



Estado de Información no Financiera
EINF

IE CONSOLIDADO 2019-2020
15 de Diciembre 2020

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. INFORMACIÓN GENERAL | 5 |
| 1.1. INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1.1.1. NUESTRA RELACIÓN CON LOS ODS | 5 |
| 1.1.2. RELACIONES DEL IE CON NACIONES UNIDAS: | 7 |
| 1.1.3. RELACIONES DEL IE CON OTRAS UNIVERSIDADES:..... | 7 |
| 1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES | 8 |
| 1.3. NUESTRA HISTORIA | 9 |
| 2. IE | 10 |
| 2.1. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN | 10 |
| 2.1.1. GOBERNANZA..... | 11 |
| 2.1.2. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES | 11 |
| 2.2. ECOSISTEMA IE | 14 |
| 2.2.1. ESCUELAS | 14 |
| 3. COMPROMISOS EN SOSTENIBILIDAD | 16 |
| 3.1. OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE | 17 |
| 3.2. RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN | 18 |
| 3.2.1. MATERIAL DE OFICINA | 19 |
| 3.2.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO. | 19 |
| 3.3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE AL CAMBIO CLIMÁTICO | 20 |
| 3.3.1. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL | 21 |
| 3.3.2. CRITERIOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN SOSTENIBLE..... | 22 |
| 3.3.3. REDUCCIÓN EN EL CONSUMO DE FUNGIBLES DE OFICINA (MATERIAS PRIMAS)..... | 23 |
| 3.3.4. EFICIENCIA DE CONSUMOS..... | 26 |
| 3.3.5. GESTIÓN DE RESIDUOS | 28 |
| 3.3.6. MEJORAS PREVISTAS EN LOS EDIFICIOS DE LA SEPI | 29 |
| 3.3.7. VIAJES Y TRANSPORTES | 30 |
| 3.3.8. OTRAS EMISIONES | 31 |
| 3.3.9. OTROS | 32 |
| 4. SOCIEDAD | 33 |
| 4.1. EDUCACIÓN Y MENTALIDAD SOSTENIBLE | 33 |
| 4.1.1. ACTIVIDADES NO ACADÉMICAS DE CONCIENCIACIÓN | 34 |
| 4.1.2. PROGRAMAS Y CONTENIDO ACADÉMICO EN SOSTENIBILIDAD | 47 |
| 4.1.3. SEMINARIOS Y CONFERENCIAS DE SOSTENIBILIDAD | 48 |
| 4.1.4. INVESTIGACIÓN | 51 |
| 4.2. CONTRIBUIMOS A DAR APOYO A NUESTRA SOCIEDAD | 55 |
| 4.2.1. ACTIVIDADES ACADÉMICAS DE IMPACTO | 55 |
| 4.2.2. ACTIVIDADES NO ACADÉMICAS DE IMPACTO | 56 |
| 4.3. IMPULSANDO LA CARRERA PROFESIONAL DE NUESTROS ESTUDIANTES . | 57 |
| 4.4. BECAS PARA ALUMNOS | 60 |
| 4.4.1. TIPOS DE BECAS E IMPORTE TOTAL DE BECAS OTORGADAS EN EL CURSO 19-20 | 60 |
| 4.5. SISTEMAS DE ATENCIÓN | 63 |
| 4.5.1. CÓDIGO DE CONDUCTA | 63 |
| 4.5.2. SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN | 64 |
| 4.5.3. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS | 67 |
| 4.6. DIVERSIDAD | 67 |
| 4.6.1. MUJER IE | 68 |
| 4.7. BIENESTAR | 70 |
| 4.7.1. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ZONA DE TRABAJO Y AULAS DE ESTUDIO | 70 |
| 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | 73 |

| | | |
|-------------|---|------------|
| 5.1. | EMPLEO | 74 |
| 5.1.1. | PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2020 | 74 |
| 5.1.2. | PERFIL DE LA PLANTILLA..... | 74 |
| 5.2. | ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES | 79 |
| 5.2.1. | CONVENIO COLECTIVO | 79 |
| 5.2.2. | COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES | 79 |
| 5.2.3. | CONCILIACIÓN | 80 |
| 5.3. | SALUD Y SEGURIDAD | 81 |
| 5.4. | FORMACIÓN | 82 |
| 5.4.1. | SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD..... | 82 |
| 5.4.2. | FORMACIÓN ESPECIALIZADA | 82 |
| 5.4.3. | FORMACIÓN EN IDIOMAS | 83 |
| 5.4.4. | FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES..... | 83 |
| 5.4.5. | FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO | 83 |
| 5.5. | IGUALDAD | 84 |
| 5.6. | POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES | 85 |
| 5.7. | ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 86 |
| 5.7.1. | EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... | 86 |
| 5.8. | RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS | 87 |
| 5.9. | SISTEMA DE GESTIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y ABUSOS EN EL ENTORNO LABORAL | 88 |
| 6. | PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN E INFORMACIÓN FISCAL | 89 |
| 6.1. | PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN | 89 |
| 6.1.1. | COMUNICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN..... | 89 |
| 6.1.2. | BUENAS PRÁCTICAS | 89 |
| 6.1.3. | INDEPENDENCIA DE FUNCIONES ECONÓMICAS..... | 91 |
| 6.1.4. | APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO | 93 |
| 6.1.5. | PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES | 94 |
| 6.1.6. | DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL..... | 95 |
| 6.1.7. | OTRAS MEDIDAS: | 96 |
| 6.2. | INFORMACIÓN FISCAL | 96 |
| 7. | COVID | 98 |
| 7.1. | PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SANITARIO | 98 |
| 7.2. | PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD | 99 |
| 7.2.1. | PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS..... | 99 |
| 7.2.2. | HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS | 99 |
| 7.3. | INVERSIONES EN CUIDADO DE PERSONAL Y ALUMNOS | 102 |
| 8. | MATERIALIDAD | 103 |
| 8.1. | DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES | 104 |
| 8.1.1. | HUELLA DE CARBONO: | 104 |
| 8.1.2. | EMPLEADOS SATISFECHOS | 104 |
| 8.1.3. | SALUD Y SEGURIDAD EN TIEMPOS DE COVID PARA NUESTROS ALUMNOS | 104 |
| 8.1.4. | SALUD Y SEGURIDAD EN TIEMPOS DE COVID PARA NUESTROS EMPLEADOS Y PROFESORES ASOCIADOS (PROVEEDORES)..... | 104 |
| 8.1.5. | MENTALIDAD INTEGRADORA Y DIVERSIDAD EN NUESTRO CAMPUS | 105 |
| 8.1.6. | EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD..... | 105 |
| 8.1.7. | ACREDITACIONES INTERNACIONALES INDEPENDIENTES | 106 |
| 9. | ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE | 107 |

Estado de información no financiera

IE Consolidado

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de IE (en adelante IE) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2019-2020 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.

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

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Editorial Instituto de Empresa, S.L, IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE), del 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto del 2020.

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. INTRODUCCIÓN

IE publica este informe de acuerdo con el cumplimiento de Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad. IE siente un firme compromiso con la sostenibilidad y tanto el impacto que produce en su entorno ambiental como en su comunidad son temas estratégicos y parte de nuestro propósito por lo que se trabajan de forma activa y de manera regular. Desde hace más de 16 años, fruto de nuestra adhesión al Global Compact de Naciones Unidas, venimos publicando un *Informe de Progreso* respecto al cumplimiento de los 10 Principios del Global Compact; al que se añade el informe que desde la creación en 2007 de los Principios de Educación en Gestión Responsable (PRME en inglés) de Naciones Unidas, publicamos bianualmente con un detalle más preciso en relación con nuestra actividad de educación en Dirección de Empresas.

El propósito de este informe es rendir cuentas de nuestro impacto en la Sociedad y el Medio Ambiente, estableciendo objetivos para poder mejorar los aspectos positivos, a la vez que tratar de reducir los posibles impactos además de dar cumplimiento a las exigencias legales en la materia. “Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

A pesar de haber tenido restricciones para mejorar nuestro impacto medioambiental durante los últimos años, uno de nuestros compromisos es el de transformar la institución en un referente en sostenibilidad; antes del 2030 esperamos tener cero emisiones netas de carbono, y de ser un lugar donde se promueva una mentalidad sostenible en sus tres vertientes, medioambiental, social y económica. Nuestras limitaciones son debidas fundamentalmente a nuestra condición de “campus urbano”, que determina nuestra capacidad de actuar sobre edificios protegidos y en comunidades de viviendas en las que nuestra posición es de alquiler y no de propiedad, circunstancia que restringe nuestra capacidad de actuar en este ámbito. Sin embargo, nos sentimos con capacidad de mejora y nos hemos comprometido con alcanzar nuestros objetivos.

1.1.1. NUESTRA RELACIÓN CON LOS ODS

El marco conceptual de este informe tiene una visión más global, ya que se han utilizado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, como sustrato de referencia. Desde IE creemos que a través de la educación seremos capaces de alcanzar cada uno de los ODS.

- **ODS 4 – EDUCACIÓN DE CALIDAD:** Indudablemente, como consecuencia de nuestra actividad académica, nuestro mayor impacto es sobre los alumnos a los que transferimos el conocimiento desarrollado por nuestra investigación mediante la impartición de sesiones - presenciales u online -, así como también mediante las experiencias extraacadémicas diseñadas para su formación. En el marco de los ODS, lógicamente es el nº 4 - Educación de Calidad – el que mejor responde a nuestra razón de ser.



- **ODS 8 – TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO:** Todas estas actividades refuerzan la asimilación de los valores de IE por parte de los alumnos. En este sentido, el valor de espíritu emprendedor, que permea al IE desde su nacimiento como resultado de un esfuerzo emprendedor privado, en clave de la Agenda 2030 respondería al ODS 8 - Trabajo decente y Crecimiento económico - que tiene su reflejo en la aproximación del IE a generar un impacto positivo con sus actividades, que en términos de proyectos emprendedores que deben realizar los alumnos como parte de su formación, se comprueba que los proyectos de innovación social son cada vez más presentados por los alumnos.
- **ODS 5 – IGUALDAD DE GÉNERO:** El valor diversidad, que se corresponde con el ODS 5 – Igualdad de Género - está estimulado por un centro de investigación, que posteriormente se referirá, junto con actividades extraacadémicas de los alumnos orientadas a aceptar que vivimos en una “global village”, en la que debemos ser tolerantes con la diversidad e interesados en conocer y aprovechar las diferencias.
- **ODS 17 – ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS:** IE es un ecosistema de innovación y desarrollo; un punto de unión entre el mundo académico y el mundo de los negocios. Las empresas se benefician de este punto de encuentro participando en nuestras actividades y formando a sus empleados, colaborando en el proceso educativo, generando nuevas ideas y el desarrollando disruptivos proyectos empresariales.

El espíritu abierto del IE le permite establecer alianzas con otras instituciones universitarias y de organismos públicos – nacionales e internacionales -, junto con acuerdos con empresas para investigar y proporcionar experiencias in situ a los alumnos.

Finalmente, también ofrece programas abiertos a los profesionales en respuesta a los cambios y necesidades del entorno empresarial.

1.1.2. RELACIONES DEL IE CON NACIONES UNIDAS:

- En 2004 - IE ocupa el puesto de Secretario de la Asociación Española del Pacto Mundial en el que se mantiene en sucesivas renovaciones de puestos hasta el 2014.
- Durante esos años, IE hace una labor de difusión y pedagogía en distintos foros transmitiendo la relevancia de los 10 Principios, en especial entre PYME, para generar confianza en la sociedad sobre el papel social de las empresas.
- En 2007 - IE forma parte del Founding Task Force, compuesto por decanos y presidentes de las escuelas de dirección líderes mundiales, que elaboran el documento Principles for Responsible Management Education (PRME) que entregan a Ban Ki-moon en una ceremonia en Ginebra.
- Julio 2018: Partnership entre IE y el UN Staff System College para el lanzamiento de un Máster in International Development (<https://www.unssc.org/news-and-insights/news/ie-and-united-nations-system-staff-college-launch-master-international/>). El Máster se diseña en torno a la Agenda 2030 y los alumnos obtiene un Máster del IE y un Certificate in Sustainable Development del UNSSC. En septiembre del 2018 el Máster se lanza formalmente en a la sede de NNUU de Nueva York durante la semana de la UNGA (adjunto el flyer). Este Máster se convierte en el lanzamiento de mayor éxito en la historia del IE con 39 alumnos matriculados el primer año (otoño 2019).
- Diciembre 2018: Partnership entre el IE y el International Trade Center para el lanzamiento de un Executive Master in Trade and Internationalisation (<http://www.intracen.org/news/IE-University-and-the-International-Trade-Centre-announce-Executive-Master-in-Internationalization-and-Trade/>). El ITC es una organización del WTO y de las NNUU.
- En octubre de 2019, Borja Santos, Director ejecutivo de programas de grado de la escuela GPA del IE, se une al *Steering Committee of SDG Learn*, una Plataforma de UNITAR (United Nations Institute for Training and Research) y a UNSSC (United Nations System Staff College) para participar en la definición de cómo tratar los SDG en la enseñanza.
- Enero 2020 se firma un acuerdo con International Trade Centre para lanzar un programa de becas para mujeres dentro del marco de la ONU “SheTrades Initiative”. 6 becas completas para mujeres trabajando en comercio internacional y expansión de negocio.

1.1.3. RELACIONES DEL IE CON OTRAS UNIVERSIDADES:

Nuestra colaboración con empresas líderes en su sector, y nuestro compromiso por aportar valor a alumnos y organizaciones, propicia que los alumnos de IE ocupen algunos de los puestos más importantes a nivel internacional, y que las empresas y compañías alrededor del mundo estén dirigidas por el talento y espíritu innovador de nuestra comunidad.

IE fomenta el carácter emprendedor a toda su comunidad tanto dentro como fuera de las empresas. Nuestros alumnos se preparan para un mundo laboral en constante cambio contando con una experiencia práctica, una mente abierta y preparada para liderar el cambio.

El valor Humanidades está muy relacionado con la diversidad, al ser la tolerancia uno de los principios del espíritu humanista. En términos de los ODS, además del número 5, el 16 – Paz, Justicia e Instituciones sólidas - también se aplicaría a estas actividades.

En definitiva, queremos buscar soluciones innovadoras y tecnológicas para que, tanto desde una perspectiva individual, de profesores, alumnos y staff, como desde una perspectiva integral de la organización, nuestro impacto sea relevante para ayudar a resolver los grandes retos a los que se enfrenta el mundo. El marco de los ODS es la línea de referencia de las actividades e iniciativas que se exponen en este informe.

1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

IE tiene un propósito; el de contribuir a un cambio positivo a través de la educación, la investigación y la innovación.

We seek our **PURPOSE** of fostering positive change through education, research and innovation

We live in a liquid and complex world in which physical, natural and digital environments are dynamically interconnected. / We make our impact by providing transformational educational experiences that inspire and cultivate a global community of change-makers.

- 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.
- Toda nuestra actividad, desde la creación de nuevos programas hasta la selección de profesorado o la programación de cursos, se inspiran en cuatro valores fundamentales.
- **INMERSIÓN TECNOLÓGICA Y CULTURA INNOVADORA:** IE está firmemente comprometido con la integración de la tecnología en la educación y los negocios con el fin de forjar a líderes capaces de afrontar los retos del mundo digital.
- **ESPÍRITU EMPRENDEDOR:** IE fomenta el desarrollo de un ecosistema emprendedor para impulsar la innovación y servir de plataforma a nuestros estudiantes y graduados para la creación y el desarrollo de sus propios startups en todo el mundo.
- **LAS HUMANIDADES PARA ENTENDER EL MUNDO:** IE considera que las humanidades son una herramienta esencial para desarrollar una visión global y crítica que nos permita comprender el mundo en el que vivimos.
- **DIVERSIDAD DE NACIONALIDADES, CULTURAS E IDEAS:** IE promueve la diversidad para garantizar una experiencia única, enriquecida por el valor que aportan alumnos de todas partes del mundo. La libertad y el respeto a la diversidad forman parte de nuestra identidad. Estudiantes, graduados y docentes de más de 160 países alimentan un entorno caracterizado por la diversidad de ideas y puntos de vista.

1.3. NUESTRA HISTORIA

- **1973 – NACE IE:** IE Business School abre sus puertas en el distrito financiero de Madrid ofreciendo programas de MBA. Al mismo tiempo, los másteres de derecho también son concebidos y lanzados al mercado. Después de un par de años, la IE Law School es oficialmente inaugurada expandiendo así las áreas de enseñanza de IE.
- **LOS 80S – EXPANSIÓN A NUEVOS DEPARTAMENTOS Y COLABORACIONES:** Unos años más tarde, IE se embarca en la creación de nuevos departamentos y áreas como la creación de la Asociación de Antiguos Alumnos y el Centro de Emprendimiento, bases fundamentales -entre otras- de la actual institución. Más tarde, se crea la IE International Advisory Board y la IE Foundation, con sede en Estados Unidos de América para promover la investigación y otorgar becas especializadas. Finalmente, nace el Business Leadership Forum para agrupar diferentes puntos de vista y conocimiento de importantes figuras políticas y económicas del mundo de los negocios.
- **LOS 90S – EXPANSIÓN DE LA PRESENCIA INTERNACIONAL:** IE expande su presencia internacional abriendo oficinas en distintos países. Hoy en día IE tiene +29 oficinas internacionales en todos los continentes.
- **PROMOCIÓN DE NUEVAS TENDENCIAS A TRAVÉS DE LA INNOVACIÓN Y LA DIVERSIDAD:** IE lanza los primeros programas en formato híbrido y se posiciona a la vanguardia de las nuevas tecnologías de la educación digital en Europa. IE comienza a participar en iniciativas como Sumaq Alliance con escuelas suramericanas de alto prestigio, y establece relaciones de colaboración con instituciones como Brown University en los Estados Unidos de donde nace el programa IE Brown Executive MBA.
- **CRECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL RECONOCIMIENTO GLOBAL:** Hoy en día IE tiene acuerdos de colaboración con más de 100 prestigiosas escuelas en Europa, Estados Unidos, América Latina, Medio Oriente, África, y Asia.
- **LOS 00S - IE EDUCA UNA NUEVA GENERACIÓN:** IE University abre sus puertas a los estudios de grado en el 2006. Su campus congrega alumnos de todos los rincones del mundo donde estudian programas anclados en la innovación y el emprendimiento que definen a la institución.
- **HOY EN DÍA:** El talentoso y diverso claustro de IE está representado por más de 500 profesores que enseñan a un alumnado de más de 130 nacionalidades. IE tiene hoy en día más de 60.000 antiguos alumnos trabajando alrededor de todo el mundo.

2. IE

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.

IE ofrece un ecosistema de aprendizaje único basado en la inmersión tecnológica y en los contenidos innovadores. Impactamos a la sociedad mediante la innovación, la visión global, la mentalidad emprendedora y el espíritu crítico de nuestra comunidad.

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 futura dentro de la educación universitaria y empresarial está marcada por los avances tecnológicos que puedan hacer el proceso de la 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.

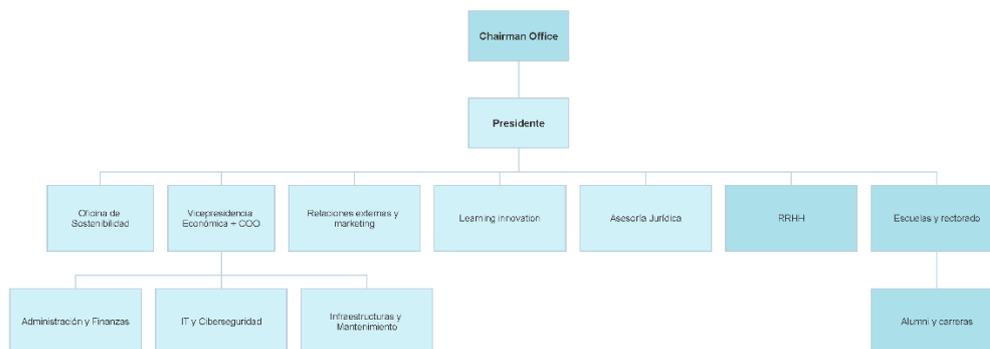
2.1. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El perímetro del Grupo IE al que se refiere el presente EINF consolidado está integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Editorial Instituto de Empresa, S.L, IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC. (en adelante IE).

IE tiene dos sedes principales:

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

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



Estructura organizativa IE

2.1.1. 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.

2.1.2. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES

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 32 oficinas internacionales que ayudan en el proceso de selección de los candidatos y apoyan las actividades de los antiguos alumnos.

| <u>Asia/ pacífico</u> | <u>Europa</u> | <u>LatAm</u> | <u>Middle East & Africa</u> | <u>North américa</u> |
|-----------------------|---------------|-------------------|---------------------------------|----------------------|
| Sydney | Munich | Buenos aires | Dubai | Toronto |
| Shanghai | Amsterdam | Sao paulo | Lagos | Los Angeles |
| Beijing | Paris | Santiago de chile | Riyadh | Miami |
| Mumbai | Milan | Bogotá | Johannesburg | New york |
| Tokyo | Lisbon | Quito | | |
| Seoul | Moscow | Mexico City | | |
| Singapore | London | Lima | | |
| Jakarta | Istanbul | Caracas | | |

Oficinas internacionales IE

2.1.2.1. EDIFICIOS

Edificios de IE en 2019_20

| Madrid | superficie m2 | uso | alumnos |
|--|---------------|----------|---------|
| María de Molina 4-Bajo | 575 | docente | 146 |
| Mª de Molina 2 | 1.004 | docente | 178 |
| Pinar 9 | 2.306 | docente | 306 |
| Pinar, 18-20 | 1.370 | docente | 164 |
| 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 |
| Serrano 118 | 208 | oficinas | |
| 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 | 1.264 |
| Velazquez 130 (bloque VI) | 7.835 | docente | 1.040 |
| Castellón de la Plana 8 | 2.414 | docente | 400 |

36.742

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

15.126

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

525

| | | | |
|---|---------------|------------|--|
| Total m2 IE Grupo | 52.393 | | |
| Total m2 IE Grupo en España | 51.868 | 99% | |
| Total m2 IE Grupo en el extranjero | 525 | 1% | |

2.2. ECOSISTEMA IE

El IE ofrece un ecosistema de aprendizaje único basado en la inmersión tecnológica y en los contenidos innovadores. Impactamos a la sociedad mediante la innovación, la visión global, la mentalidad emprendedora y el espíritu crítico de nuestra comunidad para acometer los grandes retos mundiales.

Esta perspectiva mundial tiene su reflejo tanto en sus alumnos como en el claustro y staff. El claustro de IE está compuesto por más de 500 profesionales que forman a alumnos de más de 130 nacionalidades con el objetivo de promover el conocimiento y desarrollar proyectos que generen un impacto social. Los más de 60.000 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 32 oficinas internacionales y un Consejo Internacional que le mantiene informado de las tendencias y novedades de las distintas regiones del mundo.

2.2.1. ESCUELAS

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

En IE se imparten 30 programas de postgrado y 12 programas de grado que incluyen un total de **1.800 horas de contenidos en sostenibilidad**. Nuestro objetivo es el de multiplicar por dos esta cifra antes del 2030.

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

2.2.1.1. STAFF

En IE contamos con un equipo humano de **1.145 profesionales** repartidos por todo el mundo. Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se encuentran la protección de los derechos laborales junto a la promoción de un trabajo seguro y decente en condiciones de salud y bienestar aceptables. Nosotros creemos que cuidar de nuestros empleados no es sólo un deber sino una vocación que encaja con los valores que promulga IE.

- Nuestros trabajadores reciben un sueldo justo en base a su experiencia profesional y a las labores que desempeña
- Escuchamos a nuestros empleados. A través del departamento de “Talent” mantenemos un canal de comunicación abierta con empleados para entender sus inquietudes y

necesidades. Desde este departamento se llevan a cabo también formación complementaria, seminarios y workshops.

- Reconocemos sus logros y se le da acceso a una serie de ventajas en compras, supermercados y viajes a través de nuestro programa de IE Benefits.

2.2.1.2. CLAUSTRO

El claustro de IE está conformado por más de **500 profesionales**; profesores full-time y practitioners lo que permite que los alumnos puedan adquirir conocimientos y habilidades totalmente actualizadas con las últimas herramientas tecnológicas y siempre desafiando los cánones tradicionales.

2.2.1.3. ALUMNOS Y ALUMNI

Formamos a alumnos de más de **130 nacionalidades** con el objetivo de promover el conocimiento y desarrollar proyectos que generen un impacto social. Los más de 60.000 antiguos alumnos de IE constituyen una comunidad global de profesionales de 165 nacionalidades distintas que actúan como embajadores de IE en todo el mundo.

Nuestros estudiantes son un elemento clave para que la integración de la sostenibilidad dentro de IE, y los clubes el instrumento a través del cual se materializan las experiencias de los alumnos. Tenemos una gran diversidad de clubs en el campus, los grupos son altamente dinámicos y posibilita a los estudiantes participar en actividades comunitarias o de impacto social, organizar eventos de concienciación, educación, o divulgación sobre temas locales y globales de interés relacionados con la sostenibilidad. Los clubs relacionados con la sostenibilidad han sumado esfuerzos a los objetivos marcados por la institución, para avanzar juntos en el objetivo de consumo responsable establecido para este año 2020. Los objetivos sobre los que trabajamos este año son: agua, papel, energía, plástico, moda o comida. De esta manera esperamos tener un mayor impacto, tanto dentro como fuera del campus de IE.

2.2.1.3.1. CLUBS

Nuestros estudiantes son un elemento clave para que la integración de la sostenibilidad dentro de IE, y los clubes el instrumento a través del cual se materializan las experiencias de los alumnos. Tenemos una gran diversidad de clubs en el campus, los grupos son altamente dinámicos y posibilita a los estudiantes participar en actividades comunitarias o de impacto social, organizar eventos de concienciación, educación, o divulgación sobre temas locales y globales de interés relacionados con la sostenibilidad. Los clubs relacionados con la sostenibilidad han sumado esfuerzos a los objetivos marcados por la institución, para avanzar juntos en el objetivo de consumo responsable establecido para este año 2020. Los objetivos sobre los que trabajamos este año son: agua, papel, energía, plástico, moda o comida. De esta manera esperamos tener un mayor impacto, tanto dentro como fuera del campus de IE.

Clubs de estudiantes relacionados con temas de sostenibilidad. Para más información - <https://www.ie.edu/es/sostenibilidad/>

3. COMPROMISOS SOSTENIBILIDAD

EN

En IE creemos que **solo a través de la educación se pueden lograr todos los ODS de la agenda 2030 de la ONU**: la educación es necesaria para proporcionar conocimiento y contenido, desarrollar habilidades e incluso actitudes que nos capaciten para actuar y hacer las cosas mejor, teniendo un impacto positivo en las personas y el planeta.

Estamos transformando nuestra institución en un espacio de aprendizaje experimental para el desarrollo sostenible. Estamos orientando todos nuestros procesos en torno a los principios de sostenibilidad, abordando los problemas sociales, ambientales y económicos.

Como entidad educativa, nuestro impacto en el medio ambiente es mínimo, 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.

3.1. OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE

La creación de la oficina de sostenibilidad en Enero 2020 para la coordinación de todos los temas relacionados con sostenibilidad en IE:

- **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.

El 24 de enero 2020 lanzamos la campaña **“10 Year Challenge”**. **10 años, 10 desafíos para crear impacto en el mundo como una institución líder en sostenibilidad**. Nuestro objetivo es integrar la sostenibilidad en todos los aspectos de la universidad. Esto implica repensar el plan de estudios, las operaciones en campus, así como la cultura organizacional. De esta manera, la institución misma funcionará como un modelo a seguir.

Queremos inspirar a las personas a cambiar sus hábitos para fortalecer un cambio de comportamiento. El cambio comienza con nuestra comunidad: personal, profesores, estudiantes, antiguos alumnos y el mundo empresarial. Todos queremos tener un impacto en la sociedad y en nuestro mundo.

Consideramos que es necesario incorporar aspectos claves de la sostenibilidad a todos los niveles, integrando sus aspectos económicos, sociales y ambientales y reconociendo los vínculos que existen entre ellos en nuestra Universidad. Esto conlleva replantear el curriculum, las actividades no académicas y operaciones del campus, además de la cultura organizacional, convirtiendo a la institución en sí misma en un ejemplo de cambio y un referente en sostenibilidad.

- **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. Nuestra actividad principal es la educación por lo que no siempre se puede medir el impacto de nuestras acciones en forma de GRI. **Aportamos contenidos, conocimientos y capacitamos intelectualmente a nuestros alumnos para tener un impacto en el futuro a través de sus acciones en empresas, gobiernos, ONGs...**

- Implantación de la **ISO 14001**
- **Visibilidad de actividades de todos los departamentos y escuelas IE**
 - Web – nueva web www.ie.edu/sustainability con todos nuestros contenidos y actividades
 - Newsletter mensual con contenidos de la organización (estudiantes, alumni, faculty, staff) de temas relacionados con la sostenibilidad.
 - Prensa – publicación de contenidos de sostenibilidad en prensa.
- **Generación de contenidos académicos relacionados con sostenibilidad**

- Contenido relacionado con sostenibilidad en programas
- Organización de Workshops, seminarios y conferencias para profesores, staff y alumnos.
- Fomentar la investigación en temas relacionados con la sostenibilidad.

- **Equipo**

2 persona dedicadas full-time

4 personas part-time



Isabela del Alcázar
isabela.alcazar@ie.edu



Conchita Galdón
concepcion.galdon@ie.edu



Max Oliva
max.oliva@ie.edu



Juliana Pereira
juliana.pereira@ie.edu



Nicole Rosow
nic.ole.rosow@ie.edu

La implantación de la norma ISO 14001 tendrá lugar durante 2021, este año se ha incurrido en gasto de personal de apoyo a la definición de los procedimientos y a la identificación de objetivos para la norma ISO 14.001, unas 10 horas. La oficina de sostenibilidad cuenta con dos personas a tiempo completo que dedican al menos el 60% de su tiempo a temas directamente relacionados con la reducción del impacto medioambiental de nuestra actividad; 2 personas trabajando a jornada parcial con la misión de trabajar con el faculty para introducir contenidos de sostenibilidad en todas las asignaturas; una persona al frente del “cambio de comportamiento” que coordina todas las actividades de impacto extracurriculares relacionadas con sostenibilidad y el reto del año (consumo responsable); y un creativo trabajando media jornada con nosotros en sostenibilidad encargado de todo el soporte visual como acompañamiento a nuestra campaña de cambio de comportamiento medioambiental y social “Be the Change”.

3.2. RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN

Nuestra actividad principal es la educación, por lo que los impactos medioambientales que causamos mediante su desarrollo son mínimos. De hecho, gracias a nuestra labor formativa, con 1.800 horas de formación en sostenibilidad distribuidos entre todos nuestros programas, contribuimos de manera significativa en la creación de una mentalidad de cambio. Generamos concienciación sobre temas medioambientales (además de sociales) en 8.000 alumnos cada año (60.000 personas que han pasado por nuestras aulas en estos años). Personas que después de su paso por IE se incorporarán al mundo laboral y llevarán nuestro propósito, impactar de manera positiva en el mundo, a sus empresas, organizaciones, instituciones. Diría que nuestras externalidades negativas derivadas de la actividad docente son insignificantes *per se*, y más aún si las comparamos con la capacidad de cambio que generan nuestros alumnos al salir de IE.

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

3.2.1. 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.

Este tipo de material puede generar impactos ambientales importantes relacionados con el uso de sustancias químicas peligrosas que contienen los plásticos, el uso de disolventes agresivos, compuestos orgánicos volátiles (COVs), metales pesados...

A la hora de adquirir material de oficina, nos ajustamos a las necesidades reales para no realizar compras innecesarias, además sólo 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.

Objetivos marcados y políticas descritos en apartado 3.3.

3.2.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO.

3.2.2.1. 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.

3.2.2.2. UBICACIÓN Y CALIDAD DEL AIRE

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

Los edificios pertenecientes a **SEPIDES** tienen sistemas de ventilación de caudal de aire de volumen variable con recuperación de energía. Para el control de la calidad del aire en las aulas se dispone de sondas que miden la concentración de CO₂.

- Los **edificios de María de Molina 2, 4 y Pinar 18** han sido reformados recientemente tienen equipos de ventilación convencionales que cumplen con las exigencias normativas, los cuales están supervisados por un sistema de control centralizado BMS y sondas de CO₂ en todas las aulas.
- **Resto** de edificios antiguos no disponen de ventilación mecánica automatizada, por lo que la renovación del aire se realiza mediante la apertura de los huecos y equipos de ventilación forzada, sin control automatizado. El aire que se encuentra en el interior de un edificio ventilado mecánicamente es una mezcla de aire exterior que se introduce continuamente y aire interior que se recircula. Por lo tanto, un porcentaje del aire interior es aire exterior. Por tanto, los posibles contaminantes químicos y biológicos presentes en el exterior pueden condicionar de manera importante la CAI del edificio.

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

- Los sistemas garantizan mantener en las aulas **concentraciones de CO₂ inferiores a 500 ppm.**
- **El caudal de ventilación es de 12,5 l/seg x persona**

3.2.2.3. 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.

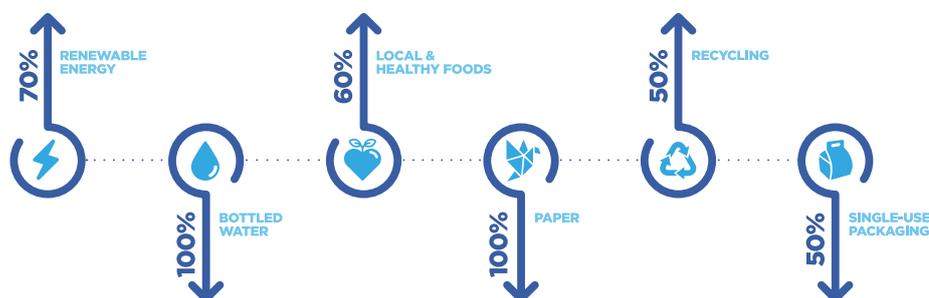
- Las emisiones directas de GEI asociadas a la actividad del IE se corresponden a las emisiones derivadas del consumo de combustible en instalaciones fijas y a las emisiones fugitivas de los sistemas de climatización.
- Datos de las emisiones fugitivas de refrigerantes de los equipos de climatización, 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.

3.3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE AL CAMBIO CLIMÁTICO

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**.

Durante este año nos hemos marcado un reto, del consumo responsable. Para la **comunicación del reto del consumo responsable nos hemos centrado en 6 objetivos** clave y compromisos para este año; uso responsable de energía, espacio y agua, reducir al mínimo el consumo de papel y envases de un solo uso, y aumentar el consumo de comida local y saludable en nuestras cafeterías. Sin embargo a continuación se describen todas las medidas adoptadas que son muchas más de 6.



Compromisos de Consumo Responsable 2020

3.3.1. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Durante el 2020 se ha trabajado en la **Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001 durante 2020 en IE.**

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

Queremos posicionar a nuestra institución como socialmente responsable, y reforzar la imagen ante clientes y consumidores. La **política ambiental está en proceso de definición formal.** Ahora mismo se siguen buenas prácticas de gestión ambiental y se han introducido criterios de gestión ambiental de acuerdo a la norma ISO 14001 de manera informal en nuestros procesos. Con ello pretendemos:

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

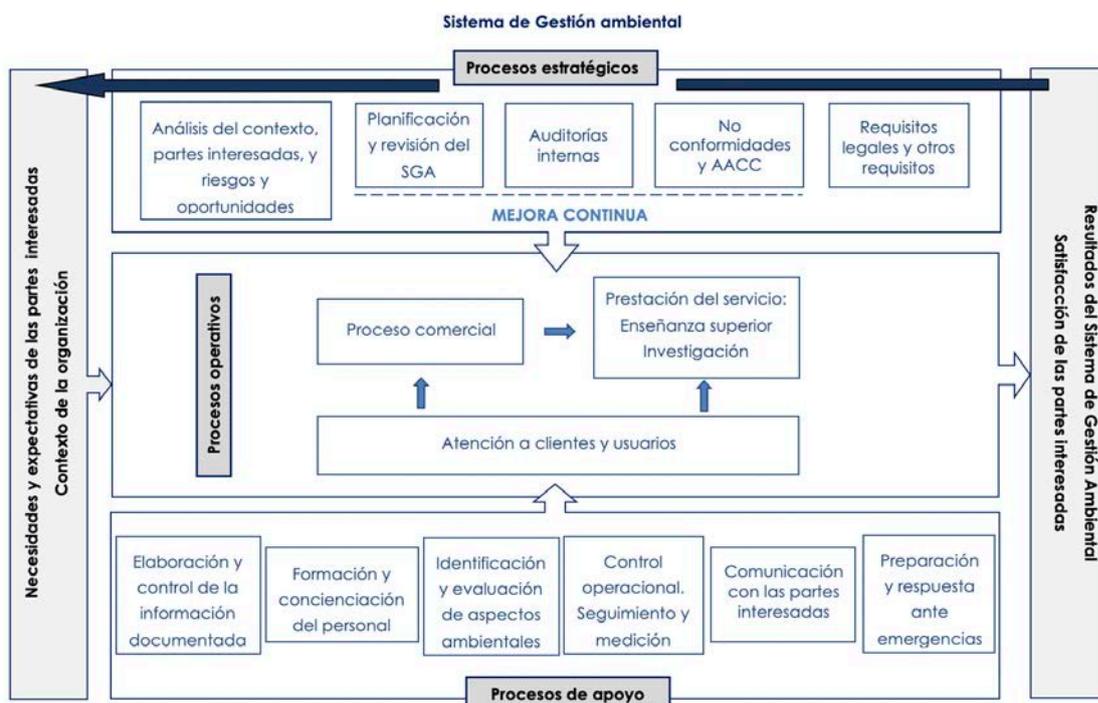
Creemos que además de los efectos ambientales positivos de la implantación de esta norma, podremos reducir costes gracias a un consumo más responsable y consciente.

Proceso de implantación

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

- Asegurar que el SGA es conforme con los requisitos de la norma ISO 14001.
- Informar a la Dirección sobre el desempeño del SGA, incluyendo el desempeño ambiental.

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



→ Los procedimientos de actuación, comunicación e implantación de la norma están en proceso de definición e implementación

3.3.2. CRITERIOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

Todo el mobiliario que se ha comprado en IE durante el año 2020 ha respondido a criterios de sostenibilidad. Durante este año hemos empezado a seleccionar, de forma informal y sin protocolizar, proveedores con certificación ISO 14001 o en su defecto otras certificaciones de sostenibilidad. Como las FSC® (Forest Stewardship Council®).

3.3.2.1. COMPRA DE NUEVO MOBILIARIO

Los muebles estándar de fábrica tienen que tener unos mínimos certificados de calidad y de gestión ambiental pero en el caso de los pupitres, al ser muebles a medida no se puede proceder de la misma forma con una ISO estándar. Por lo que se solicitó al fabricante que la madera utilizada fuese madera certificada FCS.

La certificación FSC tiene impactos positivos para las comunidades, empresas y bosques de todo el mundo. Es un certificado creado en los 90 en Estados Unidos y prácticamente todas las grandes empresas de mobiliario lo tienen.

- Reduce los conflictos sociales dentro y en las inmediaciones de los bosques certificados.
- Ayuda a asegurar la tenencia de la tierra y los derechos de uso en los bosques certificados.
- Ayuda a mejorar la imagen de la industria forestal en el ámbito local y en los mercados asociados.
- Contribuye a la conservación de la diversidad biológica al cuidar de los altos valores de conservación y las áreas de reserva.
- Mejora las condiciones para los trabajadores en los bosques certificados.

Esta exigencia autoimpuesta ha supuesto un sobre coste de 51.095€total.

3.3.2.2. CONTRATACIONES DE PROVEEDORES DE CATERING Y EVENTOS

En IE se subcontratan tanto los servicios de cafetería, las máquinas de vending y los servicios de catering, por lo que no dependen directamente de nosotros. Sin embargo se solicita a todos los proveedores de servicios (hoteles, catering, cafeterías, empresas de buses, parking etc) que nos completen una ficha de cliente con criterios de sostenibilidad.

3.3.3. REDUCCIÓN EN EL CONSUMO DE FUNGIBLES DE OFICINA (MATERIAS PRIMAS)

3.3.3.1. MATERIAL DE OFICINA

Durante el año 2019-2020 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de uso básico de oficina. Con material de oficina nos referimos a consumibles de uso diario en una oficina: papel, cuadernos, post-it, lápices, bolígrafos, rotuladores, pizarras, cartuchos de impresión (de las impresoras que no dependen de la subcontratación de Xerox), cinta adhesiva, pilas para mandos, gomas de borrar, sacapuntas, fluorescentes etc.

A la hora de adquirir material de oficina, nos ajustamos a las necesidades reales para no realizar compras innecesarias, además sólo 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.

| | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1 Septiembre 2018 a 31 Agosto 2019 | 3.255 Kg consumidos |
| 1 Septiembre 2019 a 31 Agosto 2020 | 2.405 Kg consumidos |

→ Reducción de un 27 % de material de oficina durante este ejercicio (en kg)

| | | |
|------------------------------------|---|--------------------------------|
| 1 Septiembre 2018 a 31 Agosto 2019 | % de productos gama Eco que se ha consumido | 54,5% productos ecológicos |
| 1 Septiembre 2019 a 31 Agosto 2020 | % de productos Gama Eco que se ha consumido | 50,6% son productos ecológicos |

3.3.3.2. PAPEL

Objetivo: Reducción del 100% del consumo de papel por parte de los estudiantes y trabajadores antes del final de 2020.

Se han impulsado acciones con el objetivo de reducir el consumo de papel en la institución. Desde Junio del 2020, toda la **documentación es digital** y todo el papel que se compre será **reciclado reciclable**.

→ En Julio recién estrenadas las medidas ya habíamos reducido un 48 % el consumo de papel:

| | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1 Septiembre 2018 a 31 Agosto 2019 | 38.048 Kg consumidos |
| 1 Septiembre 2019 a 31 Agosto 2020 | 20.048 Kg consumidos |

3.3.3.2.1. GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA NUESTRO PERSONAL Y ALUMNOS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE PAPEL:

El consumo racional es la mejor opción para reducir las necesidades de papel y, por tanto, para el ahorro de costes y espacio. Algunas de las recomendaciones que hacemos a nuestra comunidad son:

- Evitar su uso siempre que sea posible, guardando los documentos en formato digital, optimizando el número de copias necesarias, compartiendo información en lugar de generar copias para cada persona, aprovechando las posibilidades de Intranet, correos electrónicos, teléfono,...
- Utilizar siempre que sea posible papel reciclado.
- Todos los documentos internos se imprimirán reutilizando papel o bien, usando papel reciclado y a doble cara.
 - Evitar imprimir documentos innecesarios o de aquellos que tienen mucho espacios libres (Ej: presentaciones de powerpoint)
 - Antes e imprimir, comprobar los posibles fallos y mejoras del documento, utilizando, por ejemplo, la “vista previa”: ajuste de márgenes, división de párrafos eficiente, paginación correcta, reducción del tamaño de las fuentes, etc.
- Reutilizar todo el papel que haya sido impreso sólo por una cara para imprimir borradores, fabricar bloc de notas, etc.
- Utilizar papel reciclado para hacer fotocopias.
- Imprimir en calidad de borrador para evitar el derroche de tinta y facilitar la reutilización, especialmente en el caso de los documentos internos, y el reciclaje.
- Reciclar el papel inservible, haciendo uso de los contenedores puestos a disposición a tal fin. Resulta interesante, siempre que sea posible, romper el papel antes de depositarlo en los contenedores para reducir el volumen que ocupa.

3.3.3.3. COMUNICACIÓN POR PANTALLAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE PAPEL EN COMUNICACIONES

Utilizamos medios de comunicación electrónicos para reducir el uso de impresoras.

- En cuanto a la cartelería digital en los tres edificios; MM31, MM31 BIS y V130, se ha **instalado las siguientes pantallas como sustituto del uso de papel:**
 - María de Molina, 31- **6 pantallas**
 - María de Molina, 31 BIS - **7 pantallas**
 - Velázquez, 130 - **7 pantallas**
- La inversión realizada en la instalación de estas 20 pantallas y reproductores de cartelería digital ha sido de **31.650 €(IVA incluido)**.
- El mantenimiento y pago por uso de software, tendrá un coste de 1.917 €(IVA incluido) mensuales, **23.000 €(IVA incluido) anuales**.

3.3.3.4. DIGITALIZACIÓN PARA REDUCIR CONSUMO DE PAPEL

- Digitalización contratos asesoría jurídica – **1724 contratos**
- Digitalización documentos administración – **8247 documentos**
- Digitalización de expedientes académicos – **8594 documentos de la Oficina del Registro**

3.3.3.5. RETIRADA DE IMPRESORAS DEL CAMPUS

- Durante el 2019-2020 las **impresiones cayeron un 98% en** comparación con el mismo periodo del año del periodo anterior.
- El **número de páginas por usuario activo ha caído un 50%**.
- En Segovia **hemos reducido nuestros dispositivos de impresión en un 30%**
- En Madrid **hemos reducido nuestros dispositivos de impresión en un 30%**

3.3.3.6. AGUA EMBOTELLADA

Objetivo: Estamos eliminado la compra de agua embotellada en campus durante 2020. Reducción 100%.

Desde marzo 2020 sólo se consume el agua embotellada que tenemos en stock. No se va a comprar más que para eventos en los que debidos a los protocolos COVID no se pueden usar otra alternativa.

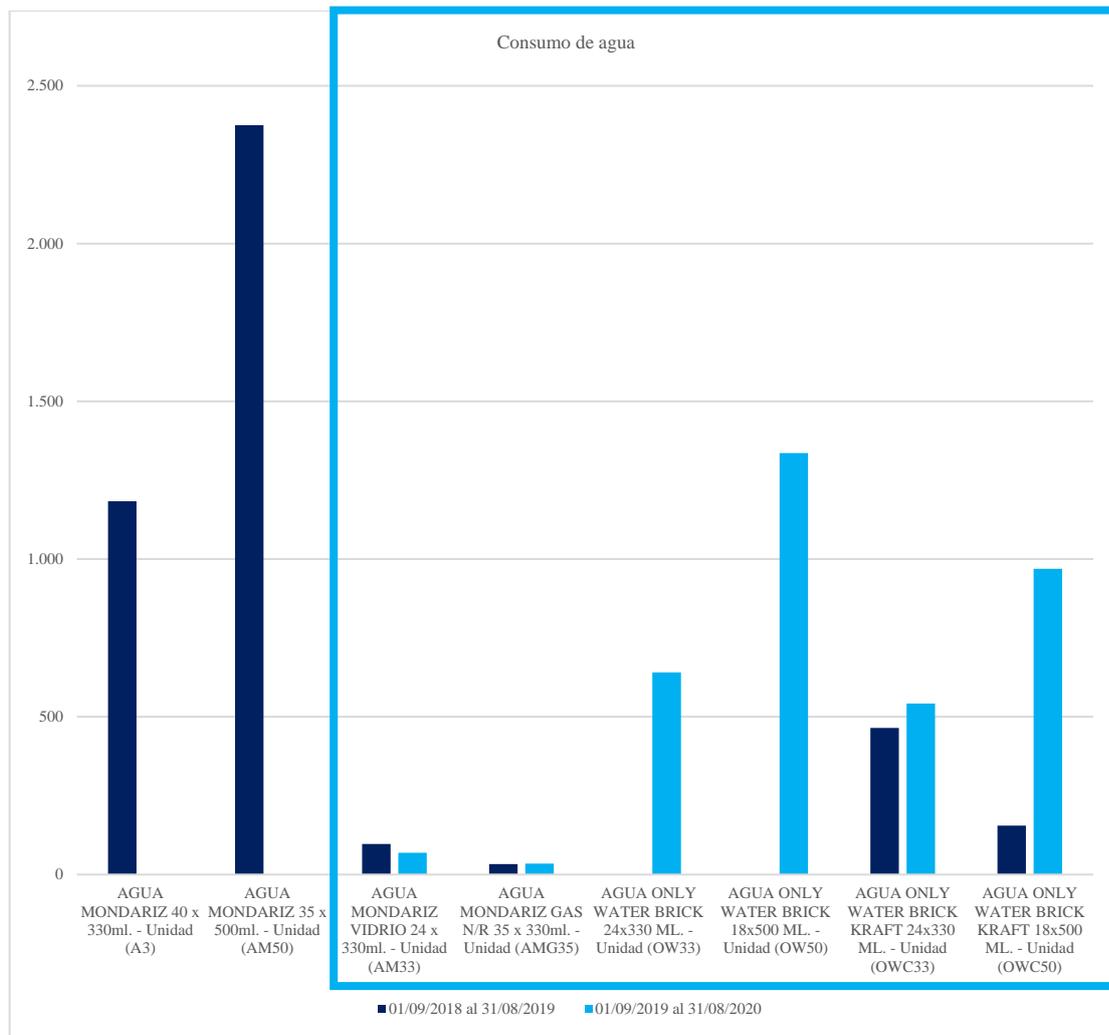
Afecta a toda la organización: staff, faculty, alumnos.

Se han instalado fuentes en todos los edificios y se han impulsado acciones para promover la utilización de botellas reusables y la concienciación:



Evolución del consumo de agua embotellada:

| | Tipo de envase | 01/09/2018 al 31/08/2019 | 01/09/2019 al 31/08/2020 |
|---|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| AGUA MONDARIZ 40 x 330ml. - Unidad (A3) | NO sostenible | 1.183 | 0 |
| AGUA MONDARIZ 35 x 500ml. - Unidad (AM50) | NO sostenible | 2.375 | 0 |
| AGUA MONDARIZ VIDRIO 24 x 330ml. - Unidad (AM33) | Reciclable reciclado | 97 | 69 |
| AGUA MONDARIZ GAS N/R 35 x 330ml. - Unidad (AMG35) | Reciclable reciclado | 33 | 35 |
| AGUA ONLY WATER BRICK 24x330 ML. - Unidad (OW33) | Reciclable reciclado | 0 | 641 |
| AGUA ONLY WATER BRICK 18x500 ML. - Unidad (OW50) | Reciclable reciclado | 0 | 1336 |
| AGUA ONLY WATER BRICK KRAFT 24x330 ML. - Unidad (OWC33) | Reciclable reciclado | 465 | 542 |
| AGUA ONLY WATER BRICK KRAFT 18x500 ML. - Unidad (OWC50) | Reciclable reciclado | 155 | 969 |



→ Se ha reducido la compra y además sólo se compran envases sostenibles (cuadrado azul).

3.3.4. EFICIENCIA DE CONSUMOS

3.3.4.1. ENERGÍA

Objetivo: Aumentar el consumo de energía proveniente de fuentes renovables. Durante el 2019-2020 el 100% de la energía que hemos comprado de manera directa ha sido renovable. No ha sido posible en los edificios alquilados donde no tenemos capacidad de compra de energía.

Equipos de ofimática:

- Los **ordenadores portátiles** son más eficientemente energéticos que los de mesa. Durante el coronavirus se ha dotado a todo el personal que así lo necesitase de un ordenador portátil para así favorecer el teletrabajo.
- **Apagado en remoto de ordenadores:** a las **22:00 horas IT apaga en remoto todos los ordenadores que se hayan quedado encendidos.**
- **Servidores en la nube:** Hemos migrado un elevado número de funciones a la nube lo cual ha **reducido el consumo de recursos en un 75%**. Si sumamos todos los cambios que se han llevado a cabo, la migración a la nube ha supuesto una **reducción de las emisiones de CO2 de nuestros servidores del 90%**. Hace 15 años, el centro de datos del IE consumía más de **200 kWh** y hoy en día consume **menos de 10 kWh**.

3.3.4.1.1. CONSUMO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

| Consumo de recursos energéticos de ejercicio 2019/2020 | |
|--|-----------|
| Electricidad | 5.336 MWh |
| Gas Natural | 3.142 MWh |
| Gasoil | 99 MWh |

| Consumo de electricidad con origen renovable del ejercicio 2019/2020 | |
|--|-----------|
| Electricidad de origen renovable | 2.013 MWh |
| % electricidad de origen renovable sobre el total de electricidad | 40% |

3.3.4.1.2. CERTIFICADOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS

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

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

3.3.4.1.3. INSTALACIONES

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero del ejercicio 2019/2020 | |
|--|-------------------|
| Emisiones de Alcance 1 | 667 Ton CO2 eq. |
| Emisiones de Alcance 2 | 1.001 Ton CO2 eq. |

3.3.4.1.4. ILUMINACIÓN

La iluminación puede suponer hasta el 25% del total de la factura energética de nuestras instalaciones. Algunas de las consideraciones que en el IE tenemos en cuenta son:

- Tipo de luminaria – se han ido sustituyendo progresivamente las antiguas bombillas incandescentes y tubos fluorescentes, que usan tecnología ineficiente que desprende más calor que luz (contra lo cual, entre otras cosas, tiene que luchar el aire acondicionado en verano). **El 85 % de nuestras luminarias son además del LED**
- El **100% de nuestros interruptores son independientes** para iluminar sólo las zonas necesitadas de un mismo 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**.

3.3.4.2. MEDIDAS ADOPTADAS PARA REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA

- Temporizadores o detectores de presencia en grifos. Esto puede suponer **ahorros** entre el 20 y el 40%. Son el 65% en base a la ocupación:
 - Edificios: MM31, MM31Bis y V130 100% de los grifos temporizados (21.500 m²)
 - SEGOVIA 100% de los grifos temporizados (15.000 m²)
 - Todos los demás MM12, Serrano 118, CP8, S99_101, P18, C70, MM2, MM4, MM11/13/15, etc 0% de grifos temporizados (19.380 m² en 2019_20)
- **100% de cisternas de doble descarga** con limitador del volumen de descarga como máximo de seis litros. Esto puede suponer ahorros de hasta un 40%.

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales:

| | |
|---|-----------------------|
| Consumo de agua del ejercicio 2019/2020 | |
| Agua | 30.147 m ³ |

3.3.5. GESTIÓN DE RESIDUOS

La recogida de residuos en los edificios de Madrid y Segovia responden al protocolo del Ayuntamiento: La recogida de residuos domiciliarios es diaria para las fracciones resto (contenedor gris y naranja) y orgánica (contenedor gris y marrón). La fracción de envases (contenedor amarillo), se recogerá cuatro días a la semana (uno de ellos será el domingo). En los edificios de Pinar 18, Pinar 20 y Serrano 105 la recogida de papel y cartón la efectúa el ayuntamiento los martes. En los edificios de la SEPI contratamos los servicios de un “chatarrero” que nos entrega un certificado de que se han reciclado el papel y cartón.

Durante el ejercicio se ha hecho un trabajo importante para concienciar a la comunidad de la importancia de separar para reciclar:

- Instalación de estaciones de reciclaje en todas las plantas de los edificios.
- Eliminación de papeleras pequeñas de despachos y aulas que impide su separación.
- Etiquetado adecuado de cada papelera. Tenemos alumnos de 140 países y para ellos era difícil entender dónde va cada residuo en base a color. Por esta razón hemos diseñado nuevas etiquetas para dejar claro y facilitar la separación de todos los residuos.
- Instalación de estos mismos contenedores en cafeterías.
- Etiquetado adecuado en las cafeterías para ayudar a los alumnos en la identificación de cómo reciclar cada envase de un solo uso.
- **Campañas de concienciación** sobre reciclaje en la institución.
- **Vidrio de botellas de agua** se las llevaba el proveedor para reuso.

RESIDUOS PELIGROSOS

- **Lámparas** se desechan a través de empresa independiente (ambilamp)
- **Pilas** se recogen para su envío al gestor de residuos
- **Escombros y deshechos** de obra se llevan al punto limpio a través del gestor de residuos
- **Toner** son reciclados por la empresa dueña de las impresoras (Xerox)
- **Gases refrigerantes**, se encarga la empresa de mantenimiento (Veolia)

| | |
|--|----------|
| Residuos generados en el ejercicio 2019/2020 | |
| Papel | 9.478 Kg |
| Lámparas | 513 Kg |

Con la implantación de la norma ISO 14001 se va a proceder a la contratación de un gestor de residuos acreditado para poder cuantificar adecuadamente cada uno de los residuos que generen.

3.3.5.1. ENVASES DE UN SOLO USO. RECOMENDACIONES A PROVEEDORES

Objetivo: Reducción de un 50% los envases de un solo uso a finales de 2020. Reducción de un 100% en 2030.

En IE se subcontratan tanto los servicios de cafetería, las máquinas de vending y los servicios de catering, por lo que no dependen directamente de nosotros. Sin embargo se les han pasado unas recomendaciones de “buenas prácticas” para ser implantadas antes de finalizar el año 2020. De acuerdo con estas recomendaciones los envases aceptados en nuestras cafeterías serán únicamente:

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

3.3.5.2. RESTOS DE COMIDA. 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 todos nuestros proveedores:

- **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos:** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible también contemplan la lucha contra la pobreza, el hambre y la reducción de las desigualdades sociales.
 - Planificar y encontrar mecanismos para adaptarte a la demanda del día.
 - Antes de tirar a la basura un alimento, piensa qué recetas podrías hacer con el.
 - Dona los alimentos que te sobren. Llega a un acuerdo con alguna organización que pase a recoger todo el excedente. Sugerencias de empresas que recogen alimentos sobrantes que hemos pasado a las empresas que atienden nuestras cafeterías y caterings.

3.3.6. MEJORAS PREVISTAS EN LOS EDIFICIOS DE LA SEPI

Mejoras previstas para edificios alquilados a SEPIDES (Sociedad de Participaciones Industriales (SEPI), organismo público dependiente del Ministerio de Hacienda) propietaria de 3 de nuestros edificios y que controla compra de energía y agua de acuerdo a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del sector público.

- Durante el ejercicio 2019/2020 se ha adquirido el compromiso por parte de la SEPI de aumentar su **contratación de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables**. Parece que este año sería complicado que SEPIDES, por las características de los procesos de contratación de las empresas del estado, pudiera contratar a una compañía distribuidora de electricidad con certificación de procedencia de producción de energía 100% renovable. No obstante, propuso incluir, a partir del próximo año en los pliegos para la licitación, que una de las condiciones para participar en los concursos, fuese que la procedencia de la energía será de fuentes renovables.
- **Separación de residuos.** Durante el ejercicio 2019/2020 se ha adquirido el compromiso por parte de SEPIDES de establecer próximamente un proceso de recogida de residuos acorde a los criterios de separación y clasificación que comentamos en la reunión: separación de orgánicos, vidrio, papel, envases y resto. Para ello, se crearía un espacio adecuado en el interior del complejo.

- **Control de consumos de energía y agua.** Durante el ejercicio 2019/2020 se ha adquirido el compromiso por parte de la SEPI de que LM Rodriguez Metola, realice el proyecto y la tramitación para solicitar las inversiones para mejorar los sistemas de gestión y medidas de consumos de las instalaciones e implantar las tecnologías necesarias para este fin. El objetivo es hacer un balance energético de las instalaciones y tener datos para una correcta gestión energética del Complejo, de esta forma se obtendrán los valores de emisiones, los consumos de energía y de agua de cada uno de los inquilinos, pudiéndose imputar los gastos reales que se generen de forma individualizada y se podría analizar correctamente el impacto medioambiental de nuestras actividades.

3.3.7. VIAJES Y TRANSPORTES

La nueva política de la empresa es la de reducir viajes a lo esencial y ha tenido un efecto positivo en el medio ambiente.

Política de viajes:

- Viajes restringidos hasta 31/08/2021
- Casos permitidos:
 - Viajes directamente relacionados con alumnos necesarios para el delivery de un programa
 - Viajes LOCALES dentro de un mismo país, para la realización de actividades comerciales que no pueden ser desempeñadas online.
- Resto de casos, requieren doble filtro aprobación:
 - CFO
 - Necesario confirmar que las actividades propuestas no es posible realizarlas en formato online y por ese motivo se trata de viajes de negocio absolutamente necesarios. En el caso de que alguna de ellas pueda realizarse online, se deberá evitar el viaje.
 - Si la actividad ha de hacerse presencial:
 - Se solicita detalle de cómo se va a asegurar la salud de los asistentes.
 - Informar sobre nivel de asistencia esperado.
 - Teniendo en cuenta las actuales recomendaciones generales de viajes
 - Comité COVID

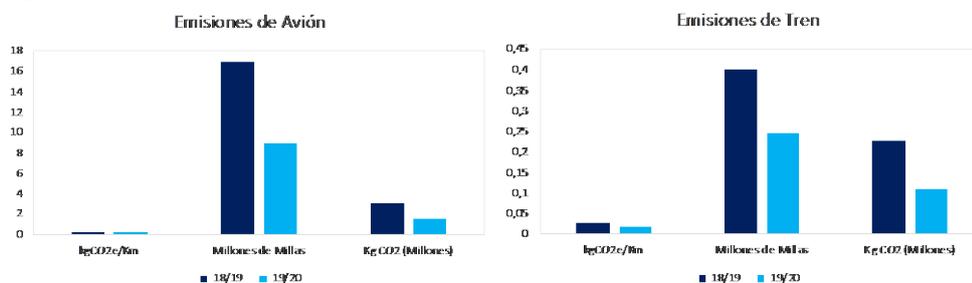
Informes emisiones de CO2:

- Año académico 18/19 y 19/20 facilitados por las agencias.
- Incluye la totalidad de la información relativa a staff Madrid/Segovia y oficinas, por el momento, no es posible incluir el campo país y por tanto no hemos podido extraer el efecto de las oficinas.
- Los datos representan el 90% del consumo total de desplazamiento aéreo y tren de la compañía. Contamos con un 10% que no pasa por agencia, se trata de operaciones que, en ocasiones, no es posible canalizarlas por esa vía.
- Estimación y comparativo de emisiones calculado desde CFO para los servicios avión, tren y hotel
- Entre los informes automáticos de agencia y el dato aportado desde CFO pueden existir variaciones tras el tratamiento de la información de emisión, reembolso y cancelación de viajes.

| Avión | 18/19 | 19/20 |
|-------|-------|-------|
|-------|-------|-------|

| | | |
|--------------------|------|------|
| kgCO2e/Km | 0,11 | 0,11 |
| Millones de Millas | 17 | 9 |
| Kg CO2 (Millones) | 3 | 1,6 |

| Tren | 18/19 | 19/20 |
|--------------------|-------|-------|
| kgCO2e/Km | 0,03 | 0,02 |
| Millones de Millas | 0,4 | 0,245 |
| Kg CO2 (Millones) | 0,23 | 0,11 |



3.3.8. OTRAS EMISIONES¹

- 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**.

¹ No se han tomado nuevas medidas durante el ejercicio 2020 encaminadas a reducir la contaminación atmosférica producida por la actividad del IE para emisiones distintas de las emisiones de GEI

3.3.9. OTROS

- El **principio de precaución** nos exige que en caso de amenaza para el medio ambiente o la salud y en una situación de incertidumbre científica se tomen las medidas apropiadas para prevenir el daño. Debido a nuestra actividad como institución académica, no representamos una amenaza para el medio ambiente. Sin embargo, se están poniendo en marcha toda una serie de medidas para mitigar cualquier posible impacto negativo.
 - Implantación de la norma ISO 14.001
 - Medidas desarrolladas en el punto 3.3 del presente documento “medidas para combatir el cambio climático”.
 - Se podría meter en las certificaciones ambientales de acuerdo con el principio de precaución. Incluso aquí podríamos meter las actividades formativas
- **Provisiones y garantías** - Nuestra actividad está relacionada con servicios educativos y generación de conocimientos. Por lo tanto, dicha actividad no supone ningún riesgo medioambiental como tal. Sin embargo, si debido al desarrollo de la actividad profesional se produjese un daño medioambiental, contamos con un seguro de responsabilidad civil que cubriría cualquier pago del que resultásemos civilmente responsable hasta una cuantía de 600.000€por reclamación y anualidad de responsabilidad civil profesional, y de 3.000.000€por siniestro y anualidad de responsabilidad civil general.

4. SOCIEDAD

Para IE la rama medioambiental de la sostenibilidad es importante, pero no queremos dejar de lado los otros dos pilares, el social y el económico, también son fundamentales y además materiales para IE. **Nuestro objetivo es preparar a los estudiantes para que tengan un futuro próspero, pero queremos que se gradúen con la mentalidad de querer cambiar el mundo para mejor.** Por eso todas las actividades de concienciación que den soporte a la acción académica es fundamental para la obtención de una comunidad con una mentalidad sostenible. Las acciones de sostenibilidad las estructuramos en torno a 4 ejes principales:

- Educación:
 - Contenido en sostenibilidad en todas las asignaturas de todos los programas
 - Programas específicos en sostenibilidad
 - Aumentar la oferta de electivos en programas existentes
- Investigación:
 - Creación de un premio a la investigación en sostenibilidad de 20.000€ para el 2021.
- Institución – cómo tiene que ocurrir la transformación de IE para convertirnos en un modelo a seguir antes del 2030
 - Reto a 10 años que incluye aspectos mediambientales como el de este año 2020 (ver sección 3.3.), pero también sociales y económicos.
 - Otras acciones lideradas por nuestra comunidad:
 - Clubs – acciones de concienciación para alumnos:
 - Green week, donaciones, carreras etc.
- Comunidad. Qué impacto tenemos en nuestra comunidad:
 - Acciones de impacto como el Legal Clinic o el IE challenge

4.1. EDUCACIÓN Y MENTALIDAD SOSTENIBLE

Este tema es **MATERIAL** para IE. En IE creemos que **solo a través de la educación se pueden lograr todos los ODS de la agenda 2030 de la ONU**: la educación es necesaria para proporcionar conocimiento y contenido, desarrollar habilidades e incluso actitudes que nos capaciten para actuar y hacer las cosas mejor, teniendo un impacto positivo en las personas y el planeta.

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.

Nuestro objetivo es que todos los estudiantes que se gradúen en IE University sean formados como líderes responsables y conscientes del role que ejercen en la construcción de un mundo sostenible.

Hemos trabajado para que durante el curso **2019-2020 aumentasen un el número de workshops, seminarios, casos prácticos y proyectos de investigación enfocados en sostenibilidad, a finales de 2020.**

Acciones: Campañas de concienciación, programas específicos, acciones de impacto, Desarrollo de Workshops, Seminarios, Casos Prácticos, Research, sobre SDGs.



4.1.1. ACTIVIDADES NO ACADÉMICAS DE CONCIENCIACIÓN

Presupuesto campañas de concienciación: durante este ejercicio se han invertido unos 45.000€ en concienciación de alumnos y personal en IE.

- **Web:**

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

→ Dar visibilidad a las acciones de la comunidad

- **Acciones en el campus:**

- Compra de estaciones de reciclaje con 3 módulos – papel, envases y orgánico – para cada planta
- Vinilado de papeleras
- Vinilado de fuentes
- Plants for printers - Sustitución de impresoras por plantas:
 - o Sustitución del 70% de las impresoras de Madrid
 - o Sustitución del 30% de Segovia



YOUR ACTION IS A REFLECTION OF WHO WE ARE

Ejemplos de campañas de concienciación

- **Audiovisual:**

- <https://www.youtube.com/watch?v=9UdpW132cZo>
- <https://www.youtube.com/watch?v=I3atoDp-mcM>
- <https://www.youtube.com/watch?v=dyV9NmtAK6A&feature=youtu.be>
- <https://www.youtube.com/watch?v=xVI90VbcXbk&feature=youtu.be>

→ Algunos ejemplos de vídeos creados para compartir en canales de redes sociales

- **Cuenta de Instagram – https://www.instagram.com/ie_chain_of_change/**

- Copywriter
- Creativo
- Contenidos

→ El objetivo de la cuenta era profundizar en temas de sostenibilidad y acercarlos al día a día de personas de países desarrollados. A veces sentimos que la sostenibilidad es para países pobres y no es así, todos tenemos mucho que trabajar

- **Campana “The faces of change”:** Testimonios de gente IE sobre cómo ellos viven la sostenibilidad



→ Nuestro objetivo era liderar con el ejemplo, incentivar a todos a buscar cómo pueden también contribuir a la creación de un mundo mejor.

- **Aplanet:**

<https://aplanet.org/es/>

→ Implantación de un sistema de recogida de datos para poder medir acciones, su evolución e impacto.

4.1.1.1. DIVULGACIÓN SOSTENIBILIDAD - INSIGHTS

- <https://www.ie.edu/insights/articles/women-on-boards-leads-to-greater-sustainability/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/rethinking-tourism-beyond-the-economic-and-environmental-impact/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/jeanne-gang-on-architectures-role-as-a-good-neighbor/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/harmony-and-the-origin-of-sustainability/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/a-single-spirit/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/climate-actions-a-high-level-debate/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/digitization-will-raise-construction-to-the-modern-day/>
- <https://www.ie.edu/insights/articles/the-future-is-upon-us/>
- Vídeos:
 - <https://www.ie.edu/insights/videos/5-key-elements-of-sustainable-cities/>
 - <https://www.ie.edu/insights/videos/innovating-from-architecture-to-reduce-the-carbon-footprint-part-i/>
 - <https://www.ie.edu/insights/videos/innovating-from-architecture-to-reduce-the-carbon-footprint-part-ii/>
 - <https://www.ie.edu/insights/videos/environmental-sustainability-a-birds-eye-view/>

4.1.1.2. DIVULGACIÓN Y CONCIENCIACIÓN SOSTENIBILIDAD – PRENSA

| Títular | Fuente | País |
|--|--------------------------|--------|
| C40 Cities e IE University firman un acuerdo contra el cambio climático mediante la educación y las ciudades sostenibles | @ EUROPA PRESS | España |
| C40 Cities e IE University firman un acuerdo contra el cambio climático mediante la educación y las ciudades sostenibles | @ ELECONOMISTA.ES | España |
| The circular economy and sustainability, a great opportunity for job creation Economy | @ SPAINSNEWS.COM | España |
| La economía circular y la sostenibilidad, una gran oportunidad para la creación de empleo | @ EL PAIS | España |
| C40 Cities e IE University firman un acuerdo contra el cambio climático mediante la educación y las ciudades sostenibles | @ SIGLO XXI | España |
| IE University y C40 Cities colaboran para combatir el cambio climático | El Adelantado de Segovia | España |
| C40 Cities e IE University firman un acuerdo contra el cambio climático mediante la educación y las ciudades sostenibles | @ EUROPA PRESS | España |
| C40 Cities e IE University firman un acuerdo contra el cambio climático mediante la educación y las ciudades sostenibles | @ ELECONOMISTA.ES | España |
| C40 Cities e IE University firman un acuerdo contra el cambio climático | @ MONCLOA.COM | España |

| | | |
|--|-----------------------------------|-----------|
| Alexander Zulueta expone su obra en el Centro de Creatividad de IE University en Segovia Foto de Archivo segovia ie university | @ EUROPA PRESS | España |
| Guatemala.- Alexander Zulueta expone su obra en el Centro de Creatividad de IE University en Segovia | @ PUBLIMETRO.COM.MX | México |
| Guatemala.- Alexander Zulueta expone su obra en el Centro de Creatividad de IE University en Segovia | @ INFOBAE.COM | Argentina |
| Guatemala.- Alexander Zulueta expone su obra en el Centro de Creatividad de IE University en Segovia | @ CLARIN.COM | Argentina |
| Cuarta versión de Premios Mapfre estará enfocada en Latinoamérica, Brasil y Europa | @ LAREPUBLICA.CO | Colombia |
| Cuarta versión de Premios Mapfre estará enfocada en Latinoamérica, Brasil y Europa | @ NOTICIASPASTO.CO | Colombia |
| LA IV EDICIÓN DE LOS PREMIOS A LA INNOVACIÓN SOCIAL BUSCA PROYECTOS DE IMPACTO PARA TRANSFORMAR LA SOCIEDAD | @ ACIS.ORG.CO | Colombia |
| El gran reinicio por la sostenibilidad | @ EL ADELANTADO | España |
| IE University celebra la ‘Semana de la Sostenibilidad’ | @ SEGOVIAUDAZ.ES | España |
| gran reinicio por la sostenibilidad | El Adelantado de Segovia | España |
| Los expertos piden incentivos para aprovechar el impulso de la transición ecológica | @ EL PAIS | España |
| Los expertos piden incentivos para aprovechar el impulso de la transición ecológica | @ CINCODIAS.COM | España |
| Los expertos piden incentivos para aprovechar el impulso de la transición ecológica | Cinco Días | España |
| La transición hacia una economía verde, a debate en Foro Futuro | @ EL PAIS | España |
| “La caída de costes ha acelerado los ritmos de la transición energética” | @ ES.URGENTSTORY.COM | España |
| “La caída de costes ha acelerado los ritmos de la transición energética” | @ LANETANETA.COM | México |
| AGENDA | El Magisterio Español | España |
| La transición a una economía verde: sigue en directo el Foro Futuro | @ CINCODIAS.COM | España |
| Fundación MAPFRE lanza la IV edición de los Premios a la Innovación Social | @ EUROPA PRESS | España |
| La IV edición de los Premios a la Innovación Social busca proyectos de impacto para transformar la sociedad | @ El Referente | España |
| La IV edición de los Premios a la Innovación Social busca proyectos de impacto para transformar la sociedad | @ FUNDACIONESALAPRENSA.MAPFRE.COM | España |
| Fundación Mapfre pone en marcha la cuarta edición de los Premios a la Innovación Social | @ SIGLO XXI | España |
| Fundación Mapfre pone en marcha la cuarta edición de los Premios a la Innovación Social | @ SERVIMEDIA | España |
| ODS9. La segunda edición de los Premios BASF reconoce los nuevos líderes en Economía Circular | @ CORRESPONSABLES.COM | España |
| La segunda edición de los Premios BASF reconoce los nuevos líderes en Economía Circular | @ AEQTONLINE.COM | España |
| La segunda edición de los Premios BASF reconoce los nuevos líderes en Economía Circular | @ LIBERALDECASTILLA.COM | España |
| Stiftung des Versicherungskonzerns MAPFRE kürt drei internationale Projekte für soziale Transformation | @ ECO-WORLD.DE | Alemania |
| Stiftung des Versicherungskonzerns MAPFRE kürt drei internationale Projekte für soziale Transformation | @ NACHHALTIGWIRTSCHAFTEN.NET | Alemania |
| Projeto brasileiro de mobilidade recebe prêmio mundial | @ CICLOVIVO.COM.BR | Brasil |
| NOTICIAS RSE PERÚ | @ RSE.PE | Perú |

| | | |
|--|--|-----------|
| La Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos de transformación social | @ 24ESPANA.COM | España |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ LA VANGUARDIA | España |
| La Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos de transformación social | @ EL MUNDO | España |
| Fundación MAPFRE premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ LASFUNDACIONES.COM | España |
| Verti Versicherung - Stiftung des Versicherungskonzerns MAPFRE kürt drei internationale Projekte für soziale Transformation! | @ S://BERLINER-SONNTAGSBLATT.DE | Alemania |
| Stiftung des Versicherungskonzerns MAPFRE kürt drei internationale Projekte für soziale Transformation | @ OPENPR.DE | Alemania |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ CAMBIO16.COM | España |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ REVISTAESTRATEGAS.COM.AR | Argentina |
| Conoce los tres ganadores internacionales del Premios a la Innovación Social | @ ELEMPRESARIO.MX | México |
| Juan Diego Mujica Filippi: #LeyBic, la mejor empresa para el Perú | @ LACAMARA.PE | Perú |
| La Fundación Mapfre premia a la compañía por su proyecto de innovación social | Expansión Edicion Catalunya | España |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales | @ CRÓNICA ECONÓMICA | España |
| La Fundación Mapfre premia a grandes proyectos de transformación social | @ TODOFUNDACIONES.COM | España |
| Fundación Mapfre premia a la transformación social | @ NATV.ES | España |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ MERCA2.ES | España |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacional de transformación social | @ AUTONOMIAPERSONAL.IMSERSO.ES | España |
| Fundación Mapfre premia a la transformación social | @ DIARIO DE BURGOS | España |
| Fundación Mapfre premia tres proyectos internacionales de transformación social | @ GRUPOASEGURANZA.COM | España |
| Projeto brasileiro de mobilidade é vencedor mundial dos Prêmios Fundação Mapfre à Inovação Social | @ REVISTA COBERTURA MERCADO DE SEGUROS | Brasil |
| Projeto brasileiro de mobilidade é vencedor mundial dos Prêmios Fundação Mapfre à Inovação Social 363 | @ JRSCOMUNICACAO.COM | Brasil |
| Fundación Mapfre premia a la transformación social | @ ELDIASEGOVIA.ES | España |
| Projeto brasileiro de mobilidade é vencedor mundial dos Prêmios Fundação MAPFRE à Inovação Social | @ CQCS.COM.BR | Brasil |
| Ganadores de los Premios Fundación Mapfre a la Innovación Social | @ REVISTATODORIESGO.COM.AR | Argentina |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ ECONOMIADEHOY.ES | España |
| FUNDACIÓN MAPFRE premia tres grandes proyectos internacionales de Transformación Social | @ 100SEGURO.COM.AR | Argentina |
| Fundación Mapfre premia tres proyectos internacionales de transformación social | @ COMPROMISOEMPRESARIAL.COM | España |
| Fundación Mapfre premia tres proyectos internacionales de transformación social | @ CapitalNews | España |
| Se alquila casa para costearse la jubilación | @ EXPANSIÓN | España |
| Se alquila casa para costearse la jubilación | @ MSN ESPAÑA | España |
| Fundación Mapfre incentiva la transformación | @ DIARIOABIERTO.ES | España |
| Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ SIGLO XXI | España |

| | | |
|--|-----------------------------------|---------------------------|
| Brasil.- Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ THEWORLDNEWS.NET | Reino Unido |
| Fundación Mapfre premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ SEGUROSNEWS.COM | España |
| Brasil.- Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ PUBLIMETRO.COM.MX | México |
| Fundación MAPFRE premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ OKDIARIO.COM | España |
| Brasil.- Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ NOTIMERICA.COM | España |
| Fundación MAPFRE premia tres grandes proyectos internacionales de transformación social | @ FUNDACIONSSALAPRENSA.MAPFRE.COM | España |
| Brasil.- Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ INFOBAE.COM | Argentina |
| Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ EUROPA PRESS | España |
| Fundación Mapfre premia a los grandes proyectos de transformación social | @ ELECONOMISTA.ES | España |
| Brasil.- Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ CLARIN.COM | Argentina |
| Fundación Mapfre premia tres proyectos internacionales de transformación social | @ CapitalNews | España |
| Brasil.- Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ WWW.CENTRODEINFORMES.COM.AR | Argentina |
| Fundación MAPFRE premia tres proyectos internacionales de transformación social de Perú, Brasil y España | @ BAGES.PORTALDETUCIUDAD.COM | España |
| Sostenibilidad: «El desafío de la sostenibilidad pasa por la excelencia, la eficiencia y la rentabilidad» | @ WWW.AMERICA-RETAIL.COM/ | Chile |
| La Fundación Mapfre se decanta por los proyectos que mejoran la vida de las personas | @ ELECONOMISTA.ES | España |
| Finalistas de los premios de Fundación Mapfre a la innovación social | @ REVISTATODORIESGO.COM.AR | Argentina |
| 9 proyectos que mejoran la vida de las personas: finalistas Premios Fundación MAPFRE a la Innovación Social | @ 100SEGURO.COM.AR | Argentina |
| 9 proyectos que mejoran la vida de las personas en la final de la 3ª edición de los Premios Fundación MAPFRE a la Innovación Social | @ REVISTAESTRATEGAS.COM.AR | Argentina |
| Brasil, Perú y España competirán en la final de los Premios Fundación MAPFRE a la Innovación Social | @ 100SEGURO.COM.AR | Argentina |
| El trabajo remunerado y no remunerado es la llave maestra de la igualdad y el desarrollo sostenible en la región: Alicia Bárcena | @ WWW.CEPAL.ORG | México |
| El trabajo remunerado y no remunerado es la llave maestra de la igualdad y el desarrollo sostenible en la región: Alicia Bárcena Noticias | @ WWW.AFRICANDIASPORALEADERS.COM | Estados Unidos De America |
| EXPANSIÓN entrega sus premios a la innovación | @ UNIDADEEDITORIAL.COM | España |
| "El desafío de la sostenibilidad pasa por la excelencia, la eficiencia y la rentabilidad" | Expansión | España |

| | | |
|---|-----------------------------------|---------------------------|
| "El desafío de la sostenibilidad pasa por la excelencia, la eficiencia y la rentabilidad" | @ EXPANSIÓN | España |
| Pensium, en la final de los Premios Fundación MAPFRE a la Innovación Social | @ FUTURE.INESE.ES | España |
| Mapfre premia un dispositivo para que los ciegos detecten obstáculos en altura | @ SOLIDARIDADDIGITAL.DISCAPNET.ES | España |
| Mapfre premia un dispositivo para que los ciegos detecten obstáculos en altura | @ INSERTAEMPLEO.ES | España |
| Proyectos de España, Brasil y Perú en la final de los Premios Fundación Mapfre la Innovación Social | @ ADNDELSEGURO.COM | España |
| Contra el cambio climático, reinventemos el capitalismo | @ RADIOCABLE.COM | España |
| Contra el cambio climático, reinventemos el capitalismo | @ THECONVERSATION.COM/ES | España |
| 56 candidatas a los Premios a la innovación sostenible | Expansión | España |
| What COVID-19 Teaches Us About Sustainable Tourism | @ WORLDCRUNCH.COM | Francia |
| Los líderes del G20 se comprometen a intensificar esfuerzos para una recuperación sostenible | @ EUROMUNDOGLOBAL.COM | España |
| Sostenibilidad: Digitalización y sostenibilidad, un binomio indivisible | @ WWW.AMERICA-RETAIL.COM/ | Chile |
| Digitalización y sostenibilidad, un binomio indivisible | El País Extra | España |
| La empresa fue cofundada por cuatro amigos que hoy buscan financiar su proyecto a través de una campaña en Kickstarter. | @ ES-US.FINANZAS.YAHOO.COM | Estados Unidos De America |
| Latin American entrepreneurs launch campaign on Kickstarter to promote sustainable accessories with nopal leather | @ STAMFORDADVOCATE.COM | Estados Unidos De America |
| Latin American entrepreneurs launch campaign on Kickstarter to promote sustainable accessories with nopal leather | @ GREENWICHTIME.COM | Estados Unidos De America |
| Emprendedores latinoamericanos lanzan campaña en Kickstarter para impulsar accesorios sostenibles con cuero de nopal | @ ES-US.FINANZAS.YAHOO.COM | Estados Unidos De America |
| Emprendedores latinoamericanos lanzan campaña en Kickstarter para impulsar accesorios sostenibles con cuero de nopal | @ ES-US.DEPORTES.YAHOO.COM | México |
| Latin American entrepreneurs launch campaign on Kickstarter to promote sustainable accessories with nopal leather | @ ENTREPRENEUR.COM | Estados Unidos De America |
| Latin American entrepreneurs launch campaign on Kickstarter to promote sustainable accessories with nopal leather | @ CTPOST.COM | Estados Unidos De America |
| Emprendedores latinoamericanos lanzan campaña en Kickstarter para impulsar accesorios sostenibles con cuero de nopal | @ WWW.ENTREPRENEUR.COM/ES | México |
| Des entrepreneurs latino-américains lancent une campagne sur Kickstarter pour promouvoir des accessoires durables avec du cuir Nopal | @ MON-LIVRET.FR | Francia |
| Expertos defíenden las humanidades y la cultura como clave para el futuro de la sociedad | @ ELPLURAL.COM | España |
| ESPECIAL ENERGÍA Las claves de la reinención de un sector clave para la recuperación | ABC Empresa | España |

| | | |
|---|---------------------------------|---------------------------|
| Una corriente de cambio para estimular la reactivación | @ LA VOZ DIGITAL | España |
| Una corriente de cambio para estimular la reactivación | @ ABC | España |
| Repensar el turismo, más allá de impactos económicos y medioambientales en América Latina | @ GESTION.PE | Perú |
| La gran feria de la arquitectura debate en Madrid los nuevos modelos de ciudad | @ ELESPANOL.COM | España |
| 6° Congreso Open House Madrid: "Green in the City" | @ WWW.PLATAFORMAARQUITECTURA.CL | Chile |
| Repensar el Turismo, más allá de los impactos económicos y medioambientales en Latam | @ FORBES.COM.MX | México |
| El plástico, las ventas on-line y la moda | @ FORBES.COM.MX | México |
| Repensar el turismo, más allá de los impactos económicos y medioambientales en Latinoamérica | martesfinanciero.com | Panamá |
| Impulsando la sostenibilidad desde la innovación en Europa • Forbes México | @ FORBES.COM.MX | México |
| Repensar el turismo | Expansión | España |
| Repensar el Turismo, más allá de los impactos económicos y medioambientales en Latinoamérica AméricaEconomía AméricaEconomía | @ AMERICAECONOMIA.COM | Chile |
| Has China won yet? You're betting | @ NEWSUS.APP | Estados Unidos De America |
| UNWTO Investment Forum | @ MEDIA.UNWTO.ORG | España |
| El doctor Javier Pérez Barea: "Marbella apuesta firmemente por la responsabilidad y sostenibilidad" | @ MARBELLADIRECTO.COM | España |
| Crean sofisticado software para impulsar la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas | @ STAKEHOLDERS.COM.PE | Perú |
| Innovación, sostenibilidad y bioseguridad para reactivar el sector turístico del Ecuador | @ ECUPUNTO.COM | Argentina |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ CALIFORNIALATINONEWS.COM | Colombia |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ VBPROFILES.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ THEPILOTNEWS.COM | Estados Unidos De America |
| Higher Education Goes Sustainable, Paving the Way for Responsible Leadership | @ UNIVERSITYHERALD.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ SPOKE.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ PRNEWSWIRE.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ POTEAUDAILYNEWS.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ KTVN.COM | Estados Unidos |

| | | |
|--|--------------------------------------|------------------------------------|
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ FINANZEN.NET | De America Alemani a |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ THEEVENINGLEADER.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ FATPITCHFINANCIALS.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ SWEETWATERREPORTER.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ BENZINGA.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ AM-NEWS.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ SMDAILYPRESS.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ JOTUP.CO | Colombi a |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ THEPOSTANDMAIL.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ BORGERNEWSHERALD.COM | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ DECATUR DAILY DEMOCRAT | Estados Unidos De America |
| Plug and Play Joins UNWTO and Wakalua to Invite Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ ADVISORNEWS.COM | Estados Unidos De America |
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | dw.com/es/ | España |
| En la economía circular los jóvenes son protagonistas | @ EKOSNEGOCIOS.COM | Argentin a |
| Sobregiran la naturaleza | @ IMAGENDEVERACRUZ.COM.MX | México |
| UNWTO invites startups to pitch ways to accelerate SDGs | @ BWHOTELIER.BUSINESSWORLD. IN | India |
| Investigador español gana competición mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa | diariodigital.com.do | Repúblic a Dominic ana |

| | | |
|---|---|---------------------------|
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | @ ELMOSTRADOR.CL | Chile |
| UNWTO invites startups to pitch ways to accelerate SDGs | @ HOTELIERINDIA.COM | India |
| La OMT invita a las start-ups a mostrar cómo acelerar objetivos de desarrollo sostenible | @ LACAPITAL.COM.MX | México |
| UNWTO announces competition for start-ups | @ TRAVEL.ECONOMICTIMES.INDIA TIMES.COM | India |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ REDACCION.COM.AR | Argentina |
| UNWTO Invites Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ WWW.VISITMACAO.ORG | China |
| L'innovation touristique au service des Objectifs de développement durable et de la reprise économique | @ AQUAE-OFFICIEL.FR | Francia |
| UNWTO invites startups to pitch ways to accelerate SDGs | @ 4HOTELIERS.COM | Estados Unidos De America |
| UNWTO Asks Startups to Show the Way toward SDGs | @ CARIBBEANNEWSDIGITAL.COM | España |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ RETEMA.ES | España |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ NOTICIASBARILOCHE.COM.AR | Argentina |
| Jóvenes, motor de cambio hacia una economía circular | @ AMBIENTUM.COM | España |
| Startups urged to pitch ways to accelerate sustainable development goals | @ WWW.TECHREGISTER.CO.UK | Reino Unido |
| L'OMT INVITE LES START-UP À PRÉSENTER LEURS IDÉES POUR ACCÉLÉRER LES ODD | @ JOURNALDESPALACES.COM | Francia |
| L'OMT invite les start-up à présenter leurs idées pour accélérer les ODD | @ VEILLEINFOTOURISME.FR | Francia |
| Alcobendas analiza los retos de la movilidad sostenible para desarrollar su nuevo centro de innovación, Digital Innovation HUB | @ ROIPRESS.COM | España |
| Alcobendas analiza los retos de la movilidad sostenible para desarrollar su nuevo centro de innovación, Digital Innovation HUB | @ EL CONFIDENCIAL DIGITAL | España |
| Alcobendas analiza los retos de la movilidad sostenible para desarrollar su nuevo centro de innovación, Digital Innovation HUB | @ CAPITAL.ES | España |
| El sobregiro y sacrificio medioambiental de Chile y sus vecinos para satisfacer mercados | @ BIOBIOCHILE.CL | Chile |
| Marcan tendencia ambiental | @ IMAGENDEVERACRUZ.COM.MX | México |
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | @ WWW.TERRAM.CL | Chile |
| Alcobendas analiza los retos de la movilidad sostenible para desarrollar su nuevo centro de innovación, Digital Innovation HUB | @ 123RU.NET/MOSCOW | Federación Rusa |
| El sobregiro y sacrificio medioambiental de Chile y sus vecinos para satisfacer mercados | @ RADIOPROGRESOFM.CL | Chile |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ WWW.VIVIMOSLANOTICIA.CL | Chile |
| La OMT invita a las start-ups a mostrar cómo acelerar los ODS | @ GRAFELBERGNOTICIAS.BLOGSPOT.COM.ES | Chile |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ ELMOSTRADOR.CL | Chile |

| | | |
|---|--------------------------------|---------------------------|
| UNWTO Invites Startups to Pitch Ways to Accelerate SDGs | @ MEDIA.UNWTO.ORG | España |
| UNWTO aims to boost tourism's contribution to sustainable development, unveils new startup contest | @ TRAVELDAILY.CO.UK | Reino Unido |
| Tornos News UNWTO invites startups to propose ways to accelerate SDGS | @ WWW.TECHREGISTER.CO.UK | Reino Unido |
| OMT anuncia una competición de start-ups para impulsar el turismo sostenible | @ HOSTNEWS.COM.AR | Argentina |
| UNWTO seeks to further tourism's contribution to sustainable development | @ ETURBONEWS.COM | Estados Unidos De America |
| La OMT crea concurso para acelerar los ODS | @ ENTERADOS | Perú |
| Madrid,Barcelona y Bilbao apuestan por la movilidad sostenible para despejar su futuro tras COVID19 | @ IBERCAMPUS.ES | España |
| Conozca cómo los parques naturales de la región buscan librarse del plástico | @ STAKEHOLDERS.COM.PE | Perú |
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | @ MSN (ITALY) | México |
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | @ MSN | Perú |
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | @ LATINO.MSN.COM | Estados Unidos De America |
| Viviendo a crédito: ¿Qué países están ya sobregirados con la naturaleza? | @ SOSTENIBILIDAD.SEMANA.COM | Estados Unidos De America |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ YAHOO ES NEWS | España |
| Los jóvenes, el motor del cambio hacia una economía circular | @ THECONVERSATION.COM/ES | España |
| From What to How: Enter the Era of Transformation | @ SUSTAINABLEBRANDS.COM | Estados Unidos De America |
| La empresaria aragonesa Clara Arpa, elegida nueva presidenta de la Red Española del Pacto Mundial | @ ELECONOMISTA.ES | España |
| El desarrollo de las finanzas sostenibles y el aumento de la demanda de la inversión, aliadas para mitigar la emergencia climática | @ CIENCIASAMBIENTALES.COM | España |
| La Red española del Pacto Mundial renueva su comité con una docena de entidades y elige a Clara Arpa como presidenta | @ EUROPA PRESS | España |
| Forbes México -Parques naturales libres de plástico, ¿una tendencia en América Latina? | Mexico Desconocido | México |
| ODS16. Clara Arpa, elegida nueva presidenta de la Red Española del Pacto Mundial | @ CORRESPONSABLES.COM | España |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? Ciencia y Ecología DW 03.07.2020 | @ DW.COM/ES/ACTUALIDAD/S-30684 | España |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ MSN (ITALY) | México |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ MEXNEWZ.MX | México |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ FORBES.COM.MX | México |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ FORBESCENTROAMERICA.COM | México |

| | | |
|---|--------------------------------------|---------------------------|
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ FORBES.CO | Colombia |
| Competición para 'start up' de la OMT y Globalia | @ EXPANSIÓN | España |
| La Organización Mundial del Turismo y Globalia, lanzan una competición para startups | @ EL MUNDO | España |
| Sostenibilidad: El futuro del sector textil tras la pandemia: cierre de tiendas, auge del e-commerce y más segunda mano | @ WWW.AMERICA-RETAIL.COM/ | Chile |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ ALCONTACTO.COM.MX | México |
| Parques naturales libres de plástico: ¿una tendencia en América Latina? | @ LATINO.MSN.COM | Estados Unidos De America |
| Las finanzas sostenibles, aliadas para mitigar la emergencia climática según expertos | @ EUROPA PRESS | España |
| Las finanzas sostenibles y el aumento de la demanda de la inversión, aliadas contra el cambio climático | @ COMPROMISOEMPRESARIAL.COM | España |
| ¿De qué manera pueden las finanzas impulsar la transición energética? | @ ENERGIAS-RENOVABLES.COM | España |
| Whichmba.net | China Communications News | China |
| Las finanzas sostenibles, aliadas para mitigar la emergencia climática | @ Profesionaleshoy | España |
| Las finanzas sostenibles, aliadas para mitigar la emergencia climática | @ STICKNOTICIAS.COM | España |
| Las finanzas sostenibles, aliadas para mitigar la emergencia climática | @ ROIPRESS.COM | España |
| Las finanzas sostenibles, aliadas para mitigar la emergencia climática | @ NOTASDEPRENSA.ES | España |
| Las finanzas sostenibles, aliadas para mitigar la emergencia climática | @ DIARIO-ABC.COM | España |
| ODS12. La emergencia climática puede ser revertida a través del desarrollo de las finanzas sostenibles y el aumento de la demanda de inversión | @ CORRESPONSABLES.COM | España |
| IE University invertirá 10 millones de euros para impulsar sostenibilidad MBA & Educación Ejecutiva MBA & Educación Ejecutiva - AméricaEconomía | @ AMERICAECONOMIA.COM | Chile |
| IE University anuncia su estrategia de sostenibilidad e invertirá 10 millones en el '10 Year Challenge' | @ EL ADELANTADO | España |
| IE University anuncia su estrategia de sostenibilidad e invertirá 10 millones de euros en el '10 Year Challenge' | El Adelantado de Segovia | España |
| IE University invertirá 10 millones de euros para impulsar sostenibilidad | @ AMERICAECONOMIA.COM | Chile |
| IE University announces sustainability strategy and will invest €10 million in its '10 Year Challenge' campaign | indiaeducationdiary.in | India |
| Por qué la moda sostenible es la única inmune al Covid | Expansión | España |
| 5 architecture schools inspiring sustainable development and design | @ HTTPS://WWW.STUDYINTERNATIONAL.COM | Reino Unido |
| Aprende a gestionar carteras ASG con Spainsif | @ CULTURA RSC.COM | España |
| 5 architecture schools inspiring sustainable development and design | @ HTTPS://WWW.STUDYINTERNATIONAL.COM | Reino Unido |
| 4 architecture schools inspiring sustainable development and design | @ HTTPS://WWW.STUDYINTERNATIONAL.COM | Reino Unido |

| | | |
|--|----------------------------|---------------------------|
| ODS12. El curso de verano de Spainsif analizará el papel de las finanzas sostenibles para mitigar la emergencia climática | @ CORRESPONSABLES.COM | España |
| IE University anuncia su estrategia de sostenibilidad e invertirá 10 millones de euros en el '10 Year Challenge' | @ SIGLO XXI | España |
| IE University anuncia su estrategia de sostenibilidad e invertirá 10 millones de euros en el '10 Year Challenge' | @ EUROPA PRESS | España |
| IE University anuncia su estrategia de sostenibilidad e invertirá 10 millones de euros en el '10 Year Challenge' | @ ELECONOMISTA.ES | España |
| ODS13. IE University anuncia su estrategia de sostenibilidad e invertirá 10 millones de euros en el '10 Year Challenge' | @ CORRESPONSABLES.COM | España |
| La semana ISR 2020 refleja la importancia de la inversión sostenible para la recuperación económica | @ CIENCIASAMBIENTALES.COM | España |
| La sostenibilidad y las mujeres en tiempos de reconstrucción | @ FORBES.COM.MX | México |
| La Ley de Cambio Climático pone en las renovables el peso de la recuperación | @ ELCONFIDENCIAL.COM | España |
| La sostenibilidad en el centro de la recuperación económica | @ DIARIORESPONSABLE.COM | España |
| Agenda de sostenibilidad: ¿siguen teniendo sentido los objetivos de desarrollo sostenible? | @ GESTION.PE | Perú |
| La inversión sostenible y responsable, clave para la recuperación económica post Covid-19, según expertos | @ EUROPA PRESS | España |
| Sostenibilidad: Emprendedores sociales podrán acceder a formación gratuita | @ WWW.AMERICA-RETAIL.COM/ | Chile |
| Las tendencias en inversión sostenible, en la semana de la ISR de Spainsif | @ SOZIALBLE.ES | España |
| ODS8. Comienza la Semana de la ISR 2020 (1-8 junio) | @ CORRESPONSABLES.COM | España |
| Un andaluz gana competición mundial sobre Responsabilidad Social Corporativa | @ ABC | España |
| La semana de la ISR 2020 aborda desde mañana las tendencias y los avances regulatorios de la inversión sostenible | @ EUROPA PRESS | España |
| La semana de la ISR 2020 abordará las tendencias y los avances regulatorios de la inversión sostenible | @ EUROPA PRESS | España |
| El 40% de las startups participantes en Virtual South Summit in Sustainability encaja con los ODS | @ EL CONFIDENCIAL DIGITAL | España |
| El 40% de las startups participantes en Virtual South Summit in Sustainability encaja con los ODS | @ DIARIO-ABC.COM | España |
| Así serán las ciudades pos-Covid | Expansión | España |
| IE University: Lecciones de coronavirus aplicables a la sostenibilidad | @ GESTION.PE | Perú |
| Lecciones de coronavirus aplicables a la sostenibilidad | @ ELECONOMISTA.COM.MX | México |
| Innovación social y tecnología al servicio de la lucha contra Covid-19 en Latinoamérica | @ ES-US.FINANZAS.YAHOO.COM | Estados Unidos De America |
| Innovación social y tecnología al servicio de la lucha contra Covid-19 en Latinoamérica | @ ENTREPRENEUR.COM | México |
| Will Coronavirus Change Our Approach to Transport and Climate Change? | @ MEDIUM.COM | Estados Unidos De America |
| Cultivar el pensamiento crítico es más necesario que nunca | @ ETHIC.ES | España |

4.1.2. PROGRAMAS Y CONTENIDO ACADÉMICO EN SOSTENIBILIDAD

Ante la extensión que produciría referenciar aquí todos los cursos que se imparten en las 5 Escuelas, en los que la Sostenibilidad tiene lugar directamente en el curso o en alguna sesión específica dentro del programa curricular, se va a utilizar en este informe un programa representativo del IE como ejemplo para dar una visión de la integración de las distintas dimensiones de la Sostenibilidad en los contenidos de los programas académicos. Utilizamos para ello el programa más destacado de la Escuela de Negocios – el International MBA (IMBA) – en el que, dentro de los cursos obligatorios para todos sus alumnos, en el 33 % de las sesiones su contenido está relacionado con la Sostenibilidad/RSC. Esta cifra es aún mayor en otros formatos del programa como el GXMBA, que tiene sesiones presenciales y online, en el que el 47% de las sesiones impartidas físicamente por el profesor (en clase o con vídeos síncronos), se tratan temas de Sostenibilidad/RSC.

Además de su tratamiento en casi todos los cursos, sean éstos de áreas académicas distintas como consecuencia de la visión transversal de la Sostenibilidad, existe una asignatura obligatoria en los programas de la Escuela de Negocios, que se denomina: Empresa, Gobierno y Sociedad, que profundiza específicamente sobre aspectos de Sostenibilidad/RSC.

A estos cursos desarrollados en los módulos obligatorios, se añaden otros cursos electivos - es decir que el alumno puede seleccionar entre una amplia oferta aquellos que considere más importantes para su educación –que tratan sobre aspectos como finanzas sostenibles, ética empresarial o los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A continuación, presentamos una muestra reducida sólo con la intención de orientar respecto a su contenido.

- **“The Last Development Frontier”**. Impartido por la profesora Gayle Allard. África es la última región del mundo en embarcarse en el desafío del desarrollo económico y promete algunas de las mejores oportunidades de crecimiento en los próximos años.
- **“Social Entrepreneurship”**. Impartido por la profesora Rachida Justo. El emprendimiento social es un campo empresarial emergente que examina la práctica de iniciar y desarrollar organizaciones que promueven el cambio social a través de soluciones innovadoras. Su objetivo es ayudar a los posibles emprendedores sociales a desarrollar modelos de negocio que permitan a sus organizaciones ser sostenibles, escalables y ofrecer un valor social medible.
- **Business at the Bottom of the Pyramid**. Impartido por la profesora Maria López Escorial. Los mercados en la parte inferior de la Pirámide tienen características específicas, nuevos consumidores con diferentes necesidades, prioridades y procesos de toma de decisiones, diferentes formas de operación, desafíos específicos que deben investigarse y comprenderse antes de realizar cualquier inversión para mejorar el crecimiento económico futuro.

Otro ejemplo relevante del compromiso del IE con la Agenda 2030, es el programa Master in International Development que ha sido desarrollado por IE School of Global and Public Affairs en conjunción con el System Staff College de Naciones Unidas, quien participa en el diseño e impartición de algunas sesiones y asegura una cercanía destacada con la evolución de la agenda en Naciones Unidas. Este partenariado permite ofrecer una formación de nivel internacional para profesionales que tengan que enfrentarse con los retos complejos asociados con la Agenda 2030.

Listado de programas específicos en sostenibilidad que se imparten en IE:

- Master in International Development.
- The World of Tomorrow.
- Future Trends
- Master in International Relations (MIR) Social Entrepreneurship Challenge.

- Master in Global Corporate Compliance (LLM/MSL)
- Master in Visual Digital Media.
- Sustainability: Your Competitive Advantage Program
- Executive Program on Corporate Social Responsibility
- Transformation with Purpose Bootcamp
- Hacking Growth with Purpose Program with YPO
- Strategic Leadership for Humanitarian Security Program
- Women on Boards, Africa with Wimbiz
- International Program for Financial Institutions' Executives: Development Banks in the New Normal with ICO
- Global Advanced Management Program and Global Senior Management Program – Sustainability Module
- Women in Leadership Program
- The Global Renewable Energy Business Program
- IE Alumni Appreciation Event: Sustainability at the Core
- Luxury, Communications, and Real Estate Programs – Sustainability Module
- Talent Management in the Digital Era Program – “The Green World” Challenge: Sustainable Job Environment

4.1.3. SEMINARIOS Y CONFERENCIAS DE SOSTENIBILIDAD

| Event | Name/s of Authors | Names of Research Papers |
|---|--|--|
| Conference | Experts from both Spain and EAU to review the role of relations between Middle East and Europe in promoting Islamic Finance and Tourism | Islamic Finance & Tourism: New Scenarios, New Business |
| Conference | Meeting of the SCIEF-Casa Árabe Observatory of Islamic Finance in Spain, with participation from Samir Alamad, | Al Rayan Bank: finding Islamic finance solutions for Muslim and non-Muslim communities in UK. Financial inclusion. |
| | Head of Sharia Compliance & Product Development of Al Rayan Bank | |
| Panel Discussion | Maite Ballester, Javier González Jiménez de la Espada, Manuel Gutiérrez-Mellado y Gonzalo F. Atela. | Gobierno corporativo y activismo de inversores institucionales |
| Panel Discussion organized by Global Corporation Center de Fundación EY y el IE Business School, con la colaboración de EXPANSIÓN. | Juan M. Prieto, director general de Corporance Asesores de Voto; Ángel Dávila, secretario general de Mapfre; Javier Zapata, secretario general de Emisores Españoles; Giuseppe Tringali, presidente del Global Corporation Center; Lourdes Centeno, socia responsable de Gobierno Corporativo y Mercado de Capitales de EY; Federico Linares, presidente electo de EY en España; Diego del Alcázar, presidente del IE Business School y de la Fundación IE; y Miguel Ferre, 'senior advisor' de EY y vicepresidente del Global Corporation Center. | Impacto de la Directiva 2017/828 sobre implicación a largo plazo de los accionistas |
| | Interview of Susana Malcorra by Felicia Appenteng | Africa, Conflicts Arising from Climate Change |
| Webinar | Joseph Nkandu (Fellow del Social Innovators Retreat) | Building Successful Social Enterprises |
| performance of 10 poems on race, identity, feminism, body image and memory | Lebo Mashile | Lebo Mashile delivers powerful poetry performance at IE |

| | | |
|--|---|---|
| Panel Discussion | Santiago Iniguez, Felicia Appenteng, Begona Gomez, Eniola Harrison and other speakers | SDG implementation in Africa: IE Africa Center on the sidelines of UNGA |
| Retreat | Santiago Iniguez, Felicia Appenteng, Begona Gomez, Eniola Harrison and other speakers | IE Africa Center Social Innovators Retreat |
| Panel Discussion | Santiago Iniguez, Felicia Appenteng, Begona Gomez, Eniola Harrison and other speakers | IE Africa Center Champions African Solutions to Global Challenges |
| Conference | Felicia Appenteng, Begona Gomez, Eniola Harrison and other speakers | Afrobytes: Afrobytes brings together entrepreneurs, business executives, CEOs, academics, innovators, investors, venture capitalists, tech enthusiasts and media to explore business opportunities between the African tech ecosystem and players in the global tech world. |
| Conference | Felicia Appenteng, Begona Gomez, Eniola Harrison and other speakers | IE Africa Business Forum: The Role of Entrepreneurship towards Sustainable Development |
| Signing of MOU | Santiago Iniguez, Felicia Appenteng and others | With the intention of fostering research collaborations, faculty development and student exchange, IE University has signed a memorandum of understanding (MOU) with the University of Ghana |
| Panel Discussion | Begoña Gomez | UNWTO The First Regional Congress on Women's Empowerment in the Tourism Sector |
| Conference/Meeting | Begoña Gomez and Felicia Appenteng | COP25 - Meeting of ASHOKA Fellows with governments and institutions |
| Conference | Begoña Gomez and Felicia Appenteng | UNWTO General Assembly |
| Artículo en MUY NEGOCIOS & ECONOMÍA | Gómez-Pomar, J. | LA LIBERALIZACIÓN DE LOS TRENES DE PASAJEROS, EL ÚLTIMO PASO DE UN LARGO CAMINO. . |
| Seminar | Gómez-Pomar, J. and other presenters | G-MOBILITY; SOLUCIONES CON GAS, BIOMETANO E HIDRÓGENO PARA UNA MOVILIDAD SOSTENIBLE |
| Seminar | Gómez-Pomar, J. and other presenters | REPERCUSIÓN DE LA LIBERALIZACIÓN DE TRANSPORTE DE VIAJEROS EN LA INDUSTRIA FERROVIARIA |
| jornada Innovación digital en el transporte: intermodalidad y la nueva movilidad urbana, organizado por EXPANSIÓN junto con el Centro para la Economía del Transporte y Gestión de Infraestructuras en IE University -una iniciativa conjunta de IE, Acciona, ACS, CAF, Thales y Alstom- y la colaboración de Fundación Ibercaja. | Gómez-Pomar, J. and other presenters | ADMIN., EMPRESAS Y CLIENTES DISEÑAN LA MOVILIDAD DEL FUTURO |
| Article in El País | Gómez-Pomar, J. | MOVILIDAD INTELIGENTE Y GOBERNANZA PÚBLICA |
| Article in Insights | Gómez-Pomar, J. | CHALLENGES OF THE NEW CONCEPT OF MOBILITY INSIGHT |
| Colloquium | PAUL PRIESTMAN | DESIGN AND THE FUTURE OF CITIES |

| | | |
|---|---|---|
| Colloquium | CARLO RATTI MANAGER MIT SENSEABLE CITY LAB | Estudios realizados sobre el uso de coches compartidos en la ciudad de NY en concreto de los taxis, cambiarían radicalmente la movilidad sostenible en la ciudad de NY. |
| Colloquium | Winy Maas, cofounder and principal architect of MVRDV | Se plantearon y discutieron los procesos de planificación y diseño urbano, proyectos de construcción y movilidad. Liberalización del Transporte Ferroviario de pasajeros que afectará a la economía del país. |
| Participación en el monográfico 164 de la revista Colegio de Economistas | | |
| IE Foundation with support from Clifford Chance and Infomática El Corte Inglés | Sanchez, P., Esteves, J., Nuñez, L. | ¿QUÉ INFORMACIÓN RECIBEN LOS ACCIONISTAS DE LOS CIBERRIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTAS LAS EMPRESAS COTIZADAS? |
| Artículo publicado en el informe “TRANSFORMACIÓN DEL CONOCIMIENTO: Futuro de la formación y desarrollo del talento en el sector financiero y asegurador” | Nuñez, L. | LA FORMACIÓN DEL ASESOR EN EL SECTOR FINANCIERO Y ASEGURADOR. EL CAMINO HACIA LA EDUCACIÓN FINANCIERA DEL CLIENTE |
| One Day Environmental Trip - Parque Regional del Sureste - Madrid | | Reforestation of different species of shrubs and trees and workshop on climate change |
| Workshop | | Discovering Acro-Yoga and Thai Massage |
| Talk given at EnlightED Conference | Ben-Shahar, T. | Leadership and Happiness, Resilience and Mindfulness |
| Day trip - Sierra de Guardarrama | | Hiking |
| Workshop | | Introduction to Qi-gong |
| Workshop | | Discover your greatest character strengths |
| Workshop | | Functional Training to help provide you with the strength, stability, and mobility you need to thrive in your life and sports. |
| Workshop | Puig, M. | The Anatomy of Happiness |
| Center for the Governance of Change in close collaboration with the Ibero-American General Secretariat | | BUSINESS WITH PURPOSE AND THE RISE OF THE FOURTH SECTOR IN IBERO-AMERICA |
| Best Practice Conference | | People Analytics: El valor de los datos y la experiencia Ferrovia |
| Best Practice Conference | | Proyecto Agile: Evaluación de Desempeño y Talento en Workday |
| Best Practice Conference | | ¿Qué pasaría si fuera el negocio el que se acercara a RRHH? |
| Best Practice Conference | | ‘Conversamos’: una perspectiva del performance desde el coaching |
| Best Practice Conference | | RRHH: transformador o ejecutor. El nuevo rol |
| Best Practice Conference | | Digital lovers |

| | |
|---|---|
| HR Conference | Resultados de benchmarking: Una visión cuantitativa de la Gestión del Talento |
| HR Conference | Digitalización del negocio vs. Digitalización de la función de RRHH |
| LABORATORIO DE IDEAS Y GRUPO DE TRABAJO | Lab de Innovación en Gestión del Talento |
| LABORATORIO DE IDEAS Y GRUPO DE TRABAJO | Lab de Compensación para el Compromiso |
| LABORATORIO DE IDEAS Y GRUPO DE TRABAJO | Lab de Relaciones Laborales |
| LABORATORIO DE IDEAS Y GRUPO DE TRABAJO | Lab de Diversidad, Igualdad e Inclusión |
| LABORATORIO DE IDEAS Y GRUPO DE TRABAJO | Lab de Comunicación Interna |
| LABORATORIO DE IDEAS Y GRUPO DE TRABAJO | Lab De Transformación Digital |

4.1.4. INVESTIGACIÓN

La investigación en IE es el resultado del trabajo de un grupo multicultural de académicos comprometidos con la excelencia y el rigor científico en sus proyectos de investigación. El enfoque acostumbrado es el de tratar de equilibrar lo que la comunidad académica y la sociedad exigen de la investigación, con el fin de obtener resultados relevantes por su impacto académico y social. Estos resultados también agregan valor a la oferta educativa de todas las escuelas de IE a través de la integración de nuevos conocimientos en sus programas.

La calidad y la innovación de la investigación en IE también se fomentan mediante la participación en redes académicas internacionales sólidas, en asociaciones estables para la colaboración científica y en servicios académicos relevantes de redacción, arbitraje, asesoramiento y similares; todo lo cual fortalece la experiencia de los académicos al tiempo que amplía sus conocimientos científicos.

4.1.4.1. INVESTIGACIÓN EN CIFRAS:

A continuación, se muestran unos datos agregados desde una perspectiva temporal amplia, que es debida a las características intrínsecas de una investigación académica. En el período 2008 a 2019, los profesores del IE han realizado más de 1700 publicaciones en revistas académicas, y han participado en 185 grandes proyectos - financiados por empresas u otras instituciones nacionales e internacionales - entre los que destacan 26 proyectos dentro del marco de financiación de la Unión Europea.

Los 18 centros, cátedras y observatorios académicos, realizan anualmente más de 60 seminarios de investigación.

El 95% de los profesores del claustro tienen el grado de Doctor y suman 76 sexenios. El proceso de desarrollo del claustro tiene unos procedimientos claramente definidos y basados en tres elementos: sus resultados de investigación publicados, las evaluaciones de su impartición en clase por parte de los alumnos y el apoyo a las actividades institucionales del IE.

4.1.4.1.1. ARTICULOS ACADÉMICOS PUBLICADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD

| Name of Journal | Name/s of Authors | Names of Research Papers |
|-----------------|--------------------------------|--|
| Human Relations | S Smulowitz, M Becerra, M Mayo | Racial diversity and its asymmetry within and across hierarchical levels: The effects on financial performance |

| | | |
|---|---|--|
| Harvard Business Review | J Chen, WS Leung, W Song, M Goergen | When Women Are on Boards, Male CEOs Are Less Overconfident |
| Journal of Business Ethics | B Bhatt, I Qureshi, S Riaz | Social entrepreneurship in non-munificent institutional environments and implications for institutional work: Insights from China |
| Journal of Business Ethics | S Gröschl, P Gabaldón, T Hahn | The co-evolution of leaders' cognitive complexity and corporate sustainability: The case of the CEO of Puma |
| Management Accounting Research | T Amslem, Y Gendron | From emotionality to the cultivation of employability: An ethnography of change in social work expertise following the spread of quantification in a social enterprise |
| Organization Studies | H Wilhelm, B Bullinger, J Chromik | White Coats at the Coalface: The Standardizing Work of Professionals at the Frontline |
| Academy of Management Discoveries | Rousseau, H., Berrone, P., Gelabert, L. | Localizing sustainable development goals: nonprofit density and city sustainability |
| Corporate Social Responsibility and Environmental Management | J Luffarelli, P Markou... | The effect of corporate social performance on the financial performance of business-to-business and business-to-consumer firms |
| JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION | Pinto, Diego Costa; Herter, Marcia Maurer; Goncalves, Dilney; Sayin, Eda | Can luxury brands be ethical? Reducing the sophistication liability of luxury brands |
| JOURNALISM STUDIES | Toff, Benjamin; Palmer, Ruth A. | Explaining the Gender Gap in News Avoidance: News-Is-for-Men Perceptions and the Burdens of Caretaking |
| ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE | Cruz, Cristina; Justo, Rachida; Larraza-Kintana, Martin; Garces-Galdeano, Lucia | When Do Women Make a Better Table? Examining the Influence of Women Directors on Family Firm's Corporate Social Performance |
| ARCHIVES OF SUICIDE RESEARCH | Holma, K. Mikael; Holma, Irina; Ketokivi, Mikko; Oquendo, Maria A.; Isometsa, Erkki | The Relationship Between Smoking and Suicidal Behavior in Psychiatric Patients with Major Depressive Disorder |
| JOURNAL OF EMPIRICAL FINANCE | Chen, Jie; Leung, Woon Sau; Song, Wei; Goergen, Marc | Why female board representation matters: The role of female directors in reducing male CEO overconfidence |
| POLITICS AND RELIGION | Markoviti, Margarita | In-between the Constitution and the European Court of Human Rights: Mobilizations Around Religion and Education in Greece |
| POLITICAL RESEARCH QUARTERLY | Verge, Tania; Wiesehomeier, Nina | Parties, Candidates, and Gendered Political Recruitment in Closed-List Proportional Representation Systems: The Case of Spain |
| Accounting Education | Van der Kolk, B. | Ethics Matters: The Integration of Ethical Considerations in Management Accounting Textbooks |
| Journal of Global Mobility | De Sivatte, I., Bullinger, B., Cañamero, M., Martel, M. | Children of expatriates: Key factors affecting their adjustment |
| Journal of Architectural Education | Goodman, D.J. | A Taxonomy for the Activist Environment: On Atmosphere and the Ad Hoc |
| British Journal of Management | Goergen, M., Tonks, I. | Introduction to Special Issue on Sustainable Corporate Governance |
| Journalism Studies | Toff, B., Palmer, R. | Explaining the Gender Gap in News Avoidance: 'News-is-for-Men' Perceptions and the Burdens of Caretaking |
| European Journal of Politics and Gender | Verge, T., Wiesehomeier, N., Espírito-Santo, Ana. | Framing symbolic representation: exploring how women's political presence shapes citizens' political attitudes |
| Journal of Corporate Finance | Goergen, M., Chahine, S., Brewster, C., Wood, G. | The Relationship between Public Listing, Context, Multi-nationality and Internal CSR |
| Journal of Experimental Political Science | Flynn, D.J., Krupnikov, Y. | Misinformation and the Justification of Socially Undesirable Preferences |

4.1.4.1.1. OTRAS PUBLICACIONES INVESTIGACIÓN APLICADA SOBRE SOSTENIBILIDAD

| Published | Name/s of Authors | Names of Research Papers | Year of Publication |
|---|--|--|---------------------|
| IE Business School in collaboration with Credit Suisse | Cruz, C., Jimenez, L., Justo, R., Roche, J. | White Paper - The social impact of Family businesses in Latin America | 2019 |
| IE, IE Foundation in collaboration with Coca Cola European Partners | Giarratana, M. , Pasquini, M. | “THE IMPACT OF SOCIAL RESPONSABILITY ACTIONS ON EMPLOYER AND CONSUMER BRANDING” | 2019 |
| Ongoing research initiative In collaboration with Caixabank Banca Privada | Cruz, C., Justo, R., | PERSONAL PHILANTHROPY PROFILES IN SPAIN | ongoing |
| Ongoing research initiative In collaboration with Banca March | Cruz, C., | BUSINESS FAMILIES AT THE VANGUARD IN SUSTAINABILITY | ongoing |
| IE Foundation with support from JP Morgan | Galdón, C., Martiarena, A., Hernandez, L. | Global Transformation for Business Development Project | 2019 |
| IE Foundation y la Fundación para la Diversidad, en colaboración con HP y Pfizer | | Índice de InnoDiversidad (3 year project) | |
| Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional | Puyol, R. | LOS TRABAJADORES SÉNIORS EN LAS EMPRESAS EUROPEAS | 2019 |
| IE Foundation and Fundación Alcoa (USA), Fundación OAK (Ginebra), Ferrovial, RREE, Amadeus, IBM | de Anca, C., Argón, S. | Gender Aspiration Gap Indicator (GAPI) (3 year Project) | 2016-2019 |
| Harvard Deusto Business Review | de Anca, C. | Perspectivas sobre la diversidad en las empresas | 2019 |
| The Conversation | de Anca, C. | ¿Por qué siguen existiendo los roles de género?, | 2019 |
| IE Women and IE Knowledge Editorial | | Recopilación de libros y escritoras del IE | 2019 |
| Insights | Interview of Marta Fernández, CEO and FOUNDER OF LEWORKING AND CO-GENERAL DIRECTOR OF REDI, by Celia de Anca | DIVERSITY, THE IMPORTANCE OF REFERENCES | 2019 |
| Insights | Interview of Verónica Pascual, CEO of the robotics firm ASTI, by Celia de Anca | FEMALE TALENT IN SCIENCE AND TECHNOLOGY | 2019 |
| IE Foundation | Interview of Gina Diez Barroso, Founder Universidad Centro (Mexico) and President & Co-Founder Dalia Empower, by Celia de Anca | Gina Diez Barroso's experience and achievements in education and women in business | 2019 |
| IE Foundation | de Anca, C. | Gestión de la Diversidad en Telefónica | 2019 |

4.1.4.2. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Si bien la investigación es fundamental para poder generar un mayor valor en la impartición de las clases, en la metodología pedagógica ampliamente utilizada en las diversas escuelas del IE, que es el denominado “método del caso”, los materiales – los casos que se utilizan para las sesiones - también son una pieza fundamental. En este sentido el IE hace un esfuerzo destacado para su elaboración, tanto en cuanto a la actualidad de su contenido, como en la utilización de vídeos de apoyo, realidad virtual y simulaciones digitales para hacer más acelerado el proceso educativo.

En la plataforma de [IE Publishing](#) se puede comprobar la abundancia de casos, en continuo crecimiento y actualización, en función de las áreas de conocimiento académico. Entre los casos que se incluyen, se destacan a continuación aquellos relacionados con diversos aspectos de la Sostenibilidad en su sentido amplio.

4.1.4.2.1. CASOS PUBLICADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD

- ABB & GALINDO: Stretching managerial responsibility during restructuring.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/abb-galindo-stretching-managerial-responsibility-during-restructuring-1)
- CHINA, 2006: ¿Un gigante con pies de barro?
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/china-2006-un-gigante-con-pies-de-barro)
- Entrar o no entrar: internacionalización de CROWD2FUND.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/to-go-or-not-to-go-internationalisation-of-crowd2fund)
- ¿Felicidad en el trabajo? R y la Organización del Siglo XXI
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/felicidad-en-el-trabajo-r-y-la-organizacion-del-siglo-xxi)
- FINLANDIA 2007: ¿Una competitividad sostenible?
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/finlandia-2007-una-competitividad-sostenible)
- Historia de un gigante hospitalario. ¿El fin de un legado familiar? "Grupo Quirón".
 - (<https://iepublishing.ie.edu/es/historia-de-un-gigante-hospitalario-el-fin-de-un-legado-familiar-grupo-quiron>)
- In Search of Purpose: Employee Engagement through Corporate Social Responsibility at Southlake Financial.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/in-search-of-purpose-employee-engagement-through-corporate-social-responsibility-at-southlake-financial)
- Inditex y el rol emergente de los sindicatos en la globalización: denuncia o corresponsabilidad.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/inditex-y-el-rol-emergente-de-los-sindicatos-en-la-globalizacion-denuncia-o-corresponsabilidad)
- Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario. Caso Peridis y el nacimiento de las LEES (A) y (B).
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/lanzaderas-de-empleo-y-emprendimiento-solidario-caso-a-peridis-y-el-nacimiento-de-las-lees)
- LOEWE: Sostenibilidad y lujo durable.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/caso-loewe-sostenibilidad-y-lujo-durable)
- Mondelez: el Compromiso Harmony.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/mondelez-compromiso-harmony)
- SACYR.
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/sacyr)
- XSTRATA y la reforma fiscal del sector minero australiano (A) y (B)
 - (https://iepublishing.ie.edu/ie_es/xstrata-y-la-reforma-fiscal-del-sector-minero-australiano-a)

4.2. CONTRIBUIMOS A DAR APOYO A NUESTRA SOCIEDAD

4.2.1. ACTIVIDADES ACADÉMICAS DE IMPACTO

Sin tratar de abarcar todas las actividades en que participan los alumnos y que pudieran englobarse dentro del marco de la sensibilización ante temas de Sostenibilidad y la Agenda 2030, destacamos a continuación algunas actividades académicas “hands-on”, que están incluidas en el currículo IE:

- **Impact Project (MBA):** El Proyecto de Impacto permite a los estudiantes trabajar con una organización para crear un impacto positivo en sus negocios, comunidad y sociedad. IE ofrece a los estudiantes la oportunidad de trabajar en una variedad de proyectos de impacto de innovación social y también les permite descubrir y elegir organizaciones. Por ejemplo un departamento de RSC, una ONG o una empresa creada por emprendedores sociales.
 - <https://imba.blogs.ie.edu/tag/social-impact/>
 - <https://www.ie.edu/entrepreneurship/programs-initiatives/initiatives/emzingo/>
 - N° sesiones: 10 (15 horas de trabajo x alumno)
 - IP Sep 19: 188 estudiantes participando: **2820 horas de dedicación**
 - IP Jan 20: 140 estudiantes: **2100 horas de dedicación**
 - Total: 4920 horas de estudiantes implicados en proyectos de impacto.
- **Financieros sin Fronteras (FsF)** (también conocido como Financiers without Borders) es una ONG dirigida por estudiantes y profesores de IE Business School para promover la inclusión financiera en África como una herramienta de desarrollo para que los empresarios de bajos ingresos - con potencial para generar actividades microproductivas – puedan acceder a herramientas de gestión para generar cambios productivos para sus negocios y su comunidad.
 - <https://www.ie.edu/business/programas/MASTERS%20IN%20FINANCE/EXMDF/OVERVIUW/financieros%20sin%20fronteras.pdf>
 - Horas de profesores: **240 horas de dedicación**
 - Horas de estudiantes: **1.000 horas de dedicación**
- **Legal Clinic:** La clínica jurídica de IE fomenta la responsabilidad social en el ejercicio de la profesión legal y su contribución a la sociedad. Da a los alumnos la oportunidad de participar en iniciativas de investigación o de asesoramiento legal *pro bono*. Estos son los proyectos relacionados con la sostenibilidad.
 - **30.000 horas de dedicación de staff y alumnos**
- **Global Legaltech Venture Days.** Esta competición de startups internacional, organizada por IE en colaboración con la Law School’s Global League (LSGL) y otras instituciones igualmente prestigiosas, tiene como objetivo contribuir al desarrollo del ecosistema global de legaltech y al emprendimiento en el sector. Los proyectos competidores presentan soluciones tecnológicas a los problemas más urgentes del sistema legal y

contribuyen de forma activa a la consolidación del estado de derecho y al acceso universal a la justicia.

- **30 horas de dedicación de staff y alumnos**
- **LawAhead Hub:** LawAhead Hub es un ecosistema abierto y colaborativo diseñado para crear una comunidad jurídica visionaria a nivel internacional. El objetivo de nuestra comunidad es explorar las causas y consecuencias de las profundas transformaciones globales que están redefiniendo la formación, la profesión y los sistemas jurídicos. LawAhead ofrece información sobre los principios de sostenibilidad y organiza debates en torno a este tema, animando a sus miembros y colaboradores en la búsqueda de soluciones en sintonía con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU.
 - Horas de profesores: **4 horas de dedicación**
 - Horas de estudiantes: **6 horas de dedicación**
- **Legaltech Innovation Farm:** Legaltech Innovation Farm es un ecosistema abierto, neutral y con la tecnología necesaria para que las empresas puedan complementar sus ideas de negocio con desarrollos tecnológicos y analíticos, y donde encuentran un espacio que apoye la innovación y la experimentación tecnológica en sus etapas iniciales.
 - Horas de profesores: **15 horas de dedicación**
- **Social Impact Lab:** ofrece a los estudiantes la oportunidad de apoyar a las empresas sociales en Sudáfrica o en España a través de un proyecto de consultoría profesional. Durante nuestro programa de consultoría de 6 a 8 semanas, los estudiantes reciben capacitación en principios de consultoría centrada en el ser humano que se aplican directamente a proyectos de impacto social con ONG o empresas sociales líderes en los diferentes lugares.
 - <https://imba.blogs.ie.edu/2018/06/imba-social-impact-lab-in-south-africa/>
 - SIL Sep19: 32 estudiantes participando: **2880 horas de dedicación**
 - SIL Jan 20: 23 estudiantes participando: **2070 horas de dedicación**
 - Total 19-20= 4950 horas

Hemos multiplicado el número de sesiones asignadas al SIL (60) por los minutos que tiene una sesión (90) y lo hemos dividido entre 60 para obtener el número de horas por alumno: 90 hrs. Luego hemos calculado las horas totales según el número de alumnos que hicieron el SIL en las convocatorias del año académico 19-20.

4.2.2. ACTIVIDADES NO ACADÉMICAS DE IMPACTO

A continuación compartimos actividades impulsadas por el departamento de Campus life en apoyo a los clubs de estudiantes.

- IE Campus 89: En colaboración con UNICEF se impulsó una campaña de donación para los niños en Yemen (Julio)
 - https://clubs.ie.edu/campus89/rsvp_boot?id=300040963
- IE Campus 89: “food on foot”, los estudiantes preparan comida para gente sin hogar en Madrid. Es una acción recurrente.
 - https://clubs.ie.edu/campus89/rsvp_boot?id=300045187
- IEU Debate: IEU MUN, Evento organizado para fomentar las donaciones a la Cruz Roja en Yemen y Balawalachi, una ONG de Beirut para la crisis en Líbano (Oct-Nov)
- IE Charity: “food drive”, voluntaries de IE fueron recogen comida para ayudar a las familias afectadas por la crisis del COVID – Evento recurrente.
 - https://clubs.ie.edu/iecharity/rsvp_boot?id=300046850
- IE Charity and IE USA: “Food drive” en colaboración con el Banco de Alimentos

- https://clubs.ie.edu/iecharity/rsvp_boot?id=300047059
- Social Awareness Society: Campaña recogida de ropa Cáritas (Every Thursday)
- Acción social de nuestros alumnos y alumni durante el COVID:
 - <https://www.ie.edu/business-school/news-and-events/whats-going-on/more-ie-business-school-alumni-initiatives-covid-19/>
 - <https://www.ie.edu/business-school/news-and-events/whats-going-on/ie-business-school-alumni-help-fight-covid-19/>
- Revolucionando la industria alimentaria: <https://www.ie.edu/business-school/news-and-events/whats-going-on/ie-alumni-revolutionize-food-industry-around-world/>



4.3. IMPULSANDO LA CARRERA PROFESIONAL DE NUESTROS ESTUDIANTES

El departamento de Talent & Careers del IE University tiene la función de **ayudar en la búsqueda de empleo de los estudiantes y alumni**. Cuenta con **60 personas** en el departamento en Madrid, **6 personas en diferentes geografías** y **17 personas externas**.

Talent & Careers es el servicio de desarrollo profesional para estudiantes y ex alumnos de IE University. Nuestro departamento ayuda a evaluar los intereses, expectativas y habilidades de nuestros estudiantes a medida que toman decisiones importantes sobre su futuro.

Las actividades se agrupan en tres áreas:

- **Formación en las habilidades de búsqueda.** Sesiones de formación para ayudarles a elegir su objetivo de carrera, definiendo el sector, función y región donde quieren trabajar, en habilidades, como elaboración de CV/carta de presentación, realización de entrevistas, actividad de networking, etc.
- **Sesiones de asesoría de carreras.** Sesiones grupales o individuales para ayudar a los estudiantes en sus objetivos profesionales, tanto para aconsejarlos en los pasos requeridos,

como en prepararlos para procesos concretos. El equipo cuenta con asesores generalistas y con especialistas por sector, función o región. En general para cada programa, contamos con un equipo específico. El estudiante puede acceder calendarizar las reuniones a través del portal de carreras o registrarse a las grupales.

- **Relación con reclutadores.** Los asesores tienen también empresas asignadas por sector, a las que ayudan en la actividad de las mismas en el campus, desde presentaciones de la compañía, paneles, competiciones, etc. En el equipo se incluyen una serie de personas que se encargan al 100% de abrir nuevas cuentas o profundizar la relación con los reclutadores. Los eventos más importantes son las **Ferias de Empleo** que se organizan **dos veces al año, durante una semana cada una**, donde vienen como **240 empresas en total y 2.000 estudiantes lo visitan**. Existe una aplicación informática donde los estudiantes pueden ver las empresas que participan y los diferentes requisitos. A esto se añade un Portal de Empleo, donde se cuelgan los diferentes recursos, se calendarizan los eventos y se incluyen las ofertas de empleo, utilizando también una aplicación asociada. Las diferentes actividades que se organizan con las empresas para atraerlas al campus, facilitando así la información y las entrevistas de los alumnos, son las siguientes:

4.3.1.1. **ACTIVIDADES CON EMPRESAS:**

- **On campus:**
 - **Presentaciones corporativas:** organizar presentaciones de una empresa determinada, en el momento que mejor le encaje a lo largo de todo el año, para presentar en detalle información corporativa y las vacantes, así como tener la posibilidad de conocer a alumnos de un programa en particular. Opcionalmente, se organiza un coctel de networking acto seguido a la presentación.
 - Talent Forum: eventos insignia de Talent & Careers. Se realizan Foros de Talento por industrias, 100% orientados al reclutamiento de nuestros alumnos actualmente cursando sus programas. Organizamos dos a lo largo del año de 4-5 días cada día. Este año los hemos tenido 100% virtualmente, con una gran afluencia de estudiantes y de compañías internacionales, creemos que es una tendencia clara.
 - Entrevistas: realización de entrevistas individuales o grupales para las cuales se facilitarán las instalaciones del IE. Hemos experimentado que algunas empresas están entrevistando a estudiantes en los Foros Virtuales.
 - Competiciones de Negocio: es posible seleccionar alumnos a través de un enfoque más práctico. Este año hemos tenido varias, entre la más importante ha estado la ‘M&A Competition’ donde tuvimos 10 finalistas que presentaron ante un jurado formado por personas de banca de inversión y private equity.
 - Paneles, Talleres y Seminarios: otra manera de interactuar con nuestros alumnos, a través de presentaciones acerca del conocimiento más en detalle de una industria específica.
 - Actividades de Networking y Clubs de Estudiantes: contamos con la participación de nuestros estudiantes más proactivos para co-organizar iniciativas en el campus. Este año se han realizado muchas de estas actividades online y hemos aprovechado a realizar eventos en cada región también, donde invitábamos a alumni de esas regiones y a estudiantes interesados en esas regiones.
- **Online**
 - Banco de Oportunidades: es posible publicar oportunidades de empleo en nuestro portal tanto para prácticas, como para ofertas a tiempo completo, durante 7 días naturales con

la posibilidad de ampliar el plazo o volver a publicar según necesidades, para que nuestros alumnos y antiguos alumnos puedan inscribirse a dicha oportunidad. El nombre de la empresa puede permanecer confidencial. Existe la opción de revisar las candidaturas, o de solicitar un pre-filtrado y asesoramiento en el proceso de selección.

- CV Books: recopilación de CVs por programa académico, nacionalidad, industria o área funcional.
- Convocatoria de solicitudes: promoción de vacantes vía e-mail a los alumnos que se encuentran en el campus.
- Presentaciones Online o Híbridas: si no es posible realizar una visita al campus, existe la opción de presentar online a alumnos, para seguirlas tanto online como desde un aula en el campus.

- **Adaptación de actividades de apoyo en respuesta ante la situación creado por el Covid-19:**

- Todo Online. Desde principios de marzo, el equipo de Talent & Careers empezó a trabajar a distancia, prestando todos nuestros servicios online.
- Más proactividad. El mensaje principal era que ‘todo seguía normalmente’ y que la nueva situación requería mucha más proactividad por su parte.
- Petición y ofrecimiento de ayuda a los alumni. Los decanos de las diferentes escuelas escribieron a los antiguos alumnos para: pedir ayuda con los estudiantes que se graduaban y al mismo tiempo ofrecer ayuda si se encontraban de búsqueda activa. Recibimos más de 1.000 respuestas, ofreciéndose a contratar, mentorizar, referenciar a estudiantes. Al mismo tiempo, +200 alumni nos dijeron que necesitaban ayuda. El departamento de Alumni, con el de Carreras, montaron el proyecto ‘Turnitaround’, donde se organizaron webinars de diferentes temas, un curso de búsqueda de empleo, paneles, etc. Participaron +3.000 personas. En el apartado de carreras, los antiguos alumnos que completaban el curso, se les invitaba a trabajar en pequeños grupos, con otros compañeros. Esta iniciativa ha tenido una efectividad altísima, más de un 30% de los asistentes, recibió una oferta de trabajo en los 3 primeros meses.
- Posibilidad de extender la duración de los programas. Los equipos académicos ofrecieron la posibilidad de alargar los programas 6 meses, para poder completar la formación y que los alumnos pudieran dedicarse a la búsqueda de trabajo.

- **Otras acciones:**

- Las sesiones programadas se mantuvieron online, grabándose todas las sesiones, de forma que los estudiantes pudieran tener acceso posterior, en caso de no poder asistir o que el huso horario donde se encontrara el alumno, le imposibilitara conectarse
- Organizamos sesiones extra sobre ‘Cómo realizar entrevistas en el entorno digital’ y ‘Cómo buscar trabajo en el entorno Covid’
- La comunicación con los estudiantes aumentó, con Newsletters por programa para facilitar e incrementando el contacto con los delegados de clase.
- El equipo incrementó el seguimiento con cada alumno, para conocer la situación específica y poder ofrecerle oportunidades concretas, así como, referenciarles a distintas compañías
- Dada la situación, para favorecer el networking individual, se fomentó el mentoring entre estudiante y antiguos alumnos, mediante la plataforma digital Firsthand, donde más de 1.000 alumni se inscribieron. También se lanzó un programa de mentoring formal para los estudiantes del IMBA.

- El departamento tenía planificado un Foro de Talento en abril y tomo la decisión de retrasarlo y hacerlo Virtual en menos de un mes. IE University fue de las primeras escuelas en organizarlo en Europa.
- Talent & Careers aprovechó también para pedir ayuda a otros stakeholders, dentro del IE, Corporate Relations, profesores, senior leadership, además de alumni, ya comentado.

4.4. BECAS PARA ALUMNOS

Importe total de becas otorgadas a alumnos matriculados en los programas comenzados entre septiembre 2019 y agosto 2020:

- **Grado: 2.748.285€**(alumnos nuevos de primer año, no incluye las becas renovadas para alumnos de segundo a quinto)
- **Máster: 13.916.323€**
- **Ex.Ed: 3.356.178€**

4.4.1. TIPOS DE BECAS E IMPORTE TOTAL DE BECAS OTORGADAS EN EL CURSO 19-20

Existen distintas modalidades de becas:

- **Becas-Descuento:** El alumno no recibe dinero, la beca supone una reducción del coste del programa para el alumno y un menor ingreso para IE University.
 - Importe total de becas otorgadas a alumnos matriculados en los programas comenzados entre septiembre 2019 y agosto 2020:
 - **Grado: 2.515.170€**(alumnos nuevos de primer año, no incluye las becas renovadas para alumnos de segundo a quinto)
 - **Máster: 13.126.298€**
 - **Ex.Ed: 3.356.178€**
- **Becas Contributivas:** Becas Patrocinadas por la IE Foundation: En el caso de estas becas la Fundación IE asume el pago de la parte del precio por el que se beca al alumno, recibiendo por tanto IE University un ingreso correspondiente a dicha cuantía. En algunos casos, además, el alumno recibe una cantidad para ayudarle con los gastos de manutención y transporte.
- **Becas Patrocinadas por Partners externos a IE:** Lo mismo que el caso anterior pero el partner hace una aportación monetaria a la Fundación IE y la Fundación IE hace el pago a IE University por el importe correspondiente al valor de la beca otorgada.

Los importes que corresponden a estas dos sub-categorías de becas contributivas son:

| TIPOS DE BECAS CONTRIBUTIVAS | | IMPORTE BECAS |
|------------------------------|---|---------------|
| BECAS FONDOS FIE | | |
| GRADO | Becas FIE convocatoria BOE Master | 233.115,00 € |
| | IE Parents Young Talented Leaders Scholarship Program | 43.400,00 € |
| MASTER | Becas FIE convocatoria BOE | 790.025,00 € |
| BECAS PARTNERS | | |
| GRADO | IE FRV Young Talented Leaders Scholarship Program | 20.700,00 € |
| | IE Kistefos Young Talented Leaders Scholarship Program | 41.400,00 € |
| MASTER | CSC IE Scholarship in Global Governance and Sustainable Development | 333.000,00 € |
| | IE Kistefos Young Talented Leaders Scholarship Program for Africa | 199.600,00 € |
| | IE Kistefos Young Talented Leaders Scholarship Program for Norway | 30.600,00 € |
| | IE-Fundación Carolina Scholarship | 20.000,00 € |
| | SHE trades Scholarship | 200.000,00 € |

El listado completo de becas disponibles se encuentran publicados en la web de Financial Aid:

- Master: <https://docs.ie.edu/financial-aid/becas-master-financial-aid-ie.pdf>
- Grado: <https://docs.ie.edu/financial-aid/becas-grado-financial-aid-ie.pdf>
- Executive Education: <https://docs.ie.edu/financial-aid/becas-executive-education-financial-aid-ie.pdf>

La información relativa a los requisitos, proceso de solicitud y condiciones para solicitar dichas becas se encuentran también publicados en la página web de ayuda financiera y en la plataforma online de solicitud de beca. <https://www.ie.edu/es/financial-aid/>. A continuación, se resume la información más relevante:

4.4.1.1. PROCESO DE POSTULACIÓN Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN

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.

Las becas son un “descuento” es decir, no se realiza una transferencia de dinero al alumno, sino que el importe de beca concedido se descuenta del precio total del programa en el que se matricula.

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.

4.4.1.2. CRITERIOS DE VALORACIÓN Y ADJUDICACIÓN

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.

4.4.1.3. TÉRMINOS Y CONDICIONES

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.

4.5. SISTEMAS DE ATENCIÓN

4.5.1. 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.

4.5.1.1. 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 2020, se ha emprendido unos trabajos para mejorar y adaptar todos los asuntos relacionados con la diversidad y prevención de la discriminación.

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

4.5.1.1.1. 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.

4.5.2. SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN

4.5.2.1. COMITÉ ÉTICO

El comité ético es la herramienta que tiene el Código Ético para resolver conflictos **para alumnos o entre alumnos**. El comité está compuesto por miembros de la comunidad IE que se reúnen para asesorar en cuestiones **de conducta ética y analizar casos concretos de posibles infracciones al Código de Conducta**: cuestiones académicas (copia de exámenes, plagio, compra de trabajos, etc.) o de comportamiento (acoso, violencia, etc.).

4.5.2.2. 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.

4.5.2.3. RESUMEN DE ACTUACIONES MENORES

Se han recibido 177 consultas para tratar temas menores:

| Tipo de actuaciones 2019-2020 | Número de actuaciones |
|-------------------------------|-----------------------|
| Consultas | 86 |
| Quejas | 60 |
| Mediaciones | 20 |
| Anónimos y Registros de casos | 11 |
| TOTAL | 177 |

→ Actuaciones de carácter individual (profesores, staff):

- Reclamaciones y solicitudes de Tribunales espaciales en los Trabajos fin de Grado (TFG).
- Reclamaciones sobre calificación final. (En algunos casos se puesto de notas finales: 4,8 y 4.9)
- No se realizaron revisión de exámenes.
- Sobre evaluaciones y deficiencias en los exámenes.
- Problemas de posibles casos de plagio.
- Denuncian que se han cometido injusticias en la evaluación de una asignatura.
- Expulsado de un examen, por hablar.
- En revisiones de exámenes no se dieron las explicaciones suficientes.
- Consulta sobre el procedimiento de petición de Convocatoria de Gracia.
- Queja sobre el cambio de fecha de un examen.
- Quejas sobre la forma de evaluar.
- Disconformidad en la evaluación del TFG, se añade que se cree disponer de menor número de convocatorias.
- Reclamaciones sobre información de notas de exámenes.
- Información sobre Tribunales en convocatoria ordinaria.
- Consulta sobre posibilidades de cambio de fechas en los exámenes.
- Quejas sobre que algunos profesores no respetan el horario de entrada a clase.
- Solicitan información por disconformidad en notas de exámenes y criterios en un examen realizado.
- Consultas sobre retrasos efectuados en revisión de exámenes y disconformidad de notas.

- Consulta y queja por malestar con el trato que se recibe de un profesor en clase.
- Consulta sobre cómo aprobar una asignatura ante las fuertes exigencias del profesor.
- Reclamación de estudiantes porque no están conformes con cómo se gestiona su Tribunal y evaluación final del TFG, ya que como temían fueron suspendidos.
- Quejas sobre el retraso en la publicación de las notas.

→ **En cuanto a actuaciones de carácter general de departamentos o servicios de la Universidad:**

- Reclamaciones sobre quejas de falta de espacio, sobre todo en el Student Hub de MMB31, bis
- Quejas sobre falta de información sobre el próximo curso.(2020-2021)
- Quejas sobre exámenes por los horarios establecidos por motivo del COVID-19
- Consulta sobre la posibilidad de devolución de dinero de matrícula, por la finalización de clases en online.
- Consulta sobre la posibilidad de prácticas por motivo de COVID-19, en el periodo de mayo a agosto de 2020.
- Reclamaciones y solicitudes de Tribunales espaciales de los TFG.
- Quejas sobre espacios, aulas de la Universidad.
- Consulta sobre el procedimiento a seguir para realizar el traslado de expediente a otra Universidad.
- Información sobre prácticas en el extranjero y si se les abona el seguro.
- Información sobre Becas Erasmus.
- Información sobre Tribunales en convocatoria ordinaria.
- Solicitud de información de cómo dirigirse al Defensor Universitario para tratar cuestiones que les afectan en la actividad docente.

→ **Durante el ejercicio al que se refiere el actual EINF no se ha recibido ninguna reclamación por temas distintos a los enumerados en el párrafo anterior.**

4.5.2.4. **STUDENT GOVERNMENT AND LEADERSHIP TEAM**

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

- **Cada programa tiene un representante.** El Student Government y el Student Leadership Team mantienen **reuniones periódicas con las actas oficiales registradas.**
- Para compartir inquietudes con el Student Government de IE, puede contactarlos por correo electrónico: **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.

4.5.2.5. **SUGGESTION BOX**

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

4.5.2.6. **OTROS SISTEMAS DE GARANTÍA DE CALIDAD:**

- **EL SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LOS TÍTULOS DE GRADO Y MÁSTER:**

La Universidad, en función de su concepción, objetivos, dimensión y estructura, ha optado por el establecimiento de un sistema único de garantía de calidad de la enseñanza para todos sus

títulos de Grado y Master, en estrecha coordinación con el responsable de la ordenación académica, a cargo de la Unidad de Calidad y Acreditación de la Universidad.

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

- Página web del SIGC de Grado: https://static-frm.ie.edu/regulations-quality/wp-content/uploads/sites/40/2018/02/IEU_SIGC_GRADO.pdf .
- Página web del SIGC de Máster: https://static-frm.ie.edu/regulations-quality/wp-content/uploads/sites/40/2020/06/IEU_SIGC_MASTER.pdf

4.5.3. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS

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

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

- Profesores
- Satisfacción general
- Cafetería
- Limpieza
- Biblioteca

4.6. DIVERSIDAD

Diversidad de nacionalidades, culturas e ideas

IE promueve la diversidad garantizando una experiencia única a su comunidad, gracias a la riqueza que aportan alumnos de todo el mundo. Tanto la libertad como el respeto por la diversidad son parte de nuestra identidad. Todos ellos -alumnos, graduados y profesores de más de 160 países- enriquecen nuestro sistema de ideas y visiones.

Desde hace más de cuatro décadas IE ha apostado por la diversidad como un valor fundamental de la institución. La libertad y el respeto a la diversidad son valores irrenunciables que forman parte de nuestra identidad. Más de 60.000 alumnos, graduados y profesores de más de 160 países conforman un ecosistema rico en visiones y en ideas.

La diversidad geográfica, de género y cultural enriquecen la experiencia IE, aportan una visión más amplia del mundo y son el motor principal de la innovación. Por ello defendemos la libertad de movimientos, el intercambio de conocimiento entre expertos de distintos campos, el acceso a talento llegado de todo el mundo, la posibilidad de escuchar nuevas voces, de sumar entre todos para alcanzar nuevos objetivos. Esta suma nos ha acompañado a lo largo de nuestra historia y forma parte de quienes somos.

Iniciativas como el Centro de Gestión de Diversidad de IE, creado en 2002, contribuyen a impulsar la diversidad como ventaja competitiva en el mundo corporativo a través de la generación de conocimiento y la difusión de know-how. Entre los principales objetivos del Centro figura el análisis del impacto de la gestión de la diversidad en el mundo empresarial, el desarrollo de programas de formación, la reflexión, el debate y el intercambio de experiencias en el campo de la diversidad.

4.6.1. MUJER IE

4.6.1.1. BECAS PARA MUJERES

Como parte de la misión de IE University de fomentar la diversidad, la Fundación ofrece una serie de becas para que mujeres de alto potencial puedan desarrollar su talento. Con el apoyo de los donantes y del resto de la Comunidad IE, estas becas aseguran que las mujeres ambiciosas y emprendedoras no se queden atrás como consecuencia de problemas financieros. Estos fondos representan una inversión total de casi seis millones de euros, lo que supone una gran cantidad de recursos para contribuir a que las mujeres dispongan de las herramientas y los conocimientos que necesitan para conseguir el éxito en su trayectoria profesional.

4.6.1.2. INICIATIVAS PARA APOYAR A LA MUJER

4.6.1.2.1. IE WOMAN INITIATIVE

IE Women Initiative tiene como objetivo apoyar y promover la presencia de la mujer en los negocios, la tecnología y el emprendimiento. El profesorado, los investigadores, los clubs, los antiguos alumnos y el personal de IE diseñan herramientas y programas dirigidos a atraer, retener y apoyar de manera efectiva a las mujeres con más talento en su búsqueda del progreso y el éxito profesional. La Fundación IE apoya esta iniciativa y, en nombre de la comunidad de IE y de sus donantes, designa una parte importante del presupuesto anual exclusivamente a ayudar a las mujeres a continuar su camino hacia la excelencia.

4.6.1.2.2. WOMAN IN BUSINESS CLUB

El Women in Business Club de IE es una red abierta a estudiantes y antiguas alumnas de IE. Su objetivo es ofrecer recursos y oportunidades de networking a todas las personas interesadas en promover la igualdad de género en el mundo empresarial. Con secciones para estudiantes de grado y graduadas en los campus de Segovia y Madrid, estos clubs organizan encuentros y cenas para debatir cuestiones de género en el entorno profesional.

4.6.1.3. EVENTOS Y CONFERENCIAS

4.6.1.3.1. DÍA DE LA MUJER

En 2019, el Día de la Mujer se celebró a lo largo de dos días con eventos en los campus de Segovia y Madrid. La organización de los eventos estuvo a cargo del Centro de Diversidad, de Women Initiative, y de Women in Business Club. El 7 y 8 de marzo, el lema *Pass It On* atrajo a ambos campus a mujeres increíbles que compartieron su pasión y sus historias.

El evento fue inaugurado por el presidente de IE University, Santiago Íñiguez, junto con la directora del Centro para la Diversidad, Celia de Anca, la presidenta del Women in Business Club, Julie Skogheim, y Bubelo Thabela Mlilo. Bubelo es estudiante de IE University y beneficiaria de una Beca a la Excelencia Académica, y su poema sobre igualdad de género fue elegido para conmemorar el día. En el evento, la propia Bubelo leyó su composición ganadora ante los presentes.

4.6.1.3.2. PASS IT ON 2019

Pass It On es un proyecto que tiene como objetivo destacar la singularidad que hay en cada mujer. Ofrece una plataforma donde las mujeres de la Comunidad IE pueden crear su propio

legado personal y relacionarse con otras mujeres influyentes. Mediante eventos, concursos y otras iniciativas, se alienta a las mujeres a generar un impacto positivo y a inspirar a las demás en el proceso.

4.6.1.4. EDUCACIÓN Y MUJERES

Uno de los objetivos de IE Alumnae Club y de IE Women in Business es ayudar a las estudiantes de máster de IE. Con el apoyo del Centro de Diversidad, estas organizaciones ofrecen a las estudiantes la oportunidad de participar en un programa de mentoría. Además, este centro trabaja con el Women in Leadership Committee de la Cámara de Comercio Hispana de EE. UU. en España para desarrollar un programa de mentoría destinado a mujeres en puestos de nivel intermedio. El objetivo del programa es ayudar a estas mujeres a acceder a posiciones de liderazgo de alto nivel.

4.6.1.4.1. MUJERES EN NUESTROS PROGRAMAS

El 48,5% de los estudiantes de programas de grado son mujeres, con una tasa de graduación del 96,4%, como se puede ver en la siguiente tabla.

| Escuela | Programa | Estudiantes Matriculados | Mujeres Matriculadas | % Mujeres Matriculadas | Estudiantes Titulados | Mujeres Tituladas | Tasa de Graduación de Mujeres |
|--|----------|--------------------------|----------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------------|
| IE Business School | BBA | 366 | 135 | 37% | 327 | 125 | 92,6% |
| IE Law School | LLB | 33 | 19 | 57,6% | 31 | 18 | 94,7% |
| | BBALLB | 47 | 23 | 49% | 47 | 23 | 100% |
| | LLBBIR | 29 | 25 | 86,2% | 28 | 24 | 96% |
| IE School of Global and Public Affairs | BIR | 54 | 38 | 70,4% | 54 | 38 | 100% |
| | BBABIR | 87 | 54 | 62% | 84 | 54 | 100% |
| IE School of Architecture & Design | BAR | 23 | 14 | 60,8% | 23 | 14 | 100% |
| IE School of Human Sciences and Technology | BCDM | 30 | 19 | 63,3% | 30 | 19 | 100% |
| | BIP | 15 | 9 | 60% | 15 | 9 | 100% |
| | BIS | 13 | 2 | 15,4% | 13 | 2 | 100% |
| | | 697 | 338 | 48,5% | 652 | 326 | 96,4% |

4.7. BIENESTAR

4.7.1. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA ZONA DE TRABAJO Y AULAS DE ESTUDIO

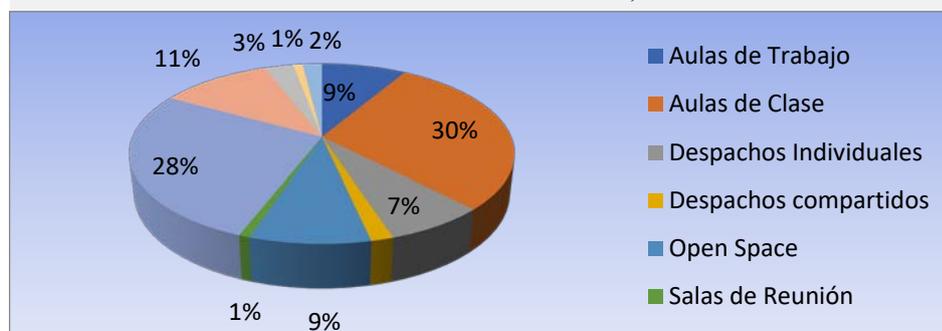
- La distribución del espacio es importante y varía en base a su uso donde se han considerado la ventilación, el ruido, la temperatura y a la distribución lumínica.
 - Praderas de trabajo individual
 - Zonas comunes
 - Aulas de trabajo en grupo
 - Aulas de clase
 - Oficinas compartidas e individuales
- Los muebles y el material de oficina cumplen con normas ergonómicas para evitar lesiones y problemas de salud.

4.7.1.1. DISTRIBUCIÓN DE ESPACIOS EN EL CAMPUS DE MADRID

- El grado de ocupación: Las dimensiones de las áreas de trabajo se han diseñado en relación con el número de personas que las ocupan.

| | Uds. | Sup. Util | % | Ocupación | Sup. Alquilable |
|-------------------------------|------|------------------------|-----|-----------|-------------------------|
| Aulas de Trabajo | 163 | 2519,25 m ² | 9% | 1465 PAX | 3142,60 m ² |
| Aulas de Clase | 120 | 8740,95 m ² | 30% | 5464 PAX | 10887,63 m ² |
| Despachos Individuales | 186 | 2139,25 m ² | 7% | 188 PAX | 2565,81 m ² |
| Despachos compartidos | 36 | 471,20 m ² | 2% | 74 PAX | 582,08 m ² |
| Open Space | 0 | 2542,40 m ² | 9% | 406 PAX | 3137,60 m ² |
| Salas de Reunión | 17 | 231,60 m ² | 1% | 112 PAX | 279,38 m ² |
| Sercicios Comunes | 0 | 8098,75 m ² | 28% | 30 PAX | 9999,16 m ² |
| Usos Varios | 0 | 3313,90 m ² | 11% | 880 PAX | 4144,55 m ² |
| Instalaciones | 0 | 866,15 m ² | 3% | 0 PAX | 1061,93 m ² |
| Archivo-Almacen | 0 | 277,30 m ² | 1% | 0 PAX | 337,61 m ² |
| Patios-Porches | 0 | 581,95 m ² | 2% | 0 PAX | 606,38 m ² |

TOTAL 29200,75 m² 100% 8619 PAX 36744,73 m²



→ Distribución espacios entre empleados y alumnos (consumidores)

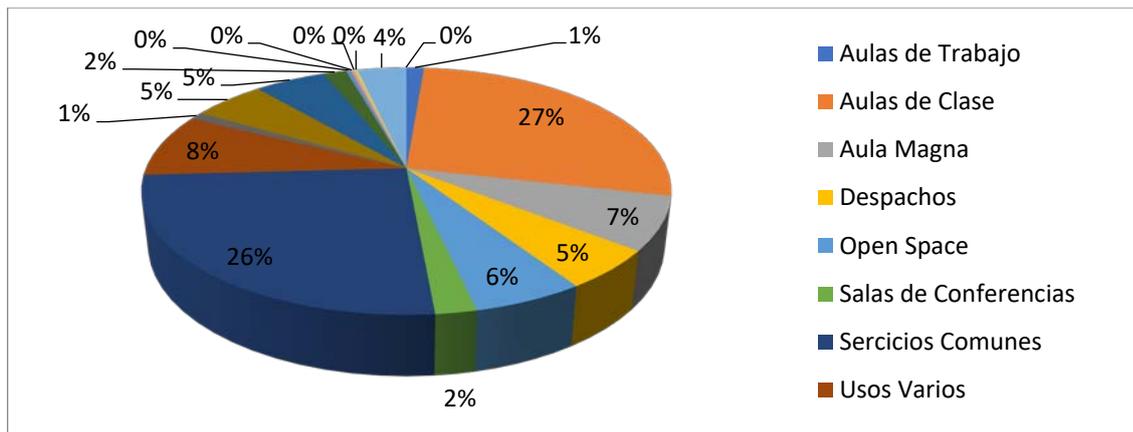


| | Sup. Alqu. | % | % ss/cc | m ² ss/cc | m ² | % |
|--------------------------|-------------------------|------|---------|------------------------|----------------|-----|
| Espacio Alumnos | 18174,78 m ² | 49% | 72,48% | 8456,02 m ² | 26630,80 | 72% |
| Espacio Empleados | 6902,48 m ² | 19% | 27,52% | 3211,45 m ² | 10113,93 | 28% |
| Usos Comunes | 11667,47 m ² | 32% | | | | |
| | 36744,73 m ² | 100% | | | | |

4.7.1.2. DISTRIBUCIÓN DE ESPACIOS EN EL CAMPUS DE SEGOVIA

- El grado de ocupación: Las dimensiones de las áreas de trabajo se han diseñado en relación con el número de personas que las ocupan.

| | Sup. Util | Coef. | Ocupación | Superficie |
|----------------------------------|---------------------------|---------|-----------|------------------------|
| Aulas de Trabajo | 8 154,55 m ² | 1,29% | 96 PAX | 192,89 m ² |
| Aulas de Clase | 52 3280,40 m ² | 27,29% | 1747 PAX | 4094,14 m ² |
| Aula Magna | 836,95 m ² | 6,96% | 800 PAX | 1044,56 m ² |
| Despachos | 619,50 m ² | 5,15% | 45 PAX | 773,17 m ² |
| Open Space | 689,05 m ² | 5,73% | 77 PAX | 859,98 m ² |
| Salas de Conferencias | 255,70 m ² | 2,13% | 200 PAX | 319,13 m ² |
| Sercicios Comunes | 3071,13 m ² | 25,55% | --- | 3832,96 m ² |
| Usos Varios | 998,10 m ² | 8,30% | 180 PAX | 1245,69 m ² |
| Instalaciones | 116,92 m ² | 0,97% | --- | 145,92 m ² |
| Archivo-Almacen | 637,05 m ² | 5,30% | --- | 795,08 m ² |
| Residencia (Habitaciones) | 627,05 m ² | 5,22% | 80 PAX | 782,60 m ² |
| Residencia (SS/CC) | 201,52 m ² | 1,68% | --- | 251,51 m ² |
| Residencia (Usos Varios) | 42,65 m ² | 0,35% | | 53,23 m ² |
| Residencia (Despachos) | 18,05 m ² | 0,15% | 2 PAX | 22,53 m ² |
| Residencia (INST.) | 20,23 m ² | 0,17% | --- | 25,25 m ² |
| Residencia (Almacenes) | 18,20 m ² | 0,15% | --- | 22,71 m ² |
| Cafeteria | 431,60 m ² | 3,59% | | 538,66 m ² |
| Patios-Porches | 3234,60 m ² | --- | --- | --- |
| TOTAL | 12018,65m ² | 100,00% | 3227 PAX | 15000m ² |



→ **Distribución espacios entre empleados y alumnos (consumidores)**

| | Sup. Alqu. | % | % ss/cc | m ² ss/cc | m ² | % |
|---------------------|-------------------------|------|---------|------------------------|----------------|------------|
| Espacio Alumnos | 6195,40 m ² | 52% | 82,36% | 3703,61 m ² | 9899,01 | 82% |
| Espacio Empleados | 1326,60 m ² | 11% | 17,64% | 793,04 m ² | 2119,64 | 18% |
| Usos Comunes | 4496,65 m ² | 37% | | | | |
| | 12018,65 m ² | 100% | | | | |

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La existencia de personas diversas en su origen, competencia, cultura, género, orientación sexual o cualquier otro tipo de diferencia es un hecho en la organización y una fuente de riqueza que mejora el desempeño y genera un entorno de aprendizaje y trabajo creativo e innovador. El IE facilita el acceso al empleo, formación, promoción y política retributiva en condiciones de igualdad, manteniendo un ambiente de trabajo libre de conductas discriminatorias. Asimismo, las oportunidades, la promoción interna, y programas de formación, se rigen en función de criterios objetivos teniendo en cuenta los méritos, la titulación académica, la experiencia e historial profesional y las competencias y habilidades necesarias.

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.

5.1. EMPLEO

Las sociedades que forman parte del grupo: Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Editorial Instituto de Empresa, S.L, IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC. (en adelante IE) cuentan al 31 de agosto de 2019 con un total de 1.145 empleados, con el siguiente detalle:

5.1.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2020

| | 31-08-2020 | 31-08-2019 |
|----------------|--------------|--------------|
| España | 1.093 | 1.040 |
| Alemania | 7 | 5 |
| Colombia | 6 | 6 |
| Dubai | 8 | 7 |
| Estados Unidos | 19 | 18 |
| UK | 5 | 4 |
| México | 5 | 7 |
| Singapur | 2 | 3 |
| Total | 1.145 | 1.090 |

Toda la información contenida en este apartado se refiere a los empleados de la matriz y filiales del Grupo en España (1.093 trabajadores) que representan el 95.5% 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 12 empleados con respecto a la cifra de “Empleados totales” que figura en las cuentas anuales consolidadas (CCAACC). La diferencia se debe a que:

- En las CCAACC no se consideran los empleados de las oficinas de Colombia, Dubai y Mexico debido a que no existe un gasto de personal relativo a dichos empleados.
- Los miembros del consejo y de la alta dirección (7), que sí se contabilizan como empleados en las CCAACC, en el presente documento son considerados en una tabla aparte, no estando considerados en la presente tabla.

5.1.2. PERFIL DE LA PLANTILLA

Al cierre del ejercicio 2020, el Grupo IE en España contaba con una plantilla total de 1.093 empleados. La edad media de la plantilla se sitúa en 40,4 años y la antigüedad media en 7,5 años, en línea con los datos de 2019 cuando la edad media era de 40,75 años y la antigüedad de 7,9 años Respecto a diversidad de género, el IE contaba con 730 Mujeres (67%) y 363 Hombres (33%), igual que el año anterior.

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

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

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

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

| Categoría Laboral | Hombres | % | Mujeres | % | Total |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 1. Académicos | 106 | 61% | 67 | 39% | 173 |
| 2. Directores y Titulados | 151 | 36% | 273 | 64% | 424 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 76 | 20% | 304 | 80% | 380 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 14 | 22% | 49 | 78% | 63 |
| Total Empleados a 31-08-2019 | 347 | 33% | 693 | 67% | 1.040 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

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

| 2019-2020 | < 35 años | de 35 a 50 | > 50 años | Total |
|------------|-----------|------------|-----------|-------|
| N.Personas | 354 | 528 | 211 | 1.093 |
| % | 32% | 48% | 19% | 100% |

Alcance: España (95,5% del total de empleados)

Estos datos no han cambiado sustancialmente en comparación con el 18-19:

| 2018-2019 | < 35 años | de 35 a 50 | >50 años |
|------------|-----------|------------|----------|
| N.Personas | 349 | 500 | 191 |
| % | 34% | 48% | 18% |

Alcance: España (95,5% del total de empleados)

Durante el periodo de estudio, el IE cuenta con un 35% de empleados extranjeros de 61 nacionalidades, entre las que cabe destacar por tener al menos 5 personas: alemana, argentina belga, brasileña, británica, canadiense, china, colombiana, estadounidense, finlandesa, francesa, griega, holandesa, india, italiana, lituana, mexicana, peruana, polaca, portuguesa, rumana, rusa y venezolana. Estas cifras están también en línea con los datos del año anterior en el que el 34% eran empleados extranjeros

5.1.2.1. MODALIDADES DE CONTRATO

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 88.3% de personas con contrato indefinido, mostrando una ligera reducción de la temporalidad en relación a los datos del año 18-19.

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 contrato, a cierre del ejercicio tenemos los siguientes datos:

- 947 personas con contrato indefinido a tiempo completo vs 902 en el ejercicio anterior.
- 18 personas con contrato indefinido a tiempo parcial vs 18 en el ejercicio anterior.

- 119 personas con contrato temporal a tiempo completo vs 109 en el ejercicio anterior.
- 9 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 2020:

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

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2019:

| | Indefinidos | % | Temporales | % | Total |
|--------------|-------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| Hombre | 299 | 28,8% | 48 | 4,6% | 347 |
| Mujer | 622 | 59,8% | 71 | 6,8% | 693 |
| Total | 921 | 88,6% | 119 | 11,5% | 1.040 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

Por Categoría y Tipo de Contrato a 31 de agosto de 2020:

| | Indefinidos | Temporales | Total | % |
|--------------------------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| 1. Académicos | 128 | 61 | 189 | 17,3% |
| 2. Directores y Titulados | 400 | 25 | 425 | 38,9% |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 374 | 40 | 414 | 37,9% |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 63 | 2 | 65 | 5,9% |
| Total | 965 | 128 | 1.093 | 100,0% |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2019:

| | Indefinidos | Temporales | Total | % |
|--------------------------------|-------------|------------|-------------|---------------|
| 1. Académicos | 118 | 55 | 173 | 16,6% |
| 2. Directores y Titulados | 404 | 20 | 424 | 40,8% |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 339 | 41 | 380 | 36,5% |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 60 | 3 | 63 | 6,1% |
| Total | 921 | 119 | 1040 | 100,0% |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

Por Tipo de Contrato y Grupo de Edad a 31 de Agosto de 2020:

| | Indefinidos | % | Temporales | % | Total |
|-----------|-------------|-------|------------|-------|-------|
| < 35 años | 288 | 81,4% | 66 | 18,6% | 354 |

| | | | | | |
|-----------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| de 35 a 50 años | 476 | 90,2% | 52 | 9,8% | 528 |
| > de 50 años | 201 | 95,3% | 10 | 4,7% | 211 |
| Total | 965 | 88,3% | 128 | 11,7% | 1.093 |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2019:

| | Indefinidos | % | Temporales | % | Total |
|-----------------|--------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|
| < 35 años | 286 | 81,9% | 63 | 18,1% | 349 |
| de 35 a 50 años | 453 | 90,6% | 47 | 9,4% | 500 |
| > de 50 años | 182 | 95,3% | 9 | 4,7% | 191 |
| Total | 921 | 88,6% | 119 | 11,4% | 1.040 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

Por Género y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2020:

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

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2019:

| | J. Completa | % | J. Parcial | % | Total |
|--------------|--------------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|
| Hombre | 336 | 33.2% | 11 | 37.9% | 347 |
| Mujer | 675 | 66.8% | 18 | 62.1% | 693 |
| Total | 1.011 | 100.0% | 29 | 100,0% | 1.040 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

Por Grupo de Edad y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2020:

| | J.Completa | J.Parcial | Total |
|-----------------|-------------------|------------------|--------------|
| < 35 años | 349 | 5 | 354 |
| de 35 a 50 años | 522 | 6 | 528 |
| > de 50 años | 195 | 16 | 211 |
| Total | 1.066 | 27 | 1.093 |

Alcance: España (95,5% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2019:

| | J.Completa | J.Parcial | Total |
|-----------------|-------------------|------------------|--------------|
| < 35 años | 344 | 5 | 349 |
| de 35 a 50 años | 493 | 7 | 500 |
| > de 50 años | 174 | 17 | 191 |
| Total | 1.011 | 29 | 1.040 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

Por Categoría Profesional y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2020:

| | J.Completa | J.Parcial | Total |
|--------------------------------|--------------|-----------|--------------|
| 1. Académicos | 185 | 4 | 189 |
| 2. Directores y Titulados | 411 | 14 | 425 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 406 | 8 | 414 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 64 | 1 | 65 |
| Total | 1.066 | 27 | 1.093 |

Alcance: España (95,5% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2019:

| | J.Completa | J.Parcial | Total |
|--------------------------------|--------------|-----------|--------------|
| 1. Académicos | 169 | 4 | 173 |
| 2. Directores y Titulados | 409 | 15 | 424 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 372 | 8 | 380 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 61 | 2 | 63 |
| Total | 1.011 | 29 | 1.040 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

5.1.2.2. INCORPORACIONES POR SEXO Y FRANJA DE EDAD Y ROTACIÓN

En las incorporaciones del último año se tuvo una mayoría de mujeres y de personas menores de 35 años, como puede verse en el siguiente cuadro.

| | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|-----------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| < 35 años | 35 | 70,0% | 82 | 66,7% | 117 | 67,6% |
| de 35 a 50 años | 12 | 24,0% | 37 | 30,1% | 49 | 28,3% |
| > de 50 años | 3 | 6,0% | 4 | 3,3% | 7 | 4,0% |
| Total | 50 | 100,0% | 123 | 100,0% | 173 | 100,0% |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Durante el ejercicio ha habido 150 bajas, de las cuales el 42% han sido por voluntad del empleado (vs 51.5% el ejercicio anterior), 10% por excedencias (igual que año anterior), 21% ha sido por despido (vs 13% el ejercicio anterior), 23% por finalizaciones contrato (vs. 21% 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 | 1 | 0 | 1 |
| 2. Directores y Titulados | 2 | 0 | 7 | 8 | 1 | 5 | 23 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 4 | 9 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | 2 | 3 | 8 | 9 | 3 | 9 | 34 |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

Siendo los datos del año anterior:

| Categoría | < 35 años | | de 35 a 50 años | | Mayores 50 años | | Total |
|--------------------------------|-----------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | |
| 1. Académicos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Directores y Titulados | 0 | 4 | 1 | 7 | 0 | 1 | 13 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 6 | 1 | 9 | 0 | 2 | 18 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

5.2.1. CONVENIO COLECTIVO

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

5.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES

5.2.2.1. 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.

5.2.2.2. 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.

5.2.2.3. 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.

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

El calendario laboral en 19-20 permitió disfrutar de 4 semanas en verano, una semana en Semana Santa y una semana en Navidad además de contar con días de libre disposición facilitando la conciliación con la vida personal.

Al cierre del ejercicio, el IE no contaba con una política específica de desconexión digital o de tiempo de trabajo, pero sí con una serie de recomendaciones y medidas. Hay que tener en cuenta que conscientes del esfuerzo que ha supuesto para los empleados con hijos

el cierre de los colegios, el IE ha dado flexibilidad para adaptar la jornada al cuidado y atención de los menores. De este modo, con el afán de lograr una mayor desconexión laboral, se ha insistido en los últimos meses, en reuniones con los responsables de equipo, sobre la importancia de saber desconectar en épocas de teletrabajo. Por otro lado, el IE es una institución internacional y se pueden recibir correos procedentes de diferentes usos horarios, no se espera que los empleados respondan a los correos electrónicos o realicen otra actividad por fuera de su tiempo de trabajo.

En la siguiente tabla se presenta el número de personas que se han acogido al permiso de maternidad/paternidad. El porcentaje de retorno al puesto de trabajo tras la baja de maternidad o paternidad fue del 87.2% frente al 89.2% de 18-19.

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

| Bajas Maternidad y Paternidad | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| 1.Académicos | 2 | 4 | 6 |
| 2.Directores y Titulados | 19 | 4 | 23 |
| 3.Personal Apoyo a la Gestión | 20 | 6 | 26 |
| 4.Vigilancia y Mantenimiento | 0 | 0 | 0 |
| Total | 41 | 14 | 55 |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

En el ámbito de Salud y Seguridad, el Instituto de Empresa, S.L., cuenta con un Servicio de Prevención propio mientras que IE Universidad y Editorial IE, por su tamaño, tienen todo el servicio externalizado con una empresa de alcance nacional. Sin embargo, para garantizar la homogeneidad y excelencia, el IE, S.L., también tiene firmado un acuerdo de colaboración con la misma empresa para el asesoramiento en materias de prevención. El propio Convenio de Convenio Colectivo de Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgrado regula en su Capítulo XII, artículo 37, las cuestiones referentes a Seguridad y Salud Laboral. En línea con dicho artículo, existe un Comité de Seguridad y Salud formado por delegados de prevención y personas de diferentes departamentos que se reúne cada 3 meses.

En el año 2019, el IE tuvo una Auditoría del servicio de Prevención propio. En la primavera del 2020, en línea con la recomendación de la Auditoría, se ha dado formación en materia de Riesgos Laborales a un total de 432 empleados.

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

La siniestralidad laboral en el IE es muy reducida, propia de las actividades administrativas y principalmente “In itinere”, como se puede apreciar en las tablas. A pesar de la crisis de la pandemia, el crecimiento de absentismo es sólo de un 4%.. 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.

| | Hombre | Mujer |
|-----------------------------|--------|--------|
| Nº Horas Absentismo* | 13.005 | 59.131 |

*Incluye Horas Absentismo por Maternidades, Paternidades, Bajas Enfermedad y Accidentes

En el ejercicio 19-20, al igual que en 18-19, 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:

| Nº Bajas Accidente Laboral | Hombre | |
|----------------------------|--------|------|
| Mujer In Itinere | 0 | 6 |
| En Misión | 0 | 0 |
| Índices | Hombre | |
| | Mujer | - |
| Frecuencia | - | 0,19 |
| Gravedad | | |

5.4. FORMACIÓN

Las actividades de Formación de 2019-2020 han continuado en línea con el año anterior, cubriendo los aspectos que se explican a continuación.

5.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD.

Las sesiones se agrupan bajo el paraguas de los valores del IE: emprendimiento, diversidad, humanidades, sostenibilidad e innovación/tecnología. Se ha desarrollado un análisis de las necesidades basado en 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 las plazas presenciales se ocupan por orden de inscripción. Al pasar a formato online, hemos podido llegar con nuestras sesiones a todas las personas interesadas en las sesiones.

5.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Se han realizado diferentes programas transversales para grupos con competencias o conocimientos similares pero que provienen de diferentes departamentos. Se ofrecen igualmente cursos de formación por áreas en función de sus necesidades concretas. Este año, por ejemplo, se ha ofrecido formación en coaching al Departamento de Carreras

profesionales. Esta formación especializada ha servido para dotar a los equipos de herramientas de trabajo específicas.

5.4.3. 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. Los cursos de idiomas pasaron a formato online desde el mes de marzo en adelante.

5.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES

Dependiendo de las necesidades de los departamentos, se ha admitido a algunas personas en programas formales del IE.

5.4.5. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO

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

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

Al inicio de la pandemia, se decidió centrar los esfuerzos en pasar a formato online los programas que ya se habían iniciado. Posteriormente, una vez estuvo bien organizado todo el teletrabajo, se retomaron los planes y se continuó con la actividad formativa 100% online. Por ello, las cifras totales reflejan un descenso frente al año anterior.

El número de horas de formación por Categorías para el ejercicio 2020 es el siguiente:

| | Horas Formación por Categoría y Sexo | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| 1. Académicos * | 628 | 714 | 1.343 |
| 2. Directores y Titulados ** | 1.691 | 4.304 | 5.995 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión** | 1.374 | 6.750 | 8.124 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 196 | 311 | 507 |
| Total a 31-08-2020 | 3.889 | 12.079 | 15.968 |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

*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 2019 los datos eran:

| | Horas Formación por Categoría y Sexo | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| 1. Académicos * | 663 | 615 | 1.278 |
| 2. Directores y Titulados ** | 3.507 | 5.678 | 9.185 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión ** | 2.486 | 11.269 | 13.755 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 267 | 281 | 548 |
| Total a 31-08-2019 | 6.923 | 17.843 | 24.766 |

Alcance: España (95.4% del total de empleados)

5.5. IGUALDAD

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

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

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

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

gestionan con objetividad y actitud abierta a la diversidad, a fin de identificar a aquellas personas más adecuadas al perfil y a las necesidades del puesto a cubrir.

Todo empleado puede dirigirse bien al buzón específico sobre Igualdad: ComisiondeDiversidadIgualdad@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.

5.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES

La práctica salarial aplicada en el IE se basa en principios y criterios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva y rendimiento para el puesto. Además, puede haber diferencias por la antigüedad y la experiencia previa. La Brecha salarial hombre vs mujer para todos los empleados a 31 de agosto de 2020 es del 6%, habiéndose reducido en un punto desde el año pasado.²

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

| Categoría laboral | < 35 años | | de 35 a 50 años | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| 1. Académicos* | 63.706,33 | 44.931,07 | 82.616,66 | 74.403,04 |
| 2. Directores y Titulados | 36.741,37 | 36.662,90 | 55.967,54 | 48.357,58 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 22.525,75 | 23.067,84 | 28.868,49 | 24.334,53 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 15.852,58 | 15.978,52 | 21.408,88 | 15.831,79 |

Alcance: España (95.5% del total de empleados)

* Dentro de las 4 categorías profesionales empleadas para el reporte de información se encuentran personas cuyas funciones y responsabilidades son diferentes, lo que tiene una repercusión sobre sus remuneraciones. Debido a la baja granularidad que los desgloses ofrecen, se observan diferencias salariales elevadas para ciertas categorías.

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

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

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

La franja de edad >50 años, la cual representa el 19% de la plantilla en España, cuenta con un número reducido de personas en algunas categorías y consideramos que se trata de información muy sensible, por lo que no está incluido en la tabla anterior. En cualquier caso, sí están incluidos en el cálculo de la brecha salarial indicada en el párrafo anterior.

La remuneración total del grupo de Consejeros y Alta Dirección está publicada en la memoria de las cuentas anuales. La alta dirección está conformada por 4 personas (dos mujeres y dos hombres), mientras que el consejo lo constituyen 5 personas (una mujer y 4 hombres). Dos de los consejeros (hombres) no reciben nómina por el desempeño de sus funciones. Debido a esta situación, las remuneraciones medias de consejeros y directivos desagregadas por género únicamente representan a una o dos personas en cada desglose de información. Por ello, de cara a salvaguardar la privacidad de dichas personas, no se reportan las remuneraciones medias ni de consejeros ni de la alta dirección desagregadas por género.

Como ventaja social hay que destacar que el IE complementa el salario hasta el 100% durante las bajas de maternidad y paternidad. Asimismo, el IE ofrece a todos los empleados la posibilidad de acogerse a retribución flexible con tickets restaurante, diferentes opciones de seguro médico para toda la familia y desde enero de 2020 se ha incorporado la opción de cheques guardería.

5.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

5.7.1. EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A 31 de agosto de 2020 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 y la donación a una Fundación.

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

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

objetividad y actitud abierta a la diversidad, a fin de identificar a aquellas personas más adecuadas al perfil y a las necesidades del puesto a cubrir.

5.8. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

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 2020 el IE no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos durante el periodo al que se refiere este informe.

Tal y como se describe en el apartado 3.3.2.1 y 3.3.2.2 del presente informe, durante el ejercicio se han introducido criterios de compra sostenible de manera informal. No tenemos una política específica pero este tipo de nuevas prácticas responde a una mayor concienciación del personal y la dirección y a la pronta implantación de este tipo de prácticas de manera general en toda la organización.

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

- **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.
- **Comisión de gestión de denuncias:**
 - 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 2019-2020 se han recibido 3 denuncias que no podemos relevar para proteger a los afectados. Los 3 casos procedieron según protocolo, 2 de ellos se resolvieron satisfactoriamente y al cierre una denuncia seguía en proceso de investigación. Las denuncias recibidas están relacionadas con la apropiación de ideas entre empleados, con comentarios en redes sociales personales y problemas en la relación laboral.

6. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN E INFORMACIÓN FISCAL

6.1. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

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 2019-2020 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

De acuerdo a 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.

6.1.2.1. TRANSPARENCIA

Nos comprometemos a aplicar los principios de honestidad y transparencia en nuestras relaciones, especialmente con los colaboradores, alumnos, clientes, proveedores y administraciones públicas.

Proporcionaremos información transparente y comprensible y de modo que los destinatarios de la información puedan tomar decisiones autónomas, con conocimiento de los intereses en juego, de las alternativas y de las consecuencias de mayor relieve. En particular, debemos ser especialmente rigurosos cuando se trate del contenido de la publicidad de nuestros servicios.

5.10.1.1. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Mantendremos la confidencialidad de toda la información y documentación del Grupo IE que no sea pública, a la que hayamos podido tener acceso durante el ejercicio de nuestras responsabilidades, y haremos uso de ella de acuerdo con la normativa interna en la materia, entendiendo que con carácter general, y a menos que se nos indique lo contrario, la información privada del Grupo a la que tengamos acceso es confidencial y sólo puede ser utilizada para la finalidad para la que nos hayan dado acceso a la misma. En particular, gozarán de especial protección los datos e informaciones relativas a la actividad de los alumnos o potenciales alumnos, así como la información relativa a remuneraciones, evaluaciones y revisiones médicas de empleados, directivos y consejeros.

En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario de forma expresa y escrita, debemos considerar confidencial toda la información a la que tengamos acceso en el desempeño de nuestras actividades profesionales.

Especial cuidado con uso de la información confidencial de terceros que tenga el carácter de privilegiada por poder, por ejemplo, influir en la cotización de sus acciones. No podremos hacer uso de dicha información para lucrarnos ni para lucrar al Grupo IE ni compartirla con terceros.

La obligación de secreto persiste indefinidamente, incluso una vez terminada la relación con el Grupo IE.

Todos los datos de carácter personal que obtiene IE de personas físicas : alumnos, clientes, colaboradores, empleados, etc. serán tratados de forma restrictiva, de manera que únicamente se recabarán aquellos que sean necesarios conforme a la relación contractual de que se trate o cuenten con el consentimiento del afectado, se utilizarán conforme a la finalidad que haya sido autorizada y se aplicará a los mismos y a los soportes físicos o electrónicos en que se recojan, los criterios de custodia y seguridad, legalmente exigidos procurando el máximo respeto a la intimidad.

6.1.2.2. DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

Evitaremos realizar comentarios o difundir información falsa o maliciosa con ánimo de dañar la imagen del Grupo o de sus empleados, de nuestros competidores o de nuestros alumnos o clientes.

6.1.2.3. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Debemos cumplir estrictamente la normativa sobre archivo y conservación de documentos, de conformidad con los procedimientos y normas de actuación establecidos por el Grupo IE en cada momento.

6.1.2.4. CONFLICTOS DE INTERÉS

Nuestros intereses y nuestras relaciones personales no deben interferir con nuestra capacidad para tomar decisiones en el mejor interés del Grupo. Esta pauta de conducta se aplicará tanto en las relaciones entre nosotros, como en las que podamos mantener con alumnos, proveedores u otros terceros.

Debemos evitar los conflictos de intereses, pero si se hubiera producido un conflicto de intereses o si nos encontramos frente a una situación que pueda devenir en un conflicto de intereses, debemos comunicarlo a nuestro superior jerárquico que, verificado que existe tal conflicto, lo pondrá en conocimiento del CO para que adopte las medidas oportunas.

6.1.2.5. RELACIONES CON ALUMNOS Y CLIENTES

El Grupo IE sitúa a sus alumnos y clientes como el centro de su actividad, siendo su objetivo establecer con ellos relaciones duraderas basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza.

Debemos informar a los alumnos con imparcialidad y rigor sobre los servicios que prestamos y su adecuación o no a las expectativas y necesidades de los alumnos. Evitaremos cualquier conducta que pueda suponer engaño o falta de información relevante, evitando participar en prácticas desleales.

Tenemos estrictamente prohibido llevar a cabo cualquier práctica corrupta como medio para conseguir alumnos.

Debemos mantener con los alumnos un comportamiento profesional, tanto dentro como fuera del Campus.

6.1.2.6. RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En las relaciones comerciales que el Grupo pueda tener con la administración pública y con empresas públicas, así como en nuestras relaciones con colaboradores funcionarios públicos, debemos extremar nuestro rigor ético de cara a evitar que nuestra actuación no sea considerada ética o simplemente parezca no ética.

6.1.3. 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.

6.1.3.1. 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.

6.1.3.2. 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.

6.1.3.3. 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.

6.1.3.4. ACCOUNTABILITY DE LAS FUNCIONES.

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

6.1.3.5. 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.

6.1.3.6. 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.

6.1.3.7. 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.

6.1.3.8. ANÁLISIS SELECTIVO DE PROVEEDORES.

Se analizan, ordinariamente de manera múltiple (al menos 3), 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.

6.1.4. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

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.

Donaciones a ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO – IE Consolidado: 50.619,06€

6.1.4.1. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD - DOÑANA WWF

Durante los últimos años, antes de que llegase la política de paperless a IE, los alumnos que querían imprimir sus programas tenían que pagar 20€ como desincentivo al uso de papel. Este dinero que se recaudaba, se ha ido donando todos los años al proyecto 100 compañías por los bosques WWF. **Debido al COVID la donación correspondiente a este periodo se ha pospuesto hasta que se puedan reactivar las actividades presenciales.**

El proyecto se sitúa dentro de la iniciativa de WWF para la recuperación de los bosques quemados del Parque Natural de Doñana, que comprende un mosaico de ecosistemas que albergan un sistema de biodiversidad único en Europa. Desde el punto de vista de la biodiversidad, las marismas desempeñan un papel crucial como lugar donde miles de aves europeas y africanas se reproducen y pasan el invierno. Algunas especies de aves y animales son exclusivas de Doñana y están bajo una seria amenaza de distinción, como el águila imperial ibérica y el lince ibérico.



WWF imparte un taller in situ para que los alumnos participantes en esta experiencia no sólo planten personalmente árboles de especies autóctonas, sino que también comprendan las características del mosaico de ecosistemas que es el Parque de Doñana.

El desarrollo de esta iniciativa en Doñana ha permitido a los estudiantes forjar vínculos más estrechos con otros alumnos y trabajar de acuerdo con los valores centrales que promovemos en IE, como trabajo en equipo, solidaridad y compromiso con el medio ambiente. Este año debido a la pandemia, no hemos podido cumplir con esta tradición.

| Año | Importe Donado IE-WWF |
|--------------|-----------------------|
| 2013 | 16.000 € |
| 2014-2015 | 18.000 € |
| 2016 | 12.000 € |
| 2017 | 10.000 € |
| 2018 | 10.000 € |
| 2019 | 7.000 € |
| TOTAL | 73.000 € |

| Año de plantación | Superficie (ha) | Absorciones (tCO2) |
|-------------------|-----------------|--------------------|
| 2013 | 5 | 174,54 |
| 2014 | 6 | 209,45 |
| 2016 | 4 | 139,63 |
| 2017 | 3,5 | 122,18 |
| 2018 | 3,5 | 122,18 |
| 2019 | 0,5 | 17,45 |
| TOTAL | 22,5 | 785,42 |

Tabla 9. Superficie reforestada y absorciones de emisiones 2013-2019.

Ver iniciativa: <https://bit.ly/2wBHXGM>. Más información en: <https://bit.ly/2wAvt1W>

6.1.5. PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES

Aportaciones a OTRAS ENTIDADES – IE Consolidado: 185.908,98€

- GLOBAL COMPACT:** Desde que en 2002 se impulsó en España la iniciativa del Global Compact por parte de la Fundación Rafael del Pino - en un evento que presidió el entonces Secretario de Naciones Unidas, Kofi Annan - el IE, además de ser signatario de la iniciativa, tuvo un papel relevante en su implantación en España. En el desarrollo posterior de la iniciativa para ser más eficaz en sus actividades, se formalizó la organización en 2004 creando la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en la que el IE ocupó la Secretaría durante los primeros 8 años. En 2008, la asociación pasa a denominarse Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y recibe el reconocimiento de entidad de Utilidad Pública, otorgado por el Ministerio del Interior. Además, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social

Empresarial (CERSE) eligió a la Red Española como vocal para dos de sus grupos de trabajo: RSE y Educación; y Transparencia, Comunicación y Estándares de Informes Sociales. En esta Asociación el IE participó activamente aportando sus instalaciones y recursos educativos para fomentar su implantación en las empresas españolas. Actualmente mantiene su apoyo en eventos y grupos de trabajo de la Asociación.

- **SPAINSIF:** El IE forma parte de los fundadores de este Foro de Inversión Sostenible, que se inicia en el 2009. Esta asociación forma parte de la red de otros SIF europeos que en los distintos países tratan de impulsar el conocimiento y la suscripción de inversores en fondos de ISR. Durante el 2017 y 2018 el IE ocupaba el puesto de vicepresidente del Grupo II de dicha asociación. Entre las actividades más destacables, está el informe anual sobre la evolución de la ISR en España, colaborando con el informe europeo en este ámbito, y un evento anual en el que se busca que todos los grupos de interés y en especial el regulador, presenten sus puntos de vista. Adicionalmente, participa en numerosas conferencias que tienen lugar en ciudades españolas sobre este tema. <https://www.spainsif.es/>
- **SERES:** El IE es socio académico de SERES, una asociación sin ánimo de lucro cuyo fin es favorecer que la empresa tenga un papel más relevante en la mejora de la sociedad. Para ello tiene puesto su foco en promover que las empresas ayuden a crear valor y asuman su rol como agente clave para resolver problemas sociales. La participación del IE se circunscribe a la realización de estudios académicos e informes sobre la Sostenibilidad de la empresa española, a la vez que participa en grupos de trabajo sobre los estándares para valorar el impacto de la empresa en la sociedad.
 - <https://www.fundacionseres.org/Paginas/SobreSeres/Inicio.aspx>
 - <https://www.fundacionseres.org/Paginas/Campus/Informes.aspx?IDi=1126>
- **EBEN:** La asociación española de Economía y Dirección, que forma parte de la red European Business Ethics Network (EBEN), se inicia en 1994 y desde su constitución el IE ha participado siendo vocal de su junta directiva en diversos períodos y ha celebrado en sus instalaciones dos congresos anuales. Su misión es promover el estudio y la aplicación de la ética en el ámbito de las organizaciones, los negocios y la economía.
- **Otros:**
 - International Chamber of Commerce
 - International Trade Center
 - International Islamic Trade Finance Corporation
 - Organization of American States
 - OECD
 - UNSSC
 - UN Women
 - UNDP
 - Club de Madrid

6.1.6. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL

Debemos respetar la propiedad intelectual e industrial y el derecho de uso que corresponde al Grupo IE en relación con cursos, programas, materiales y sistemas informáticos, equipos, manuales y videos, conocimientos, procesos, tecnología, “know-how” y, en general, obras y trabajos desarrollados o creados en el Grupo IE, ya como consecuencia de su actividad o de la de terceros que legalmente le correspondan.

Sólo utilizaremos la imagen, nombre o marcas el Grupo para el adecuado desarrollo de nuestra actividad profesional en el mismo y de acuerdo a la normativa interna al respecto. Asimismo, respetaremos los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas al Grupo IE. En particular, no incorporaremos, copiaremos, plagiamos, reproduciremos, utilizaremos o emplearemos en el Grupo IE ningún tipo de material (imagen, dibujo, texto), de información o de documentación física o electrónica sin obtener las correspondientes licencias, derechos o autorizaciones del titular de los mismos.

En aquellos casos en que sea necesario recoger citas a trabajos, publicaciones o estudios de terceros, respetaremos las normas que dichos terceros hayan impuesto o, en su defecto, nos aseguraremos que queda bien identificado el autor, la publicación, y la fecha.

6.1.7. OTRAS MEDIDAS:

- Se siguen los requisitos impuestos por la ley de blanqueo de capitales de hasta ahora no aceptar más de 2500€ en metálico
- Para pagos procedentes de países de riesgo, las propias entidades bancarias solicitan datos de matriculación por transparencia y blanqueo.

6.2. INFORMACIÓN FISCAL

- 19-20: Los resultados agregados antes de impuestos obtenidos por las compañías del Grupo asciende a 1.353 miles de euros. Una vez deducidos los ajustes de consolidación, el resultado consolidado antes de impuestos del Grupo asciende a -2.528 miles de euros, y el desglose por países figura más abajo.
- 18-19: Los resultados agregados antes de impuestos obtenidos por las compañías del Grupo asciende a 12.706 miles de euros. Una vez deducidos los ajustes de consolidación, el resultado consolidado antes de impuestos del Grupo asciende a 8.954 miles de euros, y el desglose por países figura más abajo.

| Resultado antes de impuestos | 19-20 | 18-19 |
|------------------------------|---------------|--------------|
| *en miles de euros | | |
| España | 1.149 | 12.305 |
| USA | -104 | 104 |
| Singapur | 23 | 11 |
| P.E UK | -3.596 | -3.466 |
| | -2.528 | 8.954 |

| Impuesto pagado (no devengado) | 19-20 | 18-19 |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| *en miles de euros | | |
| España | 3.391 | 5.519 |
| | 3.391 | 5.519 |

Las subvenciones imputadas a la Cuenta de Perdidas y Ganancias son:
***en miles de euros**

| Subvenciones publicas | 19-20 | 18-19 |
|---|--------------|--------------|
| Subvenciones de explotación | 876 | 993 |
| imputación subvenciones inmov no financiero | 515 | 515 |
| | 1.391 | 1.508 |

7. COVID

7.1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SANITARIO

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

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

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

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

IE University Covid Support Office

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

7.2. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD

7.2.1. PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS

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

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

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

7.2.2. 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.

Pasaporte de Salud en App Web COVID-19.

Puedes encontrar el Pasaporte en el menú del superior derecho de la app. En estas imágenes encontrarás una interpretación de los resultados y del acceso al campus.

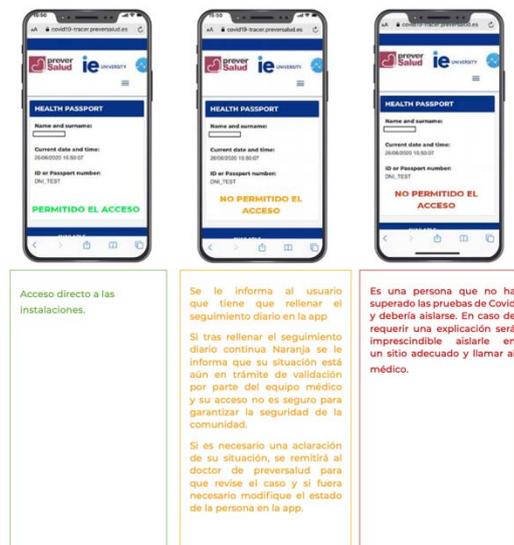


Ilustración 1: Pasaporte de Salud IE _ App Covid Tracer

- 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 confirmad: 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.

7.3. INVERSIONES EN CUIDADO DE PERSONAL Y ALUMNOS

Tabla resumen de inversiones y gastos COVID Periodo_ 19-20:

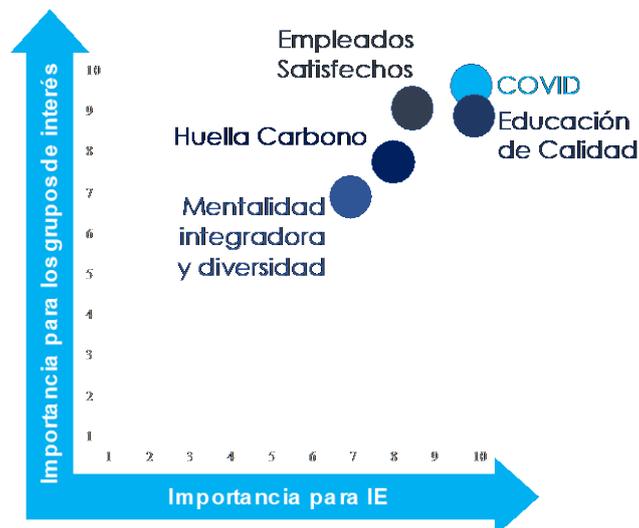
| CONCEPT | 19/20 | | Total |
|--|------------------|------------------|------------------|
| | CAPEX | OPEX | |
| Faculty: Extra sessions cost | | 0 | 0 |
| Scholarship: IE Resilience Fund | | 1.626.000 | 1.626.000 |
| COVID Committee - Daily follow up | | 75.000 | 75.000 |
| Facilities: Classroom adaptation,extra cleaning and security, signs and consumables. | 454.075 | 254.215 | 708.290 |
| IT: Classroom adaptation | 980.616 | 321.074 | 1.301.689 |
| COVID Office - students attention | | 644.239 | 644.239 |
| Health Services for Campus (4.500 tests to date) | | 426.431 | 426.431 |
| Implementation of Liquid Learning: faculty training and software adaptation | 268.064 | 1.519 | 269.583 |
| Total | 1.702.754 | 3.348.478 | 5.051.233 |

8. MATERIALIDAD

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

- Reuniones periódicas con alumnos a través de los clubs y del comité de sostenibilidad formado por varios clubs. De hecho antes de la implantación de las políticas del 10 Year challenge se hizo un cuestionario a los alumnos para saber su impresión acerca de las políticas de sostenibilidad que hacía el IE. De esta manera se podría evaluar evolución.
- 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.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



8.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES

8.1.1. HUELLA DE CARBONO:

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

8.1.2. EMPLEADOS SATISFECHOS

Atraer a profesionales cualificados es un tema fundamental para el correcto desempeño de nuestra labor educativa. Por eso nos parece que tenemos que cuidar a nuestros empleados, ofrecer sueldos justos, protegerles en situaciones de elevada exposición, cuidar de su salud y además proyectar sus carreras profesionales para asegurar su éxito también en el futuro. Consideramos que el dar un trato justo, reconocer los éxitos y favorecer la formación de nuestros empleados no sólo tiene un impacto positivo en ellos, sino también en su rendimiento en la empresa. Nosotros les cuidamos y ellos a nosotros, tenemos objetivos comunes.

8.1.3. SALUD Y SEGURIDAD EN TIEMPOS DE COVID PARA NUESTROS ALUMNOS

Para nosotros ha sido un año duro ya que nuestra actividad requiere de la presencialidad de nuestros alumnos y profesores (proveedores, trabajadores y clientes) en un campus cerrado. Se han hecho enormes esfuerzos económicos y humanos para permitir una transición ordenada hacia un modelo educativo híbrido. Esto ocurrió en cuestión de 2 semanas a principios de febrero del 2020, antes de cualquier restricción del gobierno al respecto. Nosotros actuamos antes porque era esencial el poder proteger a nuestra comunidad y a la vez ofrecer el mejor servicio. Desde febrero se han hecho inversiones notables y variado protocolos para perfeccionar la transición hasta lo que ahora se conoce como la nueva normalidad. La educación líquida.

8.1.4. SALUD Y SEGURIDAD EN TIEMPOS DE COVID PARA NUESTROS EMPLEADOS Y PROFESORES ASOCIADOS (PROVEEDORES)

Desde principios de Febrero flexibilizamos las jornadas laborales de empleados categorizados como "alto riesgo COVID" y que preferían no acudir al campus y teletrabajar. Creemos que es importante continuar con este patrón flexible ya que muchos

tienen situaciones familiares que requieren de su presencialidad en el hogar, o bien por ser convivientes de personas de riesgo o si manifiestan que ellos mismos son personas de riesgo.

8.1.5. MENTALIDAD INTEGRADORA Y DIVERSIDAD EN NUESTRO CAMPUS

La diversidad en IE va más allá de ser un valor que promovemos, es una realidad en cada programa y cada área. Integramos la diversidad en todos los aspectos de la experiencia de nuestros alumnos, desde el proceso de admisión a nuestra red mundial de antiguos alumnos. Este año el movimiento “Black lives matter” ha tenido un gran impacto en nuestro entorno y numerosos clubs han iniciado acciones de concienciación y protesta por la situación que se vivía en US.

- Estrictos mecanismos de control del aprovechamiento académico de los alumnos para evitar la entrega de títulos sin que hayan alcanzado los objetivos pedagógicos del programa.
- Procedimientos de control mediante el Código Ético para asegurar que el comportamiento de los alumnos se ajusta a los valores del IE.
- Sistema de Apelaciones, determinado para aseverar que las evaluaciones de los alumnos son equitativas y tiene margen para argumentar frente a las calificaciones del profesor.

8.1.6. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD

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

8.1.6.1. RANKINGS NUESTROS PROGRAMAS

| Publication | Ranking | Year | Rank |
|------------------------|--|------|------|
| América Economía | Las Mejores Escuelas de Negocio a Nivel Global | 2020 | 9 |
| Bloomberg BusinessWeek | European B-Schools Ranking | 2019 | 9 |
| Expansión México | EMBA Ranking | 2019 | 7 |
| Expansión México | MBA Ranking | 2019 | 19 |
| Forbes | MBA Ranking | 2019 | 6 |
| FT | Executive Education - Open | 2020 | 37 |
| FT | European Business School Rankings | 2019 | 8 |
| FT | Online MBA Ranking | 2020 | 2 |
| FT | Executive MBA Ranking | 2019 | 16 |
| FT | Global MBA Ranking | 2020 | 52 |
| FT | Masters in Management | 2020 | 25 |
| Princeton Review | Top 25 Online MBA Programs | 2019 | 5 |
| QS | Distance/Online MBA Rankings | 2020 | 1 |
| QS | Executive MBA Rankings | 2020 | 13 |
| QS | Global MBA Rankings | 2020 | 9 |
| QS | Distance/Online MBA Rankings | 2020 | 1 |

| | | | | | |
|--------------------|---|-----|---|------|----|
| QS | | | <i>Business Masters Rankings / Finance</i> | 2020 | 13 |
| QS | | | <i>Business Masters Rankings / Management</i> | 2020 | 6 |
| WhichMBA Economist | - | The | <i>Executive MBA Ranking</i> | 2020 | 22 |
| WhichMBA Economist | - | The | <i>Executive MBA Ranking</i> | 2020 | 3 |
| WhichMBA Economist | - | The | <i>Full time MBA Ranking</i> | 2019 | 69 |
| WhichMBA Economist | - | The | <i>Masters in Management Ranking</i> | 2019 | 21 |

8.1.7. ACREDITACIONES INTERNACIONALES INDEPENDIENTES

- Proveemos a nuestros alumnos de diplomas oficiales por estar acreditados por la ANECA
- (ACSUCYL) - Agencia para la Calidad de del Sistema Universitario Castilla y León.
- IE Business School cuenta con la ‘triple corona’ de acreditación internacional: EFMD, AMBA y AACSB avalan la calidad de nuestra propuesta de formación.
 - **EFMD - THE MANAGEMENT DEVELOPMENT NETWORK:** Organismo de acreditación de la calidad de programas de gestión mundialmente reconocido
 - **ASSOCIATION OF MBAS:** Autoridad internacional imparcial en materia de formación empresarial de posgrado
 - **AACSB INTERNATIONAL:** La mayor red de formación empresarial del mundo, que conecta estudiantes, académicos y empresas
- Board of Architects of Singapore (BOA). Somos la primera institución académica española acreditada por el BOA. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies and Master in Architecture.
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Master in Real Estate Development
- EAAE (European Association for Architectural Education) y ACSA (Association of Collegiate Schools of Architecture)
- Actualmente estamos tramitando las acreditaciones con IFI (International Federation of Interior Architects/Designers) y NAAB (National Architectural Accrediting Board)

9. 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 | 2.0. | 10 | GRI 102-2 GRI 102-7 |
| Mercados en los que opera | 2.1.2. | 11 - 12 | GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización | 1.2. | 8 | GRI 102-14 |
| | 3. | 16 | |
| | 4. | 33 | |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 3.1. 3.2. 3.3. | 10 | GRI 102-14 GRI 102-15 |
| Marco de reporting utilizado | 1.1. | 4 | GRI 102-54 |
| Principio de materialidad | 8.0. | 103 | 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 | 3.0. | 16 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| | 3.3. | 18 | |
| | 4.0. | 21 | |
| 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 | 3.0. 3.3. 7.0. | 18 – 21 | GRI 102-15 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 3.2. 3.3.1. | 18 21 | GRI 103-2 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 3.1 | 18 | GRI 103-2 |
| Aplicación del principio de precaución | 3.3.9. | 32 | GRI 102-11 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 3.3.9. | 32 | GRI 103-2 |
| Contaminación | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 3.3. | 31 | 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 | 3.3.3. | 23 | GRI 103-2 GRI 306-2 |
| | 3.3.5. | 28 | |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 3.3.5.2. | 29 | GRI 103-2 |
| Uso sostenible de los recursos | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 3.3.3.6. | 25 | GRI 303-5 |
| | 3.3.4.2. | 28 | |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 3.2.1. | 19 | GRI 301-1 |
| | 3.3.3. | 23 – 24 | |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 3.3.4.1. | 27 | GRI 302-1 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 3.3.4.1. | 26 | GRI 103-2 |
| Uso de energías renovables | 3.3.4.1. | 27 | 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 | 3.3.4.1.4. | 27 | GRI 305-1 GRI 305-2 |
| | 3.3.7. | 30 | |
| | 3.3.8. | 31 | |

| | | | |
|--|--------------------|---------------------|--|
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 3.3. | 20 | GRI 103-2 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 3.3 | 20 | GRI 305-5 |
| Protección de la biodiversidad | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 6.1.4. | 93 | GRI 304-3 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 3.2. 3.3.7. | 18 30 | GRI 304-2 |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 5. 5.6. | 73 85 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Empleo | | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | 5.1.1 5.1.2. | 74 75 | 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 | 5.1.2.1. | 75 – 78 | GRI 102-8 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 5.1.2.2. | 78 – 79 | GRI 103-2 GRI 401-1 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 5.6. | 85 | GRI 103-2 GRI 405-2 |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 5.6. | 85 | GRI 103-2 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 | 5.6. | 86 | GRI 103-2 GRI 405-2 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 5.3. | 80 – 81 | GRI 103-2 |
| Número de empleados con discapacidad | 5.7. | 86 | GRI 405-1 |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 5.2.3. | 80 – 81 | GRI 103-2 |
| Número de horas de absentismo | 5.3. | 80 | GRI 403-9 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 5.2.3. | 80 | GRI 103-2 GRI 401-3 |
| Salud y seguridad | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 5.3. 7.0. | 81 – 82 98 | GRI 103-2 GRI 403-1 (Versión GRI 2018) GRI 403-2 (Versión GRI 2018) GRI 403-3 (Versión GRI 2018) |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | 5.3. | 81 | 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 | 5.2.2. | 79 | GRI 103-2 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 5.2.1. | 79 | GRI 102-41 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 5.3. | 81 | GRI 403-4 (Versión GRI 2018) |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 5.4. | 82 – 83 | GRI 103-2 GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | 5.4. | 83 – 84 | GRI 404-1 |
| Accesibilidad universal | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 5.7. | 86 | GRI 103-2 |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 5.5. | 84 | GRI 103-2 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 5. 5.5. 5.9. | 73 84 87 – 88 | GRI 103-2 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 5. 5.5. 5.9. | 73 84 87 – 88 | 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 | 5.8. | 87 | 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 | 5.8. | 87 | GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 410-1 GRI 412-1 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 5.8. | 87 | GRI 103-2 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 | 5.8. | 87 | 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. | 89 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 6.1. | 89 | 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. 6.1.7. | 89 96 | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 6.1.5. | 94 | GRI 102-13 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 | 4. | 33 | 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 | 4.2. | 55 | GRI 103-2 |
| | 4.3. | 57 | |
| | 4.4. | 60 | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 4.2. | 55 | GRI 413-1 GRI 413-2 |
| | 4.3. | 57 | |
| | 4.4. | 60 | |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 1.1. | 5 | GRI 102-43 GRI 413-1 |
| | 4.2. | 55 | |
| | 4.5. | 63 | |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 6.1.5. | 93 | GRI 103-2 |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 3.3.2. | 22 | GRI 103-2 |
| | 6.1. | 89 | |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 3.3.2. | 22 | GRI 102-9 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 6.1. | 89 | GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2 |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 5.3. | 81 | GRI 103-2 |
| | 7.0. | 98 | |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 4.5.2. | 64 – 67 | GRI 103-2 GRI 418-1 |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | 6.2. | 96 | GRI 103-2 GRI 207-4 (Versión 2019) |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 6.2. | 96 | GRI 103-2 GRI 207-4 (Versión 2019) |
| Las subvenciones públicas recibidas | 6.2. | 97 | GRI 201-4 |