONTROL DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO	18
3.2.	Cambio climático	19
3.2.1.	Políticas y compromisos	19
3.2.2.	Gestión ambiental	20
3.2.3.	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	22
3.2.3.1.	Certificados de eficiencia energética de los edificios	22
3.2.4.	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	22
3.2.4.1.	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	23
3.2.5.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	23
3.2.5.1.	PROCESOS INTERNOS	23
3.2.5.2.	contratación de un gestor de residuos	23
3.2.6.	Uso sostenible de los recursos	26
3.2.6.1.	Criterios de compra y contratación sostenible	26
3.2.7.	CONSUMO ENERGÉTICO	28
3.2.8.	consumo de agua	29
3.3.	Protección de la biodiversidad	29
3.4.	Otros aspectos de contaminación	30
4.	Gestión social y de personal	31
4.1.	Plantilla final del Grupo IE por país y Sexo a 31-08-2021	31
4.1.1.	Perfil de la Plantilla	32
4.1.2.	Modalidades de contrato	34
4.1.3.	Incorporaciones por sexo y franja de edad y rotación	37
4.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES	38
4.2.1.	Convenio Colectivo	38
4.2.2.	Comunicación Interna y Relaciones Sociales	39

4.2.2.1.	Comunicación.....	39
4.2.2.2.	Calidad.....	39
4.2.2.3.	Confidencialidad, derecho a la intimidad y ciberseguridad	39
4.2.3.	Conciliación	40
4.3.	Salud y Seguridad.....	41
4.4.	FORMACIÓN	43
4.4.1.	Sensibilización en temas de actualidad.....	43
4.4.2.	Formación especializada	43
4.4.3.	Formación en idiomas	43
4.4.4.	Formación en programas formales	44
4.4.5.	Contenidos Online.....	44
4.4.6.	Formación específica para profesorado.....	44
4.5.	Igualdad	46
4.6.	Política retributiva y ventajas sociales.....	48
4.7.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	49
4.7.1.	Empleabilidad personas con discapacidad.....	49
5.	Derechos humanos.....	50
5.1.	Sistema de gestión de quejas, sugerencias y abusos en el entorno laboral	51
6.	CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	52
6.1.	Prevención de la corrupción	52
6.1.1.	Comunicación de procedimientos anticorrupción.....	52
6.1.2.	Buenas Prácticas.....	52
6.1.3.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES	56
7.	SOCIEDAD	57
7.1.	IMPACTO SOCIAL.....	57
7.1.1.	Actividades de impacto social.....	57
7.1.2.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	58
7.1.2.1.	Emprendimiento	58
7.2.	Becas.....	58
7.2.1.	A MUJERES	58
7.2.2.	A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES.....	59
7.2.3.	BECAS A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA	59
7.2.4.	número total de becas.....	59
7.3.	Subcontratación y proveedores	62
8.	SALUD Y SEGURIDAD.....	63
8.1.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SANITARIO.....	63
8.2.	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD.....	64
8.2.1.	Personal Médico y enfermería.....	64
8.2.2.	HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS	64
8.3.	INVERSIONES en cuidado de personal y alumnos	65
9.	SISTEMAS DE ATENCIÓN CONSUMIDORES.....	67
9.1.	CÓDIGO DE CONDUCTA	67
9.1.1.	Código de Conducta	67
9.1.2.	Infracciones al Código de Conducta Ética:.....	68
9.1.3.	SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN.....	68
9.2.	Otros sistemas de garantía de calidad:	71
9.2.1.	El Sistema Interno de Garantía de calidad de los títulos de Grado y Máster:.....	71
9.2.2.	valoración de la satisfacción de los alumnos	71
10.	Información fiscal.....	73
11.	Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.....	74

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 IE Universidad (en adelante IE) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2020-2021 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 www.ie.edu/sustainability.

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 I, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF se elaboró 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, Editorial Instituto de Empresa, 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 2020 al 31 de agosto del 2021.

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. IE UNIVERSITY

- *Actividades, marcas, productos y servicios (GRI 102-2)*
- *Tamaño de la organización (GRI 102-7)*

IE University es una universidad que apuesta por 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 las habilidades imprescindibles para alcanzar el éxito.

La estrategia de IE es la de adaptación continua a los cambios en el mundo empresarial y social, con un espíritu de innovación y de emprendedurismo, que se apoye en la utilización de los últimos avances tecnológicos que faciliten la transmisión de conocimientos y en la investigación académica de las respuestas eficaces de la empresa ante los retos competitivos, medioambientales y sociales. Todo ello bajo un prisma humanista de respeto a la dignidad del individuo y de comprensión a su trayectoria cultural.

La tendencia actual dentro de la educación universitaria y empresarial está marcada por los avances tecnológicos que facilitan una formación más digital, permitiendo clases asíncronas y sin importar la localización geográfica del alumno. Estos avances tienen su impacto en las metodologías educativas, ya que pueden aumentar la eficacia pedagógica de los cursos online y también facilitar la difusión de programas MOOC (Massive Open Online Courses), cursos que permiten un seguimiento fácil y económico a personas de distintos países.

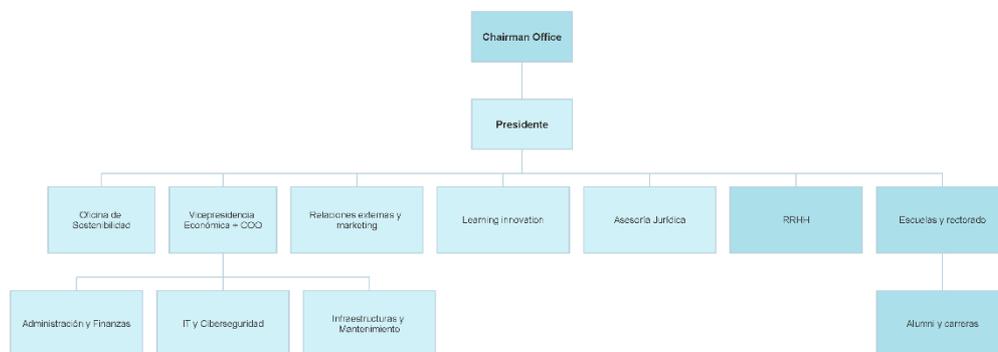
1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Editorial Instituto de Empresa, 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 2020 al 31 de agosto del 2021.

IE tiene dos sedes principales:

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

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



Estructura organizativa IE

1.2.1.GOBERNANZA

Alta dirección:

Administradores consejeros: 5

5 miembros: un presidente, un vicepresidente, tres vocales y una secretaria no consejera.

Reuniones periódicas 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.

Miembros no administradores: 4

Consejo asesor internacional: El Consejo Asesor Internacional 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 distinguidos de renombre internacional del sector público y el privado. <https://www.ie.edu/es/business-school/la-escuela/consejo-asesor/#>

Comité ejecutivo: Reuniones semanales para coordinación comercial, académica y financiera:

- Presidente IEU
- Vicepresidente IEU
- Decanos de cada escuela
- Vicepresidencia Económica
- Admisiones y reclutamiento
- CFO
- Marketing
- Asesoría jurídica

Comité de dirección: Reuniones bimensuales para comunicación interdepartamental, coordinación y alineamiento estratégico. 21 participantes incluida alta dirección.

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)

Los lugares desde donde se imparte la educación presencial están situados en España; si bien, al utilizar las tecnologías online, los alumnos pueden recibir la formación desde cualquier lugar del mundo.

- **Campus urbano en Madrid Capital:** Los títulos de IE Universidad se imparten en Madrid en el Centro de Estudios Superiores IE, que se integra plenamente en las estructuras de la Comunidad IE, compartiendo sus principios y su modelo educativo y respetando la dirección y la regulación de las enseñanzas universitarias establecidas por IE Universidad.
- **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, que se sitúa a las afueras de las murallas de la ciudad. Construido en 1218 y declarado patrimonio nacional en 1931, el Campus de IE University abarca más de 18.000 m² y consta de aulas de conferencias, salas de trabajo, laboratorios, salas de conferencias, y estudios de radio y televisión.
- El Campus de IE University también cuenta con la Residencia Universitaria Reyes Católicos, brindando a los alumnos una experiencia moderna con un telón de fondo medieval. La iglesia del convento ahora sirve de Aula Magna de la universidad, un edificio espectacular restaurado a su antiguo esplendor con esmero.
- **Oficinas internacionales:** Para asegurar la atracción de los mejores estudiantes para los programas, el IE mantiene una red de 30 oficinas internacionales que ayudan en el proceso de selección de los 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 a fin de ejercicio.

Madrid	superficie m2	uso	alumnos
Torre IE (Castellana 259E)	50000	docente	6000
M ^a de Molina 2	1004	docente	178
María de Molina, 11 -13-15	2871	docente	472
María de Molina, 12 - bajo, 2º, 4º I, 4º D	927	oficinas	
Serrano 99-101	1177	docente	168
Castellana 70	479	oficinas	
Álvarez de Baena 4	525	oficinas	
Pinar, 18-20	1370	docente	164
María de Molina 31 A (bloque IV)	6946	docente	988
María de Molina 31, B (BOLQUE III)	6735	docente	1264
Velazquez 130 (bloque VI)	7835	docente	1040
Castellón de la Plana 8	2414	docente	400
José Abascal 59	180	oficina	
Serrano 118	100	oficina	
Doctor Velasco 11	3666	residencia	

86.229

Segovia	superficie	uso	alumnos
Convento Santa Cruz la Real	14.126	docente	1480
Casa de la Moneda	1.000	docente	

15.126

Oficinas en el extranjero	superficie m2	uso	alumnos
Dubai	76,9	oficinas	0
Mexico	110	oficinas	0
UK	13	oficinas	0
Alemania	39,7	oficinas	0
Colombia	104,7	oficinas	0
LLC USA Miami	111,5	oficinas	0
LLC USA New York	52,2	oficinas	0
Singapur	17,2	oficinas	0

525,2

Total m2 IE Grupo	101.880,2	
Total m2 IE Grupo en España	101.355	99.48%
Total m2 IE Grupo en el extranjero	525,2	0.52%

1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN

- *Objetivos y estrategias de la organización (GRI 102-14)*

En IE UNIVERSITY nuestro propósito es conseguir un cambio positivo en el mundo a través de la educación, la investigación y la innovación.

Vivimos en un mundo líquido y complejo donde los entornos físico, natural y digital están estrechamente conectados, por lo que generamos impacto ofreciendo experiencias educativas transformadoras e inspiradoras que dan origen a una comunidad global de agentes del cambio.

Creemos que las PERSONAS que forman nuestra comunidad son la base sobre la que construir un futuro sostenible para todos.

- Celebramos la diversidad en todas sus facetas: cultural, de género, de orientación sexual, de visiones del mundo y de elecciones personales.
- Fomentamos la curiosidad porque creemos que es la forma de generar nuevas ideas e innovación.
- Defendemos las perspectivas humanísticas porque nos ayudan a comprendernos como personas para comprender nuestro mundo.

Abanderamos la INNOVACIÓN, que inspira todas nuestras acciones.

- Cultivamos una filosofía de emprendimiento.
- Hacemos avanzar la educación mediante tecnologías que humanizan el aprendizaje.
- Innovamos en metodologías de enseñanza para ofrecer experiencias líquidas como la realidad en la que vivimos.

Impartimos y generamos CONOCIMIENTOS que contribuyen al desarrollo humano.

- Animamos a nuestra comunidad a cuestionarlo todo e ir más allá de las ideas convencionales para descubrir nuevas realidades.
- Promovemos la investigación porque creemos que es un proceso vital para generar conocimientos e ideas.

- Animamos a nuestro claustro a practicar el emprendimiento académico para generar un impacto práctico en el mundo.

El claustro interno de IE está compuesto por 182 profesionales, y el claustro asociado por 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 66.000 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.

1.4.1. ESCUELAS

Nuestro objetivo es que todos los estudiantes que se gradúen en IE University sean **formados como líderes responsables y conscientes del rol que ejercen en la construcción de un mundo sostenible**. Nuestra aspiración es que IE se convierta en la referencia en innovación y sostenibilidad a nivel global.

En IE se imparten 48 programas de postgrado y 12 programas de grado que incluyen un total de **18,615 horas de contenidos en sostenibilidad**. Nuestro objetivo es el de multiplicar por dos esta cifra antes del 2030.

Formamos parte de una comunidad compuesta por alumnos (presentes y pasados), docentes y empleados con los que compartimos valores y objetivos clave dirigidos a promover: negocios que mejoren el progreso y el bienestar, la diversidad y el entendimiento global, así como el desarrollo sostenible y la preservación de los recursos naturales. Somos conscientes de que las personas son el principal activo de cualquier organización, pública o privada.

1.5. FACTORES Y TENDENCIAS

- *Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución (GRI 102-14 / GRI 102-15)*

El mundo está en constante transformación. Se mueve constantemente y no se puede limitar a un espacio o conjunto de reglas. Y aunque la globalización y la tecnología nos acercan, también provocan cambios a un ritmo que no es probable que disminuya en el corto plazo.

En IE University hemos desarrollado una respuesta ágil, fluida y adaptable a este cambio. Es un entorno educativo líquido que nos permite navegar las olas de incertidumbre que trae la vida moderna.

En nuestro mundo de cambios, hay una cosa que permanece constante: la necesidad de una educación de alta calidad. Un enfoque fresco y completamente accesible que fluye naturalmente, al igual que la vida moderna, por lo que hemos tenido que desarrollar un entorno educativo líquido que nos permite navegar las olas de incertidumbre que trae 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 una manera muy positiva en la generación de una mentalidad sostenible. Nuestros alumnos trabajarán en empresas privadas, start-ups, formarán parte de equipos de gobiernos, ONGs... y lo que les enseñemos sí tendrá un gran impacto en el medio ambiente, en las políticas sociales, diversidad, igualdad, derechos humanos y demás 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

Coordinación de todos los temas relacionados con sostenibilidad en IE:

Formación: **Generación de contenidos académicos relacionados con sostenibilidad**

- Contenido relacionado con sostenibilidad en programas
 - Organización de Workshops, seminarios y conferencias para profesores, staff y alumnos.
- Fomentar la investigación en temas relacionados con la sostenibilidad.
- Procesos:
 - Definición 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.
 - Implantación de sistema automático de recogida de datos de sostenibilidad. Plataforma de recogida de datos. Cada departamento ha definido los KPIs que resultaban materiales para su actividad y reporta de manera recurrente sobre la evolución de los mismos.
 - Implantación efectiva de la ISO 14001 durante el 2020-2021- Pendiente del informe de auditoría.

2. MATERIALIDAD

Para determinar la materialidad de los asuntos de IE, se han realizado entrevistas personales con profesores, alumnos, empleados y directivos del IE.

- Reuniones periódicas con alumnos a través de los clubs y del comité de sostenibilidad formado por varios clubs.
- Reuniones mensuales con los decanos de cada escuela y el vicepresidente de IE
- Reuniones periódicas con embajadores de cada uno de los departamentos
- Reuniones mensuales con embajadores de cada escuela.

2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES

2.1.1. HUELLA DE CARBONO:

Uno de los objetivos que nos hemos marcado, además de llegar a 2030 siendo una institución con cero emisiones netas, es la de educar a nuestros alumnos, personal y profesores asociados (proveedores) en temas relativos a un consumo responsable. Actuar como modelo y aplicar dentro del grupo las mismas políticas que defendemos es esencial para el éxito de la medida y que la mentalidad sostenible se extienda a los 140 países de procedencia de nuestros alumnos.

2.1.2. SOSTENIBILIDAD, DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y RESILIENCIA

La sostenibilidad vincula los planos social, medioambiental y económico en la construcción de un futuro mejor. En el plano social, la sostenibilidad fomenta el desarrollo de las personas, comunidades y culturas para conseguir un nivel global de calidad de vida, sanidad y educación adecuado y equitativo.

La resiliencia, entendida como la capacidad para adaptarnos a nuevas circunstancias flexibilizando nuestras rutinas y procesos, resulta un factor crítico para el desarrollo de las personas. Hila con este concepto el postulado del “darwinismo social”, que define una realidad cultural donde prevalecen los que tienen más capacidad para adaptarse frente a los cambios del entorno. En el actual contexto de cambio acelerado, la resiliencia es una línea de pensamiento humanista de gran aceptación social, académica y profesional.

Durante el 2020/2021 nos hemos comprometido a aumentar las actividades que permiten a nuestros alumnos reforzar su propia resiliencia a la vez que refuerzan la de la comunidad a nuestro alrededor. Reforzar la resiliencia de nuestros alumnos aumenta de manera diferencial el valor de la educación que podemos ofrecerles. Reforzar la resiliencia de la comunidad en la que operamos contribuye de una manera decisiva a la generación de oportunidades en nuestro entorno y a la agenda 2030.

2.1.3.GENERACIÓN DE UN ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE

Se ha continuado con un inmenso esfuerzo económicos y humanos para permitir una vida académica y profesional normalizada dentro de una pandemia mundial. Para ello se ha continuado respetando los protocolos de seguridad y salud recomendados por las autoridades sanitarias. En nuestro caso hemos ido más allá de las regulaciones y protocolos y se han ofrecido tests COVID a toda la comunidad a demanda, además de un control estrecho por parte de personal adicional médico. Se han flexibilizado las jornadas, y favorecido la conexión remota siempre que ha sido necesario.

2.1.4.EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD

IE cree que la educación universitaria y empresarial siempre debe de estar focalizada en preparar nuestros alumnos para los retos de hoy y también del mañana. Se deben proporcionar los conocimientos y las habilidades imprescindibles para alcanzar el éxito, tanto profesional como personal. Como universidad además IE también apuesta por la innovación a través de una oferta educativa que genere un impacto positivo en el mundo.

2.1.4.1. RANKINGS NUESTROS PROGRAMAS

Ranking Name	Year	IE Rank
Online MBA Ranking	2021	2
Executive MBA Ranking	2020	3
Business Masters Rankings / Management	2021	5
European B-Schools Ranking	2021	6
Las Mejores Escuelas de Negocio a Nivel Global	2021	7
Global MBA Rankings	2021	7
Masters in Finance Pre-experience	2021	8
MBA Ranking	2021	9
Top 50 Online MBA Programs	2020	10
Business Masters Rankings / Finance	2021	11
Executive MBA Rankings	2021	12
Masters in Management	2021	13
Executive MBA Ranking	2021	14
WUR by Subject: Business & Management Studies	2021	28

2.1.5. ACREDITACIONES INDEPENDIENTES

INTERNACIONALES

- Proveemos a nuestros alumnos de diplomas oficiales por estar acreditados por la ANECA
- (ACSUCYL) - Agencia para la Calidad de del Sistema Universitario Castilla y León.
- IE Business School cuenta con la ‘triple corona’ de acreditación internacional: EFMD, AMBA y AACSB avalan la calidad de nuestra propuesta de formación.
 - **EFMD - 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 and Master in Architecture.
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Master in Real Estate Development
- EAAE (European Association for Architectural Education) y ACSA (Association of Collegiate Schools of Architecture)
- Actualmente estamos tramitando las acreditaciones con IFI (International Federation of Interior Architects/Designers) y NAAB (National Architectural Accrediting Board)

3. GESTIÓN AMBIENTAL

3.1. PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN

- *Principales riesgos ambientales que afectan a la organización (GRI 102-15)*

Nuestra actividad principal es la formación y la investigación, por lo que los impactos medioambientales que causamos mediante su desarrollo son mínimos. De hecho, gracias a nuestra labor formativa, con **13,961 sesiones y su equivalente de 18,615 horas** de formación en sostenibilidad distribuidos entre todos nuestros programas, contribuimos de manera significativa en la creación de una mentalidad de cambio. Generamos concienciación sobre temas medioambientales (además de sociales) en 8.000 alumnos cada año (66.000 personas que han pasado por nuestras aulas en estos años). Personas que después de su paso por IE se incorporarán al mundo laboral y llevarán nuestro propósito, impactar de manera positiva en el mundo, a sus empresas, organizaciones, instituciones. Diría que 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.

Política de compras:

- nos ajustamos a las necesidades reales para no realizar compras innecesarias, además
- compramos material de oficina perteneciente a la línea – **ECO LYRECO** y comprando sólo (siempre que nos es posible), productos respetuosos con el medio ambiente - pictograma de “árbol verde” en Lyreco.

COMPRA DE MATERIAL		
sept 2019 - ago 2020		
Papel a LYRECO (kg)	17,533.42	
Material de Oficina a LYRECO (kg)	1,835.34	
Tóner a XEROX (unidades)	503	
Artículos de Oficina a DISMER (unidades)	6,954	
Papel tarjetas de visita a EVEMA (kg)	54.61	
Papel de cartas a EVEMA (kg)	2,600	
sept 2020 - ago 2021		Cambio respecto a ejercicio previo
Papel a LYRECO (kg)	39.57	-17,493.85
Material de Oficina a LYRECO (kg)	483.49	-1,351.85
Tóner a XEROX (unidades)	61	-442
Artículos de Oficina a DISMER (unidades)	1,798	-5,156
Papel tarjetas de visita a EVEMA (kg)	2.54	-52.07
Papel de cartas a EVEMA (kg)	95	-2,505

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 a tener en cuenta.

3.1.2.2. UBICACIÓN Y CALIDAD DEL AIRE

Campus urbano distribuido en varios edificios en la zona de María de Molina en el centro de Madrid.

- 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 CO₂.
- Los **edificios de María de Molina 2, 4 y Pinar 18** han 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 CO₂ 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.

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 CO2 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 FY2021		Unidades	Factor conversión (Kg CO2eq/KWh)	Kg CO2eq.	Ton CO2eq.
Alcance 1	GN (KWh)	3.938.130	0,2043	804.599	805
	Gases Refrigerantes (Kg)	81	2.088	169.128	169
Alcance 2	Electricidad no renovable (KWh)	2.449.955	0,1998	489.614	490
Total				1.463.341	1.463

3.2. CAMBIO CLIMÁTICO

- Cambio climático (GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3)
- 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 (GRI 305-5)

3.2.1.POLÍTICAS Y COMPROMISOS

- Políticas y compromisos (GRI 103-2)

Objetivo 1	Reducción de un 5% del consumo de papel en 2021 respecto 2020
Responsable	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental
Plazo	2021
Indicador	kg papel consumido 2021/kg papel consumido 2020
Objetivo 2	Consumo de 100% de papel de origen sostenible
Responsable	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental
Plazo	2021
Indicador	100% de papel consumido de origen sostenible
Objetivo 3	Reducción de consumo eléctrico 0,5% en 2021 respecto año 2020
Responsable	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental
Plazo	2021
Indicador	kWh/m2 2021 / kWh/m2 2020
Objetivo 4	Compras de electricidad 100% renovable
Responsable	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental
Plazo	2021
Indicador	% emisiones asociadas alcance 2 HC 2021

Objetivo 5	Reducción de consumo de envases de un solo uso en un 5% para el año 2021 respecto 2020
Responsable	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental
Plazo	2021
Indicador	% Compras de productos con envases de un solo uso 2021/% Compras de productos con envases de un solo uso 2020
Objetivo 6	Control del 100% de los residuos generados
Responsable	Responsable del Sistema de Gestión Ambiental
Plazo	2021
Indicador	kg RSU 2021/kg RSU 2020

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)*

Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001 durante 2020 en IE.

Por deseo de la dirección, el IE ha establecido e impulsado la implantación de 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. La **política ambiental está en proceso de definición formal**. Ahora mismo se siguen buenas prácticas de gestión ambiental y se han introducido criterios de gestión ambiental de acuerdo a la norma ISO 14001 de manera informal 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.

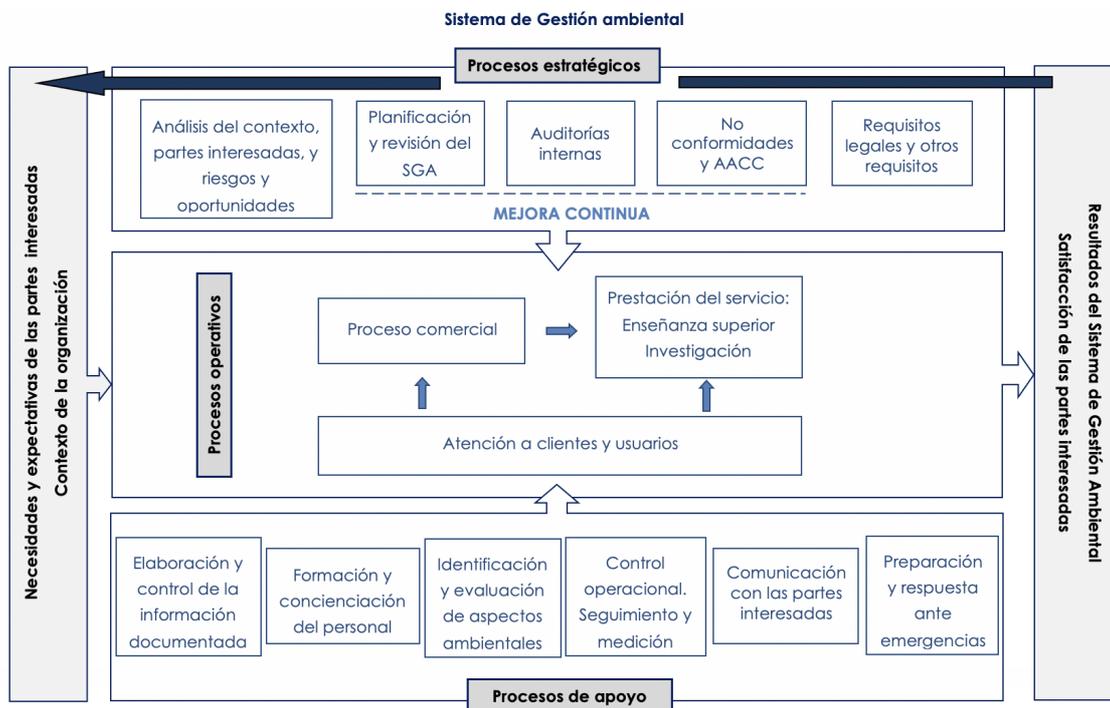
Este certificado está pendiente de conseguirse y está previsto que se obtenga a finales de 2021.

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. Durante el año hemos asignado un Responsable del Sistema de Gestión Ambiental como la persona con responsabilidad y autoridad suficiente para:

- Asegurar que el SGA es conforme 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

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
 - 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

3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

- *Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 103-2)*
- *Reporte de los recursos humanos dedicados a la prevención ambiental, y si es posible de los recursos económicos destinados a la misma.*
- *Aplicación del principio de precaución (GRI 102-11)*
- *Explicar si se dispone de un sistema de gestión ambiental sólido, en el que se identifiquen los riesgos y exista un plan de acción para prevenir el impacto de la actividad de la Compañía.*

- Recursos dedicados a la prevención ambiental
 - Director de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE U
 - Director asociado de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE U
 - Becario en prácticas – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
 - Responsable del sistema de gestión ambiental – 50% dedicación a impacto ambiental de IE U (instalaciones y procesos)
 - Subcontratación de un gestor de residuos.
 - Importe ISO
 - Importe Auditoría

GASTO EN AUDITORÍA E ISO, SinCeO2	
TRABAJOS	IMPORTE
Implantación de un SGA y un SGE, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018	5,600€
OTROS SERVICIOS	
Formación	400€
Auditoría Interna (1 jornada)	450€
Acompañamiento a la Verificación	400€ / jornada

- 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.
 - Implantación de la norma ISO 14.001
 - Medidas para combatir el cambio climático.
 - Certificaciones ambientales

3.2.4.1. CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

- **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 3.000.000€ 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)*

La gestión de residuos urbanos en los centros se organiza de forma municipal.

3.2.5.1. PROCESOS INTERNOS

- Instalación de estaciones de reciclaje en todas las plantas de los edificios.
- Etiquetado adecuado de cada papelera.
- Instalación de estos mismos contenedores en cafeterías.
- Etiquetado adecuado en las cafeterías para ayudar a los alumnos 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.

3.2.5.2. CONTRATACIÓN DE UN GESTOR DE RESIDUOS

Los residuos son tratados según los protocolos de las empresas que las gestionan. Utilizamos distintos puntos de diferentes residuos (pilas, halógenos y contenedores de papel, plástico y orgánico) para su recogida y luego se utiliza el protocolo de recoger y procesar según la ley de residuos de la comunidad.

Mediante la contratación de una empresa que controle el proceso sobre los residuos generados de la empresa, y los residuos de obra controlados por la empresa contratada mediante certificados de residuos

GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

- **Material informático** donado a la Federación de Asociaciones Protectoras de Defensa Animal de la Comunidad de Madrid. La donación de ordenadores Dell Optiplex 9020, valorada en 1200€, se realizó el 24 de septiembre de 2020.
- **Lámparas y halógenos** se desechan a través de empresa independiente (Ambilamp). Solamente se recogen una vez que el contenedor se ha llenado y, debido a que no terminó de llenarse durante el ejercicio 2020-2021, no se realizó ninguna recogida.
- **Pilas** se recogen para su envío al gestor de residuos
- **Escombros y deshechos** de obra se llevan al punto limpio a través del gestor de residuos
 - Para la obra de la residencia Doctor Velasco, en el Campus IE de Segovia, el gestor de residuos García García e Hijos se deshizo de 1.802.872 kg de residuos peligrosos; entre los cuáles cobre, cobre PVC, chatarra, escombros de material pétreo, acero, latón, aluminio, materiales a partir de yeso y residuos plásticos.
- **Tóner** son comprados a y reciclados 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. (Xerox)

COMPRA Y RECOGIDA DE TÓNER, XEROX	
Ejercicio fiscal	Unidades
sep 2019 - ago 2020	503
sep 2020 - ago 2021	61

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

Suministro de GAS REFRIGERANTE, Veolia		
Fechas de Factura	Cantidad (kg)	Importe (€)
sep-20	10	175,5
nov-20	10	135,7
dic-20	15	215,55
ene-21	10	115
may-21	16	249,6
jul-21	10	138
ago-21	10	313,1

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” para ser implantadas antes de finalizar el año 2020. De acuerdo con estas recomendaciones los envases aceptados en nuestras cafeterías serán únicamente:

- **Envases biodegradables.**
- **Envases compostables**

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

El proyecto del campus *closed-loop* (o Iniciativa de Ecología Urbana) establecerá bucles de alimentos y materiales biodegradables en relación con el Campus de Segovia de IE University. El objetivo es tomar los residuos biodegradables de IE, procesarlos en compost denso en nutrientes, y posteriormente utilizarlo dentro de la propia tierra dedicada a la Iniciativa de Ecología Urbana para fines de enriquecimiento del suelo. También se explorarán las relaciones sinérgicas con las granjas comunitarias urbanas locales, así como con otras entidades agrícolas. El compostaje convencional y el vermicompostaje serán los principales métodos utilizados para el proceso de biodegradación. El objetivo inicial será 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.



Agosto 2021 – Kick off



En activo

3.2.6.USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

- Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (GRI 301-1 / GRI 301-2 / GRI 301-3)

3.2.6.1. CRITERIOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

Las compras de IE durante el año 2020 - 2021 han respondido a criterios de sostenibilidad. Durante este año hemos empezado a seleccionar, de forma informal y sin protocolizar, proveedores con certificación ISO 14001 o en su defecto otras certificaciones de sostenibilidad. Como las FSC® (Forest Stewardship Council®).

- 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, parking etc) que nos completen una ficha de cliente con criterios de sostenibilidad.
- Material de oficina: Durante el año 2020-2021 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de uso básico de oficina.
- Reducción consumo de papel
- **Reducción consumo agua embotellada:**

COMPRA DE AGUA EMBOTELLADA (VIDRIO EXCLUIDO), MCKORDEL		
	IMPORTE (€)	CANTIDAD (número de botellas)
01/09/2018 - 31/08/2019		
Instituto de Empresa	35.557,58 €	138069
Universidad IE	1.536,72 €	6866
Fundación IE	142,85 €	615
TOTAL	37.237,15 €	145550
01/09/2019 - 31/08/2020		
Instituto de Empresa	23.672,58 €	65869
Universidad IE	1.638,24 €	4944
Fundación IE	75,12 €	228
TOTAL	25.385,94 €	71041
01/09/20 - 31/08/2021		
Instituto de Empresa	624,60 €	1294
Universidad IE	303,60 €	552
Fundación IE	26,40 €	48
TOTAL	954,60 €	1894

- **Implantación puntos de reciclaje en edificios,**
 - Papeleras o contenedores de interior: 46.381,44€ IVA no incl. / 56.121,54€ IVA incl.
 - Papeleras o contenedores de exterior: 12.386,6€ IVA no incl. / 16.885,01€ IVA incl.
- Islas de reciclaje, todavía no están pedidas, pero se va a hacer de inmediato, corners y zona del comedor: 20.098,94€ IVA no incl. / 24.319,72€ IVA incl.
- **Reciclaje y destrucción de papel**

La empresa SRCL se encarga de recoger, reciclar y destruir el papel y documentos confidenciales. Debido a la transición al modelo híbrido y gracias a la persecución del objetivo de ser un campus ‘libre de papel’, en el ejercicio fiscal 2020-2021 sólo se llevaron a cabo recogidas de papel en los meses de enero, febrero, abril y mayo 2021.

Fecha factura	Producto	Unidades	TOTAL KG
31/01/2021	cambio sacas destrucción papel	19	300,5
28/02/2021	cambio sacas contenedor	1	45
30/04/2021	cambio sacas destrucción papel	13	207
31/05/2021	destrucción confidencial	3	203

- **Impresión Bajo Demanda – marketing**

IMPACTO DE IMPRESIÓN BAJO DEMANDA, GELATO	
01/09/2019 - 31/08/2020	
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
01/09/2020 - 31/08/2021	
Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior	8,891 km
Ahorro	59%
Estimación papel ahorrado	21 kg
Estimación emisiones CO2 evitadas	185 kg
01/09/2021 - 04/10/2021	
Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior	46,531 km

Ahorro	61%
Estimación papel ahorrado	213 kg
Estimación emisiones CO2 evitadas	1,068 kg
TOTAL 01/09/2019 - 04/10/2021	
Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior	163,474 km
Ahorro	66%
Estimación papel ahorrado	670 kg
Estimación emisiones CO2 evitadas	3,826 kg

3.2.7. CONSUMO ENERGÉTICO

- Consumo energético (GRI 302-1)
- Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética (GRI 302-4)
- Uso de energías renovables

El IE ha tomado las siguientes medidas para mejorar la eficiencia energética: creación de un plan de mantenimiento específico, uso de energía renovable en las instalaciones, control sobre el bienestar del staff, ajuste de los termostatos, mejoras de aislamiento y 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.

En 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.

Consumo Energético	
Fuente de Energía	Consumo (kw/h)
Gas Natural	3.938.130
Diésel	0
Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.	0
Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables	2.449.955 kw/h (47%)
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables	2.791.045 kw/h (53%)
Consumo de electricidad total	5.241.000
TOTAL CONSUMO ENERGÍA	9.179.130

Los edificios pertenecientes a la SEPI en los que el IE desarrolla sus actividades consumen energía procedente de fuentes no renovables. Sin embargo, en 2021 se ha iniciado la transición al consumo de energías renovables en estos edificios de cara al ejercicio siguiente, para que el 100% de la energía consumida en el 100% de las instalaciones del IE sea de fuentes renovables en el FY2022.

3.2.8. CONSUMO DE AGUA

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

El consumo de agua durante el ejercicio 2020-2021 fue de **22.112 m³**, mientras que durante el ejercicio anterior (2019-2020) fue de **30.147 m³**. Esto supone una reducción en el consumo de agua de **8.035 m³** en un año.

Consumo de agua 2020-2021

Ejercicio	Consumo (m ³)
2019-2020	30.147
2020-2021	22.112

3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

- *Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad (GRI 304-3)*
- *Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas (GRI 304-2)*
- *Indicar si la actividad de la compañía está presente en áreas protegidas.*

Proyecto **NURTURE HUB**

El Nurture Hub es un proyecto de ecosistema compuesto por estructuras vivas, conocidas como 'Growrooms'. El objetivo del proyecto es crear espacios interactivos y relajantes para los estudiantes, a la vez que aumentar la concienciación medioambiental y atraer a los polinizadores a Segovia. Estos espacios físicos dentro de la universidad permiten a los estudiantes adquirir conocimientos sobre la biodiversidad y su importancia en el mundo actual. Dar a los estudiantes un sentido de responsabilidad facilita la toma de decisiones sabias y el pensar en el medioambiente, ante todo, incluso cuando se trata de sus necesidades personales.

Proyecto *REFOREST*

El proyecto Reforest consiste en la plantación del Bosque IE para la compensación de CO₂: 625 ejemplares de diversas especies de árboles acordadas por la Concejalía de Medioambiente del Ayuntamiento, con una inversión de 12,500€.

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 305-7)*
 - *Indicar las emisiones distintas a las de CO₂eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NO_x, SO_x, CO, COV, etc.)*
- 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**.

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 102-15)
- Políticas y compromisos (GRI 103-2)

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

- N° empleados por país (GRI 102-8)

Las sociedades que forman parte del grupo: Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Editorial Instituto de Empresa, 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) cuentan al 31 de agosto de 2021 con un total de

1.144 empleados, con el siguiente detalle:

4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2021

	31-08-2021	31-08-2020
España	1.097	1.093
Alemania	5	7
Colombia	5	6
Dubai	6	8
Estados Unidos	20	19
UK	4	5
México	5	5
Singapur	2	2
Total	1.144	1.145

Toda la información contenida en este apartado se refiere a los empleados de la matriz y filiales del Grupo en España (1.097 trabajadores) que representan el 95.9% del total, dado que el porcentaje de los trabajadores cuya actividad se desarrolla en el extranjero no es significativa sobre la plantilla total al cierre del ejercicio.

Existe una diferencia de 16 empleados con respecto a la cifra de “Empleados totales” que figura en las cuentas anuales consolidadas (CCAACC). La diferencia se debe a que:

- En las CCAACC no se consideran los empleados de las oficinas de Colombia, Dubai y Mexico debido a que no existe un gasto de personal relativo a dichos empleados.

4.1.1.PERFIL DE LA PLANTILLA

- *Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional; 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 102-8; GRI 405-1)*
- *Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional (GRI 103-2; GRI 401-1)*

Al cierre del ejercicio 2021, el Grupo IE en España contaba con una plantilla total de 1.097 empleados. La edad media de la plantilla se sitúa en 40,7 años y la antigüedad media en 7,7 años, en línea con los datos de 2020 cuando la edad media era de 40,4 años y la antigüedad de 7,5 años. Respecto a diversidad de género, el IE contaba con 740 Mujeres (67,5%) y 357 Hombres (32,5%), en línea con el año anterior.

En el ejercicio 20-21 hemos añadido una Categoría para recoger los datos de empleados con Contratos Laborales en Prácticas, ya que aunque sean un número muy limitado, si tienen características especiales sea más realista un análisis por separado.

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

Categoría Laboral	Hombres	%	Mujeres	%	Total
1. Académicos	99	58%	73	42%	172
2. Directores y Titulados	145	35%	272	65%	417
3. Personal Apoyo a la Gestión	95	22%	339	78%	434
4. Vigilancia y Mantenimiento	15	23%	50	77%	65
5. Empleados en Prog.Formación	3	33%	6	67%	9
Total Empleados a 31-08-2021	357	33%	740	67%	1097
Alcance: España (95.9% del total de empleados)					

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

Categoría Laboral	Hombres	%	Mujeres	%	Total
1. Académicos	111	59%	78	41%	189
2. Directores y Titulados	150	35%	275	65%	425
3. Personal Apoyo a la Gestión	88	21%	326	79%	414
4. Vigilancia y Mantenimiento	14	22%	51	78%	65
Total Empleados a 31-08-2020	363	33%	730	67%	1.093
Alcance: España (95.5% del total de empleados)					

Al analizarlo por edades vemos que el 49% de los empleados se encuentran en el grupo comprendido entre 35 y 50 años:

2020-2021	< 35 años	de 35 a 50	>50 años	Total
N. Personas	339	538	220	1.097
%	31%	49%	20%	100%
Alcance: España (95.9% del total de empleados)				

Estos datos no han cambiado sustancialmente en comparación con el 19-20:

2019-2020	< 35 años	de 35 a 50	>50 años	Total
N. Personas	354	528	211	1.093
%	32%	48%	19%	100%
Alcance: España (95,5% del total de empleados)				

Durante el periodo de estudio, el IE cuenta con un 36% de empleados extranjeros de 63 nacionalidades, entre las que cabe destacar por tener al menos 5 personas: alemana, argentina, británica, canadiense, china, colombiana, estadounidense, francesa, griega, holandesa, india, italiana, mexicana, polaca, portuguesa, rumana, rusa y venezolana. Estas cifras están también en línea con los datos del año anterior en el que el 36% 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 405-2)

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 97.4% de personas a jornada completa y un 86.6% de personas con contrato indefinido, ligeramente por encima del dato del año anterior de 88.3%.

Las cifras de promedios no se incluyen porque existe una baja variabilidad en relación al 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:

- 931 personas con contrato indefinido a tiempo completo vs 947 en el ejercicio anterior.
- 19 personas con contrato indefinido a tiempo parcial vs 18 en el ejercicio anterior.
- 137 personas con contrato temporal a tiempo completo vs 119 en el ejercicio anterior.
- 10 personas con contrato temporal a tiempo parcial vs 10 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 2021:

	Indefinidos	%	Temporales	%	Total
Hombre	302	84,6%	55	15,4%	357
Mujer	648	87,6%	92	12,4%	740
Total	950	86,6%	147	13,4%	1.097

Alcance: España (95.9% del total de empleados)

A 31 de agosto de 2020:

	Indefinidos	%	Temporales	%	Total
Hombre	316	87,1%	47	12,9%	363
Mujer	649	88,9%	81	11,1%	730
Total	965	88,3%	128	11,7%	1.093

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Por Categoría y Tipo de Contrato a 31 de agosto de 2021:

	Indefinidos	Temporales	Total	%
1. Académicos	124	48	173	15,8%
2. Directores y Titulados	384	33	416	37,9%
3. Personal Apoyo a la Gestión	379	55	434	39,6%
4. Vigilancia y Mantenimiento	63	2	65	5,9%
5. Empleados en Formación	0	9	9	0,8%
Total	950	147	1.097	100,0%
Alcance: España (95.9% del total de empleados)				

Y a 31 de agosto de 2020:

	Indefinidos	Temporales	Total	%
1. Académicos	128	61	189	17,3%
2. Directores y Titulados	400	25	425	38,9%
3. Personal Apoyo a la Gestión	374	40	414	37,9%
4. Vigilancia y Mantenimiento	63	2	65	5,9%
Total	965	128	1.093	100,0%
Alcance: España (95.5% del total de empleados)				

Por Tipo de Contrato y Grupo de Edad a 31 de agosto de 2021:

	Indefinidos	%	Temporales	%	Total
< 35 años	260	76,7%	79	23,3%	339
de 35 a 50 años	479	89,0%	59	11,0%	538
> de 50 años	211	95,9%	9	4,1%	220
Total	950	86,6%	147	13,4%	1.097
Alcance: España (95.9% del total de empleados)					

Y a 31 de agosto de 2020:

	Indefinidos	%	Temporales	%	Total
< 35 años	288	81,4%	66	18,6%	354
de 35 a 50 años	476	90,2%	52	9,8%	528
> de 50 años	201	95,3%	10	4,7%	211
Total	965	88,3%	128	11,7%	1.093
Alcance: España (95.5% del total de empleados)					

Por Género y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2021:

	J. Completa	%	J. Parcial	%	Total
Hombre	345	32,3%	12	41,4%	357
Mujer	723	67,7%	17	58,6%	740
Total	1.068	100,0%	29	100,0%	1.097
Alcance: España (95.9% del total de empleados)					

Y a 31 de agosto de 2020:

	J. Completa	%	J. Parcial	%	Total
Hombre	354	32,2%	9	33,3%	363
Mujer	712	66,8%	18	66,7%	730
Total	1.066	100,0%	27	100,0%	1.093

Por Grupo de Edad y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2021:

	J.Completa	J.Parcial	Total
< 35 años	334	5	339
de 35 a 50 años	531	7	538
> de 50 años	203	17	220
Total	1.068	29	1.097
Alcance: España (95.9% del total de empleados)			

Y a 31 de agosto de 2020:

	J.Completa	J.Parcial	Total
< 35 años	349	5	354
de 35 a 50 años	522	6	528
> de 50 años	195	16	211
Total	1.066	27	1.093
Alcance: España (95,5% del total de empleados)			

Por Categoría Profesional y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2021:

	J.Completa	J.Parcial	Total
1. Académicos	165	7	172
2. Directores y Titulados	405	12	417
3. Personal Apoyo a la Gestión	426	8	434
4. Vigilancia y Mantenimiento	64	1	65
5. Empleados en Prog. Formación	8	1	9
Total	1.068	29	1.097
Alcance: España (95.9% del total de empleados)			

Y a 31 de agosto de 2020:

	J.Completa	J.Parcial	Total
1. Académicos	185	4	189
2. Directores y Titulados	411	14	425
3. Personal Apoyo a la Gestión	406	8	414
4. Vigilancia y Mantenimiento	64	1	65
Total	1.066	27	1.093
Alcance: España (95,5% 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 405-2)

Como en el ejercicio 19-20, 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	48	61,5%	99	62,3%	147	62,0%
de 35 a 50 años	27	34,6%	52	32,7%	79	33,3%
> de 50 años	3	3,8%	8	5,0%	11	4,6%
Total	78	100,0%	159	100,0%	237	100,0%

Alcance: España (95.9% del total de empleados)

Durante el ejercicio 20-21, ha habido 166 bajas, de las cuales el 46% han sido por voluntad del empleado (vs 42% el ejercicio anterior), 5% por excedencias (vs 10% año anterior), 19% ha sido por despido (vs 21% el ejercicio anterior), 25% por finalizaciones contrato (vs. 23% año anterior) y 5% por otras razones (jubilación, fallecimiento o invalidez), igual que 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	1	0	0	0	1
2. Directores y Titulados	3	3	6	4	1	0	17
3. Personal Apoyo a la Gestión	0	4	2	3	0	3	12
4. Vigilancia y Mantenimiento	0	0	0	1	0	0	1
5. Empleados en Prog.Formación	0	0	0	1	0	0	1
Total	3	7	9	9	1	3	32

Alcance: España (95.9% 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	1	0	1
2. Directores y Titulados	2	0	7	8	1	5	23
3. Personal Apoyo a la Gestión	0	3	1	1	0	4	9
4. Vigilancia y Mantenimiento	0	0	0	0	1	0	1
Total	2	3	8	9	3	9	34
Alcance: España (95.5% del total de empleados)							

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

- *Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 103-2)*
- *Número de empleados con discapacidad (GRI 405-1)*
- *Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.) (GRI 103-2)*
- *Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (GRI 103-2)*
- *Número de Horas de absentismo [GRI 403-9 (Versión 2018)]*
- *Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (GRI 103-2)*
- *Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo [GRI 403-4 (Versión 2018)]*
- *Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país (GRI 102-41)*

4.2.1. CONVENIO COLECTIVO

El 100% de los empleados en España de Instituto de Empresa, S.L. e IE Universidad están sujetos a la regulación del Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado y el 100% de los empleados de IE Editorial, por tener una actividad con características diferentes, están acogidos al de Comercio Vario. 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 los mismos.

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.

Desde finales de febrero de 2020, al ver la repercusión que la pandemia del Coronavirus empezaba a tomar en Europa, el IE empezó a tomar medidas para la protección de todos sus empleados. De esta manera, antes del confinamiento oficial, el IE dio un paso adelante y dio prioridad a realizar teletrabajo en especial a las personas con un mayor riesgo (mujeres embarazadas, personas con enfermedades crónicas), personas convivientes con personas vulnerables y a las personas con hijos menores. Poco a poco, la medida se fue haciendo extensiva a todos los empleados, de manera que cuando llegó el confinamiento oficial, prácticamente toda la plantilla estaba ya en modo teletrabajo y tenían preparados sus equipos informáticos portátiles para poder trabajar desde casa. Esta situación se mantuvo hasta el inicio del nuevo año académico 2020.

En septiembre 2020 con el inicio del nuevo curso académico y dado el incremento de la actividad presencial, los empleados relacionados directamente con la actividad académica retomaron también el trabajo presencial para la adecuada atención de los programas, siempre organizándose por turnos y con flexibilidad en el horario en los casos en los que era posible (para evitar las horas pico en el desplazamiento en transporte público).

El resto de los empleados, con otro tipo de actividad de soporte, mantuvieron el trabajo a distancia salvo días puntuales. Para una buena organización del espacio respetando la distancia social en las oficinas, se puso en marcha un programa de reserva de espacios.

A la vista de mejora en los datos de la pandemia y la apertura de la nueva sede de la Universidad en julio 2021 se ha incrementado la vuelta a la oficina 3 días a la semana para ir retomando la actividad normal, con la mejora en las relaciones, dando la oportunidad a hacer una transición a las costumbres adquiridas en la época anterior. Conscientes de que era un cambio a la forma de trabajar sobrevenida por la pandemia y para facilitar la organización personal de los empleados, esta medida del retorno 3 días a las oficinas se avisó a todos los empleados a principios de junio.

Por otro lado, en ese mismo comunicado se anunciaba que en aras de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, se ha establecido 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 en 20-21 permitió disfrutar de 4 semanas en verano de vacaciones, una semana en Semana Santa y una semana en Navidad además de contar con 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 de 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 87.2% frente al 89.2% de 19-20.

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

Bajas Maternidad y Paternidad			
	Mujer	Hombre	Total
1.Académicos	6	5	11
2.Directores y Titulados	26	4	30
3.Personal Apoyo a la Gestión	17	5	22
4.Vigilancia y Mantenimiento	0	0	0
5. Empleados en Formación	2	0	2
Total	51	14	65
Alcance: España (95.5% del total de empleados)			

4.3. SALUD Y SEGURIDAD

- Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 403- 1 al 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, Versión GRI 2018)

En el ámbito de Salud y Seguridad, el Instituto de Empresa, S.L., cuenta con un Servicio de Prevención propio mientras que IE Universidad y Editorial IE, 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 20-21 se ha dado formación en materia de Prevención de Riesgos a un total de 256 personas con un total de 702 horas.

Desde enero de 2020, el IE ha hecho un gran esfuerzo para la protección de todos sus alumnos, empleados y colaboradores frente a la pandemia. Desde la adquisición y distribución de hidrogeles por todas sus instalaciones, refuerzo de la limpieza y ventilación, la constitución de un comité para la coordinación, contratación de un servicio médico para el asesoramiento e intervención y el desarrollo de una APP. Todas las medidas vienen explicadas en detalle en el apartado de Salud y Seguridad 6. En este objetivo de proteger la salud de los empleados, se enmarca las decisiones de teletrabajo que se adoptaron desde febrero hasta julio por parte de prácticamente toda la plantilla.

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 reducido en un 11% 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:

Número horas absentismo	Hombre	Mujer
	5.006,00	27.387,71

*Incluye horas absentismo por bajas enfermedad y accidentes.

En el ejercicio 20-21, 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:

Número bajas accidente laboral	Hombre	Mujer
In itinere	1	5
En misión	1	4

Índices	Hombre	Mujer
Frecuencia	1,68	3,40
Gravedad	0,07	0,51

* Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10⁶

Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10³

** Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10⁶

Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10³.

4.4. FORMACIÓN

- Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación (GRI 103-2; GRI 404-2)
- Cantidad total de horas de formación por categoría profesional (GRI 404-1)

Las actividades de Formación de 2020-2021 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 online o híbrido. La flexibilidad que permiten el formato online e híbrido ha facilitado el poder llegar a personas localizadas, por ejemplo, en oficinas internacionales.

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 marketing digital solicitada por el Departamento de Control.

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
- Nuevos desafíos académicos
- Formación en enseñanza online

En 2020-2021, dado que se mantuvieron las restricciones sanitarias debido al COVID, se mantuvieron los cursos de formación que podían impartirse de forma online e incluso se pasaron algunos en formato híbrido, pero todos aquellos programas de formación que por su naturaleza requerían presencialidad (talleres de habilidades, trabajos de grupos, etc.) fueron cancelados. Asimismo, cursos que nuestros profesores recibían en otras instituciones no se hicieron tampoco este año ni siquiera en formato online (ejemplo, los cursos en HBS). Por ello, el total de horas de formación sigue siendo algo inferior que en años anteriores.

El número de horas de formación por Categorías para el ejercicio 2021 es el siguiente:

Horas Formación por Categoría y Sexo			
	Hombre	Mujer	Total
1. Académicos *	808	408	1.215
2. Directores y Titulados **	4.032	5.630	9.662
3. Personal Apoyo a la Gestión **	1.608	6.360	7.968
4. Vigilancia y Mantenimiento	10	151	160
Total a 31-08-2021	6.457	12.548	19.005
Alcance: España (95.9% 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 2020 los datos eran:

Horas Formación por Categoría y Sexo			
	Hombre	Mujer	Total
1. Académicos *	628	714	1.343
2. Directores y Titulados **	1.691	4.304	5.995
3. Personal Apoyo a la Gestión**	1.374	6.750	8.124
4. Vigilancia y Mantenimiento	196	311	507
Total a 31-08-2020	3.889	12.079	15.968
Alcance: España (95.5% del total de empleados)			

4.5. IGUALDAD

- *Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (GRI 103-2)*
- *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 103-2)*
- *Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad (GRI 103-2)*

El IE tiene un Plan de Igualdad elaborado en concordancia con los valores antes reseñados y con los principios y directrices establecidos en la “LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres” y fue aprobado por el Comité Ejecutivo del IE el 29 de julio 2009.

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, 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 que recibe exclusivamente la persona nombrada Compliance Officer.

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 hombre vs mujer para todos los empleados a 31 de agosto de 2021 es del 2.82%, habiéndose reducido en tres puntos desde el año pasado.¹

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	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1. Académicos	67.274,00	78.486,00	89.487,00	75.150,00
2. Directores y Titulados	38.354,00	36.286,00	52.094,00	47.928,00
3. Personal Apoyo a la Gestión	22.123,00	22.645,00	29.522,00	24.216,00
4. Vigilancia y Mantenimiento	15.992,00	18.064,00	20.349,00	16.081,00
5. Empleados en Prog.Formación	17.938,00	19.121,00	22.887,00	17.938,00
Alcance: España (95.9% del total de empleados)				

La franja de edad >50 años, la cual representa el 20% de la plantilla en España, cuenta con un número reducido de personas en algunas categorías y consideramos que se trata de información muy sensible, por lo que no está incluido en la tabla anterior. En cualquier caso, sí están incluidos en el cálculo de la brecha salarial indicada en el párrafo anterior.

La remuneración total del grupo de consejeros y Alta Dirección está publicada en la memoria de las cuentas anuales. La alta dirección está conformada por 4 personas (dos mujeres y dos hombres), mientras que el consejo lo constituyen 5 personas (una mujer y

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

$$\text{Brecha Salarial por Categoría} = \frac{\text{Mediana Hombres} - \text{Mediana Mujeres}}{\text{Mediana Hombres}}$$

$$\text{Brecha salarial consolidada} = \frac{\sum (\text{Brecha Salarial por Cat.x} * \text{N.Empleados Cat.x})}{\text{Número total de empleados}}$$

4 hombres). Uno de los consejeros (hombre) no recibe nómina por el desempeño de sus funciones. Debido a esta situación, consideramos que no se dispone de una muestra lo suficientemente amplia para reportar esta información por lo que no se reportan las remuneraciones medias de consejeros ni de la alta dirección desagregas por género de cara a salvaguardar la privacidad de dichas personas.

Como ventaja social hay que destacar que el IE complementa el salario hasta el 100% durante las bajas de maternidad y paternidad.

Asimismo, el IE ofrece a todos los empleados la posibilidad de acogerse a retribución flexible con tickets restaurante, cheques guarderías y diferentes opciones de seguro médico para toda la familia.

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.7.1. EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- *Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 103-2)*

A 31 de agosto de 2021 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 y la donación a una Fundación.

Respecto a la accesibilidad a los edificios, cabe destacar qué 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 102-15)*

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.

- *Políticas y compromisos (GRI 103-2)*
- *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 102-16; GRI 412-1; GRI 412-2; GRI 412-3)*
- *Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos (GRI 406-1) Es necesario reportar el número de denuncias.*

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 20/21 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 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1)*

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. cualquier empleado que desea informar o denunciar algún incumplimiento de este Código puede utilizar el correo 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 o a ComplianceOffice@ie.edu para informar o denunciar de situaciones de abuso.

Comité Etico y Comisión de gestión de denuncias (compuesto por miembros de la comunidad IE y liderado por centro de Diversidad y Mujer):

Afectado/a enviará un correo electrónico a: ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu
Gestor de peticiones asignará a un responsable para el estudio en profundidad del caso.
Comité ejecutivo será informado del caso y se procederá como se considere conveniente en cada caso.

Además de estos canales específicos, existen los buzones genéricos de los departamentos de Talent y Recursos Humanos (talent@ie.edu y 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.

Durante el periodo 2020-2021 se han recibido 4 denuncias que no podemos relevar para proteger a los afectados. En todos los casos se procedió según protocolo, incluyendo en uno de ellos con una investigación por parte de un despacho de abogados de reconocido prestigio. Las denuncias recibidas están relacionadas con la apropiación de ideas, con comentarios en redes sociales personales o en público inapropiados y discusiones en público.

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

- Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno (GRI 102-15)
- Políticas y compromisos (GRI 103-2)

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 2020-2021 no se han recibido denuncias relacionadas con la corrupción.

6.1.1. 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.

6.1.2. BUENAS PRÁCTICAS

- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno (GRI 102-16; GRI 102-17; GRI 103-2; GRI 205- 2; GRI 205-3)
- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales (GRI 102-16; GRI 102-17; GRI 103-2; 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 performance 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)*
- **Durante el 20-21 se ha lanzado el Portal de Proveedores.**
 - Los proveedores tienen que estar dados de alta en el portal de proveedores para poder ellos mismos subir las facturas (todos ellos deben firmar el Código de Conducta de IE y las condiciones de pago. Para darles de alta hay que solicitarlo a través de IT y recibirán una invitación.
 - Para cada poder pagarse cada factura, el responsable tiene que crear previamente una solicitud de compra en el ERP y ésta ha de ser firmada por las personas autorizadas.
- **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. PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES

- *Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (GRI 102-13; GRI 201- 1; GRI 415-1)*
- 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.

Acción social	2020-2021
PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES	248.502,34 EUR

7. SOCIEDAD

7.1. IMPACTO SOCIAL

- Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal (GRI 102-15)

7.1.1. ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL

- **Horas probono** de impacto social curriculares – **26.000 horas de actividades curriculares con impacto social directo.**
- Si convertimos este dato en **inversión en impacto social**, asumiendo cada hora de personal profesional docente en 244€ y la hora de un estudiante en prácticas de 5€, nuestro **inversión en actividades de impacto social directo de actividades puramente curriculares** ha sido de **361.770€** durante el año.

Área	Horas del Profesorado y Staff IE (horas)	Horas de Estudiantes (horas)	Total (horas)	Inversión en especie del profesorado (€)*	Inversión en especie de estudiantes (€)**	Inversión en especie total (€)
Legal Clinic	800	10.064	10.864	146.400	50.320	196.720
IE Women		390	390	0	1.950	1.950
MIM		12.000	12.000	0	60.000	60.000
Clubs		470	470	0	2.350	2.350
HST		1.350	1.350	0	6.750	6.750
GPA	500	500	1.000	91.500	2.500	94.000
Totales:	1.300	24.774	26.074	237.900	123.870	361.770

* Importe €/Hora Estudiante = 183€/hora (asumimos 244€ por cada 80 minutos de clase)

** Importe €/Hora Estudiante - 5€/hora (asumimos 800€/mes de un estudiante en prácticas)

7.1.2.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 203-2; GRI 413-2)
- Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio (GRI 413-1; GRI 413-2)
- Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos (GRI 102-43)
- Información sobre las acciones de asociación o patrocinio (GRI 413-1; GRI 201-1)

7.1.2.1. EMPRENDIMIENTO

En materia de emprendimiento, en el ejercicio fiscal 2020-2021, el 35% de todas nuestras start-ups eran lideradas por mujeres. El 34% de nuestras start-ups estaban relacionadas a la sostenibilidad, y de estas, el 42% eran lideradas por mujeres.

7.2. BECAS

7.2.1.A MUJERES

2019 S1	Nº mujeres becadas
Degree	228
IEXL	43
Master	285
Total	556

2019 S2	Nº mujeres becadas
Degree	
IEXL	111
Master	175
Total	286

2020 S1	Nº mujeres becadas
Degree	292
IEXL	62
Master	300
Total	654

2020 S2	Nº mujeres becadas
---------	--------------------

Degree	
IEXL	157
Master	246
Total	403

7.2.2. ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES

Número de estudiantes procedentes de países emergentes asistidos con becas a distintos niveles (ODS: 10)

Periodo: 2020-S2

Valor:

Nivel	Cantidad
Graduado	0
Máster	308
Ed. Ejec.	110
Suma	418

Periodo: 2020-S1

Valor:

Nivel	Cantidad
Graduado	209
Máster	286
Ed. Ejec.	34
Suma	529

7.2.3. BECAS A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA

Número de becas concedidas para promover el 'lifelong learning' a distintos niveles (ODS: 10)

Periodo: 2020-S2

Valor:

Nivel	Cantidad
Graduado	-
Máster	22
Ed. Ejec.	456
Suma	478

Periodo: 2020-S1

Valor:

Nivel	Cantidad
Graduado	-
Máster	114
Ed. Ejec.	203
Suma	317

7.2.4. NÚMERO TOTAL DE BECAS

Cantidad total de becas (ODS: 4, 10)

Periodo: 2020-S2

Valor:

Nivel	Cantidad (eur)
Graduado	0 eur
Máster	8,000,088 eur
Ed. Ejec.	2,115,497 eur
Suma	10,115,585 €

Cantidad de becas concedidas mediante descuentos en la matrícula (ODS: 4, 10)

Periodo: 2020-S2

Valor:

Nivel	Cantidad (eur)
Graduado	-
Máster	8,000,088 eur
Ed. Ejec.	2,115,497 eur
Suma	10,115,585

Periodo: 2020-S1

Valor:

Nivel	Cantidad (eur)
Graduado	4,145,702 eur
Máster	7,719,843 eur
Ed. Ejec.	616,165 eur
Suma	12,481,710

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 pueden 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). 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 103-2)*
- *Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos (GRI 308-1; GRI 414-1)*
- *Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas (GRI 308-2; GRI 414-2)*

A todos nuestros proveedores se les exige cumplir unos criterios mínimos de sostenibilidad. Cada empresa tiene sus propias políticas que se han validado por la oficina de sostenibilidad.

8. SALUD Y SEGURIDAD

- Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores (GRI 416-1)

8.1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SANITARIO

Con el objetivo de proteger la salud de toda la Comunidad IE y garantizar la seguridad en nuestro campus hemos reforzado nuestro protocolo sanitario con medidas que van más allá de la normativa sanitaria.

La estrategia de IE University en la gestión de la pandemia se basa en los siguientes criterios de actuación:

- **Creación de un entorno seguro en el campus.** Hemos adaptado la infraestructura y la actividad académica para garantizar un estricto control de acceso y una baja densidad de población. Mascarillas, lavado de manos y distancia social.
- **Estricto seguimiento de las normas de higiene y distancia social dentro del campus, incluido el uso obligatorio de mascarilla,** para lo cual hemos contado con la colaboración de todo nuestro staff y alumnos.
- **Identificación temprana de posibles casos de COVID-19 en la comunidad IE:**
 - Todas las personas que acceden al campus por primera vez se realizan un test serológico de anticuerpos o un test de antígenos. Ambos test se han realizado en las enfermerías de los campus de Madrid y Segovia o en Megalab.
 - Todos los miembros de la comunidad IE reportamos diariamente, a través de la App IE Covid-19 Tracer:
 - Posibles síntomas compatibles
 - Posible contacto estrecho con un caso covid-19
 - Posible exposición a eventos de alto riesgo fuera del campus
 - Todos aquellos con síntomas compatibles con Covid-19, que sean contacto estrecho de un caso positivo o expuestos a una situación de alto tienen limitada la entrada al campus hasta que el equipo médico les contacta y hace seguimiento.
 - Citaremos para realizar un test de antígenos o PCR en un plazo máximo de 24 horas en las enfermerías de los campus de Madrid y Segovia.
 - Si el resultado es positivo, en las siguientes 24 horas realizaremos test a las siguientes personas:

- contactos estrechos identificados por la encuesta epidemiológica que realiza el equipo médico.
- contactos casuales, entendidos como todas las personas que hayan compartido una sesión académica con la persona contagiada
- Sensibilización de la comunidad para reforzar el cumplimiento de las medidas sanitarias fuera del campus.
- Screening de control activo para la detección de casos asintomáticos.
- Screening de control activo de secciones y/o zonas del campus de manera periódica con test de antígenos.

IE University Covid Support Office

- Comité de crisis constituido por 20 miembros que se reúnen de manera diaria a las 9 am desde principios de febrero.
- Nuestro objetivo es detectar, aislar y proporcionar la atención médica necesaria a los casos positivos.
- Proporciona alojamiento alternativo a la persona contagiada, en caso de ser necesario, para garantizar su aislamiento

8.2. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD

8.2.1.PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS

La seguridad y la salud de las personas que trabajamos en el Grupo IE son fundamentales. Todos respetaremos las medidas aplicables en materia de seguridad y ; 6 laborales, utilizando los recursos preventivos establecidos y asegurando que todos los miembros de nuestros equipos realizan sus actividades en condiciones seguras.

En condiciones normales contamos con 2 enfermeras que trabajan a tiempo completo; una en Madrid y otra en Segovia. Durante la pandemia se han dimensionado estas necesidades de personal a los requerimientos que nos hemos impuesto con nuestro protocolo COVID. En este momento contamos con:

- 2 médicos
- 3 rastreadores
- 4 enfermeras COVID en puntos de extracción para pruebas
- 2 enfermeras para otro tipo de enfermedades que también dan apoyo en temas de COVID.

8.2.2.HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS

- **Pasaporte de Salud en App Web COVID-19:** Todos los miembros de la Comunidad IE deben hacer una evaluación diaria de síntomas compatibles con COVID-19 antes de acceder a nuestras instalaciones. La App Web COVID-19

Tracer contiene un formulario que hay que cumplimentar a diario para monitorizar el estado de salud y reportar posibles síntomas compatibles con la enfermedad que el alumno, profesor o staff pueda detectar para su seguimiento por parte de los servicios médicos. Cuando en la App Web COVID-19 Tracer se detecte un “caso sospechoso” de un alumno, el equipo médico activará el protocolo de seguimiento individualizado y realizará un seguimiento de contactos, con especial atención a los compañeros de clase, especialmente los que se sienten en torno al caso investigado. El equipo médico procederá de igual manera con los posibles casos sospechosos que se detecten en el faculty y staff.

- Control epidemiológico:
 - Prueba serológica para controlar seroprevalencia población. Detección ELISA
 - Control de brotes y casos: Antígenos y PCR.
- Tratamiento de casos sospechosos: Comunicación con personal sanitario IE a través de la App Web COVID 19 Tracer para monitorizar síntomas antes de acceder al campus.
- Caso sospechoso confirmado: El equipo médico de IE University monitoriza los contactos estrechos de la persona contagiada dentro del campus en los dos días previos al inicio de los síntomas.

8.3. INVERSIONES EN CUIDADO DE PERSONAL Y ALUMNOS

- **Tabla resumen de inversiones y gastos tests y enfermería COVID Periodo_20-21:**

Concepto	Total
Personal Sanitario	555.132,76 €
Total Tests (48.802 Test Antígenos, 1.132 test PCR, 1.074 test anticuerpos)	354.338 €
Inversión en tests y procedimientos COVID	909.470,76 €

- Otros gastos derivados del COVID
 - **FACULTY:**
 - El incremento del coste de faculty en 20-21 ha sido de +10% (+3.133k€).
 - Dicha subida viene dada por +7% de las sesiones desdobladas por medidas anti COVID de distancia de seguridad (2.183k€) y +3% de sesiones “estructurales” de los programas (+950k€).

- **FACILITES:**
 - El incremento del coste de facilities asociado a programas es del +22,9% (+1.343k€), y viene dado por los siguientes conceptos:
 - +1.667k€ por las sesiones duplicadas por distancia de seguridad-COVID
 - -705k€ por la reducción de uso de las aulas de trabajo
 - +381k€ por el incremento de sesiones estructurales de los programas

9. SISTEMAS DE ATENCIÓN CONSUMIDORES

- Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas (GRI 103-2; GRI 418-1)

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. IE tiene dos Códigos de Conducta para estudiantes; uno para estudiantes de grado, otro para postgrado. En este momento se está trabajando para unificarlos.

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. Tampoco debe ningún integrante de la comunidad tergiversar a sí mismo ante terceros poniendo en duda la integridad de toda la comunidad.

Durante el 2021, se ha emprendido unos trabajos para mejorar y adaptar todos los asuntos relacionados con la diversidad y prevención de la discriminación.

<https://www.ie.edu/es/ie-codigo-etico/>

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

Comité Ético

El comité ético es la herramienta que tiene el Código Ético para resolver conflictos **para alumnos o entre alumnos**. El comité está compuesto 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.).

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 a 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 de 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 Master, 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:

Tipo de actuaciones	Número de actuaciones
Consultas	62
Quejas	41
Mediaciones	11
Anónimos y Registros de casos	13
TOTAL	127

Las consultas que se realizaron (en algunos casos fueron a través de correos email, teléfono y otros medios de la red social y en alguna ocasión en forma oral), fueron 62, que corresponden a un 49%; la mayoría de estas suelen tener por objeto la aclaración e interpretación de la normativa universitaria y su respectiva aplicación por los órganos de la Universidad (Por ejemplo: Clases y exámenes online por motivo del COVID-19, Exámenes, Tribunales en Convocatoria ordinaria, Valoración Académica de la asistencia a clase, Sistemas de evaluación y Evaluaciones continuas, Calificaciones, Solicitudes de Convocatorias de Gracia, dispensas de Convocatoria, Becas Erasmus, temas laborales y seguros en períodos de prácticas, tanto en España como en el extranjero).

La resolución de las mismas resulta fundamental para dar a conocer los derechos que, en su caso, pueden asistirles y, sobre todo, ayuda a prevenir eventuales conflictos en el futuro.

Las quejas, que estimamos en torno a 41 casos, que suponen el 32%, corresponden a: errores de calificaciones, reclamaciones de notas, el profesor no confirmó fechas de revisión de exámenes, sobre plazas de Erasmus, planificación y horarios de clases, y trato de algún profesor.

En cuanto a las mediaciones, que corresponden a un número de 11 (un 9%,) estuvieron dirigidas sobre todo a facilitar el entendimiento entre profesores y alumnos sobre notas, revisión de exámenes, comportamiento en clase.

Finalmente, hemos registrado un número de 13 casos anónimos y registros de datos, que supondrían un 10%. Los alumnos afectados alegaron no querer dar sus nombres por miedo a represalias por parte de los profesores, lo que consideramos un temor completamente infundado.

La motivación para dichas quejas era la actitud de algunos docentes, aunque debemos señalar que de la queja o denuncia anónima se pasó en algunos casos a tratar el problema personalmente con el defensor, lo que consideramos muy positivo, tanto porque ello demuestra nuestra accesibilidad ante los alumnos, como que ellos confían en el funcionamiento de las instituciones de la Universidad y utilizan los cauces legítimamente diseñados al efecto.

En cualquier caso, consideramos válida cualquier forma de denuncia de problemas en el ámbito académico, pues tenemos el máximo interés en que la Universidad funcione de la

forma más satisfactoria posible y que dichos problemas no queden soterrados y sin solución, dado que se pretende una enseñanza y un clima de estudio de la máxima calidad. El tiempo de respuesta a las diferentes actuaciones es variable, y está en función del motivo de la misma, por lo que puede variar entre uno o dos días para la mayoría, y excepcionalmente seis días.

Los principales temas planteados 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.

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 Master, 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://static-frm.ie.edu/regulations-quality/wp-content/uploads/sites/40/2018/02/IEU_SIGC_GRADO.pdf .
- Página web del SIGC de Máster: https://static-frm.ie.edu/regulations-quality/wp-content/uploads/sites/40/2020/06/IEU_SIGC_MASTER.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 la tabla que se añade a continuación, se reflejan los valores medios de su satisfacción por programa de grado a modo de ejemplo.

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 207-4 (Versión 2019)]*

Resultado antes de impuestos – en miles de euros	20-21	19-20	18-19	17-18
España	1.379	1.149	12.305	22.681
USA	41	-104	104	32
Singapur	14	23	11	28
P.E UK	-1.146	-3.596	-3.466	-2.532
	287	-2.528	8.954	20.209

- *Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados) [GRI 207-4 (Versión 2019)]*

Impuesto pagado (no devengado) – en miles de euros	20-21	19-20	18-19	17-18
España	1.513	3.391	5.519	3.938
	1.513	3.391	5.519	3.938

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

Subvenciones publicas – en miles de euros	20-21	19-20	18-19	17-18
Subvenciones de explotacion	1374	876	993	791
Imputacion subvenciones inmov no financiero	515	515	515	515
	1.889	1.391	1.508	1.306

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
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	1.1.	5	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	1.3.	7-9	GRI 102-3 GRI 102-4
Objetivos y estrategias de la organización	1.4.	9-10	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.5.	10-12	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado		4	GRI 102-54
Principio de materialidad	2	13-15	GRI 102-46 GRI 102-47
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
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	3.2.1.	19-20	GRI 103-2
Información general detallada			
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	3.2.2.	20-21	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3.2.3.	22	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.2.4.	22-23	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	3.2.4.	22-23	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.2.4.1.	23	GRI 103-2
Contaminación			
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.	30	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3.2.5.	23-25	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2.5.2.	25	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	3.2.8.	29	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3.2.6.	26-28	GRI 103-2
Consumo, directo e indirecto, de energía	3.2.7.	28-29	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3.2.7.	28-29	GRI 302-4
Uso de energías renovables	3.2.7.	28-29	GRI 302-1
Cambio climático			
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.	19-29	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3.2.1.	19-20	GRI 103-2
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	3.2.	19-29	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3.3.	29-30	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3.3.	29-30	GRI 304-2
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			

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	4	31-48	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	4.1.1	32-33	GRI 102-8 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.	32-33	GRI 102-8 GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.1.	32-33	GRI 103-2 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.1.2.	33-36	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.1.3.	37-38	GRI 405-2
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.	33-36	GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	4.2.	38-41	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	4.2.	38-41	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	4.2.	38-41	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	4.2.	38-41	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.2.	38-41	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3.	41-42	GRI 103-2 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	4.3.	41-42	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4.2.	38-41	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.2.	38-41	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4.2.	38-41	GRI 403-4 (Versión GRI 2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.4.	42-45	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4.4.	42-45	GRI 404-1
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.7.	48	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.5.	45-46	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.5.	45-46	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4.5.	45-46	GRI 103-2
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
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	5	49-50	GRI 102-15 GRI 103-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos			
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	49-50	GRI 102-16 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5	49-50	GRI 406-1
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.	50	GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
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	6.1	51-55	GRI 102-15 GRI 103-2

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6.1.2.	51-55	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6.1.2.	51-55	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Las acciones de asociación o patrocinio	7.1.2.	57	GRI 413-1 GRI 201-1
INFORMACIÓN SOBRE LA 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	7.1.	56-57	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	7.1.2.	57	GRI 203-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	7.1.2.	57	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	7.1.2.	57	GRI 102-43
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6.1.3.	55	GRI 102-13 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3.	61	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3.	61	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7.3.	61	GRI 103-2
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8	62-65	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	9	66-69	GRI 103-2
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	10	70	GRI 207-4 (Versión 2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	10	70	GRI 207-4 (Versión 2019)
Las subvenciones públicas recibidas	10	70	GRI 201-4