



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EINF

IE CONSOLIDADO 2021-2022

14 de diciembre de 2022

Contenidos

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
1.1. IE UNIVERSITY.....	3
1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	4
1.2.1. GOBERNANZA.....	4
1.3. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES.....	5
1.3.1. EDIFICIOS.....	6
1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN	7
1.4.1. OBJETIVOS RELACIONADOS CON SOSTENIBILIDAD.....	8
1.4.2. ESCUELAS	12
1.5. FACTORES Y TENDENCIAS	12
1.5.1. OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE.....	13
2. MATERIALIDAD.....	14
2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES	17
2.1.1. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD.....	17
2.1.2. REPUTACIÓN INTERNACIONAL.....	17
2.1.3. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	19
2.1.4. ALCANCE Y RECLUTAMIENTO INTERNACIONAL.....	19
2.1.5. DIVERSIDAD EN PENSAMIENTO Y EXPERIENCIA ENTRE ESTUDIANTES, EMPLEADOS Y CLAUSTRO.....	19
3. GESTIÓN AMBIENTAL.....	19
3.1. PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN.....	19
3.1.1. MATERIAL DE OFICINA.....	20
3.1.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO	21
3.2. CAMBIO CLIMÁTICO.....	23
3.2.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS.....	24
3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL.....	25
3.2.3. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL.....	26
3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES.....	26
3.2.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	28
3.2.6. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	31
3.2.7. CONSUMO ENERGÉTICO	33
3.2.8. CONSUMO DE AGUA.....	34
3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	34
3.4. OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN.....	35
4. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL.....	35
4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2022.....	36
4.1.1. PERFIL DE LA PLANTILLA.....	36
4.1.2. MODALIDADES DE CONTRATO.....	38
4.1.3. INCORPORACIONES POR SEXO Y FRANJA DE EDAD Y ROTACIÓN.....	42
4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES	43
4.2.1. CONVENIO COLECTIVO.....	44
4.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES	44
4.2.3. CONCILIACIÓN.....	45
4.3. SALUD Y SEGURIDAD.....	46
4.4. FORMACIÓN.....	48
4.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD	48
4.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA.....	48
4.4.3. FORMACIÓN EN IDIOMAS.....	48
4.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES.....	48
4.4.5. CONTENIDOS ONLINE	49
4.4.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO.....	49

4.5.	IGUALDAD.....	50
4.6.	POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES.....	51
4.7.	ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	53
4.7.1.	EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD	53
5.	DERECHOS HUMANOS.....	53
5.1.	SISTEMA DE GESTIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y ABUSOS EN EL ENTORNO LABORAL.....	54
6.	CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	55
6.1.	PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.....	55
6.1.1.	COMUNICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN.....	55
6.1.2.	BUENAS PRÁCTICAS.....	55
6.1.3.	ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL.....	58
7.	SOCIEDAD.....	60
7.1.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES	60
7.1.1.	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	60
7.2.	BECAS.....	61
7.2.1.	A MUJERES.....	61
7.2.2.	A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES.....	62
7.2.3.	A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA.....	62
7.2.4.	NÚMERO TOTAL DE BECAS.....	63
7.3.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	65
8.	SALUD Y SEGURIDAD.....	66
8.1.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SANITARIO	66
8.2.	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD	67
8.2.1.	PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS	67
8.2.2.	HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS	68
8.3.	INVERSIONES EN CUIDADO DE PERSONAL Y ALUMNOS.....	68
8.4.	SERVICIOS DE APOYO PARA LA SALUD MENTAL DE ESTUDIANTES	68
9.	SISTEMAS DE ATENCIÓN CONSUMIDORES.....	70
9.1.	CÓDIGO DE CONDUCTA.....	70
9.1.1.	CÓDIGO DE CONDUCTA.....	70
9.1.2.	INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA.....	71
9.1.3.	SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN.....	71
9.2.	OTROS SISTEMAS DE GARANTÍA DE CALIDAD.....	76
9.2.1.	EL SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LOS TÍTULOS DE GRADO Y MÁSTER	76
9.2.2.	VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS.....	76
10.	INFORMACIÓN FISCAL.....	78
11.	ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE ...79	

Estado de Información No Financiera IE Consolidado

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Instituto de Empresa S.L. (en adelante IE) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2021-2022 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 1, “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF se ha elaborado siguiendo los Estándares *Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados*, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, S.L., Proyecto The Global College SL, Enter Campus Housing, S.L. IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE), del 1 de septiembre de 2021 al 31 de agosto del 2022.

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.

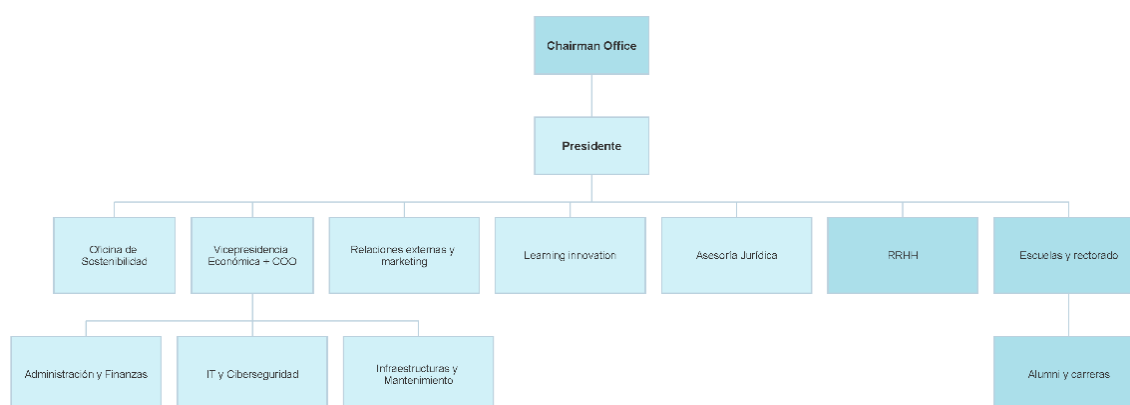
1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, 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 2021 al 31 de agosto del 2022.

IE tiene dos sedes principales:

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

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



1.2.1. GOBERNANZA

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/ GRI 102-6)*

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

Segovia	Superficie m²	uso	Capacidad alumnos
Convento Santa Cruz la Real	14.126	docente	1480
Casa de la Moneda	1.000	docente	
Doctor Velasco 11	3.666	residencia	
Total 18.792m ²			

Oficinas en el extranjero	Superficie m²	Uso	Capacidad alumnos
Dubai	77	oficinas	0
Mexico	110	oficinas	0
UK	13	oficinas	0
Alemania	40	oficinas	0
Colombia	105	oficinas	0
LLC USA Miami	112	oficinas	0
LLC USA New York	52	oficinas	0
Singapur	17	oficinas	0
Total 526m ²			

Total m² IE Grupo	100.877	
Total m² IE Grupo en España	100.351	99.48%
Total m² IE Grupo en el extranjero	526	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 perspectivas y pensamientos, de experiencias, 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 202 profesionales, y el claustro asociado por casi 1700 profesionales; que forman a alumnos de más de 140 nacionalidades con el objetivo de promover el conocimiento y desarrollar proyectos que generen un impacto social. Los más de 74.000 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. OBJETIVOS RELACIONADOS CON SOSTENIBILIDAD

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

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

Docencia:

- Incorporar la sostenibilidad en todos los cursos
- Proporcionando el contenido adecuado nuestros estudiantes se sentirán capacitados para actuar bien para hacerlo mejor.

Investigación:

- Encontrar soluciones sostenibles a los problemas más acuciantes del mundo.
- Difundir la palabra, liderar la conversación.

Institución:

- Reducir nuestros impactos negativos ambientales y sociales.
- Reducir nuestra huella de carbono y llegar a ser de emisiones netas cero en 2030.

Alianzas Estratégicas:

- Alcanzar los objetivos con nuestros socios Establecer las normas.
- Establecer las normas conjuntamente.
- Identificar el talento para conseguir alianzas estratégicas.

1.4.1.1. RETO DE 10 AÑOS



Reto para 2022: Huella de Carbono

Nuestro objetivo durante este periodo ha sido comprender, concienciar y reducir nuestra huella de carbono. Para ello, emprendimos varias actividades para educar a nuestra comunidad sobre lo que es la huella de carbono y lo que cada uno de nosotros puede hacer para reducirla.

Preparamos comunicaciones internas para sensibilizar a la Comunidad IE.

<https://www.youtube.com/watch?v=uZacbnv-vx8>

Iniciamos una colaboración con la Fundación Repsol para ofrecer una calculadora de la huella de carbono junto con la oportunidad de plantar árboles para compensarla a través de Sylvestris, una empresa comprometida con el impacto social y las acciones medioambientales.



Hemos realizado nuestra primera auditoría certificada de la huella de carbono para nuestras emisiones de alcance 1 y 2 para el año fiscal 2021.

Hemos iniciado la construcción de tres bosques, dos en la región de Teruel (España) y uno en Perú, para compensar completamente nuestras emisiones de alcance 1 y 2 en el año fiscal 2021.

1.4.1.2. OBTENCIÓN DE LA ISO 14001

Desde abrir la Oficina de Sostenibilidad en 2019, ha sido un objetivo conseguir la ISO 14001. Durante el periodo cubierto por este informe, hemos tenido éxito en este empeño.

Con ello pretendemos:

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

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

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

1.4.1.3. OBJETIVOS PARA EL AÑO FISCAL 2023

1) Preparación para medir las emisiones de alcance 3

Pretendemos crear un grupo de trabajo para realizar las siguientes tareas:

- Revisar, aportar y aprobar las definiciones de las categorías y las metodologías de medición
- Sugerir mitigaciones
- Asesorar sobre la priorización de los esfuerzos de las categorías
- Identificar oportunidades para que el profesorado, el personal y los estudiantes contribuyan,
- Identificar oportunidades de colaboración con los programas académicos.
- Asesorar sobre las oportunidades de compromiso con la comunidad y otras instituciones.

2) Mejorar la accesibilidad de las instalaciones y los recursos para personas con necesidades diferentes

Nuestro plan sería analizar la accesibilidad para todos los usuarios en nuestros tres campus (incluso a los recursos digitales) en base a parámetros de usabilidad, confort, seguridad y diversidad. Una vez completado este análisis, nuestro objetivo sería priorizar qué mejoras hay que hacer para mejorar el servicio prestado, y hacer que nuestros campus sean más inclusivos.

3) Iniciar el proceso de autoevaluación relacionado con la Sostenibilidad utilizando el Sustainability Tracking, Assessment & Rating System™ (STARS)

STARS® pretende comprometer y reconocer a todo el espectro de instituciones de educación superior. Abarca objetivos de sostenibilidad a largo plazo para las instituciones que ya tienen un alto rendimiento, así como puntos de entrada de reconocimiento para las instituciones que están dando los primeros pasos hacia la sostenibilidad. STARS está diseñado para:

- Proporcionar un marco para entender la sostenibilidad en todos los sectores de la educación superior.
- Permitir comparaciones significativas a lo largo del tiempo y entre instituciones utilizando un conjunto común de mediciones desarrolladas con una amplia participación de la comunidad internacional de sostenibilidad en los campus.
- Crear incentivos para la mejora continua hacia la sostenibilidad.
- Facilitar el intercambio de información sobre las prácticas y el rendimiento de la sostenibilidad en la enseñanza superior.
- Construir una comunidad de sostenibilidad universitaria más fuerte y diversa.

1.4.2. 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 63 programas de posgrado (de los cuales 21 másteres oficiales, 41 títulos propios, y 1 Doctorado en ciencias empresariales), y 14 programas de grado oficiales, que incluyen un total de **12,712.5 horas de contenidos en sostenibilidad**. Esto representa el 8% del total de sesiones impartidas, y el 23,36% del total de asignaturas impartidas. Además, supone un incremento en horas del 5.9% comparado al año 2020-2021, y del 18.2% comparado al año 2019-2020. 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 102-15)*

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 e iniciativas relacionados con sostenibilidad en IE:

- Formación: Generación de contenidos académicos relacionados con sostenibilidad en programas
 - Lanzamiento de un programa de aprendizaje en línea disponible para todos los empleados para aprender los conocimientos básicos de sostenibilidad y los ODS.
 - 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.
 - Auditoría y obtención de la ISO 14001 durante el 2021-2022, y creación de nuevos objetivos asociados para su mantenimiento. Todos los centros están certificados.

2. MATERIALIDAD

- *Principio de materialidad (GRI 102-46 / GRI 102-47)*

Para determinar la materialidad de los asuntos de IE:

- Identificamos a las partes interesadas y les entrevistamos a las elegidas: Para iniciar la investigación sobre la materialidad, necesitábamos conocer las percepciones de las personas más cercanas a la propia empresa sobre las oportunidades y los riesgos de IE University. Estas entrevistas también se llevaron a cabo para lograr una comprensión de los temas en los que IE debería centrarse, teniendo en cuenta su alto potencial para provocar un impacto en la propia IE University, o ser impactado por IE University. Por lo tanto, entrevistamos a una gran variedad de directivos, ejecutivos y profesores de la universidad para escuchar lo que tenían que decir (véase la entrada 1 del anexo: Preguntas de la entrevista previa a la materialización).
- Identificamos y priorizamos los temas que se van a medir: Se analizaron los apuntes tomados durante las entrevistas para identificar posibles temas, los cuales fueron posteriormente cruzados con la lista de temas elaborada anteriormente a las entrevistas. Se añadieron ocho temas adicionales a partir de las entrevistas. La lista final de temas se incorporó a una encuesta que evaluaba la percepción de las partes interesadas sobre la importancia y la urgencia de los temas en relación con IE University.
- Diseñamos y lanzamos la encuesta: La encuesta se lanzó por correo electrónico a todas las partes interesadas de IE University el 10 de octubre y estuvo activa hasta el 25 de octubre. Pedimos a los interesados que clasifiquen los temas ESG en términos de importancia.

TEMAS:

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

Huella de Carbono
 Gestión del Agua
 Gestión de la Energía
 Gestión y Reducción de Residuos
 Protección de los Ecosistemas Circundantes
 Abastecimiento Ambientalmente Responsable de Bienes (papel, alimentos, etc.)
 Espacios Verdes en el Campus
 Edificios Verdes
 Derechos Humanos y Laborales
 Formación, Desarrollo y Promoción Profesional
 Reducción de las Desigualdades en la Comunidad de IE
 Compromiso y Pertenencia

Atracción y Retención del Talento/Seguridad Laboral
 Salud y Bienestar
 Instalaciones y Educación Inclusivas y Accesibles
 Facilitar el Crecimiento Individual y la Transformación
 Impacto Positivo en la Comunidad Local
 Educación de Calidad
 Privacidad y Seguridad de los Datos
 Plan de Estudios Centrado en la Sostenibilidad
 Acceso y Asequibilidad de la Universidad para los Estudiantes
 Acceso y Asequibilidad de la Vivienda para los Estudiantes
 Abastecimiento Socialmente Responsable de Bienes (papel, alimentos, etc.)
 Apoyo Legal a la Inmigración de Estudiantes, Staff y Claustro
 Preparación y Resiliencia ante Posibles Riesgos
 Prácticas Empresariales Transparentes y Responsabilidad
 Acceso a Equipos y Tecnología de Alta Calidad
 Alcance y Reclutamiento Internacional
 Diversidad de Pensamiento y Experiencia entre el Estudiantes, Staff y Claustro
 Innovación Dirigida por la Institución en la Investigación y el Emprendimiento
 Medición y Comunicación del Impacto Social/Sostenible
 Ampliación y Diversificación de los Servicios de la Universidad
 Innovación y Adaptabilidad de los Modelos Educativos
 Colaboración Transversal para un Mayor Impacto y Eficiencia
 Diversidad en la Dirección Ejecutiva
 Ética e Integridad Empresarial
 Asociaciones para la Transición Sostenible
 Reputación Internacional (clasificaciones y premios) para la Universidad
 Priorización de las Necesidades de los Grupos de Interés
 Adaptación a la Evolución de la Normativa Española y de la UE
 Facilitación del Diálogo para Abordar Retos Globales Complejos
 Crecimiento Sostenible

En total, la encuesta recibió 2.129 respuestas, superando incluso el tamaño ideal de la muestra de estudio para los grado, máster y staff. En el caso de los profesores a tiempo parcial y los profesores a tiempo completo, el tamaño de la muestra superó el tamaño mínimo de la muestra, pero fue inferior al tamaño ideal de la muestra

Analizamos la información obtenida: El análisis oficial comenzó el 31 de octubre y concluyó el 4 de noviembre, y se realizó mediante la herramienta Qualtrics.

Se aplicaron ponderaciones para equilibrar la sobrerrepresentación de los estudiantes y la infrarrepresentación del profesorado.

Además, para la matriz de materialidad, las partes interesadas fueron separadas en dos grupos: Internos y externos. Las partes interesadas internas se definieron como aquellas que tenían una visión más

"entre bastidores" de IE como institución. Por ello, se incluyó al profesorado y al personal a tiempo completo. Las partes interesadas externas por otro lado incluían a los estudiantes de grado, los estudiantes de máster y el profesorado a tiempo parcial.

Además, realizamos con frecuencia:

- 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.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO:

Debido a las limitaciones de tiempo en la presentación de informes de materialidad para el EINF, así como al hecho de que es la primera vez que la institución recopila la investigación, esta evaluación no se completó en toda su extensión de "doble materialidad". Las partes interesadas con las que se trabajó fueron las más accesibles para el equipo de investigación y no son totalmente representativas del entorno "externo". Este aspecto se estudiará más a fondo en futuras ediciones.

Es posible que los participantes en la encuesta no hayan entendido bien los temas, ya que no se les proporcionó un enlace para una mayor definición.

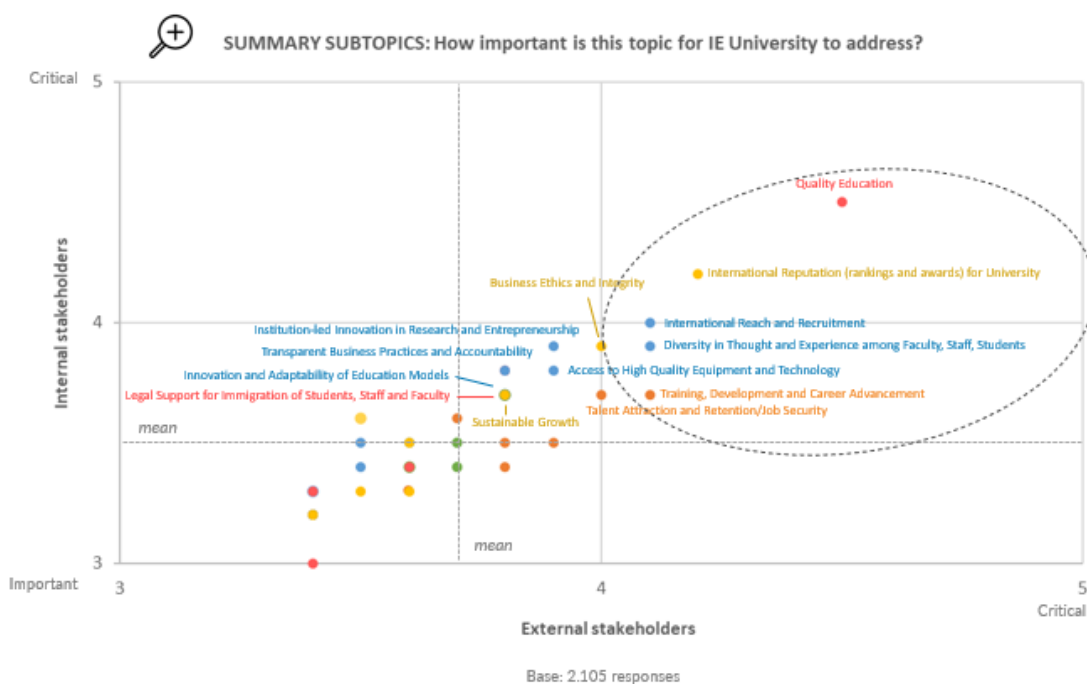
Algunos de los temas se solapan.

La traducción de los temas y contenido se realizó con el programa de traducción DeepL y puede tener algunas discrepancias lingüísticas entre el inglés y el español.

No se evaluó el nivel de experiencia del participante en la comprensión del tema.

No se evaluó la perspectiva del participante sobre la gestión que realiza IE University de los problemas en cuestión a nivel de subtemas (sólo para Medio Ambiente, Social y Gobernanza).

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE MATERIALIDAD



2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES

2.1.1. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD

La educación de máxima calidad implica cuestiones como el desarrollo de habilidades adecuadas, la paridad de género, la provisión de infraestructuras escolares pertinentes, equipamiento, materiales y recursos educativos, becas o personal docente. 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.

2.1.2. REPUTACIÓN INTERNACIONAL

Como universidad global, nuestra reputación internacional es fundamental para mantener la diversidad de experiencias y pensamientos que impulsan la innovación. Los rankings ayudan a mantener y construir la posición y la reputación institucional. Dan una visibilidad de marca global y ayudan a forjar asociaciones estratégicas y a reclutar talento internacional. La reputación académica será un factor determinante en la toma de decisiones de los futuros estudiantes.

Ranking Name	Year	IE Rank
Online MBA Ranking	2022	1
Joint Executive MBA Ranking	2022	7
Business Masters Rankings / Management	2022	4
European B-Schools Ranking	2021	12
Mejores Escuelas de Negocio a Nivel Global	2022	8
Global MBA Rankings	2022	7
Master in Finance Pre-experience	2022	8
Expansion MBA Ranking	2021	9
Princeton Top 50 Online MBA Programs	2022	18
Business Masters Rankings / Finance	2022	11
Executive MBA Rankings	2022	7
Master in Management	2022	17
Executive MBA Ranking	2021	14
WUR by Subject: Bus. & Manag. Studies	2022	25
Best MBA for Entrepreneurship	2022	5
MBA European B-Schools	2022	11
Business Analytics & Big Data	2022	7

ACREDITACIONES INTERNACIONALES INDEPENDIENTES:

- Proveemos a nuestros alumnos de diplomas oficiales acreditados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- Los títulos de la Universidad son evaluados por la Agencia para la Calidad de del Sistema Universitario Castilla y León (ACSUCYL), y posteriormente autorizados por el Consejo de Universidades, la Consejería de Educación de Castilla y León, y finalmente el Gobierno (acuerdo del Consejo de Ministros).
- IE Business School cuenta con la ‘triple corona’ de acreditación internacional: EFMD, AMBA y AACSB avalan la calidad de nuestra propuesta de formación.
 - **EFMD-EQUIS – THE MANAGEMENT DEVELOPMENT NETWORK:** Organismo de acreditación de la calidad de programas de gestión mundialmente reconocido.
 - **ASSOCIATION OF MBAS:** Autoridad internacional imparcial en materia de formación empresarial de posgrado.
 - **AACSB INTERNATIONAL:** La mayor red de formación empresarial del mundo, que conecta estudiantes, académicos y empresas.
- Board of Architects of Singapore (BOA). Somos la primera institución académica española acreditada por el BOA. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies y Master in Architecture.
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Programas acreditados: Master in Real Estate Development.
- Council of Architecture (COA) – India. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies y Master in Architecture.
- EAAE (European Association for Architectural Education) y ACSA (Association of Collegiate Schools of Architecture).
- Actualmente estamos tramitando la acreditación con NAAB (National Architectural Accrediting Board), habiendo completado ya la fase 2 de 3 del proceso de acreditación.

2.1.3. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ya que en IE University, creemos que las personas que forman nuestra comunidad son la base sobre la que construir un futuro sostenible para todos, y, por tanto, invertir en su formación y desarrollo es clave para mantener el crecimiento y el éxito del negocio. La formación y el desarrollo dedicados fomentan el compromiso de los empleados, y una plantilla más eficiente, competitiva y comprometida es fundamental para el alto rendimiento. Además, los empleados permanecerán más tiempo cuando una empresa invierte en el desarrollo de su carrera.

2.1.4. ALCANCE Y RECLUTAMIENTO INTERNACIONAL

Al igual que nuestra reputación internacional, el alcance internacional de IE University y el reclutamiento en el extranjero son parte integral de nuestra identidad como institución global de excelencia en educación superior. Nos esforzamos por ser líderes de opinión que impulsan la conversación en la escena internacional. Esto requiere el reconocimiento internacional, así como la diversidad de pensamiento y experiencia que la población global de la Comunidad IE fomenta.

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

Cada año, en IE University recibimos a estudiantes, profesores y personal de más de 160 países, y cada persona aporta su mezcla única de experiencia vital, antecedentes y perspectivas. Gracias a su exposición a un entorno tan diverso, los estudiantes están preparados para contribuir activamente a una fuerza de trabajo diversa, con una mente abierta, y preparados para dejar su huella en el mundo en que vivimos.

3. GESTIÓN AMBIENTAL

**Durante el ejercicio 2020-2021, IE hizo uso práctico de 51.880 metros cuadrados de superficie en los que desempeñó sus funciones. Sin embargo, en agosto de 2021 comenzó el uso de la IE Tower durante su preparación para el curso escolar venidero (fuera de calendario docente, y en época de baja actividad profesional). Por ello, IE tuvo que contabilizar los 50.000 metros cuadrados de la IE Tower, y por lo tanto registró oficialmente 101.880 metros cuadrados de instalaciones para dicho ejercicio. En el ejercicio 2021-2022, IE ha contado con 100.877 metros cuadrados reales, ya que en este periodo sí se ha hecho uso de las instalaciones de la IE Tower durante todo el curso. Por lo tanto, la comparativa del ejercicio 2021-2022 al ejercicio previo debe hacerse en consideración de la diferencia de +50.000 metros cuadrados usados en la práctica, ya que esto afecta directamente la magnitud del consumo en todos los aspectos.

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 que causamos mediante su desarrollo sobre el medioambiente son mínimos. De hecho, gracias a nuestra labor formativa, con el 28% de todas las sesiones impartidas en IE (distribuidas entre todos nuestros programas) abordando la temática medioambiental, contribuimos de manera significativa a la creación de una mentalidad de cambio.

En el curso 2021-22 generamos concienciación sobre temas medioambientales y sociales en nuestro alumnado compuesto por aproximadamente 13.370 alumnos (5.660 de grado, 3.400 de máster, 360 de programas ejecutivos, y 3.950 de programas abiertos). Con estos, ya son 80.000 (ochenta mil) personas las que han pasado por nuestras aulas en estos años; personas que después de su paso por IE se incorporan al mundo laboral y llevan nuestro propósito: impactar de manera positiva en el mundo, a sus empresas, organizaciones, e instituciones. Nuestras externalidades negativas derivadas de la actividad docente son insignificantes *per se*, y más aún si las comparamos con la capacidad de cambio que generan nuestros alumnos al salir de IE.

Sin embargo, se analizarán todos los temas materiales con impacto medioambiental derivados nuestra actividad.

3.1.1. MATERIAL DE OFICINA

Este grupo de productos es muy heterogéneo y consiste básicamente en productos de bajo coste, pero que, normalmente, se adquieren en grandes cantidades, como pueden ser lápices, bolígrafos, marcadores, correctores líquidos, pegamentos, carpetas de plástico, tintas, etc. Con nuestra política *paperless*, incentivamos la digitalización de recursos y limitamos nuestras compras, ajustándonos a las necesidades reales para no realizar compras innecesarias. Además, compramos material de oficina perteneciente a la línea – **ECO LYRECO** y comprando sólo (siempre que nos es posible), productos respetuosos con el medio ambiente - pictograma de “árbol verde” en Lyreco.

COMPRA DE MATERIAL	Cantidad total	Cambio respecto a ejercicio previo
sept 2019 - ago 2020		
Papel comprado a LYRECO (kg)	17,533.42	-
Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)	1,835.34	-
Tóner instalado por XEROX (unidades)	503	-
Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades)	6,954	-
Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)	54.61	-
Papel de cartas comprado a EVEMA (kg)	2,600	-
sept 2020 - ago 2021		

Papel comprado a LYRECO (kg)	39.57	-99.8%
Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)	483.49	-73.7%
Tóner instalado por XEROX (unidades)	61	-87.9%
Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades)	1,798	-74.1%
Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)	2.54	-95.3%
Papel de cartas comprado a EVEMA (kg)	95	-96.3%
sept 2021 - ago 2022		
Papel comprado a LYRECO (kg)	1,405.1	+3450.9% **
Material de Oficina comprado a LYRECO (kg)	1,281.4	+165% **
Tóner instalado por XEROX (unidades)	46	-24.6%
Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades)	12,666	+604.5% **
Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg)	9.04	+255.9% **
Otros formatos de papel comprados a EVEMA (kg)	13.5	-

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

El 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 cuanto a la IE TOWER, el campus urbano situado en la zona Cuatro Torres Business Área, el sistema de ventilación en AULAS contempla regulación de CO2 mediante sondas que actúan sobre el caudal de aire a renovar, en caso de aumentar los niveles establecidos.

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 IE		Unidades	Factor conversión (Kg CO2eq/KWh)	Kg CO2eq.	Ton CO2eq.
sep 2020 – ago 2021					
Alcance 1	GN (KWh)	3.938.130	0,2043	804.599,96	804,60
	Gases Refrigerantes (Kg)	81	2,088	169.128	169,13
Alcance 2	Electricidad no renovable (KWh)	2.449.955	0,1998	489.501,01	489.50
Total Ton CO2eq. 2020-2021				1.463.228,97	1.463,23
sep 2021 – ago 2022					
	GN (KWh)	7.758.027	0,2043	1.584.964,92	1.584,96

Alcance 1	Gases Refrigerantes (Kg)	5	2,088	10.44	0,01
Alcance 2	Electricidad no renovable (KWh)	2.978.259	0,1998	595.056,15	595,06
Total Ton CO2eq. 2021-2022				2.180.031,51	2.180,03
Cambio respecto a ejercicio previo				+48.99%**	

También se han llevado a cabo iniciativas para reducir las emisiones y huella de carbono de cada miembro de la comunidad IE a título individual. Como parte del ‘Reto 2022: Huella de Carbono’, impulsado por la Oficina de Sostenibilidad, el IE ha lanzado una campaña de la mano de Fundación Repsol y su socio Sylvestris a través de la cual todo miembro de IE es animado a calcular su huella de carbono y compensar dichas emisiones con una contribución económica a iniciativas de reforestación. Esta iniciativa no solo cumple labores de concienciación y vela por un cambio sociocultural, sino que además incita a sus participantes a pasar a la acción y asumir la responsabilidad de sus actos; tangibilizando así la transformación.

3.2. CAMBIO CLIMÁTICO

- *Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climáticos (GRI 103-2)*
- *Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que producen. (GRI 305-1; GRI 305-2;)*
- *Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin (GRI 103-2)*

El cambio climático es una realidad que, como crisis medioambiental, nos afecta a todos y requiere que adoptemos medidas de adaptación y mitigación. Para ello, en IE University apostamos por el cambio de comportamiento colectivo como vía, y queremos inspirar el cambio de hábitos y costumbres en las personas de nuestra comunidad. El cambio empieza por nosotros, por nuestro staff, profesores, estudiantes, antiguos alumnos y nuestros colaboradores. Queremos impactar en nuestra sociedad y en nuestro planeta todos juntos y de manera colectiva. El Objetivo de IE University es reducir a cero las emisiones de gases de efecto invernadero antes de 2030; y en el año 2022 en particular nos hemos marcado como reto anual la reducción de nuestra huella de carbono, tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

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

3.2.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS

- *Políticas y compromisos (GRI 103-2)*

Objetivo 1	Control total sobre los residuos de lámparas, halógenos y fluorescentes.
Responsable	Responsables del Sistema de Gestión Ambiental (SGA): José Carlos Santamaría y Luis Mezcuca
Plazo	2022
Indicador	kg de luminarias consumidas
Objetivo 2	Conseguir certificado de Gestión de residuos 0.
Responsable	Responsable del SGA
Plazo	2022
Indicador	-
Objetivo 3	Reducción de consumo de envases de un solo uso en un 5% para el año 2022 respecto 2021
Responsable	Responsable del SGA
Plazo	2022
Indicador	% Compras de productos con envases de un solo uso 2022/% Compras de productos con envases de un solo uso 2021
Objetivo 4	Implantación de procedimientos para la medición de la Huella de Carbono.
Responsable	Responsable del SGA
Plazo	2022
Indicador	kg CO2 2022/kgCO2 2021
Objetivo 5	Mejorar la concienciación ambiental de los empleados
Responsable	Responsable del SGA
Plazo	2022
Indicador	-
Objetivo 6	Instalación de elementos de control y equipos para mejorar la eficiencia

	energética.
Responsable	Responsable del SGA: José Carlos López
Plazo	2022
Indicador	-

3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL

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

Mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001 durante el ejercicio 2021-22 en IE.

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

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

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

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

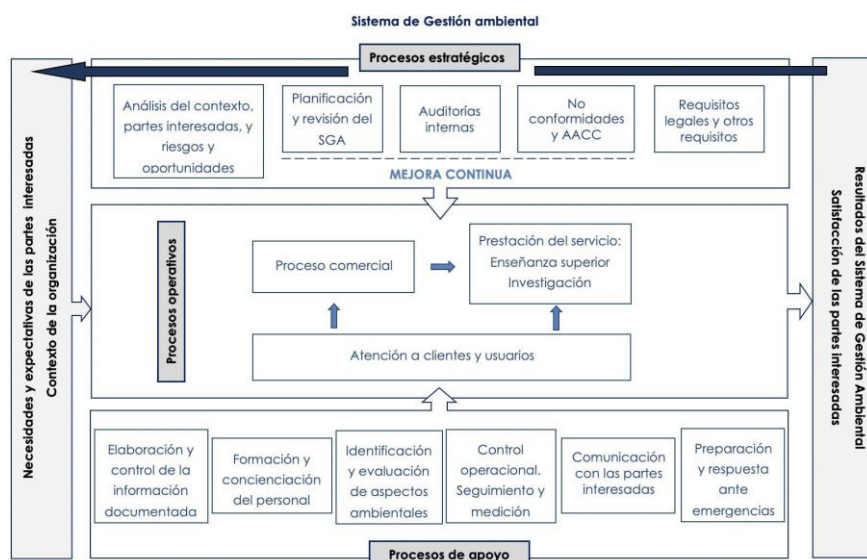
Creemos que además de los efectos ambientales positivos de la implantación de esta norma, podremos reducir costes gracias a un consumo más responsable y consciente.

Proceso de implantación

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

- Mantener la conformidad del SGA con los requisitos de la norma ISO 14001.
- Informar a la Dirección sobre el desempeño del SGA, incluyendo el desempeño ambiental. Todos los Responsables de Departamentos tienen previsto asumir la responsabilidad de

impulsar y mantener implantados los requisitos del SGA en la medida en que les afecte una vez que la norma esté implantada.



3.2.3. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 103-2)

3.2.3.1. CERTIFICADOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS

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

- Velázquez 130
 - Certificado de eficiencia energética de edificios de nueva construcción (edificio terminado)
 - Escala B de calificación energética
- Paseo de la Castellana 259 (Torre)
 - Certificado de eficiencia energética de edificios (LEED)
 - Escala A de calificación energética
- María de Molina 31
 - Certificado de eficiencia energética de edificios de nueva construcción (edificio terminado)
 - Escala C de calificación energética
- Auditoría de la huella de carbono

3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 103-2)
- Aplicación del principio de precaución (GRI 102-11)

- *Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica (GRI 103-2 / GRI 305-7)*

Recursos dedicados a la prevención ambiental:

- Director de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Director asociado de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Gerente junior de sostenibilidad – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Becario en prácticas – 50% dedicación a impacto ambiental de IE
- Responsable del sistema de gestión ambiental – 50% dedicación a impacto ambiental de IE (instalaciones y procesos)
- Subcontratación de un gestor de residuos
- Importe Auditoría e ISO 14001 con ICDQ e INTRAL por primer año

GASTOS EN AUDITORÍA DE ISO 14001	
ICDQ	2.286,90€ con IVA
INTRAL pago inicial	5.469,20€ con IVA
INTRAL pago servicio anual	2.208,00€ con IVA

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

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

3.2.4.1. CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

- *Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 103-2)*

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

3.2.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

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

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

3.2.5.2. CONTRATACIÓN DE UN GESTOR DE RESIDUOS

- *Acciones para combatir el desperdicio de alimentos (GRI 103-2)*

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

Por primer año, el trato de los distintos residuos (tanto los peligrosos como los no peligrosos) se ha centralizado para su gestión por la empresa Grupo Defensa. Cada residuo tratado por Defensa tiene un código y es gestionado de forma independiente; siguiendo sus protocolos de gestión. Gracias a este sistema, obtenemos certificados de residuos independientes. En el ejercicio 2021-2022, el total de residuos tratados por Defensa (en toneladas) se remite a lo siguiente:

TOTAL RESIDUOS, DEFESA	
sep 2021 – ago 2022	Cantidad total (en toneladas)
Cartón	8,453
Residuos Sólidos Urbanos (RSU)	96,524
Vidrio	1,540
Envasados (botellas plástico, latas, briks)	13,570
Aceite	0,228

Lámparas y halógenos

Ambilamp es la empresa encargada de gestionar la recogida de residuos en cuanto a lámparas y halógenos. Durante el año 2021-2022, tan solo se han realizado 2 recogidas, sumando a un total de 328,32 kg netos.

Tóner

Las unidades de **tóner** son instaladas y recicladas por la empresa dueña de las impresoras. Toda unidad de tóner comprada es consumida a distintos ritmos. Por lo tanto, las cifras de compra corresponden a las cifras de recogida. (Xerox)

INSTALACION Y RECOGIDA DE TÓNER, XEROX		
Ejercicio	Cantidad total (en unidades)	Cambio respecto a ejercicio previo
sep 2019 – ago 2020	503	-
sep 2020 – ago 2021	61	-87.9%
sep 2021 – ago 2022	46	-24.6%

Papel confidencial

La empresa SRCL se encarga de recoger, reciclar y destruir el papel y documentos confidenciales. Debido a la transición al modelo híbrido y gracias a la persecución del objetivo de ser un campus 'libre de papel', en el año 2021-2022 sólo se han realizado 4 recogidas y destrucciones, sumando a 2.911,4 kilos.

DESTRUCCIÓN DE PAPEL CONFIDENCIAL, SRCL		
Ejercicio	Cantidad total (en kg)	Cambio respecto a ejercicio previo
sep 2020 – ago 2021	755,5	-
sep 2021 – ago 2022	2.911,4	+285.4% **

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

SUMINISTRO DE GAS REFRIGERANTE, VEOLIA		
Ejercicio	Cantidad total (en kg)	Cambio respecto a ejercicio previo
sep 2020 – ago 2021	81	-
sep 2021 – ago 2022	5	-93,8%

Envases de un solo uso: Recomendaciones a Proveedores

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

- Envases biodegradables
- Envases compostables

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

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

Septiembre 2021 – Inicios



En activo



3.2.6. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 103-2)
- Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (GRI 301-1)

3.2.6.1. CRITERIOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

Las compras de IE durante el año 2021 - 2022 han respondido a criterios de sostenibilidad. Durante este año hemos continuado a seleccionar, de forma informal, proveedores con certificación ISO 14001 o en su defecto otras certificaciones de sostenibilidad, como las FSC® (Forest Stewardship Council®). Durante el proceso de selección, los proveedores deben aceptar nuestro código de conducta, en el cual exponemos nuestras expectativas en relación a derechos humanos y el cuidado del medioambiente.

- Contrataciones de proveedores de catering y eventos - En IE se subcontratan tanto los servicios de cafetería, las máquinas de vending y los servicios de catering, por lo que no dependen directamente de nosotros. Sin embargo, se solicita a todos los proveedores de servicios (hoteles, catering, cafeterías, empresas de buses, aparcamiento, etc.) que nos completen una ficha de cliente con criterios de sostenibilidad.
- Material de oficina: Durante el año 2021-2022 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de uso básico de oficina.
- Reducción consumo de papel con política *paperless*.
- Material de limpieza: Durante el año 2021-2022 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de limpieza, haciendo un uso eficiente de ellos en los procesos de saneamiento e higienización.

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

Reducción de agua embotellada

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

Impresión bajo demanda – marketing

IMPACTO DE IMPRESIÓN BAJO DEMANDA, GELATO	
sep 2019 – ago 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
sep 2020 – ago 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
sep 2021 – ago 2022	
Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior	232.686
Ahorro	57%
Estimación papel ahorrado	900 kg
Estimación emisiones CO2 evitadas	4.816 kg
TOTAL sep 2019 – ago 2022	
Distancia de envío ahorrada comparado con impresión anterior	349.629 km
Ahorro	62%
Estimación papel ahorrado	1.358 kg
Estimación emisiones CO2 evitadas	7.574 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 (GRI 302-1)

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

- Creación de un plan de mantenimiento específico
- Uso de energía renovable en las instalaciones
- Control sobre el bienestar del staff
- Ajuste de los termostatos
- Mejoras de aislamiento
- 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.

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

Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.	0	-
Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables	2.978.259 (26%)	+21.6% **
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables	8.447.050 (74%)	+202.6% **
Consumo de electricidad total	11.425.309	+118% **
TOTAL CONSUMO ENERGÍA	19.184.094	+109% **

3.2.8. CONSUMO DE AGUA

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

Consumo de agua 2019-2022:

El consumo de agua durante el ejercicio 2021-2022 fue de **29.019 m³**, mientras que durante el ejercicio de 2020-2021 fue de **22.112 m³** y durante el ejercicio de 2019-2020 fue de **30.147 m³**. Esto supone un aumento en el consumo de agua del **31,2%** en un año debido al traslado a la IE Tower, pero una reducción del **3,7%** en dos años muy a pesar de dicho traslado.

Ejercicio	Consumo total (en m ³)	Cambio respecto a ejercicio previo
sep 2019 – ago 2020	30.147	-
sep 2020 – ago 2021	22.112	-26,7%
sep 2021 – ago 2022	29.019	+31,2% **

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)*

BAÑO DE BOSQUE Y ESCRITURA CREATIVA INSPIRADA

Para celebrar el Día de la Tierra, nuestra comunidad participó en una actividad de inmersión en el entorno de un ambiente no construido donde se reconectó con la naturaleza e inspiró su creatividad interior. Guiado por Alex Gesse, guía certificado de terapia forestal y fundador del "Instituto Europeo de Terapia Forestal" y Jacobo Bergareche, reconocido autor, guionista y productor que dirigirá un taller de escritura creativa.

HORA DEL PLANETA

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, la comunidad del IE participó en la Hora del Planeta el 26 de marzo de 20:30 a 21:30 en solidaridad global donde se apagaron las luces en todo el mundo como símbolo de esperanza y recordatorio de que ahora es más urgente que nunca unirse y actuar por nuestro planeta.

La Hora del Planeta 2022 es el mayor evento digital en defensa del medio ambiente, así como una llamada a actuar sobre el cambio climático y conectarse con la naturaleza.

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 103-2; GRI 305-7)*

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

Contaminación lumínica:

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

4. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

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

Las sociedades que forman parte del grupo: Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, Proyecto The Global College SL y Enter Campus Housing, S.L. IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE) cuentan al 31 de agosto de 2022 con un total de 1.234 empleados, con el siguiente detalle:

4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2022

- *Nº empleados por país (GRI 102-8)*

País	Nº Total Empleados	
	31/08/2022	31/08/2021
España	1.211	1.097
Alemania	5	5
Colombia	7	5
Dubai	3	6
Estados Unidos	21	20
UK	3	4
México	8	5
Singapur	3	2
Total	1.261	1.144

Toda la información contenida en este apartado se refiere a los empleados de la matriz y filiales del Grupo en España, descontando los 8 Consejeros que tienen un apartado específico. Por lo tanto, las tablas e información hacen referencia a 1.203 Empleados que representan el 95.78% 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 26 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 CCAA no se consideran los empleados de las oficinas de Colombia, Dubai y México debido a que no existe un gasto de personal relativo a dichos empleados.
- En las CCAA se incluyen 5 Consejeros, uno de los cuales no es empleado y no recibe remuneración y no está aquí incluido.
- En las CCAA no se incluyen 4 miembros de la Alta Dirección que sí están incluidos en la tabla anterior.

4.1.1. PERFIL DE LA PLANTILLA

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

- *Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; (GRI 102-8; GRI 405-1)*
- *Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional (GRI 103-2; GRI 401-1)*

Al cierre del ejercicio 2022, el Grupo IE en España contaba con una plantilla total de 1.211 empleados. La edad media de la plantilla se sitúa en 40,3 años y la antigüedad media en 7,3 años, en línea con los datos de 2021 cuando la edad media era de 40,7 años y la antigüedad de 7,7 años. Respecto a diversidad de género, el IE contaba con 790 Mujeres (66,8%) y 392 Hombres (33,2%), sin que haya variación significativa a lo largo del año, así como estando en línea con el año anterior.

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

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

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

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

Estos datos no han cambiado sustancialmente en comparación con el 20-21:

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

Durante el periodo de estudio, el IE cuenta con un 37% de empleados extranjeros de 60 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)*
- *Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo (GRI 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 97,5% de personas a jornada completa y un 93,4% de personas con contrato indefinido, lo que muestra una subida respecto al dato del año anterior de 86,6%.

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:

- 1.100 personas con contrato indefinido a tiempo completo vs 931 en el ejercicio anterior.

- 24 personas con contrato indefinido a tiempo parcial vs 19 en el ejercicio anterior.
- 74 personas con contrato temporal a tiempo completo vs 137 en el ejercicio anterior.
- 5 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 2022:

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

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)					

Por Categoría y Tipo de Contrato a 31 de agosto de 2022:

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

Y a 31 de agosto de 2021 era:

	Indefinidos	Temporales	Total	%
1. Académicos	125	48	173	15,8%
2. Directores y Titulados	383	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 (95.7% del total de empleados)				

Por Tipo de Contrato y Grupo de Edad a 31 de agosto de 2022:

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

Y 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)					

Por Género y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2022:

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

Y 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)					

Por Grupo de Edad y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2022:

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

Y 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)			

Por Categoría Profesional y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2022:

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

Y 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)			

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 (GRI405-2)*

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

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
< 35 años	51	58,0%	125	69,4%	176	65,7%
de 35 a 50 años	32	36,4%	51	28,3%	83	31,0%
> de 50 años	5	5,7%	4	2,2%	9	3,4%
Total	88	100,0%	180	100,0%	268	100,0%
Alcance: España (95.7% del total de empleados)						

Durante el ejercicio 21-22, ha habido 191 bajas, de las cuales el 60% han sido por voluntad del empleado (vs 46% el ejercicio anterior), 6% por excedencias (vs 5% año anterior), 16% ha sido por despido (vs 19% el ejercicio anterior), 14% por finalizaciones contrato (vs. 25% año anterior) y 4% 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	0	0	0	1	1
2. Directores y Titulados	0	1	3	8	1	0	13
3. Personal Apoyo a la Gestión	4	4	1	6	0	1	16
4. Vigilancia y Mantenimiento	0	0	0	0	0	0	0
5. Empleados en Prog.Formación	0	1	0	0	0	0	1
Total	4	6	4	14	1	2	31
Alcance: España (95.7% 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	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)							

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

- *Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 103-2)*
- *Nº 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 IE Universidad y Enter Campus Housing, S.L. están sujetos a la regulación del Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado, el 99,7% de los empleados de Instituto de Empresa tienen también el Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado, el 100% de los empleados de IE Editorial, por tener una actividad con características diferentes, están acogidos al de Comercio Vario y al pasar a Instituto de Empresa, S.L. en junio 2022 han mantenido el mismo Convenio y, por último, el 100% de los empleados de Proyecto The Global College, S.L. tienen el Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. Todos los empleados fuera de España están sujetos a las normativas aplicables en cada país.

4.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES

4.2.2.1. COMUNICACIÓN

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

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

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

4.2.2.2. CALIDAD

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

4.2.2.3. CONFIDENCIALIDAD, DERECHO A LA INTIMIDAD Y CIBERSEGURIDAD

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

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

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

El calendario laboral en 21-22 permitió disfrutar de 4 semanas en verano de vacaciones, una semana en Semana Santa y una semana en Navidad además de contar con 6 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 89,6% frente al 87,2% de 20-21.

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

Bajas Maternidad y Paternidad			
	Mujer	Hombre	Total
Académicos	7	3	10
Directores y Titulados	28	6	34
Personal Apoyo a la Gestión	22	9	31
Vigilancia y Mantenimiento	0	1	1
Empleados en Formación	0	1	1
Total	57	20	77
Alcance: España (95.7% del total de empleados)			

4.3. SALUD Y SEGURIDAD

- *Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo [GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-7 (Versión 2018)]*
- *Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo [GRI 403-9; GRI 403-10 (Versión 2018)]*
- *Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 103-2)*

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

El propio Convenio de Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado regula en su Capítulo XII, artículo 37, las cuestiones referentes a Seguridad y Salud Laboral.

En línea con dicho artículo, existe un Comité de Seguridad y Salud formado por delegados de prevención y personas de diferentes departamentos que se reúne cada 3 meses.

En el año 21-22 se ha dado formación en materia de Prevención de Riesgos a un total de 195 personas con un total de 590 horas.

La siniestralidad laboral en el IE es muy reducida, propia de las actividades administrativas y principalmente “In itinere”, como se puede apreciar en las tablas. El número de horas de absentismo se ha reducido en un 41% respecto al año anterior. La cifra de horas perdidas por accidente laboral de las horas teóricas totales es reducida y todos los accidentes han tenido la consideración de leves por parte de la Mutua Ibermutua. El total de horas de absentismo por género es:

	Mujer	Hombre
Nº Horas Absentismo	35.049	3.521
*Incluye Horas Absentismo por Bajas Enfermedad y Accidentes		

En el ejercicio 21-22, al igual que en años anteriores, no ha habido enfermedades profesionales. El número de Accidentes Laborales, la Frecuencia y el índice de Gravedad por género se pueden ver en las siguientes tablas:

Por tipología	Hombre	Mujer
In Itinere	1	1
En Misión	2	2

Índices	Hombre	Mujer
Frecuencia	1,59	0,79
Gravedad	0,24	0,09

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

Las actividades de Formación de 2021-2022 han continuado en línea con el año anterior, cubriendo los aspectos que se explican a continuación. Tanto la formación en idiomas, como la sensibilización en temas de actualidad se ofrecen a toda la plantilla en abierto, independientemente del departamento y puesto.

4.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD

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

4.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA

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

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

4.4.3. FORMACIÓN EN IDIOMAS

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

4.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES

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

4.4.5. CONTENIDOS ONLINE

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

4.4.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO

Los profesores tienen además la posibilidad de participar en cursos específicos de investigación y docencia, en seminarios, congresos y asociaciones académicas o profesionales a nivel nacional e internacional. Por último, las oficinas de los Vicedecanatos de Claustro, previa aprobación del Rector, ofrecen un Programa de Formación Anual, el cual incluye los siguientes módulos:

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

En 2021-2022, se retomó la actividad presencial pero igualmente se desarrollaron cursos en formato híbrido u online.

El número de horas de formación por Categorías para el ejercicio 2022 es el siguiente:

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

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

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

Y para el ejercicio 2021 fue 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

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. Actualmente, el IE está elaborando un nuevo plan con ayuda de la consultora Mercer.

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 consolidada hombre vs mujer para todos los empleados a 31 de agosto de 2022 es del 0.02%, habiéndose reducido en casi tres puntos desde el año pasado. * Por categorías los datos son:

	Brecha Salarial
Académicos	2,30%
Directores y Titulados	0,00%
Personal Apoyo a la Gestión	-1,17%
Vigilancia y Mantenimiento	3,67%
Empleados en Prog. Formación	0,00%

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

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

Brecha Salarial Consolidada = Σ ((Brecha Salarial por Cat.x * N.Empleados Cat.x) / Número Total de Empleados)

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

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

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

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

	Mujer	Hombre
Salario Medio	306.165	431.458

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

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

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

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- *Accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 103-2)*

4.7.1. EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A 31 de agosto de 2022 el IE contaba con 11 personas con discapacidad en su plantilla. El IE cumple con la legislación a través del empleo directo y la adopción de medidas alternativas. En concreto estas medidas son un contrato de servicios con un centro especial de empleo para servicios de limpieza.

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

Independientemente de lo marcado en la ley, tal y como se describe en el apartado 5.5., los factores determinantes de la decisión del IE, tanto en el acceso al trabajo como en la promoción profesional, son la capacidad y el mérito de los candidatos. En consecuencia, los procesos de contratación, selección y promoción profesional se gestionan con objetividad y actitud abierta a la diversidad, a fin de identificar a aquellas personas más adecuadas al perfil y a las necesidades del puesto a cubrir.

5. DERECHOS HUMANOS

- *Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos (GRI 102-15)*
- *Políticas y compromisos (GRI 103-2, GRI 102-15)*
- *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.*

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

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

En este sentido, se declara que durante el ejercicio 21/22 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 103-2).*

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 Ético 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 2021-2022 no se han recibido nuevas denuncias. Si continúa abierta una denuncia del año anterior que en su momento siguió el protocolo, incluyendo una investigación por parte de un despacho de abogados de reconocido prestigio. Con el conocimiento de los hechos, negamos totalmente que se haya producido un trato discriminatorio y el tema está actualmente sub iúdice.

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

- Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno (GRI 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 2021-2022 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 desempeño esperado con el conseguido y analizando disparidades. Estas son reportadas a la alta dirección para su posible corrección. Transacciones u

operaciones sin sentido estratégico, ético y económico no pueden ser realizadas sin autorización de alto nivel en el organigrama de decisión.

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

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

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

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

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

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

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

Obtención de autorización previa a la compra:

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

- Excepciones a la política: deberán ser autorizadas por CFO

Uso de tarjetas de crédito:

- Los departamentos Financiero y de Administración, gestionan las solicitudes de las tarjetas corporativas de los empleados, una vez haya sido aprobada esta solicitud por el director de departamento de la persona solicitante.
- El límite mensual de la tarjeta corporativa se establecerá de acuerdo a una estimación de los gastos en los que se vaya a incurrir.
- Los departamentos CFO y de Administración seleccionan la entidad bancaria que emitirá la tarjeta corporativa dentro del pool de bancos que tiene relación con el grupo Instituto de Empresa.
- El contrato emitido por la entidad bancaria tendrá que ser firmado por el titular de la tarjeta y por los apoderados del grupo Instituto de Empresa que corresponda.
- La tarjeta corporativa es intransferible y el titular de la misma será la única persona autorizada para su uso. Sólo se puede solicitar una tarjeta corporativa por titular.
- Los titulares de las tarjetas corporativas, sin excepción, tienen la responsabilidad de cumplir con los procedimientos establecidos al igual que si permite el uso de la tarjeta corporativa a persona física o jurídica distinta del titular, así como realizar o permitir un uso fraudulento o ilícito de la misma.
- La tarjeta corporativa no podrá ser utilizada para fines personales.
- Los empleados que tengan tarjeta corporativa podrán hacer uso de ella para gastos relacionados con el desarrollo de su actividad, esto es comidas, taxis, conferencias etc, nunca pago a proveedores. Para pagar a proveedores se necesitará autorización expresa de Administración. El departamento de Administración enviará mensualmente el extracto de su tarjeta para que pueda comprobar los movimientos realizados por el empleado y poder justificar la totalidad del extracto. Se deberá hacer un informe de gastos para cada mes, donde se incluirán todos los movimientos de extracto enviado, y deberá coincidir con el total del extracto enviado por el Departamento de Administración.
- La institución proporciona un manual a los usuarios de tarjetas de crédito que ha de ser firmado por los empleados para su correcto uso.
- Según la entidad bancaria hay cada vez más controles para la firma de las operaciones realizadas con tarjeta de crédito, especialmente en las operaciones digitales.

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

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

6.1.3. ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL

Horas probono de impacto social curriculares – **57.693 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€, nuestra inversión **en actividades de impacto social directo de actividades puramente curriculares** ha sido de **635.387,00 €** durante el año.

Área	Horas de Profesores y Staff IE	Horas de Alumnos	Total	Inversión en especie del profesorado (€)*	Inversión en especie de estudiantes (€)**	Inversión en especie total (€)
Gender Equality Office		100	100	0,00 €	500,00 €	500,00 €
Design Lab (Architecture)	123	140	263	22.509,00 €	700,00 €	23.209,00 €
Business School (MIM)		6570	6570	0,00 €	32.850,00 €	32.850,00 €
Center for Health, Wellbeing and Happiness	56	129	185	10.248,00 €	645,00 €	10.893,00 €
HST		654	654	0,00 €	3.270,00 €	3.270,00 €
GPA	300	2800	3100	54.900,00 €	14.000,00 €	68.900,00 €
Policy Lab - Madrid	45	4080	4125	8.235,00 €	20.400,00 €	28.635,00 €
Policy Lab - Segovia	45	4080	4125	8.235,00 €	20.400,00 €	28.635,00 €
Communication	30	567	597	5.490,00 €	2.835,00 €	8.325,00 €
Design	60	896	956	10.980,00 €	4.480,00 €	15.460,00 €
EconData	120	2901	3021	21.960,00 €	14.505,00 €	36.465,00 €
Legal Clinic	690	8832	9522	126.270,00 €	44.160,00 €	170.430,00 €
Slow Fashion	120	4096	4216	21.960,00 €	20.480,00 €	42.440,00 €
Social	180	10752	10932	32.940,00 €	53.760,00 €	86.700,00 €
Strategy	30	784	814	5.490,00 €	3.920,00 €	9.410,00 €
Branding	60	1690	1750	10.980,00 €	8.450,00 €	19.430,00 €
Finance	30	1308	1338	5.490,00 €	6.540,00 €	12.030,00 €
Food Culture	30	1216	1246	5.490,00 €	6.080,00 €	11.570,00 €
Marketing Madrid	30	585	615	5.490,00 €	2.925,00 €	8.415,00 €
Hospital La Paz Challenge		3564	3564	0,00 €	17.820,00 €	17.820,00 €

* 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. SOCIEDAD

- *Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo (GRI 102-15, GRI 103-2)*

7.1. 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	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES
2020-2021	248.502,34 EUR
2021-2022	255.375,61 EUR (+2.77%)

7.1.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

- *Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (GRI 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)*

7.1.1.1. EMPRENDIMIENTO

En materia de emprendimiento, en el ejercicio fiscal 2021-2022, el 51% de todas nuestras start-ups eran lideradas o co-lideradas por mujeres. El 74% de nuestras start-ups estaban relacionadas a la sostenibilidad, y de estas, el 42% eran lideradas o co-lideradas por mujeres.

7.2. BECAS

7.2.1. A MUJERES

2019 S1	Nº mujeres becas
Grado	228
Ed. Ejecutiva	43
Máster	285
Suma	556
2019 S2	Nº mujeres becas
Grado	--
Ed. Ejecutiva	111
Máster	175
Suma	286
2020 S1	Nº mujeres becas
Grado	292
Ed. Ejecutiva	62
Máster	300
Suma	654
2020 S2	Nº mujeres becas
Grado	--
Ed. Ejecutiva	157
Máster	246
Suma	403
2021 S1	Nº mujeres becas
Grado	444
Ed. Ejecutiva	72
Máster	342
Suma	858
2021 S2	Nº mujeres becas
Grado	--
Ed. Ejecutiva	116
Máster	149
Suma	265

7.2.2. A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES

2021 S2	N° estudiantes procedentes de países emergentes becados
Grado	0
Máster	251
Ed. Ejecutiva	340
Suma	591

2021 S1	N° estudiantes procedentes de países emergentes becados
Grado	677
Máster	156
Ed. Ejecutiva	701
Suma	1534

2020 S2	N° estudiantes procedentes de países emergentes becados
Grado	0
Máster	308
Ed. Ejecutiva	110
Suma	418

2020 S1	N° estudiantes procedentes de países emergentes becados
Grado	209
Máster	286
Ed. Ejecutiva	34
Suma	529

7.2.3. A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA

2021 S2	N° estudiantes becados para promover el 'lifelong learning'
Grado	-
Máster	22
Ed. Ejecutiva	251
Suma	273

2021 S1	N° estudiantes becados para promover el 'lifelong learning'
Grado	-
Máster	134
Ed. Ejecutiva	156
Suma	290

7.2.4. NÚMERO TOTAL DE BECAS

2021 S2	Cantidad total de becas
Grado	0 €
Máster	4,745,562 €
Ed. Ejecutiva	1,216,226 €
Suma	5,961,788€

2021 S1	Cantidad total de becas
Grado	5,668,965 €
Máster	7.916.433€
Ed. Ejecutiva	541.470 €
Suma	14,126,868 €

2021 S2	Cantidad de becas concedidas mediante descuentos en la matrícula
Grado	-
Máster	4,745,563 €
Ed. Ejecutiva	1,216,216 €
Suma	5,961,779 €

2021 S1	Cantidad de becas concedidas mediante descuentos en la matrícula
Grado	5,668,965 €
Máster	12,661,996 €
Ed. Ejecutiva	1,757,680 €
Suma	20,088,641 €

A excepción de algunas becas conjuntas -que pueden requerir un proceso de solicitud diferente o adicional-, y de Becas Directas como los IE High Potential Awards o Bonos Corporativos -que son becas que se otorgan automáticamente en el momento de la admisión-, la postulación a las becas en IE University requiere completar y enviar una solicitud formal junto con documentación requerida a través de una plataforma online. Los candidatos puedes seleccionar hasta tres (3) becas diferentes, siempre que su perfil se ajuste a los requisitos de cada beca. La gran mayoría de becas no están sujetas a ningún plazo máximo para solicitarlas, más allá de la fecha de inicio del programa de estudios. Si alguna beca está sujeta a un plazo de postulación especial o a algún proceso de solicitud adicional o distinto al ordinario, vendrá debidamente recogido y detallado en el catálogo de becas publicado en la web de Ayuda Financiera (www.ie.edu/financialaid). 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 102-9)*
- *Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas (GRI 103-2)*

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

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

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

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

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

Código de Conducta: <https://static.ie.edu/IT/2022/365FO/B%20IE-Codigo%20de%20Conducta%2027-06-22%20ESP.pdf>

Condiciones de compra:

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

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

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

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

8.SALUD Y SEGURIDAD

- *Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores (GRI 103-2)*

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, durante el curso 2021-2022 (**hasta cambiar las normas sanitarias en marzo de 2022**), continuamos con nuestro protocolo sanitario con medidas que iban más allá de la normativa sanitaria.

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

- **Creación de un entorno seguro en el campus.** Adaptamos la infraestructura y la actividad académica para garantizar un estricto control de acceso y una baja densidad de población.
- **Estricto seguimiento de las normas de higiene y distancia social dentro del campus, incluido el uso obligatorio de mascarilla,** para lo cual contamos 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 realizaban un test serológico de anticuerpos o un test de antígenos o tenían que demostrar su Certificado Covid Digital de la EU. Ambos test se realizaban 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 las 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 riesgo tienen limitada la entrada al campus hasta que el equipo médico les contacte y hace seguimiento.
- Citamos para realizar una prueba 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 reunían de manera diaria a las 9 am desde principios de febrero 2020.
- Nuestro objetivo era detectar, aislar y proporcionar la atención médica necesaria a los casos positivos.
- Proporcionaba 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; 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 3 enfermeras que trabajan a tiempo completo; 2 en Madrid, una en la torre y otra en María de Molina 31 bis y otra en Segovia. Durante la pandemia se han dimensionado estas necesidades de personal a los requerimientos que nos hemos impuesto con nuestro protocolo COVID. Durante el curso pasado, contamos con:

- 1 médicos epidemiólogo a tiempo parcial
- 1 médico director del servicio
- 1 médico en campus
- 3 rastreadores
- enfermeras COVID en puntos de extracción para pruebas
- 3 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 en tests y enfermería COVID:

Concepto	Total
Personal Sanitario	716.000 €
Total Tests (19.000 test Antígenos, 200 test PCR)	90.000 €
Inversión en tests y personal sanitario COVID	806.000 €

8.4. SERVICIOS DE APOYO PARA LA SALUD MENTAL DE ESTUDIANTES

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

Necesidades Educativas Especiales

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

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

Apoyo a la Salud Mental

Ofrecemos una serie anual de talleres y charlas a cargo de expertos y profesionales, que abordan temas de salud mental relevantes para la vida universitaria de los estudiantes. Este programa está abierto a todos los estudiantes interesados.

Meditación Guiada y Yoga

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

Servicios de Apoyo – Salud Mental	
Número de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial	184
Número de alumnos que solicitaron servicios psicológicos	458
Porcentaje del total de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial	3,68%
Porcentaje de todos los alumnos que solicitaron servicios psicológicos	9,16%

Tabla resumen de gastos en servicios de salud mental:

Proveedor	Total
Sinews Mti, SLP	326.900 €
Digital Mind Solutions, SL	49.282 €
Gastos en servicios de salud mental 2021-2022	376.182 €

9. SISTEMAS DE ATENCIÓN CONSUMIDORES

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

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://docs.ie.edu/sustainability/resources-2021/IE_Code_of_Conduct_20212022_2020.pdf

9.1.2. INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

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

9.1.3. SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN

La Oficina de Diversidad, la Comisión de la Diversidad, el Defensor Universitario y el comité ético son las herramientas que tienen el Código Ético para resolver conflictos para alumnos o entre alumnos. Los comités están compuestos por miembros de la comunidad IE que se reúnen para asesorar en cuestiones de conducta ética y analizar casos concretos de posibles infracciones al Código de Conducta: cuestiones académicas (copia de exámenes, plagio, compra de trabajos, etc.) o de comportamiento (acoso, violencia, etc.). Hemos actualizado nuestra política y los procedimientos en relación con NO-DISCRIMINACIÓN Y ANTI-ACOSO.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN. En primera instancia, el DO y/o el Defensor Universitario investigarán, emitirán conclusiones y, si es posible, mediarán con las partes para encontrar una solución. Además del DO y/o el Defensor Universitario, el equipo académico con responsabilidad sobre las partes implicadas también podría participar a petición del DO y/o del Defensor Universitario. La investigación puede incluir declaraciones escritas, entrevistas y cualquier otra fuente de pruebas, según proceda.

Si la queja no puede resolverse por mediación, el estudiante/profesor o personal puede exigir al DO, o al Defensor Universitario, que remita el asunto al Comité Ético de la, que puede, a su discreción, optar por reunir pruebas adicionales, incluida la audiencia en persona de testigos que no sean el estudiante implicado en las acusaciones.

El Comité Ético, estará compuesto por 5 miembros. 4 miembros permanentes, y un 5º miembro no permanente, que será llamado en cada ocasión por el demandante, de un Grupo de Recursos fijo.

Tras la deliberación, el Comité decidirá si se ha producido una infracción de las normas establecidas en el Código y, en su caso, impondrá una sanción proporcional a la gravedad de la infracción y de acuerdo con precedentes, de entre éstas: un número de horas de trabajo en beneficio de la IE Comunidad, y/o una carta de amonestación formal. (Dos cartas de amonestación, implica la expulsión del alumno) y/o la expulsión temporal o definitiva expulsión del infractor, en función de la gravedad de las infracciones.

Si la persona afectada es un miembro del personal o de la facultad, debe presentar su queja directamente a la Comisión de Diversidad: ComisionedeDiversidadeIgualdad@ie.edu

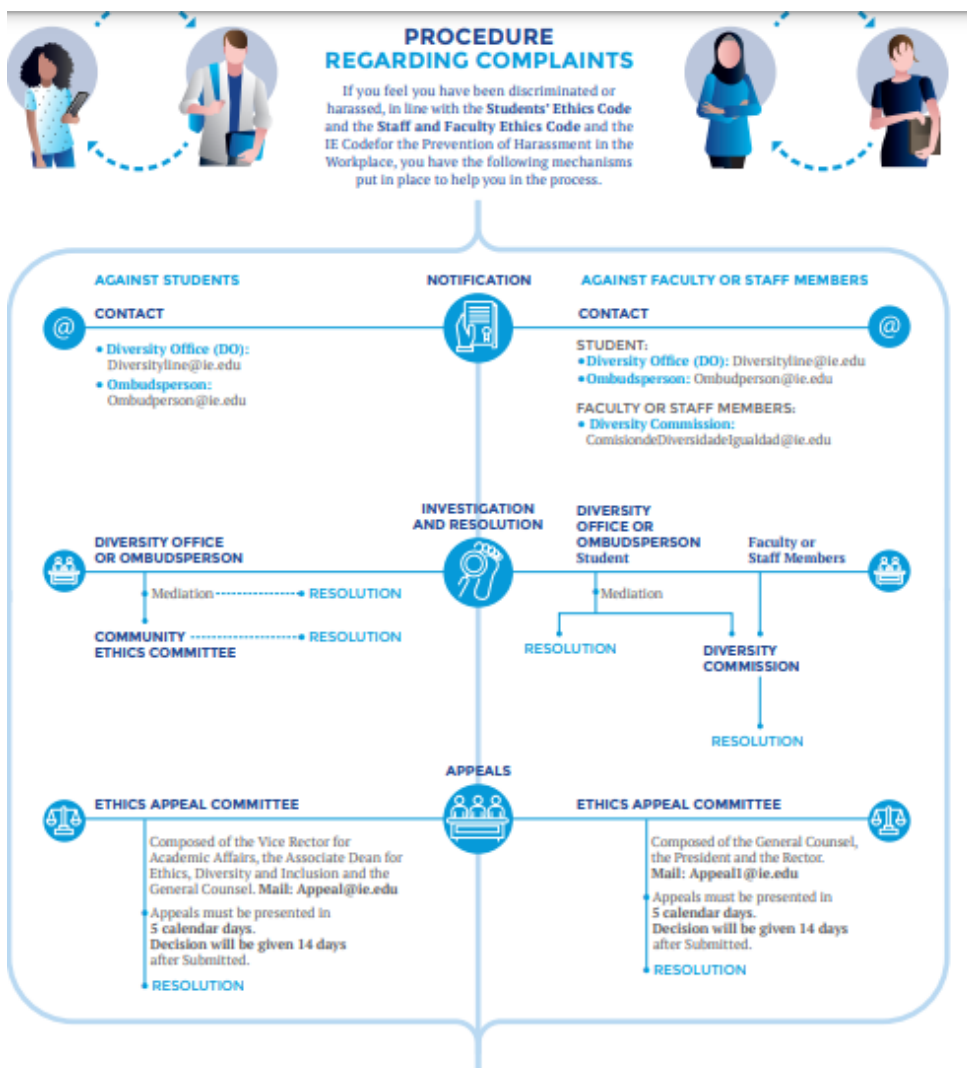
PROCESO DE INVESTIGACIÓN. En el caso de los estudiantes, el DO y/o el Defensor Universitario, investigarán, emitirán conclusiones y si es posible mediarán con las partes para encontrar una solución. Si la queja no se resuelve con la mediación, el estudiante afectado puede solicitar al DO o al Defensor Universitario que remita el asunto a la Comisión de la Diversidad.

Si se trata de un miembro del personal o del profesorado, la Comisión de la Diversidad investigará el caso (o designará a una persona para que lo haga, si procede) y tomará las medidas que considere oportunas.

La Comisión de Diversidad, estará compuesta por 5 miembros. 4 miembros permanentes y un 5º miembro no permanente que será llamado en cada caso por el demandante, de un Grupo de Recursos fijo.

La Comisión de la Diversidad recogerá los hechos y revisará toda la información, y si es necesario, solicitará testigos adicionales, declaraciones u otra información, o solicitará una investigación adicional.

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



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 que comunicarla al Comité Ético.

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

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

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

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

Student Government and Leadership team

El Student Government y el Student Leadership Team son los órganos de representación y participación de los estudiantes a nivel de Universidad y de Máster, respectivamente. Se constituye como un órgano de rendición de cuentas al que la universidad proporciona información sobre los

aspectos más relevantes para contar con la opinión de los estudiantes en el establecimiento de las propuestas de mejora anuales que son una herramienta muy importante en el establecimiento de una cultura de calidad.

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

Para compartir inquietudes con el Student Government de IE, puede contactarlos por correo electrónico: **ieustudentgovernment@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	58
Quejas	34
Mediaciones	5
Anónimos y Registros de casos	16
TOTAL	113

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

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

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

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

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 58, que corresponden a un 51%; 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 estas 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 34 casos, que suponen el 30%, 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 5 (un 5%,) 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 16 casos anónimos y registros de datos, que supondrían un 16%. 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 Máster, en estrecha coordinación con el responsable de la ordenación académica, a cargo de la Unidad de Calidad y Acreditación de la Universidad.

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

Página web del SIGC de Grado: https://static-frm.ie.edu/regulations-quality/wp-content/uploads/sites/40/2018/02/IEU_SIGC_GRADO.pdf

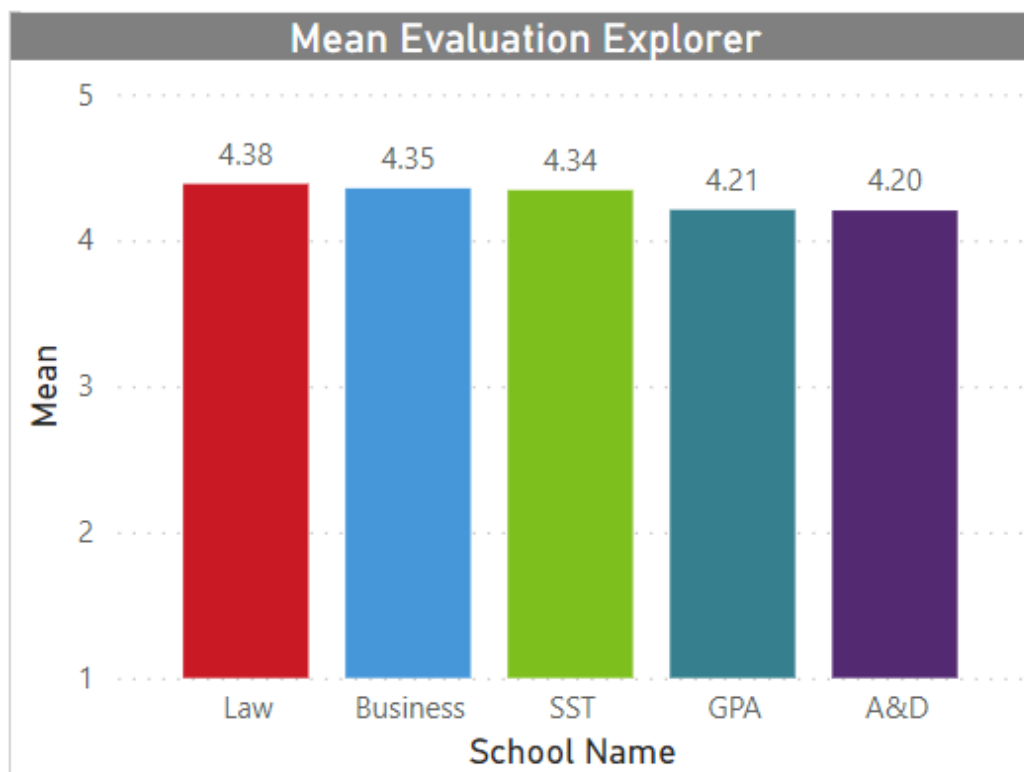
Página web del SIGC de Máster: https://static-frm.ie.edu/regulations-quality/wp-content/uploads/sites/40/2020/06/IEU_SIGC_MASTER.pdf

9.2.2. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS

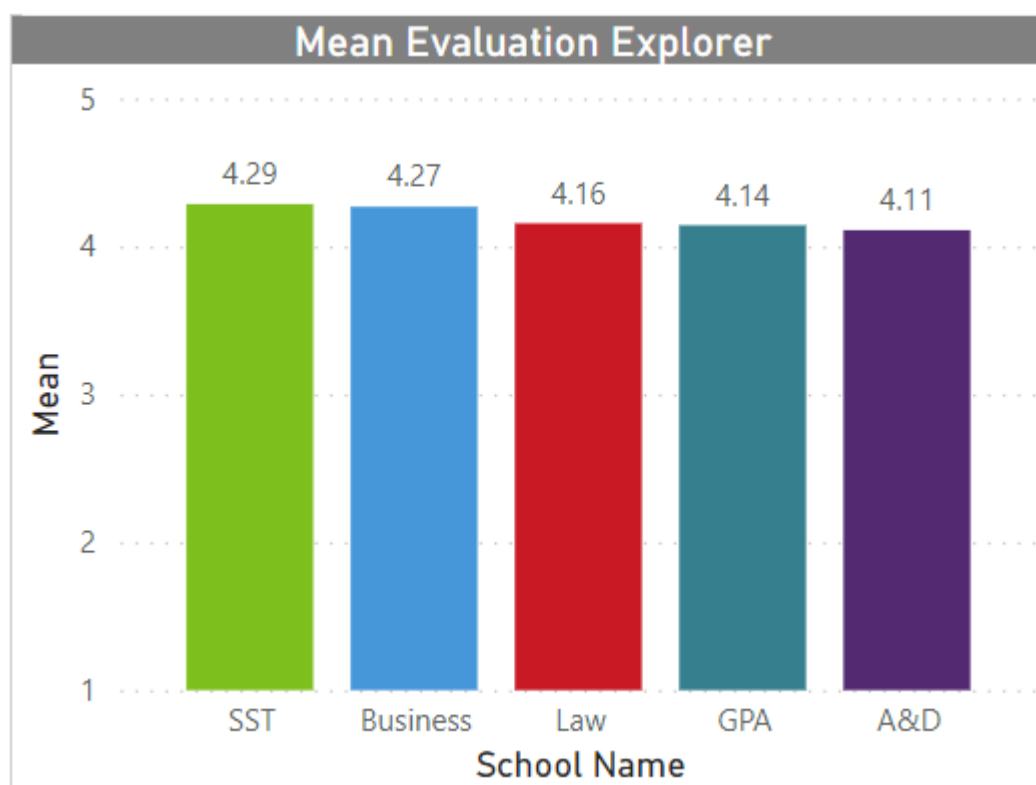
El IE pone a disposición de sus alumnos mecanismos de consulta y evaluación para conocer cuál es su nivel de satisfacción respecto a la formación recibida. Para conocer con precisión ese nivel de satisfacción se realizan posteriormente al curso una serie de encuestas sobre aspectos concretos de su impartición, evaluación detallada de cada profesor y una valoración global de su experiencia formativa. En las tablas que se añade a continuación, se reflejan los valores medios de su satisfacción por programa de Máster y de Grado a modo de ejemplo.

Mean Teaching Evaluation Scores

Máster



Grado



Y de la experiencia de los alumnos en la Torre IE después del primer año de utilización:

IE Tower CX Survey Analysis



Conclusions



- Most students (72%) agree with the statement 'IE Tower is a state-of-the-art building reflecting cutting edge of Learning Innovation'.
 - ↓ Third-Year students, as well as those from North America and Asia Pacific, are less likely to agree with this statement.
- Almost 60% of students need around 30 - 60 minutes to commute to the IE Tower.
 - ↑ This is especially amongst Latin American (70%) and North American (90%) students.
- Most students get to the IE Tower by public transport, being the Metro the most common (72%), followed by the Bus (26%) / The Bike is the least common transport (1%).
 - ↑ Fourth Year students are the heaviest users of Electric scooters (13%). And First Year students use the Bus more often (36%).
 - ↑ Asia Pacific (32%) and Middle East & Africa (25%) students are more likely to commute to the IE Tower by Uber/Cab/Taxi.

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	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18
España	4.232	1.379	1.149	12.305	22.681
USA	(124)	41	(104)	104	32
Singapur	9	14	23	11	28
P.E UK	(348)	(1.146)	(3.596)	(3.466)	(2.532)
	3.769	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	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18
España	2.262	1.513	3.391	5.519	3.938
	2.262	1.513	3.391	5.519	3.938

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

Subvenciones publicas – en miles de euros	20-21	21-22	19-20	18-19	17-18
Subvenciones de explotacion	1.082	1.374	876	993	791

Imputación subvenciones inmov no financiero	515	515	515	515	515
	1.597	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.	3	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	1.3.	5	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	1.4.	7	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.5.	12	GRI 102-15
Principio de materialidad	2	14	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.	24	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	3.1.	19	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3.2.3.	26	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.2.4.	26	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	3.2.4.	26	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.2.4.1.	27	GRI 103-2
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.	35	GRI 103-2 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3.2.5.	28	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.2.5.2.	28	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	3.2.8.	34	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3.2.6.	31	GRI 103-2 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	3.2.7.	33	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3.2.7.	33	GRI 302-4
Uso de energías renovables	3.2.7.	33	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.	23	GRI 305-1 GRI 305-2

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3.2.	23	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.	23	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3.3.	34	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3.3.	34	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	35	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	4.1. y 4.1.1.	36 y 36	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.	36	GRI 102-8 GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.1.	36	GRI 103-2 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	4.1.2.	38	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	4.1.3.	42	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.	38	GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	4.2.	43	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	4.2.	43	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	4.2.	43	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	4.2.	43	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.	43	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.3.	46	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.	46	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.	43	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	4.2.	43	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	4.2.	43	GRI 403-4 (Versión GRI 2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	4.4.	48	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	4.4.	48	GRI 404-1
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.7.	53	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.5.	50	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	4.5.	50	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	4.5.	50	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	53	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	53	GRI 102-16 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	5	53	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.	54	GRI 103-2
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	55	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6.1.2.	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.	55	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Las acciones de asociación o patrocinio	7.1.1.	60	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	60	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	7.1.1.	60	GRI 203-2 GRI 413-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	7.1.1.	60	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	7.1.1.	60	GRI 102-43
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.1.	60	GRI 102-13 GRI 201-1 GRI 415-1
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.3.	65	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3.	65	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7.3.	65	GRI 103-2
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8	66	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	9	70	GRI 103-2
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	10	78	GRI 207-4 (Versión 2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados no devengados	10	78	GRI 207-4 (Versión 2019)
Las subvenciones públicas recibidas	10	78	GRI 201-4