



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EINF

IE CONSOLIDADO 2023-2024

19 de diciembre de 2024

Contenidos

| | |
|---|------------------------------|
| 1. INFORMACIÓN GENERAL | 3 |
| 1.1. IE UNIVERSITY..... | 3 |
| 1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN..... | 4 |
| 1.2.1. GOBERNANZA..... | 4 |
| 1.3. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES..... | 6 |
| 1.3.1. EDIFICIOS..... | 6 |
| 1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN..... | 8 |
| 1.4.1. OBJETIVOS RELACIONADOS CON SOSTENIBILIDAD..... | 8 |
| 1.4.2. ESCUELAS..... | 12 |
| 1.5. FACTORES Y TENDENCIAS..... | 13 |
| 1.5.1. OFICINA DE SOSTENIBILIDAD IE..... | 14 |
| 2. MATERIALIDAD | 15 |
| 2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES..... | 19 |
| 2.1.1. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD..... | 19 |
| 2.1.2. PLAN DE ESTUDIOS CENTRADO EN LA SOSTENIBILIDAD..... | Error! Marcador no definido. |
| 2.1.3. HUELLA DE CARBONO Y EDIFICIOS VERDES..... | 21 |
| 2.1.4. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL..... | 22 |
| 2.1.5. DIVERSIDAD EN PENSAMIENTO Y EXPERIENCIA ENTRE ESTUDIANTES, EMPLEADOS Y CLAUSTRO..... | 22 |
| 3. GESTIÓN AMBIENTAL | 23 |
| 3.1. PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN..... | 23 |
| 3.1.1. MATERIAL DE OFICINA..... | 24 |
| 3.1.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO..... | 24 |
| 3.2. CAMBIO CLIMÁTICO..... | 27 |
| 3.2.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS..... | 27 |
| 3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL..... | 28 |
| 3.2.3. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL..... | 30 |
| 3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES..... | 31 |
| 3.2.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS..... | 32 |
| 3.2.6. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS..... | 37 |
| 3.2.7. CONSUMO ENERGÉTICO..... | 38 |
| 3.2.8. CONSUMO DE AGUA..... | 39 |
| 3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD..... | 40 |
| 3.4. OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN..... | 41 |
| 4. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL | 41 |
| 4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2023..... | 42 |
| 4.1.1. PERFIL DE LA PLANTILLA..... | 42 |
| 4.1.2. MODALIDADES DE CONTRATO..... | 44 |
| 4.1.3. INCORPORACIONES POR SEXO Y FRANJA DE EDAD Y ROTACIÓN..... | 47 |
| 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES..... | 48 |
| 4.2.1. CONVENIO COLECTIVO..... | 49 |
| 4.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES..... | 49 |
| 4.2.3. CONCILIACIÓN..... | 50 |
| 4.3. SALUD Y SEGURIDAD..... | 51 |
| 4.4. FORMACIÓN..... | 52 |
| 4.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD..... | 53 |
| 4.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA..... | 53 |
| 4.4.3. FORMACIÓN EN IDIOMAS..... | 53 |
| 4.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES..... | 53 |
| 4.4.5. CONTENIDOS ONLINE..... | 53 |
| 4.4.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO..... | 53 |

| | | |
|--------|--|-----------|
| 4.5. | IGUALDAD..... | 55 |
| 4.6. | POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES..... | 56 |
| 4.7. | ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... | 58 |
| 4.7.1. | EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... | 58 |
| 5. | DERECHOS HUMANOS..... | 58 |
| 5.1. | SISTEMA DE GESTIÓN DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y ABUSOS EN EL ENTORNO LABORAL..... | 59 |
| 6. | CORRUPCIÓN Y SOBORNO..... | 60 |
| 6.1. | PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN..... | 60 |
| 6.1.1. | COMUNICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN..... | 60 |
| 6.1.2. | BUENAS PRÁCTICAS..... | 60 |
| 6.1.3. | ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL Y DE SOSTENIBILIDAD..... | 64 |
| 7. | SOCIEDAD..... | 66 |
| 7.1. | PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES..... | 66 |
| 7.1.1. | COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE..... | 66 |
| 7.2. | BECAS..... | 67 |
| 7.2.1. | A MUJERES..... | 67 |
| 7.2.2. | A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES..... | 67 |
| 7.2.3. | A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA..... | 68 |
| 7.2.4. | CANTIDAD TOTAL DE BECAS..... | 69 |
| 7.2.5. | CANTIDAD DE BECAS CONCEDIDAS MEDIANTE UN DESCUENTO EN LA MATRICULA..... | 69 |
| 7.3. | SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES..... | 71 |
| 8. | SALUD Y SEGURIDAD..... | 72 |
| 8.1. | PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD..... | 72 |
| 8.1.1. | PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS..... | 72 |
| 8.1.2. | HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS..... | 72 |
| 8.2. | SERVICIOS DE APOYO PARA LA SALUD MENTAL DE ESTUDIANTES..... | 73 |
| 9. | SISTEMAS DE ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES..... | 75 |
| 9.1. | CÓDIGO DE CONDUCTA..... | 75 |
| 9.1.1. | CÓDIGO DE CONDUCTA..... | 75 |
| 9.1.2. | INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA..... | 76 |
| 9.1.3. | SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN..... | 76 |
| 9.2. | OTROS SISTEMAS DE GARANTÍA DE CALIDAD..... | 84 |
| 9.2.1. | EL SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LOS TÍTULOS DE GRADO Y MÁSTER..... | 84 |
| 9.2.2. | VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS..... | 84 |
| 10. | INFORMACIÓN FISCAL..... | 86 |
| 11. | ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE...87 | |

Estado de Información No Financiera IE Consolidado

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Instituto de Empresa, SL (en adelante IE) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2023-2024 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa:

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

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

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, S.L, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, Proyecto The Global College SL y Enter Campus Housing, SL, Higherest Services, SL, IEABS, IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE), del 1 de septiembre de 2023 al 31 de agosto del 2024.

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. IE UNIVERSITY

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

IE University se dedica a la innovación a través de una oferta educativa que repercute positivamente en el mundo. Dotamos a nuestros alumnos de los conocimientos y habilidades que necesitan para afrontar los retos de hoy y de mañana.

Nuestra estrategia es la adaptación continua a los cambios del mundo empresarial y social. Fomentamos un espíritu innovador y emprendedor, aprovechando los últimos avances tecnológicos para facilitar la transmisión del conocimiento y realizando investigación académica sobre respuestas empresariales eficaces a los retos competitivos, medioambientales y sociales. Todo ello bajo un prisma humanista, respetando la dignidad de las personas y comprendiendo sus orígenes culturales.

La tendencia actual en la educación universitaria y empresarial está marcada por los avances tecnológicos que permiten una formación más digital. Esto incluye clases asíncronas a las que se puede acceder independientemente de la ubicación geográfica del estudiante. Estos avances mejoran las metodologías educativas, aumentando la eficacia pedagógica de los cursos en línea y facilitando la difusión de los programas MOOC (Massive Open Online Courses), que permiten un acceso fácil y barato para personas de diferentes países.

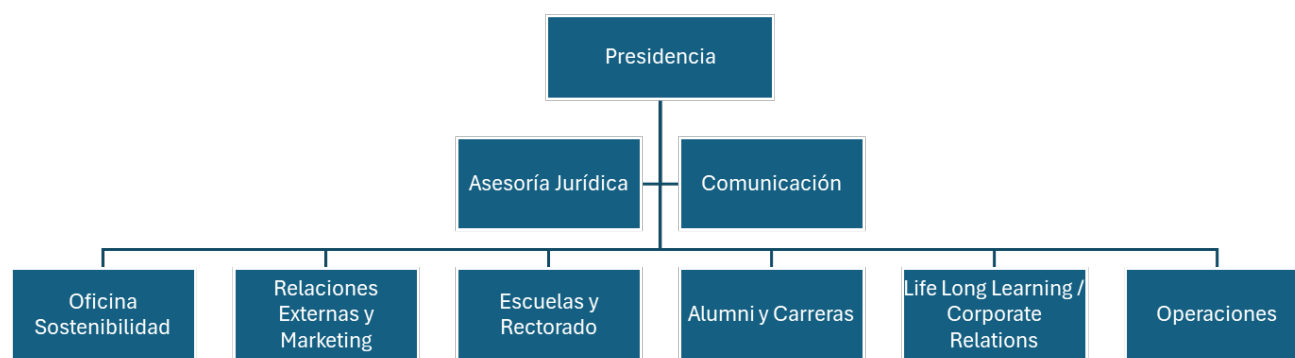
1.2. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El alcance de la información reportada engloba la actividad del Grupo IE, integrado por Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, S.L, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, Proyecto The Global College SL y Enter Campus Housing, SL, Higherest Services, SL, IEABS, IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC (en adelante IE), del 1 de septiembre de 2023 al 31 de agosto del 2024.

IE tiene dos sedes principales:

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

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



1.2.1. GOBERNANZA

Consejo de Administración:

Administradores consejeros:

- 7 miembros: El presidente ejecutivo, 1 vicepresidente y cinco vocales.
- Reuniones periódicas, al menos trimestrales convocadas por el presidente.
- Los acuerdos del consejo se adoptan por mayoría absoluta de los consejeros concurrentes a la reunión, salvo la delegación permanente de facultades y el contrato con el consejero delegado que se adoptan por voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del consejo.

Consejo asesor internacional:

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

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

Comité Ejecutivo:

Reuniones semanales para coordinación comercial, académica y financiera:

- Presidente IEU
- Presidente Ejecutivo IEU
- CEO IEU
- Chief Purpose & Sustainability Officer
- Decanos de cada escuela
- Presidenta Ejecutiva IE Lifelong Learning
- Vicepresidencia Económica
- Vicepresidencia Admisiones y Marketing
- Control
- Marketing
- Admisiones y reclutamiento
- Rector
- Asesoría Jurídica
- Director de Life Long Learning
- Dirección Corporate Relations

Comité de Dirección:

Reuniones bimensuales para comunicación interdepartamental, coordinación y alineamiento estratégico.

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

- Asesoría Jurídica
- Director de Comunicaciones
- Dirección Corporate Relations
- Vicerpresidencia Fundación IE

1.3. LOCALIZACIÓN DE LAS OPERACIONES

Mercados en los que opera

- *Ubicación de la sede (GRI 2-1)*
- *Ubicación de las operaciones (GRI 2-6)*

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

- **Campus urbano en Madrid Capital:** Los títulos de IE University se imparten en Madrid en el IE Center for Higher Education, que está plenamente integrado en las estructuras de la Comunidad IE, compartiendo sus principios y modelo educativo y respetando la dirección y regulación de la enseñanza universitaria establecida por IE University.
- **Campus de Segovia:** Segovia es famosa por su arte románico, su impresionante arquitectura histórica y sus conventos. Uno de estos conventos, el Convento de Santa Cruz la Real, alberga el Campus de IE University, situado justo fuera de las murallas de la ciudad. Construido en 1218 y declarado patrimonio nacional en 1931, el Campus Universitario IE ocupa más de 18.000 m2 y consta de aulas, salas de trabajo, laboratorios, salas de conferencias y estudios de radio y televisión.
- El campus segoviano de IE University cuenta con la Residencia de los Reyes Católicos, que ofrece a los estudiantes una experiencia moderna en un entorno medieval. La iglesia del convento es ahora el Aula Magna de la universidad, un espectacular edificio cuidadosamente restaurado para devolverle su antiguo esplendor.
- **Oficinas internacionales:** Para garantizar la captación de los mejores estudiantes para los programas, el IE mantiene una red de 30 oficinas internacionales que ayudan en el proceso de selección de candidatos y apoyan las actividades de los antiguos alumnos.

1.3.1. EDIFICIOS

Este listado de instalaciones consta de centros docentes y oficinas pertenecientes al IE durante el ejercicio 2023-2024.

| Madrid | Superficie m² | Uso | Capacidad alumnos |
|---|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Torre IE (Castellana 259E) | 50.000 | docente | 6000 |
| María de Molina, 11 -13-15 | 2.871 | docente | 472 |
| María de Molina, 12 - bajo, 2º, 4º I, 4º D 5º | 927 | oficinas | |
| Serrano 99-101 | 1.177 | docente | 168 |
| 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 (BLOQUE III) | 6.735 | docente | 1264 |
| Velazquez 130 (bloque VI) | 7.835 | docente | 1040 |
| Castellón de la Plana 8 (Global College) | 2.414 | docente | 250 |
| Serrano 118 | 208 | oficina | |

Total 81.008m²

| Segovia | Superficie m² | uso | Capacidad alumnos |
|----------------------------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Convento Santa Cruz la Real | 14.126 | docente | 1480 |
| Casa de la Moneda | 1.000 | docente | |
| Doctor Velasco 11 (EnterHousing) | 3.400 | residencia | |

Total 18.526m²

| Oficinas en el extranjero | Superficie m² | Uso | Capacidad alumnos |
|----------------------------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| Dubai | 77 | oficinas | 0 |
| México | 110 | oficinas | 0 |
| UK | 13 | oficinas | 0 |
| Alemania | 40 | oficinas | 0 |
| Colombia | 105 | oficinas | 0 |
| LLC USA Miami | 112 | oficinas | 0 |
| LLC USA New York | 52 | oficinas | 0 |
| Singapur | 17 | oficinas | 0 |

Total 526m²

| | | |
|--|----------------|---------------|
| Total, m² IE Grupo | 100.060 | |
| Total, m² IE Grupo en España | 99.534 | 99,47% |

| | | |
|---|-----|-------|
| Total, m ² IE Grupo en el extranjero | 526 | 0,53% |
|---|-----|-------|

1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN

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

En IE University, nuestro propósito es provocar un cambio positivo en el mundo. Generamos impacto ofreciendo experiencias educativas transformadoras e inspiradoras que cultivan una comunidad global de agentes de cambio.

Nuestro profesorado interno está formado por 210 profesionales, mientras que nuestro profesorado asociado incluye a casi 1.770 profesionales. Juntos, forman a estudiantes de más de 140 nacionalidades, promoviendo el conocimiento y desarrollando proyectos que generan impacto social. Nuestros más de 80.000 antiguos alumnos forman una comunidad global de profesionales de 165 nacionalidades diferentes, actuando como embajadores del IE en todo el mundo.

Para mantener y desarrollar nuestro carácter internacional, IE cuenta con 30 oficinas internacionales y un Consejo Internacional que nos mantiene informados de las tendencias y desarrollos en las diferentes regiones del mundo.

Como institución, nuestra misión es enriquecer el desarrollo humano a través de la generación y difusión del conocimiento. Inspiramos a nuestra comunidad para que cuestione las convenciones, explore nuevas realidades y amplíe horizontes. Promovemos la investigación como pilar vital de la innovación y animamos a nuestro destacado profesorado a emprender iniciativas académicas que tengan un impacto concreto en el mundo.

Nos comprometemos a forjar un futuro sostenible para todos y reconocemos que nuestra comunidad es fundamental para este propósito. Celebramos la diversidad en todas sus formas, incluidas las culturales, de género, de orientación sexual, de perspectivas, de experiencias y de opciones personales. Promovemos la curiosidad como motor de nuevas ideas e innovación y valoramos las perspectivas humanistas para entendernos mejor como individuos y a nuestro entorno.

La innovación impulsa todas nuestras acciones. Fomentamos una filosofía empresarial, estimulando la creatividad y la audacia en nuestra comunidad. Utilizamos tecnologías que enriquecen y humanizan el aprendizaje, priorizando la colaboración entre las personas. Innovamos constantemente nuestras metodologías de enseñanza para ofrecer experiencias flexibles y adaptables que reflejen la realidad dinámica en la que vivimos.

1.4.1. OBJETIVOS RELACIONADOS CON SOSTENIBILIDAD

Nuestro objetivo es integrar la sostenibilidad en todos los aspectos de la universidad, abarcando el plan de estudios, el funcionamiento del campus y la cultura organizativa. De este modo, la institución misma se convierte en un modelo a seguir.

Queremos inspirar a las personas a cambiar sus hábitos para fomentar un cambio de comportamiento. Este cambio comienza con nuestra gente: el personal, el profesorado, los estudiantes, los antiguos alumnos y el mundo empresarial.

En cuanto a la docencia, nuestro objetivo es incorporar la sostenibilidad en todos los cursos y crear nuevos grados y másteres. De esta manera, preparamos a nuestros estudiantes para afrontar las nuevas realidades del mundo y conseguir empleos que les permitan marcar la diferencia.

En el ámbito de la investigación, buscamos encontrar soluciones sostenibles a los problemas más acuciantes del mundo y ser líderes de pensamiento en este entorno.

Como institución, nos proponemos reducir nuestros impactos negativos ambientales y sociales. Esto implica la necesidad de disminuir nuestras emisiones y mantener nuestro estatus de emisiones netas cero mediante la compensación anual. Además, queremos seguir fomentando un entorno de sostenibilidad en todas las facetas de la universidad.

En cuanto a las alianzas estratégicas, nuestro objetivo es identificar y establecer colaboraciones que nos permitan alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y establecer juntos las normas.

1.4.1.1. RETO DE 10 AÑOS



Reto para 2024: Reducir Residuos

Nuestra intención es mejorar la forma en que gestionamos y reducimos los residuos en el campus mediante la concienciación, mejoras en el campus y nuevas políticas y procedimientos.

Para concienciar a la comunidad IE sobre el programa de reciclaje del campus y el reto del año, hemos creado este vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=sjWR0grxgJI>

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

1.4.1.2. AUDITORÍA DE LA ISO 14001

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

Con ello, pretendemos optimizar la gestión de recursos y residuos, reducir los impactos ambientales negativos de nuestra actividad académica, aumentar la eficiencia energética de nuestros edificios y 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.

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

1.4.1.3. MEDICION DE LAS EMISIONES DE ALCANCE 3

A lo largo del curso 2022-23, iniciamos el proceso de recopilar datos para medir nuestras emisiones de Alcance 3. En junio de 2024, trabajamos con una consultora para calcular las emisiones de los tres alcances de nuestra huella de carbono correspondientes al curso 2022-2023. Debido a que los factores de emisión para un año en concreto no se publican oficialmente hasta mayo del año siguiente, siempre hay un retraso de un año en el cálculo de nuestra huella. Como no estamos obligados a informar oficialmente de nuestras emisiones de Alcance 3, vimos este ejercicio como una oportunidad para descubrir dónde estamos emitiendo más y qué oportunidades tenemos de mejorar.

De las 15 categorías de emisiones de Alcance 3, sólo cinco se aplican a nuestras operaciones: desplazamientos de estudiantes y personal, viajes (viajes de negocios y viajes de estudiantes a la universidad al inicio del curso académico), bienes y servicios adquiridos, construcción y residuos. Los resultados muestran que tenemos la oportunidad de hacer reducciones significativas en el futuro en la categoría de Compras, Bienes y Servicios.

Para apoyar nuestros esfuerzos de reducción de emisiones de Alcance 3, IE se ha asociado con NAISS, una iniciativa dirigida por estudiantes y centrada en la comunidad que promueve el uso compartido del coche entre nuestros estudiantes. Como parte de esta colaboración, IE ofrece un incentivo reservando 10 plazas de aparcamiento cada mes para los que más compartan coche.

1.4.1.4. REDUCCION DE RESIDUOS EN IE UNIVERSITY

Como hemos comentado en la sección 1.4.1.1., nuestro reto durante 2024 fue la Reducción de Residuos de todo tipo.

Para afrontar este reto, primero examinamos todos los tipos de residuos generados en el IE. También vimos este desafío como una oportunidad para recordar a nuestra comunidad la importancia del consumo responsable y la economía circular.

Se implementó una nueva política de catering para ajustar ligeramente a la baja la cantidad de comida comprada para un evento en relación con el número de invitados inscritos. Esto tiene como objetivo reducir tanto el desperdicio de alimentos como otros residuos asociados, así como nuestras emisiones de Alcance 3 en la categoría de bienes y servicios comprados.

Hemos actualizado nuestro Manual de Buenas Prácticas para el personal, recordando a todos la importancia de reducir, reutilizar y reciclar, y cómo hacerlo en el campus. El manual incluye directrices para imprimir menos, consumir menos papel y tóner, y utilizar botellas de agua rellenables y cristalería siempre que sea posible para reuniones internas, ponentes invitados e incluso eventos.

Actualmente, estamos sustituyendo el agua embotellada de plástico que se vende en las cafeterías y se ofrece en los actos por agua en latas de aluminio. Hemos reinstaurado Bumerang, un sistema de envases reutilizables en nuestras cafeterías para comida y bebida para llevar, y nos hemos asociado con Too Good to Go para ofrecer la comida no vendida a un precio reducido al final del día.

Por último, estamos creando un Mercado del Estudiante, donde los alumnos pueden comprar, vender o intercambiar artículos como libros de texto, enseres domésticos y otros objetos que necesiten, aunque sea solo por un corto periodo de tiempo.

1.4.1.5. OBJETIVOS PARA EL AÑO FISCAL 2025

Preparación para el CSRD

Como debemos informar según el CSRD desde el 2025, planeamos realizar un estudio de doble materialidad, completar un análisis de deficiencias y trabajar para asegurar el cumplimiento de esta nueva directiva. Esto implicará a muchos departamentos y requerirá un esfuerzo coordinado para garantizar el cumplimiento.

2025 Challenge: biodiversity

Nuestro reto en 2025, bajo la bandera del Ten-Year Challenge, girará en torno a la biodiversidad. Nuestra intención, a partir de ahora, será (1) crear y mantener inventarios de biodiversidad en todas las propiedades de IE; (2) analizar los impactos de IE en la biodiversidad; (3) aumentar el compromiso de la Comunidad IE en actividades educativas y de investigación centradas en la biodiversidad; (4) integrar las mejores prácticas de biodiversidad en las operaciones de la Universidad; (5) concienciar sobre la huella de la biodiversidad. Además, esperamos facilitar en la Comunidad IE una mayor conexión con la biodiversidad.

Reducción de compra de papel

Con la publicación de nuestro Manual de Buenas Prácticas actualizado, que orienta a nuestro personal sobre cómo puede ser más sostenible en el campus practicando un consumo responsable, así como realizando ajustes en los protocolos de impresión, nos hemos fijado el objetivo de reducir la compra de papel en un 3%.

Campañas de concienciación

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

1.4.2. ESCUELAS Y GRADOS

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

En septiembre de 2023, el IE puso en marcha el Bachelor in Environmental Science for Sustainability (BESS). El BESS es un programa transdisciplinar que combina el estudio de las ciencias ambientales con las habilidades necesarias para desarrollar e implementar proyectos sostenibles en cualquier campo. Mediante un enfoque práctico y un aprendizaje basado en proyectos, el programa proporciona a los estudiantes una sólida base científica, una comprensión del entorno sociopolítico y normativo actual y un dominio de las herramientas digitales pertinentes, capacitándoles para desarrollar soluciones a casos prácticos y aplicar sus conocimientos a los retos medioambientales y sociales.

Nuestra metodología basada en retos ha sido decisiva para crear experiencias de aprendizaje innovadoras para los estudiantes. Este enfoque les permite participar en asociaciones de múltiples partes interesadas, centrándose en problemas medioambientales acuciantes como la seguridad del agua, las olas de calor y la pérdida de ecosistemas. Al trabajar en retos del mundo real, nuestros estudiantes desarrollan habilidades de pensamiento crítico y soluciones prácticas, al tiempo que contribuyen a los esfuerzos globales de sostenibilidad.

Además, nuestros estudiantes han participado en diversas actividades extracurriculares que enriquecen su experiencia académica. Entre ellas se incluyen

- Climate Hackathon: Un evento en el que los estudiantes colaboran para desarrollar soluciones innovadoras a problemas relacionados con el clima.
- Sustainability IE Lab: Una plataforma para que los estudiantes trabajen en proyectos de sostenibilidad con profesionales de la industria.
- Viaje de estudios de primavera a Lanzarote: Una experiencia de aprendizaje inmersiva centrada en las características medioambientales y geológicas únicas de la isla.
- Ciclo de conferencias - Diálogos sobre la Tierra Resiliente: Un foro que reúne a expertos para debatir sobre los retos de la resiliencia y la sostenibilidad.

Nuestros estudiantes también participan activamente en actividades de divulgación, como la celebración del Día Mundial del Agua y el Día de la Tierra. Estos actos les brindan la oportunidad de mejorar sus habilidades comunicativas mediante la difusión de conocimientos científicos a la comunidad en general, fomentando la concienciación y el compromiso públicos en cuestiones medioambientales.

El programa BESS ha alcanzado un hito importante, ya que el 73% de sus estudiantes se identifican como mujeres. Este logro es un testimonio de nuestro compromiso con el fomento de la diversidad y la inclusión de género en la educación medioambiental.

En IE se imparten 81 programas de posgrado (de los cuales 21 másteres oficiales, 59 títulos propios, y 1 Doctorado en ciencias empresariales), y 14 programas de grado oficiales, que incluyen un total de **15,106.5 horas de contenidos en sostenibilidad**. Esto representa el 11% del total de sesiones impartidas, y el 27,58% del total de asignaturas impartidas.

1.5. FACTORES Y TENDENCIAS

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

En nuestro mundo de cambios, hay algo que permanece constante: la necesidad de una educación de alta calidad. 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.

La evolución futura de IE University está influida por una compleja mezcla de factores internos y externos, entre ellos fuerzas sociales, económicas, tecnológicas y políticas.

1. Avances tecnológicos

- **Transformación digital:** La integración de la tecnología en la educación, como las plataformas de aprendizaje en línea, la inteligencia artificial y la realidad virtual, seguirá evolucionando. IE debe seguir ofreciendo oportunidades de aprendizaje combinado y mejorando la accesibilidad de sus cursos.
- **IA y automatización:** El auge de la IA redefinirá las habilidades necesarias en la fuerza de trabajo, lo que empujará a las universidades a modificar sus planes de estudio. Habrá un mayor énfasis en la enseñanza de habilidades relacionadas con la IA, la alfabetización digital y el pensamiento computacional en varias disciplinas.

2. Cambios demográficos

- **Envejecimiento de la población:** En muchas regiones, el descenso de las tasas de natalidad y el envejecimiento de la población reducirán el número de estudiantes tradicionales en edad universitaria. IE tendrá que ampliar los programas para estudiantes adultos, personas que cambian de carrera y jubilados que buscan una educación permanente.

3. Cambio de los modelos educativos

- **Microcredenciales y aprendizaje permanente:** La creciente demanda de experiencias de aprendizaje breves y flexibles, como microcredenciales, insignias y certificaciones, configurará el futuro de la educación superior. Es posible que IE ofrezca cada vez más estas alternativas a los programas de grado tradicionales.
- **Programas interdisciplinarios:** Existe una creciente necesidad de enfoques interdisciplinarios para resolver problemas globales complejos como el cambio climático, las pandemias y la desigualdad social. IE ya cuenta con programas interdisciplinarios, pero puede que necesite seguir rompiendo los tradicionales silos departamentales y fomentando la colaboración entre campos.

4. Globalización y geopolítica

- Educación transfronteriza: IE está empezando a establecer campus satélite. Aunque ya ofrece titulaciones conjuntas y alianzas globales de investigación, las tensiones geopolíticas, las guerras comerciales y las restricciones de visados podrían facilitar o dificultar las iniciativas de educación global del IE.
- Políticas y normativas gubernamentales: Los cambios en la política educativa, las leyes de inmigración y la financiación de la investigación influirán en el funcionamiento de las universidades. Por ejemplo, las iniciativas gubernamentales que promueven la educación STEM o las tecnologías verdes podrían determinar las futuras prioridades de investigación.
- Fuga de cerebros y competencia por el talento: IE seguirán compitiendo a escala mundial por el talento: estudiantes, profesores e investigadores.

5. Tendencias sociales y culturales

- Expectativas y bienestar de los estudiantes: Los estudiantes de hoy en día están cada vez más preocupados por la salud mental, la justicia social, la sostenibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. IE tendrá que seguir adaptando sus servicios de apoyo, la vida en el campus y los planes de estudio para alinearse con estos valores.
- Sostenibilidad y responsabilidad medioambiental: A medida que la sociedad se centra más en la sostenibilidad, IE debe seguir adoptando iniciativas de campus verde y planes de estudio centrados en la sostenibilidad, así como liderar la investigación en sostenibilidad.
- Compromiso cívico: Las universidades desempeñan un papel más destacado a la hora de abordar problemas sociales como la desigualdad, el racismo y la polarización política. IE puede centrarse cada vez más en el compromiso cívico, animando a estudiantes y profesores a contribuir al cambio social.

6. Gestión de crisis y resiliencia

- Preparación frente a pandemias: COVID-19 ha demostrado la necesidad de que las universidades sean ágiles y adaptables ante las crisis mundiales. Es posible que IE tenga que invertir en planes de contingencia para futuras pandemias, catástrofes naturales u otras perturbaciones.
- Resiliencia financiera: IE, al igual que muchas universidades, puede centrarse en la creación de modelos financieros más resistentes para capear las recesiones económicas, como la diversificación de las fuentes de ingresos o la adopción de modelos de precios de matrícula más flexibles.

7. Cuestiones éticas y de gobernanza

- Integridad académica y desinformación: IE tendrá que abordar cuestiones relacionadas con la integridad académica, la difusión de información errónea y el papel de la educación superior en el fomento del pensamiento crítico y el liderazgo ético en la sociedad.
- Gobernanza institucional: A medida que la IE se hace más compleja, las estructuras de gobierno pueden evolucionar para implicar mejor a las partes interesadas, como estudiantes, profesores, antiguos alumnos y socios industriales, en los procesos de toma de decisiones.

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

1.5.1. SOSTENIBILIDAD EN IE

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

- Formación: Generación de contenidos académicos relacionados con sostenibilidad en programas
 - Creación de nuevos programas y grados relacionados con la sostenibilidad.
 - Organización de workshops, seminarios y conferencias para profesores, staff y alumnos.
 - Creación y divulgación de contenidos para concienciar a nuestra comunidad
- Fomentar la docencia e investigación en temas relacionados con la sostenibilidad.
- Procesos:
 - Definición y ejecución de un Plan estratégico a 10 años para transformar la institución
 - Buscar y poner en marcha iniciativas en el campus que no sólo reduzcan nuestras emisiones, sino que inculquen una mentalidad sostenible en nuestra comunidad facilitando comportamientos sostenibles.
 - Apoyar las ideas de proyectos sostenibles que surgen de la comunidad IE.
 - Auditoria y mantenimiento de la ISO 14001 durante el 2023-2024, y creación de nuevos objetivos asociados para su mantenimiento. Todos los centros están certificados.
 - Cumplimiento: La Oficina de Sostenibilidad gestiona todos los informes normativos relacionados de la institución.

2. MATERIALIDAD

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

EXPLICACIÓN METODOLÓGICA

Durante el período 2023-2024, la Oficina de Sostenibilidad llevó a cabo un proceso de definición de áreas prioritarias en colaboración con diversos departamentos de nuestra institución. Para lograr este objetivo, se implementaron varias estrategias de participación, incluyendo la realización de grupos de enfoque. Estas reuniones dieron lugar a la identificación de 42 temas clave estratégicos y materiales para la Universidad.

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

TEMAS:

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

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

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad en IE University permite identificar y priorizar los temas más relevantes para la institución y sus distintos grupos de interés, alineando la estrategia de IE con las expectativas y necesidades de su comunidad. Este análisis abarca cuestiones estratégicas, éticas, ambientales, sociales y económicas que impactan tanto en su funcionamiento interno como en su contribución a la sociedad.

Para facilitar esta evaluación, los grupos de interés se dividieron en dos categorías clave:

1. **Grupo de interés interno:** Este grupo incluye al personal académico, administrativo, la oficina de sostenibilidad y el comité ejecutivo. La elección de estos participantes se basa en su conocimiento profundo sobre el funcionamiento, misión y visión de IE University, y su influencia directa en la toma de decisiones estratégicas. Al estar inmersos en la operación diaria y en la planificación de la universidad, aportan una perspectiva "detrás de escena" que permite comprender qué temas son fundamentales para el desarrollo institucional y la sostenibilidad a largo plazo.
2. **Grupo de interés externo:** Este grupo está compuesto por estudiantes de grado, máster y doctorado, quienes viven la experiencia universitaria desde la perspectiva del usuario. Su elección responde a la necesidad de incluir la voz de aquellos que reciben directamente los servicios y programas de la universidad, ya que priorizan temas desde su rol como estudiantes. Sus experiencias y expectativas ayudan a destacar temas de impacto en la calidad educativa, el ambiente de aprendizaje y los servicios que consideran esenciales para su formación y bienestar.

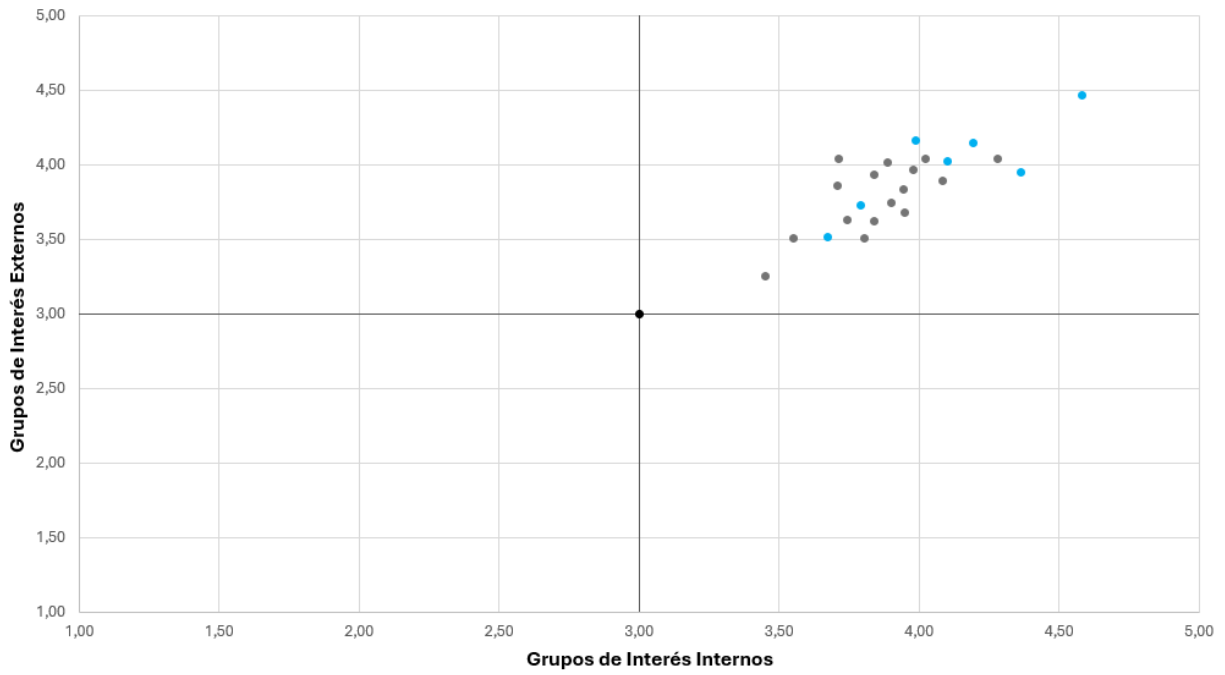
El proceso de análisis comenzó con una encuesta realizada entre el 24 de abril y el 5 de julio a través de la herramienta Qualtrics. Más de 1,525 personas evaluaron 42 temas específicos, asignando una calificación en una escala de cinco niveles de importancia:

1. Nada Importante
2. Ligeramente Importante
3. Importante
4. Muy Importante
5. Crítico

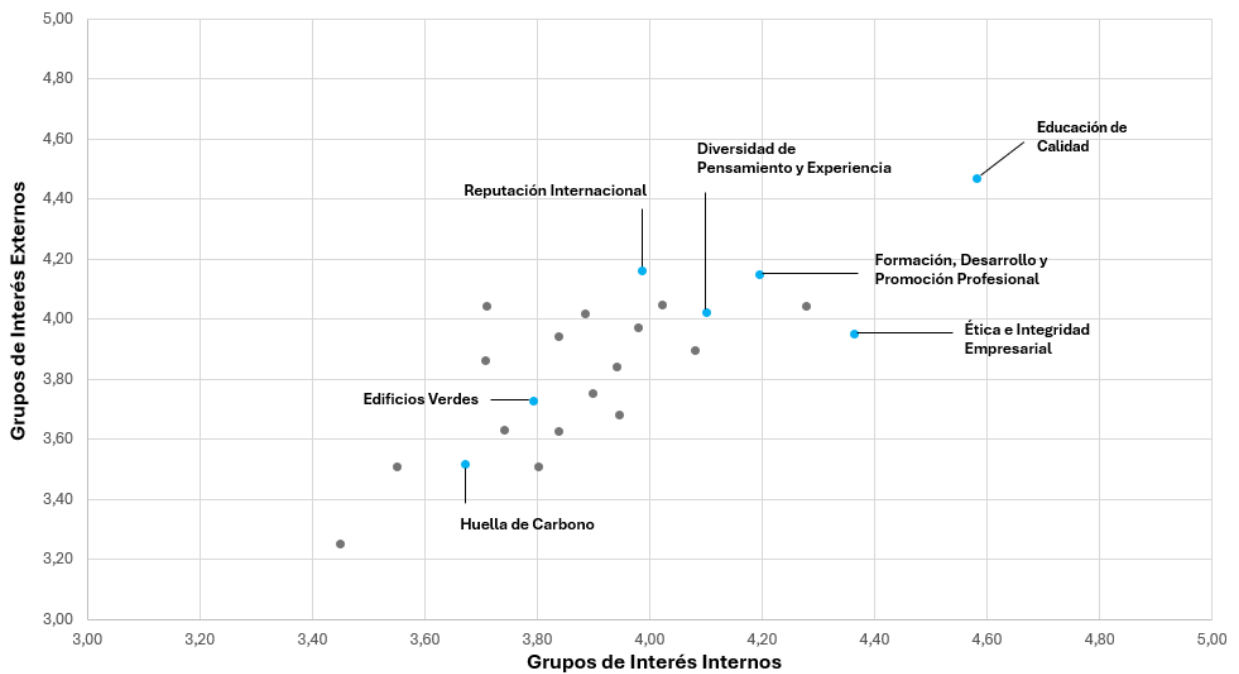
Las respuestas se transformaron en una escala numérica del 1 al 5, respectivamente, y se analizaron en una matriz de materialidad para comparar las prioridades de ambos grupos. Los temas que obtuvieron un puntaje promedio superior a 3 en ambas categorías se posicionaron en el cuadrante superior derecho de la matriz, y se consideraron "materiales" o prioritarios para la estrategia de sostenibilidad, gestión y desarrollo de IE University.

RESULTADOS DEL ESTUDIO DE MATERIALIDAD

Matriz de Materialidad



Matriz de Materialidad



2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES

2.1.1. EDUCACIÓN DE MÁXIMA CALIDAD

En IE University, nos comprometemos a ofrecer una educación de excelencia que prepare a nuestros estudiantes para enfrentar los retos actuales y futuros. Nuestra misión es equiparlos con las herramientas necesarias para generar un impacto positivo en la sociedad. Estamos dedicados a promover la igualdad de género y garantizar el acceso a infraestructuras modernas y equipamiento avanzado. Además, nuestro equipo docente, apasionado y altamente calificado, se dedica a desarrollar un currículo de alto nivel que dota a los alumnos de conocimientos y habilidades clave para su éxito personal y profesional.

Como institución educativa transformadora, fomentamos un entorno de aprendizaje constante, de innovación e investigación de vanguardia. Nuestra dedicación a la sostenibilidad y la conciencia social se integra en todo lo que hacemos, asegurándonos de que nuestra comunidad esté compuesta por agentes de cambio íntegros. Cada año, formamos a más de 16,000 estudiantes que se convierten en agentes de cambio en un mundo que necesita eficacia, equidad y resiliencia frente a situaciones críticas. A través de nuestra oferta educativa de máxima calidad y nuestro programa de becas inclusivo, estamos comprometidos a desarrollar líderes que impacten positivamente a su entorno.

REPUTACIÓN INTERNACIONAL

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

En el año 2023-2024, nos destacamos como la primera escuela de negocios en lograr la neutralidad de carbono, un reconocimiento que refuerza nuestra reputación internacional y nuestra posición en los rankings. Este logro fue destacado en el Compromiso RSE Sustainability Day 2023, donde reafirmamos nuestra dedicación a la sostenibilidad y nuestro papel como líderes en la educación superior.

| Publication | Program | Ranking Name | Year | Rank |
|-----------------|---------------------|--|------|------|
| Bloomberg | IMBA | European B-Schools Ranking | 2024 | 11 |
| Poets & Quants | IMBA | Best MBA Programs for Entrepreneurship | 2024 | 7 |
| Financial Times | GXMBA | Executive MBA Ranking | 2024 | 19 |
| Financial Times | Executive Education | Executive Education - Open | 2024 | 10 |

| | | | | |
|------------------------|--------------|---|------|----|
| Financial Times | GOMBA | Online MBA Ranking | 2024 | 1 |
| Financial Times | IMBA | Global MBA Ranking | 2024 | 20 |
| Financial Times | MIF | Masters in Finance Pre-experience | 2024 | 12 |
| Financial Times | MIM | Masters in Management | 2024 | 21 |
| Financial Times | - | European Business School Rankings | 2023 | 8 |
| Financial Times | MBA | ESG and Net Zero Teaching | 2024 | 1 |
| Financial Times | GOMBA | Carbon Footprint | 2024 | 3 |
| QS | MIM | Business Masters Rankings / Management | 2024 | 4 |
| QS | MBD | Business Masters Rankings / Business Analytics & Big Data | 2024 | 8 |
| QS | MARCOM | Business Masters Rankings / Marketing | 2024 | 3 |
| QS | MIF | Business Masters Rankings / Finance | 2024 | 11 |
| QS | IMBA | Global MBA Rankings | 2024 | 8 |
| QS | GOMBA | Distance/Online MBA Rankings | 2024 | 2 |
| QS | GXMBA | Executive MBA Rankings | 2024 | 10 |
| QS | IEBEXMBA | Executive MBA Rankings | 2024 | 5 |
| QS | - | WUR by Subject: Business & Management Studies | 2024 | 30 |
| PitchBook | MBA programs | PitchBook Universities: Top 100 colleges ranked by startup founders | 2024 | 15 |
| Times Higher Education | - | Global Employability University Ranking 2023-24 | 2024 | 18 |

ACREDITACIONES INTERNACIONALES INDEPENDIENTES:

- Proveemos a nuestros alumnos de diplomas oficiales acreditados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- Otorgamos a nuestros alumnos Títulos Universitarios Oficiales, aprobados y reconocidos por el Gobierno español y expedidos por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Las titulaciones universitarias oficiales de grado y posgrado son evaluadas por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL), y posteriormente

autorizadas por el Consejo de Universidades, la Consejería de Educación de Castilla y León, y finalmente por el Gobierno (acuerdo del Consejo de Ministros).

- IE Business School cuenta con la “triple corona” de la acreditación internacional: EFMD, AACSB y AMBA avalan la calidad de nuestra formación:
 - **EQUIS (European Quality Improvement System)**: una de las principales acreditaciones de evaluación y mejora de la calidad en los negocios, otorgada por EFMD (European Foundation for Management Development).
 - **AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business)**: acreditación internacional y red que conecta a estudiantes, académicos, y empresas a nivel mundial, promoviendo la innovación y la mejora de estándares.
 - **AMBA (Association of MBAs)**: autoridad internacional en educación de posgrado en gestión, desarrollando y mejorando los estándares de calidad en escuelas de negocios a nivel mundial.
- Board of Architects of Singapore (BOA). Somos la primera institución académica española acreditada por el BOA. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies y Master in Architecture.
- Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Programas acreditados: Master in Real Estate Development.
- Council of Architecture (COA) – India. Programas acreditados: Bachelor in Architectural Studies y Master in Architecture.
- EAAE (European Association for Architectural Education) y ACSA (Association of Collegiate Schools of Architecture).
- Actualmente estamos tramitando la acreditación con NAAB (National Architectural Accrediting Board), habiendo completado ya la fase 2 de 3 del proceso de acreditación.

2.1.2. ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

En IE University, la ética e integridad son la base de cada aspecto de nuestras operaciones. Creemos que actuar con principios sólidos es esencial para construir relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, desde estudiantes y empleados hasta inversores y la comunidad. Este compromiso no solo fortalece nuestra reputación, sino que también nos motiva a tomar decisiones responsables que impactan positivamente a la sociedad.

Para garantizar que nuestros estándares éticos se mantengan actualizados y relevantes, revisamos regularmente nuestro código de ética y nuestros sistemas de control financiero. También hemos establecido canales de denuncia para que los empleados puedan reportar conductas inapropiadas de manera segura y anónima. Nuestro enfoque proactivo no solo fortalece la cultura de integridad en la organización, sino que también demuestra que la ética y la integridad no son solo conceptos, sino principios fundamentales que guían nuestras decisiones a todo momento.

2.1.3. HUELLA DE CARBONO Y EDIFICIOS VERDES

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

Además, por primera vez, hemos calculado nuestras emisiones de Alcance 3. Estamos trabajando en la implementación de políticas de adquisiciones más rigurosas que reflejen de manera transparente y clara las prioridades estratégicas y el impacto ambiental de nuestra organización, fortaleciendo así nuestro compromiso con el impacto positivo en el mundo. Esto incluye la elección de materiales sostenibles y proveedores comprometidos con prácticas respetuosas con el medio ambiente para la construcción y el mantenimiento de nuestros edificios. Finalmente, este año también mantuvimos la certificación ISO14001 en Gestión Ambiental y una auditoria para nuestra huella de carbono, lo que subraya nuestro sólido compromiso con la reducción de emisiones y la sostenibilidad ambiental.

2.1.4. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

En IE University, estamos convencidos de que un futuro sostenible se construye sobre la base de las personas que componen nuestra comunidad. Por eso, consideramos esencial invertir en la capacitación, desarrollo y promoción profesional de nuestros estudiantes y equipo, lo cual no solo promueve su crecimiento personal, sino que también potencia el éxito y la competitividad de nuestra institución.

La formación e innovación continua es un pilar fundamental para lograr una plantilla comprometida y eficiente, lo que se traduce en un alto rendimiento organizacional. En el capítulo 4.4 de este informe, se presentan en detalle todos los distintos tipos de formación que IE University ofrece. Además, cuando una empresa invierte en el desarrollo de las carreras de sus empleados, estos tienden a permanecer en la organización a largo plazo.

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

Cada año, IE University recibe a estudiantes, profesores y personal de más de 160 países, lo que convierte la diversidad global en el corazón de nuestra comunidad. Este número no es solo estadístico; representa una valiosa variedad de experiencias, culturas y perspectivas que enriquecen nuestro entorno educativo y profesional.

La exposición a diferentes culturas, tradiciones y puntos de vista amplía los horizontes y prepara a nuestros estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más interconectado. Aprenden a valorar la complejidad de los problemas globales, a respetar la diversidad y a desarrollar habilidades de comunicación intercultural, fundamentales en el ámbito laboral actual. Un ejemplo concreto de

nuestras actividades en este ámbito es el "IE Global Village Day", un evento vibrante y enriquecedor desde una perspectiva cultural que nuestra universidad espera con entusiasmo celebrar cada año. Durante este día, nuestra comunidad diversa se reúne para compartir y celebrar la rica variedad de tradiciones, gastronomía y actuaciones de todo el mundo. Es una jornada llena de exhibiciones coloridas que fomenta la comprensión intercultural y crea lazos duraderos entre estudiantes, profesores y personal.

En IE University, valoramos profundamente la diversidad de pensamiento y experiencia como un recurso invaluable. Nuestra comunidad está abierta a abrazar al diálogo y a la pluralidad, lo que enriquece no solo la experiencia académica, sino que también nos otorga una ventaja competitiva en la formación de líderes globales. Nuestros estudiantes están preparados para ser ciudadanos del mundo, con una mentalidad abierta y la capacidad de generar un impacto positivo en la sociedad.

3. GESTIÓN AMBIENTAL

3.1. PRINCIPALES RIESGOS AMBIENTALES QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN

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

Nuestra actividad principal se centra en la formación y la investigación, lo que reduce significativamente el impacto ambiental que generamos. Además, nuestra labor educativa contribuye a la creación de una mentalidad de cambio: el 28,53 % de todas las asignaturas que impartimos en IE (distribuidas entre todos los programas) abordan temas de sostenibilidad y medio ambiente, fomentando una conciencia ambiental activa.

Durante el curso 2023-2024, hemos promovido la sensibilización hacia temas ambientales y sociales en nuestra comunidad, compuesta por aproximadamente 16,790 estudiantes. A lo largo de estos años, alrededor de 90,000 personas han pasado por nuestras aulas, y muchas de ellas, al ingresar al mercado laboral, llevan consigo nuestro compromiso de impactar positivamente en el mundo, integrando esta visión en sus empresas, organizaciones e instituciones.

Para profundizar aún más en esta formación especializada, en el ejercicio 2023-2024 hemos lanzado el primer curso del Grado en Ciencias Ambientales para la Sostenibilidad, un programa transdisciplinar que combina ciencias básicas y aplicadas con competencias para desarrollar y aplicar soluciones sostenibles en el ámbito ambiental.

Aunque las externalidades negativas derivadas de nuestra actividad educativa son mínimas en comparación con el impacto positivo que generan nuestros egresados, nos comprometemos a analizar y abordar cualquier aspecto material relacionado con el impacto ambiental derivado de nuestra actividad.

3.1.1. MATERIAL DE OFICINA

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

| COMPRA DE MATERIAL | Cantidad total | Cantidad total / Número de estudiantes | Cambio respecto a ejercicio previo |
|---|----------------|--|------------------------------------|
| sept 2022 - ago 2023 | | | |
| Papel comprado a LYRECO (kg) | 1878 | 0,13 | - |
| Material de Oficina comprado a LYRECO (kg) | 1158,4 | 0,082 | - |
| Tóner instalado por XEROX (unidades) | 1 | 0.00005 | - |
| Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades) | 9392 | 0,667 | - |
| Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg) | 20,1 | 0,001 | - |
| Otros formatos de papel comprados a EVEMA (kg) | 49,15 | 0,003 | - |
| sept 2023 - ago 2024 | | | |
| Papel comprado a LYRECO (kg) | 2559,585 | 0,15 | 36,29% |
| Material de Oficina comprado a LYRECO (kg) | 1558,71 | 0,09 | 34,54% |
| Tóner instalado por XEROX (unidades) | 28 | 0,00166 | 2700% |
| Artículos de Oficina comprado a DISMER (unidades) | 5097 | 0,30 | -45,74% |
| Papel tarjetas de visita comprado a EVEMA (kg) | 6,16 | 0,000367 | -69,3% |
| Otros formatos de papel comprados a EVEMA (kg) | 38,39 | 0,00229 | -21,89% |

3.1.2. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL EDIFICIO

3.1.2.1. LOS MATERIALES PRESENTES EN EL EDIFICIO

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

3.1.2.2. UBICACIÓN Y CALIDAD DEL AIRE

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

- Los edificios pertenecientes a **SEPIDES** tienen sistemas de ventilación de caudal de aire de volumen variable con recuperación de energía. Para el control de la calidad del aire en las aulas se dispone de sondas que miden la concentración de CO₂.
- El **edificio de Pinar 18** ha sido reformados recientemente tienen equipos de ventilación convencionales que cumplen con las exigencias normativas, los cuales están supervisados por un sistema de control centralizado BMS y sondas de 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.

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

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

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

- Los sistemas garantizan mantener en las aulas concentraciones de CO₂ inferiores a 500 ppm.
- El caudal de ventilación es de 12,5 l/seg x persona
- La calidad del aire es del 85-90% en el interior de todas las instalaciones, y del 100% en las aulas.

3.1.2.3. CONTROL DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

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

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

en cuenta la recarga (en kg). Los factores de emisión, en este caso expresados como Potenciales de Calentamiento Global (PCG) son los indicados en el Cuarto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC).

- Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica en instalaciones fijas. Son las emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica en las instalaciones fijas. Los datos de consumo son extraídos en base a la factura emitida por el complejo en base a la distribución de consumos por superficie y horario de usos del conjunto de edificios que lo conforman.

| Huella de Carbono IE | | Unidades | Factor conversión (Kg CO2eq/KWh) | Kg CO2eq. | Ton CO2eq. |
|---|---------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------------------|------------------|
| sep 2022 – ago 2023 | | | | | |
| Alcance 1 | GN (KWh) | 4.781.847 | 0,182 | 870.296,154 | 870,296 |
| | Gases Refrigerantes (Kg) | HFC-134-A 13Kg | 1300 | 57500 | 57,5 |
| | | R-407-C 25Kg | 1624 | | |
| Alcance 2 | Electricidad no renovable (KWh) | 1.941.410 | 0,273 | 530.004,93 | 530,004 |
| | Energía renovable | 8.665.319 | 0 | 0 | 0 |
| Total Ton CO2eq. 2022-2023 | | | | 1.457.801,08 | 1.457,801 |
| Cambio respecto a ejercicio previo | | | | -33,18% | |
| sep 2023 – ago 2024 | | | | | |
| Alcance 1 | GN (KWh) | 5.311.858 | 0,182 | 966.758,156 | 966,758 |
| | Gases Refrigerantes (Kg) | R410A 5Kg | 2.256 | 210.180 | 210,180 |
| | | R134A 130Kg | 1.530 | | |
| Alcance 2 | Electricidad no renovable (KWh) | 0 | 0,260 | 0 | 0 |
| | Energía renovable | 10.762.383 | 0 | 0 | 0 |
| Total CO2eq. 2023-2024 | | | | 1.176.938,156 | 1.176,938 |
| Cambio respecto a ejercicio previo | | | | -19.27% | |

Los factores de conversión utilizados para el cálculo de emisiones en el ejercicio 2023-2024 difieren de los factores de conversión utilizados anteriormente puesto que han sido actualizados y ajustados acorde a la investigación ambiental que define dichos factores. Estos factores están certificados por el

MITERD (previamente MITECO).

3.2. CAMBIO CLIMÁTICO

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

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

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

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

3.2.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS

- *Políticas y compromisos (GRI 3-3)*

| | |
|-------------------|---|
| Objetivo 1 | Reducción de compra de papel en un 3% |
| Responsable | Responsable del SGA / José Carlos Santamaría / Angelines Armenteros |
| Plazo | 2024-2025 |
| Indicador | Reducción de residuos |
| Objetivo 2 | Caudal variable en circuitos primarios de calderas |
| Responsable | Responsable del Sistema de Gestión Ambiental / Jose Carlos Lopez / Jorge Ortega Pardo |
| Plazo | 2024-2025 |
| Indicador | Ahorro de energía |

| | |
|-------------------|---|
| Objetivo 3 | Mejorar la concienciación ambiental de los empleados |
| Responsable | Responsable del SGA / Oficina de Sostenibilidad / Departamento de Talent |
| Plazo | 2024 |
| Indicador | - |
| Objetivo 4 | Cumplimiento del plan sostenible de consumo de agua |
| Responsable | Responsable del Sistema de Gestión Ambiental |
| Plazo | 2024-2025 |
| Indicador | Ahorro en el consumo de agua |
| Objetivo 5 | Mejoras en las instalaciones (ventilación) en MM11,13,15 |
| Responsable | Responsable del Sistema de Gestión Ambiental / Jose Carlos Lopez / Gabriel Caparros |
| Plazo | 2024-2025 |
| Indicador | Ahorro de energía |
| Objetivo 6 | Sustitución de carpintería en fachada norte (Segovia) |
| Responsable | Responsable del Sistema de Gestión Ambiental / José Carlos Lopez |
| Plazo | 2024 |
| Indicador | Instalación de equipos |

3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL

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

Mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001 durante el ejercicio 2023-24 en IE.

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

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

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

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

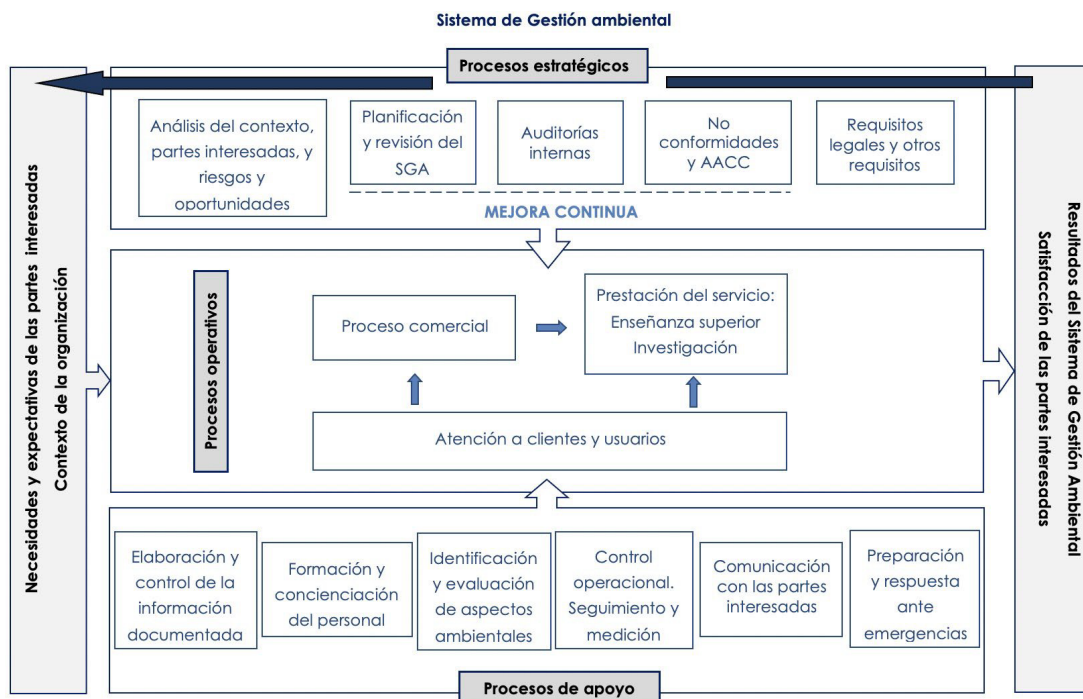
Creemos que además de los efectos ambientales positivos de la implantación de esta norma, podremos reducir costes gracias a un consumo más responsable y consciente.

Proceso de implantación

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

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

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



3.2.3. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

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

3.2.3.1. CERTIFICADOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA DE LOS EDIFICIOS

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

- Velázquez 130
 - ✓ Certificado de eficiencia energética de edificios de nueva construcción (edificio terminado)
 - ✓ Escala B de calificación energética
- Paseo de la Castellana 259 (Torre)
 - Certificado de eficiencia energética de edificios (LEED)
 - Escala A de calificación energética
- María de Molina 31
 - Certificado de eficiencia energética de edificios de nueva construcción (edificio terminado)
 - Escala C de calificación energética
- Auditoría de la huella de carbono
- Certificación de energía de origen 100% renovable en los edificios alquilados por IE

pertenecientes a SEPIDES (Velázquez 130, María de Molina 31, y María de Molina 31bis), obtenido para el ejercicio 2022-23 por primer año.

3.2.4. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

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

Recursos dedicados a la prevención ambiental:

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

| GASTOS EN AUDITORÍAS AMBIENTALES | |
|---|------------|
| ISO14001 Auditoria | 2.855,90 € |
| Cámara Certificada (Huella de Carbono) | 2.555 € |
| Ingertec | 6.594,51 € |

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

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

Compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono

En este período, se llevó a cabo la compensación de emisiones de carbono correspondientes al ejercicio de 2021-2022. Para lograrlo, se seleccionaron dos ubicaciones distintas para llevar a cabo proyectos

de absorción de dióxido de carbono. Uno de estos proyectos se llevó a cabo en España, específicamente en la ciudad de Oia, Loureza, Pontevedra, un área que había sido afectada por incendios forestales. Nuestra intención principal en este proyecto en España fue contribuir a la reforestación y la recuperación de la zona dañada. El segundo proyecto se desarrolló en el bioma amazónico de Brasil, una región caracterizada por su extraordinaria biodiversidad y ecosistemas únicos. Esta área se destaca por su densa selva tropical, ríos caudalosos y una gran variedad de especies de flora y fauna, pero también ha lamentablemente sido afectada por la deforestación.

A través de esta iniciativa de compensación, logramos neutralizar las emisiones generadas por el alcance 1 y 2 de nuestra empresa, lo que nos permitió alcanzar un estado de cero emisiones netas. Este proceso de compensación se repite de manera sistemática en todos los ejercicios futuros con el propósito de contrarrestar cualquier emisión de carbono que sea generada por IE University.

| Proyectos Absorción CO2 | Toneladas de CO2 | Precio por Proyecto |
|--------------------------|-------------------|---------------------|
| Oia, Pontevedra (España) | 1.209 tCO2 | 45.349,59€ |
| Bioma Amazónico (Brasil) | 1.365 tCO2 | 24.774,75€ |
| Total | 2.574 tCO2 | 70.124,34€ |

3.2.4.1. CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

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

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

3.2.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

- *Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos (GRI 305-1 / GRI 306-2)*

3.2.5.1. PROCESOS INTERNOS

- Instalación de estaciones de reciclaje en todas las plantas de los edificios, como se muestra en la imagen abajo.
- Etiquetado adecuado de cada papelera.
- Instalación de estos mismos contenedores en cafeterías.
- Obligación a nuestros proveedores en cafetería, para la utilización de papel y cartón sustituyendo los envasados de plástico.
- Instalación de carteles indicativos tanto en las cafeterías como en las cocinas para

empleados, para ayudar a los alumnos y personal en la identificación de cómo reciclar cada envase de un solo uso.

- **Campañas de concienciación** sobre reciclaje en la institución.
- **Vidrio de botellas de agua** se las llevaba el proveedor para reuso.
- Organización de un evento de intercambio de prendas de segunda mano y de talleres de *upcycling*.
- Instalación de puntos limpios y de recogida de bombillas, pilas, y otros residuos.



3.2.5.2. CONTRATACIÓN DE UN GESTOR DE RESIDUOS

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

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

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

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

Debido a la naturaleza de sus actividades, IE genera una cantidad insignificante de residuos peligrosos. En cualquier caso, las pilas y las lámparas halógenas y fluorescentes que ya no funcionan se eliminan

debidamente para evitar contaminaciones peligrosas. El aceite desechado consiste en aceite vegetal de cocina, no aceites minerales, y por lo tanto no puede considerarse peligroso.

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

| TOTAL RESIDUOS, DEFESA | | |
|---|--------------------------------------|---|
| sep 2022 – ago 2023 | Cantidad total (en toneladas) | Cantidad total en kg / Número de estudiantes |
| Cartón | 15,909 | 1,1 |
| Residuos Sólidos Urbanos (RSU) | 162,017 | 11,5 |
| Vidrio | 1,955 | 0,1 |
| Envases (botellas plástico, latas, briks) | 28,167 | 2,0 |
| Aceite Vegetal de Cocina | 0,054 | 0,01 |
| Residuos Peligrosos | 0,060 | 0,004 |
| sep 2023 – ago 2024 | Cantidad total (en toneladas) | Cantidad total en kg / Número de estudiantes |
| Cartón | 10,003 | 0,6 |
| Residuos Sólidos Urbanos (RSU) | 160,209 | 9,5 |
| Vidrio | 2,243 | 0,1 |
| Envases (botellas plástico, latas, briks) | 31,059 | 1,8 |
| Aceite Vegetal de Cocina | 0 | 0 |
| Residuos Peligrosos | 0,592 | 0,0352 |

Lámparas y halógenos

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

| TOTAL RESIDUOS, AMBILAMP | |
|---------------------------------|-------|
| sep 2022 – ago 2023 | |
| Número de recogidas | 1 |
| Total (kg netos) | 39,57 |
| sep 2023 – ago 2024 | |
| Número de recogidas | 0 |
| Total (kg netos) | 0 |

Tóner

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

| INSTALACION Y RECOGIDA DE TONER XEROX | | |
|--|-------------------------------------|---|
| Ejercicio | Cantidad total (en unidades) | Cambio respecto a ejercicio previo |
| sep 2020 – ago 2021 | 61 | - |
| sep 2021 – ago 2022 | 46 | -24.6% |
| sep 2022 – ago 2023 | 1 | -97.8% |
| sep 2023 – ago 2024 | 28 | 2700% |

Papel confidencial

La empresa SRCL se encarga de recoger, reciclar y destruir el papel y documentos confidenciales.

| DESTRUCCIÓN DE PAPEL CONFIDENCIAL, SRCL | | |
|--|-------------------------------|---|
| Ejercicio | Cantidad total (en kg) | Cambio respecto a ejercicio previo |
| sep 2020 – ago 2021 | 755,5 | - |
| sep 2022 – ago 2023 | 815 | 7,88% |
| sep 2023 – ago 2024 | 869,6 | 6,7% |

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

| SUMINISTRO DE GAS REFRIGERANTE, VEOLIA | | |
|---|-------------------------------|--|
| Ejercicio | Cantidad total (en kg) | Cambio respecto al ejercicio previo |
| sep 2020 – ago 2021 | 81 | - |
| sep 2021 – ago 2022 | 5 | -93,8% |
| sep 2022 – ago 2023 | 38 | -53,1% |
| sep 2023 – ago 2024 | 135 | 255,26% |

Envases de un solo uso: Concienciación a estudiantes

Gracias a las fuentes de agua instaladas en numerosas plantas de la IE Tower por la empresa ‘Agua KM Zero’, desde su implementación en septiembre de 2021, se ha producido un consumo de agua equivalente al de 170.480 botellas de plástico, con una equivalencia de 2.257kg de plástico y 14.013kg de dióxido de carbono evitados.



Además, hemos establecido una colaboración con Bumerang en las cafeterías de Segovia y de la IE Tower, que tiene como objetivo ofrecer un servicio de alquiler de envases reutilizables. Al proporcionar una alternativa accesible y práctica, buscamos motivar a los estudiantes a adoptar hábitos más responsables que contribuyan a la conservación del medio ambiente.

Envases de un solo uso: Recomendaciones a Proveedores

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

- Envases biodegradables
- Envases compostables

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Con el objetivo de reducir los residuos orgánicos generados, IE ha puesto en marcha una iniciativa en colaboración con TooGoodToGo que aspira a reducir el desperdicio de alimentos en las cafeterías de nuestras instalaciones.

Además, el proyecto del campus *closed-loop* (o Iniciativa de Ecología Urbana) establece bucles de alimentos y materiales biodegradables en relación con el Campus de Segovia de IE University. El sistema procesa los residuos biodegradables de IE en compost denso en nutrientes, y posteriormente lo utiliza dentro de la propia tierra dedicada a la Iniciativa de Ecología Urbana para fines de enriquecimiento del suelo. En el año de 2023-2024, gracias a este proyecto, nuestro Campus de Segovia compostó una media de 20kg de residuos de alimentos por semana. También están explorando las relaciones sinérgicas con las granjas comunitarias urbanas locales, así como con otras entidades agrícolas. El compostaje convencional y el vermi-compostaje son los principales métodos utilizados para el proceso de biodegradación. El objetivo inicial es reducir los residuos biodegradables que la iniciativa envía a través de la infraestructura municipal, y la trayectoria a largo plazo será la

consecución de un campus con cero residuos.

Septiembre 2021 – Inicios



En activo



3.2.6. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

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

3.2.6.1. CRITERIOS DE COMPRA Y CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

Las compras de IE durante el año 2023 – 2024 han respondido a criterios de sostenibilidad. Durante este año hemos continuado a seleccionar, de forma informal, proveedores con certificación ISO 14001 o en su defecto otras certificaciones de sostenibilidad, como las FSC® (Forest Stewardship Council®). Durante el proceso de selección, animamos a nuestros proveedores a aceptar nuestro código de conducta, en el cual exponemos nuestras expectativas en relación a derechos humanos y el cuidado del medioambiente.

- Contrataciones de proveedores de catering y eventos - En IE se subcontratan tanto los servicios de cafetería, las máquinas de vending y los servicios de catering, por lo que no dependen directamente de nosotros. Sin embargo, se solicita a todos los proveedores de servicios (hoteles, catering, cafeterías, empresas de buses, aparcamiento, etc.) que nos completen una ficha de cliente con criterios de sostenibilidad.
- Material de oficina: Durante el año 2023-2024 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de uso básico de oficina.
- Material de limpieza: Durante el año 2023-2024 se ha trabajado en reducir el consumo de productos de limpieza, haciendo un uso eficiente de ellos en los procesos de saneamiento e higienización.

| COMPRA DE MATERIAL DE LIMPIEZA, MCKORDEL y LYRECO | | | |
|--|-------------------------------------|------------|-------------------------------|
| Ejercicio | Cantidad total (en unidades) | (en | Cantidad total (en kg) |
| sep 2022 – ago 2023 | 1349 | | 2632 |
| sep 2023 – ago 2024 | 1225 | | 2212,52 |

Reducción de agua embotellada

| COMPRA DE AGUA EMBOTELLADA (VIDRIO EXCLUIDO), MCKORDEL y LYRECO | | | |
|--|-------------------------------------|---|---|
| Ejercicio | Cantidad total (en unidades) | Cantidad total (en unidades) / Número de estudiantes | Cambio respecto a ejercicio previo |
| sep 2022 – ago 2023 | 2.977 | 0,211 | - |
| sep 2023 – ago 2024 | 3.403 | 0,202 | 14,31% |

3.2.7. CONSUMO ENERGÉTICO

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

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

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

En la IE Tower se utiliza toda la luz natural que sea posible para bajar el consumo. Con relación al aprovechamiento de luz natural para ahorrar en consumo de luz artificial, la IE Tower tiene un sistema de iluminación inteligente que baja y sube la intensidad de las luces artificiales según la intensidad de luz natural.

| Fuente de Energía | Consumo total (en kw/h) | Cambio respecto a ejercicio previo |
|---|-------------------------|------------------------------------|
| sep 2022 – ago 2023 | | |
| Gas Natural | 4.781.847 | -38,4% |
| Diésel | 0 | - |
| Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc. | 0 | - |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables | 1.941.410 | -34,7% |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables | 8.665.319 | +2,6% |
| Consumo de electricidad total | 10.606.729 | -7,2% |
| TOTAL CONSUMO ENERGÍA | 15.388.576 | -19,8% |
| sep 2023 – ago 2024 | | |
| Gas Natural | 5.311.858 | 11,08% |
| Diésel | 0 | - |
| Otros: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc. | 0 | - |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables | 0 | - |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables | 10.762.383 | 24,20% |
| Consumo de electricidad total | 10.762.383 | 1,47% |
| TOTAL CONSUMO ENERGÍA | 16.074.242,13 | 4,46% |

3.2.8. CONSUMO DE AGUA

- *Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales (GRI303-5)*

Consumo de agua 2023-2024:

El consumo de agua durante el periodo 2023-2024 fue de **38.314 m³**, lo cual representa un incremento del 8,76% en comparación con el periodo 2022-2023. Sin embargo, es importante señalar que el consumo total en m³ por estudiante disminuyó, mostrando una reducción en términos de consumo individual por alumno.

| Ejercicio | Consumo total (en m ³) | Cambio respecto a ejercicio previo | Consumo total (en m ³) / Número de estudiantes |
|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|--|
| sep 2022 – ago 2023 | 35.226 | 21,4% | 2,501 |
| sep 2023 – ago 2024* | 38.314 | 8,76% | 2,283 |

*Durante los meses de agosto, septiembre y octubre de los años 2023 y 2024, el consumo de agua ha sido estimado dividiendo el total registrado entre dos. Esto se debe a que, coincidiendo con el periodo de vacaciones de verano, el consumo durante uno de estos meses es significativamente menor. Además, dado que las facturas son trimestrales, hemos realizado este ajuste para reflejar el consumo de manera más precisa y realista.

3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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

EL PROBLEMA DE LOS RESIDUOS EN SEGOVIA

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

JUVENTUD Y CLIMA: CONCIENCIACIÓN, EDUCACIÓN Y ACTIVISMO

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

LIMPIEZA DE SEGOVIA

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

PROYECTO *LITTLE OWL*

El *Little Owl* consistió en crear un nido para lechuzas en el campus de Segovia, equipado con una cámara para estudiar y monitorear el comportamiento de las lechuzas a lo largo de los años. Esta iniciativa demuestra el compromiso de la universidad con la preservación de los hábitats naturales y la promoción de la diversidad ecológica en el campus.

Durante el verano, la caja nido fue ocupada diariamente por tres polluelos que nacieron en un lugar cercano, utilizando la caja como guardería. Este período de observación ha permitido recabar información valiosa sobre la etología de la especie, sus hábitos alimentarios y ritmos biológicos.

JARDÍN COMUNITARIO

Un espacio histórico en el campus de Segovia renace como huerto sostenible, uniendo biodiversidad, aprendizaje y bienestar. Con principios de permacultura y prácticas ecológicas, el proyecto fomenta la conexión con la naturaleza, la inclusión social y la conservación ambiental, integrando animales y plantas para revitalizar el entorno y reducir residuos.

3.4. OTROS ASPECTOS DE CONTAMINACIÓN

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

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

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

Contaminación lumínica:

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

4. GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL

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

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

Empleo

Las sociedades que forman parte del grupo: Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Instituto de Investigación de Actividades de Empresa, Proyecto The Global College SL, Enter Campus Housing, S.L. IEBS Pte Ltd., IE USA LLC e IEABS (en adelante IE) cuentan al 31 de agosto de 2024 con un total de 1.515 empleados, con el siguiente detalle:

4.1. PLANTILLA FINAL DEL GRUPO IE POR PAÍS Y SEXO A 31-08-2024

- *Nº empleados por país (GRI 405-1)*

| País | Nº Total Empleados | |
|----------------|--------------------|--------------|
| | 31/08/2024 | 31/08/2023 |
| España | 1460 | 1.350 |
| Alemania | 5 | 5 |
| Colombia | 8 | 8 |
| Dubai | 9 | 9 |
| Estados Unidos | 15 | 19 |
| UK | 4 | 5 |
| México | 8 | 8 |
| Singapur | 5 | 4 |
| Arabia Saudita | 1 | 0 |
| Total | 1.515 | 1.408 |

Toda la información contenida en este apartado se refiere a los empleados de la matriz y filiales del Grupo en España, descontando los 8 Consejeros y Alta Dirección, que tienen un apartado específico. Por lo tanto, las tablas e información hacen referencia a 1.452 empleados que representan el 95,8% del total, dado que el porcentaje de los trabajadores cuya actividad se desarrolla en el extranjero y la cifra de consejeros y Alta Dirección no es significativa sobre la plantilla total al cierre del ejercicio para el análisis realizado.

4.1.1. PERFIL DE LA PLANTILLA

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

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

Al cierre del ejercicio 2024, el Grupo IE en España contaba con una plantilla total de 1.452 empleados. La edad media de la plantilla se sitúa en 41,3 años y la antigüedad media en 7,7 años, en línea con los datos de 2023 cuando la edad media era de 40,8 años y la antigüedad media en 7,8 años. Respecto a diversidad de género, el IE contaba con 970 Mujeres (66,8%) y 482 Hombres (33,2%), en línea con el año anterior.

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

| Categoría Profesional | Hombre | % | Mujer | % | Total |
|--|---------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1. Académicos | 137 | 59% | 97 | 41% | 234 |
| 2. Directores y Titulados | 180 | 34% | 347 | 66% | 527 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 140 | 23% | 479 | 77% | 619 |
| 4. Vigilancia y mantenimiento | 15 | 28% | 39 | 72% | 54 |
| 5. Empleados en Formación | 10 | 56% | 8 | 44% | 18 |
| Total | 482 | 33,2% | 970 | 67% | 1452 |
| Alcance: España (95,8% del total de empleados) | | | | | |

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

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

| 2023-2024 | < 35 años | de 35 a 50 | < 50 años | Total |
|--|-----------|------------|-----------|-------|
| N.Personas | 465 | 698 | 289 | 1.452 |
| % | 32% | 48% | 20% | |
| Alcance: España (95.8% del total de empleados) | | | | |

Estos datos no han cambiado sustancialmente en comparación con el 22-23:

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

Durante el periodo de estudio, el IE cuenta con un 41% de empleados extranjeros de 75 nacionalidades, entre las que cabe destacar por tener al menos 5 personas: alemana, argentina, belga, brasileña, china, colombiana, ecuatoriana, estadounidense, finlandesa, francesa, griega, irlandesa, italiana, libanesa, mexicana, peruana, polaca, portuguesa, británica, rumana, rusa, venezolana, india, filipina, australiana, canadiense, uruguaya y lituana. Estas cifras están también en línea con los datos del año anterior en el que el 38,7% eran empleados extranjeros.

4.1.2. MODALIDADES DE CONTRATO

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

En el IE se prima la contratación fija frente a la temporal, buscando entornos estables, prioritarios para la generación y difusión de conocimiento, con una 96,28% de personas a jornada completa y un 96,35% de personas con contrato indefinido, lo que muestra una ligera subida respecto al dato del año anterior de 96,3%.

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

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

- 1346 personas con contrato indefinido a tiempo completo vs 1.269 en el ejercicio anterior.
- 53 personas con contrato indefinido a tiempo parcial vs 23 en el ejercicio anterior.
- 52 personas con contrato temporal a tiempo completo vs 50 en el ejercicio anterior.
- 1 personas con contrato temporal a tiempo parcial vs 0 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 2024:

| | Indefinidos | % | Temporales | % | Total |
|--------------|-------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| Hombre | 461 | 95,6% | 21 | 4,4% | 482 |
| Mujer | 938 | 96,7% | 32 | 3,3% | 970 |
| Total | 1399 | 96,3% | 53 | 3,7% | 1452 |

Alcance: España (95.8% del total de empleados)

A 31 de agosto de 2023:

| | Indefinidos | % | Temporales | % | Total |
|--------------|-------------|--------------|------------|-------------|--------------|
| Hombre | 427 | 96,2% | 17 | 3,8% | 444 |
| Mujer | 865 | 96,3% | 33 | 3,7% | 898 |
| Total | 1292 | 96,3% | 50 | 3,7% | 1.342 |

Alcance: España (95.3% del total de empleados)

Por Categoría y Tipo de Contrato a 31 de agosto de 2024:

| | Indefinidos | Temporales | Total | % |
|--------------------------------|-------------|------------|-------------|---------------|
| 1. Académicos | 232 | 2 | 234 | 16,1% |
| 2. Directores y Titulados | 517 | 10 | 527 | 36,3% |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 595 | 24 | 619 | 42,6% |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 54 | 0 | 54 | 3,7% |
| 5. Empleados en Formación | 1 | 17 | 18 | 1,2% |
| Total | 1399 | 53 | 1452 | 100,0% |

Alcance: España (95.8% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2023 era:

| | Indefinidos | Temporales | Total | % |
|--------------------------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| 1. Académicos | 220 | 4 | 224 | 16,7% |
| 2. Directores y Titulados | 461 | 12 | 473 | 35,2% |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 550 | 15 | 565 | 42,1% |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 59 | 0 | 59 | 4,4% |
| 5. Empleados en Formación | 2 | 19 | 21 | 1,6% |
| Total | 1292 | 50 | 1.342 | 100,0% |

Alcance: España (95.3% del total de empleados)

Por Tipo de Contrato y Grupo de Edad a 31 de agosto de 2024:

| | Indefinidos | % | Temporales | % | Total |
|-----------------|-------------|---------------|------------|--------------|-------------|
| < 35 años | 429 | 92,26% | 36 | 7,74% | 465 |
| de 35 a 50 años | 682 | 97,71% | 16 | 2,29% | 698 |
| > de 50 años | 288 | 99,65% | 1 | 0,35% | 289 |
| Total | 1399 | 96,35% | 53 | 3,65% | 1452 |

Alcance: España (95.8% del total de empleados)

Y a 31 de agosto de 2023:

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

Por Género y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2024:

| | J. Completa | % | J. Parcial | % | Total |
|--|--------------------|---------------|-------------------|--------------|--------------|
| Hombre | 473 | 98,13% | 9 | 1,87% | 482 |
| Mujer | 925 | 95,36% | 45 | 4,64% | 970 |
| Total | 1398 | 96,28% | 54 | 3,72% | 1452 |
| Alcance: España (95.8% del total de empleados) | | | | | |

Y a 31 de agosto de 2023:

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

Por Grupo de Edad y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2024:

| | J.Completa | J.Parcial | Total |
|---|-------------------|------------------|--------------|
| < 35 años | 459 | 6 | 465 |
| de 35 a 50 años | 663 | 35 | 698 |
| > de 50 años | 276 | 13 | 289 |
| Total | 1398 | 54 | 1452 |
| Alcance: España (95.8 % del total de empleados) | | | |

Y a 31 de agosto de 2023:

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

Por Categoría Profesional y Tipo de Jornada a 31 de agosto de 2024:

| | J.Completa | J.Parcial | Total |
|--|-------------|-----------|-------------|
| 1. Académicos | 223 | 11 | 234 |
| 2. Directores y Titulados | 501 | 26 | 527 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 602 | 17 | 619 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 54 | 0 | 54 |
| 5. Empleados en Prog. Formación | 18 | 0 | 18 |
| Total | 1398 | 54 | 1452 |
| Alcance: España (95.8% del total de empleados) | | | |

Y a 31 de agosto de 2023:

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

4.1.3. INCORPORACIONES POR SEXO Y FRANJA DE EDAD Y ROTACIÓN

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

Como en el ejercicio 22-23, las incorporaciones del último año fueron en su mayoría mujeres menores de 35 años, como puede verse en el siguiente cuadro.

| | Hombres | % | Mujeres | % | Total | % |
|--|-----------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| < 35 años | 48 | 61% | 99 | 63% | 147 | 62% |
| de 35 a 50 años | 24 | 31% | 53 | 34% | 77 | 33% |
| > de 50 años | 6 | 8% | 5 | 3% | 11 | 5% |
| Total | 78 | 100% | 157 | 100% | 235 | 100% |
| Alcance: España (95.8% del total de empleados) | | | | | | |

Durante el ejercicio 23-24, ha habido 175 bajas, de las cuales el 55% han sido por voluntad del empleado (vs 46% el ejercicio anterior), 5% por excedencias (vs 8% año anterior), 15% ha sido por despido (vs 17% el ejercicio anterior), 17% por finalizaciones contrato (vs. 23% año anterior) y 8 % por otras razones (jubilación, fallecimiento o invalidez), vs. 6% año anterior.

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

| Categoría | < 35 años | | de 35 a 50 años | | Mayores 50 años | | Total |
|--|-----------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | |
| 1. Académicos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Directores y Titulados | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 14 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 4 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 12 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 5. Empleados en Prog. Formación | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 8 | 6 | 2 | 7 | 2 | 2 | 27 |
| Alcance: España (95.8% 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 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 2. Directores y Titulados | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 19 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. Empleados en Prog. Formación | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 5 | 9 | 6 | 6 | 3 | 4 | 33 |
| Alcance: España (95.3% del total de empleados) | | | | | | | |

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

- *Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 3-3)*
- *Nº empleados con discapacidad (GRI 3-3)*
- *Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.) (GRI 3-3)*
- *Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores (GRI 3-3)*
- *Número de Horas de absentismo (GRI 3-3)*
- *Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (GRI 3-3)*
- *Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 3-3)*
- *Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país (GRI 2-30)*

4.2.1. CONVENIO COLECTIVO

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

4.2.2. COMUNICACIÓN INTERNA Y RELACIONES SOCIALES

4.2.2.1. COMUNICACIÓN

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

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

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

4.2.2.2. CALIDAD

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

4.2.2.3. CONFIDENCIALIDAD, DERECHO A LA INTIMIDAD Y CIBERSEGURIDAD

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

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

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

4.2.3. CONCILIACIÓN

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

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

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

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

El calendario laboral de 2024 permitió disfrutar de 4 semanas en verano de vacaciones, una semana en Semana Santa y una semana en Navidad además de contar con 8 días de libre disposición en Madrid y 7 en Segovia facilitando la conciliación con la vida personal. La diferencia de un día se debe a la diferencia en festivos.

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. 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 91,7% frente al 86,6% de 22-23

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

| Bajas Maternidad y Paternidad | | | |
|--|--------------|---------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| Académicos | 4 | 7 | 11 |
| Directores y Titulados | 19 | 12 | 31 |
| Personal Apoyo a la Gestión | 17 | 6 | 23 |
| Vigilancia y Mantenimiento | 0 | 0 | 0 |
| Empleados en Formación | 0 | 1 | 1 |
| Total | 40 | 26 | 66 |
| Alcance: España (95.8% del total de empleados) | | | |

4.3. SALUD Y SEGURIDAD

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

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

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

En el año 23-24 se ha dado formación en materia de Prevención de Riesgos a un total de 243 personas con un total de 520 horas.

La siniestralidad laboral en el IE es muy reducida, propia de las actividades administrativas y principalmente “In itinere”, como se puede apreciar en las tablas. El número de horas de absentismo se ha incrementado en un 14,6% con respecto al año anterior. La cifra de horas perdidas por accidente laboral de las horas teóricas totales es reducida y todos los accidentes han tenido la consideración de leves por parte de la Mutua Ibermutua. El total de horas de absentismo por género es:

| | Mujer | Hombre |
|---|--------|--------|
| Nº Horas Absentismo | 49.170 | 9.985 |
| *Incluye Horas Absentismo por Bajas Enfermedad y Accidentes | | |

En el ejercicio 23-24, al igual que en años anteriores, no ha habido enfermedades profesionales. El número de Accidentes Laborales, la Frecuencia y el índice de Gravedad por género se pueden ver en las siguientes tablas:

| Por tipología | Hombre | Mujer |
|---------------|--------|-------|
| En Misión | 3 | 0 |

| Índices | Hombre | Mujer |
|------------|--------|-------|
| Frecuencia | 3,81 | - |
| Gravedad* | 0,08 | - |

*Un accidente en misión de un hombre fue debido a un caso de enfermedad previa no detectada.

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

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

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

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

4.4. FORMACIÓN

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

Las actividades de Formación de 2023- 2024 han continuado en línea con el año anterior, cubriendo los aspectos que se explican a continuación. Tanto la formación en idiomas, como la sensibilización en temas de actualidad se ofrecen a toda la plantilla en abierto, independientemente del departamento y puesto.

4.4.1. SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE ACTUALIDAD

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

4.4.2. FORMACIÓN ESPECIALIZADA

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

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

4.4.3. FORMACIÓN EN IDIOMAS

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

4.4.4. FORMACIÓN EN PROGRAMAS FORMALES

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

4.4.5. CONTENIDOS ONLINE

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

4.4.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA PROFESORADO

Los profesores tienen además la posibilidad de participar en cursos específicos de investigación y

docencia, en seminarios, congresos y asociaciones académicas o profesionales a nivel nacional e internacional. Por último, las oficinas de los Vicedecanatos de Claustro, previa aprobación del Rector, ofrecen un Programa de Formación Anual, el cual incluye los siguientes módulos:

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

En 2023 - 2024, se retomó la actividad presencial pero igualmente se desarrollaron cursos en formato híbrido u online.

El número de horas de formación por Categorías para el ejercicio 2023 - 2024 es el siguiente:

| Horas Formación por Categoría y Sexo | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| Académicos * | 715 | 1.149 | 1.864 |
| Directores y Titulados ** | 2.616 | 5.582 | 8.198 |
| Personal Apoyo a la Gestión ** | 4.503 | 13.190 | 17.693 |
| Vigilancia y Mantenimiento | 6 | 196 | 202 |
| Empleados en Formación | 68 | 62 | 130 |
| Total a 31-08-2024 | 7.909 | 20.177 | 28.086 |
| Alcance: España (95.8% 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 2023 fue el siguiente:

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

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

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

4.5. IGUALDAD

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

En septiembre 2023 se firmó el Plan de Igualdad de IE e IEU en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “LOIEMH”), y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), que funciona como desarrollo reglamentario de la LOIEMH, de conformidad con lo establecido en el art. 46.6 de esta misma Ley, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, Real Decreto-ley 6/2019).

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

El Plan quedó preparado justo antes de las vacaciones de verano de 2023 y la firma final y registro se han realizado a principios del ejercicio 23-24, dándose a conocer a toda la plantilla en ese momento.

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

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

- El código lo reciben los empleados al entrar al IE. En el código se elabora la política de la universidad contra discriminación y a favor de diversidad.
- El compromiso con la diversidad es uno de los pilares de IE University. Una conciencia abierta es el catalizador para la innovación y para la creación de un mundo más justo e igualitario. Esto también implica confrontar cualquier forma de discriminación injusta. Nuestro campus es un ecosistema increíblemente singular de diferentes culturas, perspectivas, orígenes y opciones vitales.
- Nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación por cuestiones de origen (nacional, racial, étnico, etc.), físicas, psíquicas, religiosas, de condición social, familiares, políticas, económicas, de orientación sexual o de género.

- Por política, todos los empleados y especialmente quienes desempeñan funciones de dirección deben promover unas relaciones basadas en el respeto mutuo y la dignidad de los demás, propiciando un ambiente laboral positivo, cordial, y respetuoso. El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto o de consideración no se tolera bajo ningún concepto.
- Nos esforzamos por crear un entorno libre de discriminación donde se generen igualdad de oportunidades.
- Los factores determinantes de la decisión del IE, tanto en el acceso al trabajo como en la promoción profesional, son la capacidad y el mérito de los candidatos. En consecuencia, los procesos de contratación, selección y promoción profesional se gestionan con objetividad y actitud abierta a la diversidad, a fin de identificar a aquellas personas más adecuadas al perfil y a las necesidades del puesto a cubrir.

Todo empleado puede dirigirse bien al buzón específico sobre Igualdad: ComisiondeDiversidadeIgualdad@ie.edu, 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 o bien en el nuevo Canal de Denuncias (Canal Compliance) habilitado en la web principal del IE que permite en anonimato.

4.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VENTAJAS SOCIALES

La práctica salarial aplicada en el IE se basa en principios y criterios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva y rendimiento para el puesto. Además, puede haber diferencias por la antigüedad y la experiencia previa. La Brecha salarial consolidada hombre vs mujer para todos los empleados a 31 de agosto de 2024 es del 3,02%, habiendo disminuido casi 0,36 desde el año pasado. Por categorías los datos son:

| | Brecha Salarial |
|------------------------------|-----------------|
| Académicos | 6,60% |
| Directores y Titulados | 7,12% |
| Personal Apoyo a la Gestión | -2,80% |
| Vigilancia y Mantenimiento | 17,18% |
| Empleados en Prog. Formación | -6,00% |

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

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

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

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

| Categoría laboral | < 35 años | | de 35 a 50 años | | más de 50 años | |
|--|-----------|--------|-----------------|--------|----------------|--------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| 1. Académicos | 69.770 | 67.174 | 83.461 | 78.432 | 109.958 | 89.486 |
| 2. Directores y Titulados | 40.473 | 37.523 | 56.589 | 49.200 | 85.034 | 64.256 |
| 3. Personal Apoyo a la Gestión | 23.559 | 25.489 | 31.642 | 28.887 | 27.878 | 27.921 |
| 4. Vigilancia y Mantenimiento | 17.505 | 18.127 | 20.537 | 20.041 | 25.253 | 18.712 |
| 5. Empleados en Prog. Formación | 19.287 | 19.804 | 20.694 | 18.834 | 0 | 0 |
| Alcance: España (95.8% del total de empleados) | | | | | | |

Y para el ejercicio 2022-2023 fue el siguiente:

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

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

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

| | Mujer | Hombre |
|----------------------|---------|---------|
| Salario Medio | 401.229 | 515.977 |

La alta dirección está conformada por 4 personas (dos mujeres y dos hombres), mientras que el consejo lo constituyen 7 personas (3 mujeres y 4 hombres). Dos de los consejeros (un hombre y una mujer) no recibe nómina por el desempeño de sus funciones y uno de los hombres recibió nómina hasta el 17 de Julio y ahora representa a una empresa. Entre los que, si reciben remuneración, está el Vicepresidente que es Hombre y también hay que tener en cuenta que la edad media de los Hombres es mayor que las Mujeres.

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

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

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

4.7.1. EMPLEABILIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A 31 de agosto de 2024 el IE contaba con 11 personas con discapacidad en su plantilla. El IE cumple con la legislación a través del empleo directo y la adopción de medidas alternativas. En concreto estas medidas son un contrato de servicios con un centro especial de empleo para servicios de limpieza.

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

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

5. DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

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

Código de Conducta: Nuestro código de conducta establece reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos específicos que deben esperarnos alentar y prohibir dentro de nuestra institución en base a nuestros valores, principios y creencias. cualquier empleado que desea informar o denunciar algún incumplimiento de este Código puede utilizar el correo ComplianceOffice@ie.edu que recibe exclusivamente la persona nombrada Compliance Officer, o el Canal de Denuncias (Canal Compliance) habilitado en la web principal del IE y que permite las denuncias anónimas.

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 ComisionedeDiversidadeIgualdad@ie.edu, a ComplianceOffice@ie.edu para informar o denunciar de situaciones de abuso o al Canal de Denuncias de la web principal.

Durante el periodo 2023-2024 se han recibido 3 denuncias de este ámbito que conllevaron una investigación por parte de un despacho externo, resultando dos de ellas no procedentes y para la tercera cuando se iba a abrir un expediente disciplinario no llegó a hacerse por causar baja voluntaria la persona involucrada. Para ver las reclamaciones presentadas por los alumnos o por empleados contra alumnos en materia de Derechos Humanos ver la página 83 de este informe. Si continúa abierta una denuncia del ejercicio 21-22 que en su momento siguió el protocolo, incluyendo una investigación por parte de un despacho de abogados de reconocido prestigio. Con el conocimiento de los hechos, negamos totalmente que se haya producido un trato discriminatorio y el tema está actualmente sub iudice.

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

Afectado/a enviará un correo electrónico a: ComisionedeDiversidadeIgualdad@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 rrrh@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.

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

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

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

IE actualmente establece, comunica e implementa una serie de procesos destinados a combatir la corrupción y los sobornos en la gestión de fondos y recursos económicos en sus operaciones y transacciones. Para los empleados con un mayor nivel de exposición, se incluyen cláusulas específicas en sus contratos.

En el ejercicio 2023-2024 no se han recibido denuncias relacionadas con la corrupción.

6.1.1. COMUNICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

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

6.1.2. BUENAS PRÁCTICAS

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

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

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

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

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

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

Independencia de funciones económicas. Las responsabilidades de las tareas dentro del área económica están diferenciadas funcionalmente entre los departamentos responsables de procesos financieros. En este sentido, la aprobación de recursos se encuentra asignada al departamento de Chief Financial Officer (CFO), el registro de la información está asignado al Departamento de Administración y el análisis y control de datos está asignado a la Office of the Controller (OC o Control). No es posible completar ningún proceso financiero sin pasar por las tres verificaciones funcionales realizadas independientemente, por lo que un responsable financiero no controla la cadena de gastos/pagos en su integridad y difícilmente puede asociarse con un área operativa para realizar una transacción inadecuada y contingente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtención de autorización previa a la compra:

- Responsables de partidas presupuestarias: su autorizante y el inmediato superior como autorizante.
- Resto del personal: responsable y el autorizante de la partida presupuestaria correspondiente.

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

Uso de tarjetas de crédito:

- Los departamentos Financiero y de Administración, gestionan las solicitudes de las tarjetas corporativas de los empleados, una vez haya sido aprobada esta solicitud por el director de departamento de la persona solicitante.
- La institución proporciona un manual a los usuarios de tarjetas de crédito que ha de ser firmado por los empleados para su correcto uso.
- Los empleados que necesiten gastar en representación, viajes no gestionables por agencia, comidas, taxis, etc., pueden solicitar la tarjeta corporativa, pero no se permite su uso para pagos a proveedores. El límite mensual de cada tarjeta dependerá de su consumo y, si es necesario aumentarlo, se debe enviar un email con antelación para gestionar el cambio.
- Cada tarjeta será nominativa y, aunque el grupo IE la solicite al banco, el empleado será el titular responsable de su custodia y justificación. Los gastos se cargarán en la cuenta bancaria personal del empleado 50 días después de finalizar el mes, y la empresa reembolsará estos gastos si son debidamente justificados a tiempo.
- Todos los gastos imputables a la Sociedad deben contar con una factura emitida a nombre de esta. El departamento de Administración solo liquidará aquellos gastos que presenten facturas o tickets. Algunos gastos como taxis, autobuses, aparcamientos, peajes y propinas pueden justificarse con tickets.
- El empleado tiene hasta el 21 del mes siguiente para presentar todos los justificantes a Administración, previamente aprobados por su superior. Los gastos deben introducirse en Dynamics365 online, sin entregar documentos físicos. Es responsabilidad del empleado custodiar los tickets/facturas hasta su aprobación por Administración.
- Los gastos deben escanearse o fotografiarse individualmente y subirse a la plataforma. Las imágenes deben ser nítidas, mostrando fecha, importe, proveedor y concepto. Cada línea del informe debe tener un ticket/factura adjuntada por el mismo importe. Las propinas se anotarán manualmente y debe especificarse el motivo del gasto en "información adicional".
- No se reembolsarán gastos que no estén debidamente justificados y autorizados según esta norma. La aplicación Dynamics 365 no permitirá enviar el informe si no están cumplimentadas las dimensiones analíticas.
- Desde el 21, Administración revisará y aprobará los justificantes enviados por el responsable jerárquico. El proceso generará la norma bancaria antes del 8 del mes siguiente con las transferencias a las cuentas de los empleados que hayan seguido el procedimiento correctamente. Los informes se abonarán en la cuenta usada para la nómina.

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

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

6.1.3. ACTIVIDADES DE IMPACTO SOCIAL Y DE SOSTENIBILIDAD

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

Dedicación a iniciativas con impacto social y de sostenibilidad – Como parte de su formación académica, algunos de los alumnos del IE, participan en el desarrollo de proyectos e iniciativas colaborativas con entidades externas que presentan un cierto carácter de impacto social o de apoyo a la entidad en plantear y desarrollar iniciativas relacionadas con la sostenibilidad.

Por un lado, los alumnos de los primeros cursos de grados pueden participar de forma voluntaria en el desarrollo de proyectos concretos con entidades externas conocidos como "IEU Labs". Algunas de dichas iniciativas presentan un marcado carácter social tanto por la entidad para la que se desarrollan como por el objetivo de las mismas. Un ejemplo de ello es el Social Impact Lab, cuyos alumnos han colaborado activamente con la organización «Fundación Próximo Próximo», que se dedica a apoyar a personas con discapacidad física, psíquica y/o sensorial que, debido a la falta de recursos económicos, no pueden cubrir por sí solas las necesidades básicas de su vida diaria. Uno de sus proyectos ofrecía apoyo en las necesidades de las personas en cuidados al final de la vida, incluyendo aspectos sanitarios, sociales y familiares, psicológicos y espirituales, así como en la formación y difusión de la cultura del cuidado.

Además, algunos laboratorios ofrecen a los estudiantes la oportunidad de colaborar con entidades en el cumplimiento de sus objetivos relacionados con la sostenibilidad. Por ejemplo, se desarrollan proyectos de marketing para empresas de moda sostenible, se realizan prácticas en CaixaBank centradas en finanzas sostenibles, o se participa en el desarrollo de aplicaciones para el crecimiento de startups en el sector de las energías renovables.

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

Este enfoque evidencia el compromiso de IE University con iniciativas que no solo buscan el beneficio económico, sino que también generan un impacto positivo y sostenible en la sociedad.

Las horas reportadas a continuación han sido estimadas a partir de la dedicación teórica que tanto los alumnos como profesores han podido dedicar durante el curso académico 2023/2024 a iniciativas y proyectos con impacto social o sostenible. Tanto para los alumnos como para los profesores, las horas reportadas han sido estimada de acuerdo con las horas que se estima deben haber invertido para el desarrollo de aquellas iniciativas o proyectos en los que han participado. En base a ello, se estima que las horas teóricas dedicadas a iniciativas o proyectos con un marcado impacto social y de sostenibilidad han ascendido a 66,541.50 horas.

A partir de las horas estimadas, se ha realizado un ejercicio teórico de estimación del coste económico que dichas horas hubiesen supuesto en caso de haber sido retribuidas por las organizaciones con las que se ha colaborado. Para calcular dicho coste, hemos considerado un valor de 183€/hora para las horas dedicadas asociadas al personal docente del IE y de 5€/hora a los estudiantes. De esta forma, en caso de que las horas dedicadas por profesores y alumnos del IE a esas actividades hubiesen sido retribuidas por parte de las organizaciones con las que se colabora, la cuantía hubiese ascendido a 733,314.50€ en el curso 2023/2024. Es crucial destacar que las cuantías económicas mencionadas son estimaciones y que en ningún caso IE University efectúa pagos directos a los estudiantes por las horas dedicadas a esas actividades. El importe de 183€/hora para personal docente se fundamenta en una consideración de 244€ por cada bloque de 80 minutos de clase, mientras que la asignación de 5€/hora por estudiante se deriva de una estimación de 800€/mes para un estudiante en prácticas.

| Horas en actividades de impacto | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Área | Horas de Profesores y Staff IE | Horas de Alumnos | Total |
| Financieros sin Fronteras | 417,5 | 2432 | 2849,5 |
| Gender Equality Office/IE Women | 6 | 432 | 438 |
| Social Innovation Center | | 530 | 530 |
| Business School (MIM) | 96 | 2880 | 2976 |
| Center for Health, Wellbeing and Happiness | 132 | 818 | 950 |
| IEU Experiencias Transversales: | | | |
| Branding | 60 | 2560 | 2620 |
| Communication Segovia | 60 | 896 | 956 |
| Design | 30 | 358 | 388 |
| Econ DataLab | 30 | 1813 | 1843 |
| Finance | 60 | 4710 | 4770 |
| Innovation | 30 | 875 | 905 |
| Legal Clinic | 510 | 10029 | 10539 |
| Marketing & Consumer Insights Segovia | 30 | 672 | 702 |
| Marketing Madrid | 60 | 2560 | 2620 |
| Policy | 90 | 9728 | 9818 |
| Slow Fashion | 270 | 5888 | 6158 |
| Social | 240 | 10240 | 10480 |
| Startup | 90 | 730 | 820 |
| Strategy | 30 | 939 | 969 |
| Sustainability | 90 | 5120 | 5210 |
| | | | |
| Totales: | 2331.50 | 64210 | 66541.50 |

7. SOCIEDAD

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

7.1. PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES

- *Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (GRI 3-3)*

El Grupo IE no efectúa donaciones de dinero, bienes o servicios a partidos políticos. Por lo tanto, cualquier contribución o servicio que deseemos realizar a título personal deberá llevarse a cabo de manera que quede claro su carácter personal, evitando involucrar de alguna forma al Grupo IE. Antes de aceptar cualquier cargo público, deberemos informar al CO con el fin de evaluar posibles incompatibilidades o prohibiciones.

| PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES SECTORIALES Y OTRAS ENTIDADES | |
|---|----------------|
| 2020-2021 | 248.502,34 EUR |
| 2021-2022 | 255.375,61 EUR |
| 2022-2023 | 200.472,98 EUR |
| 2023-2024 | 243.730,02 EUR |

7.1.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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

7.1.1.1. EMPRENDIMIENTO

En materia de emprendimiento, en el ejercicio fiscal 2023-2024, el 20% de todas nuestras start-ups eran lideradas o co-lideradas por mujeres. El 70% de nuestras start-ups estaban relacionadas a la sostenibilidad, y de estas, el 25% eran lideradas o co-lideradas por mujeres.

7.2. BECAS

7.2.1. A MUJERES

| 2019 - 2020 | N° mujeres becasadas |
|---------------|----------------------|
| Grado | 228 |
| Ed. Ejecutiva | 154 |
| Máster | 460 |
| Suma | 842 |
| | |
| 2020 - 2021 | N° mujeres becasadas |
| Grado | 292 |
| Ed. Ejecutiva | 219 |
| Máster | 546 |
| Suma | 1057 |
| | |
| 2021 - 2022 | N° mujeres becasadas |
| Grado | 444 |
| Ed. Ejecutiva | 188 |
| Máster | 491 |
| Suma | 1123 |
| | |
| 2022 - 2023 | N° mujeres becasadas |
| Grado | 379 |
| Ed. Ejecutiva | 140 |
| Máster | 472 |
| Suma | 991 |
| | |
| 2023 - 2024 | N° mujeres becasadas |
| Grado | 414 |
| Ed. Ejecutiva | 145 |
| Máster | 503 |
| Suma | 1062 |

7.2.2. A ESTUDIANTES DE PAÍSES EMERGENTES

| 2020 - 2021 | N° estudiantes procedentes de países emergentes becados |
|---------------|---|
| Grado | 209 |
| Máster | 594 |
| Ed. Ejecutiva | 144 |
| Suma | 947 |

| 2021 - 2022 | N° estudiantes procedentes de países emergentes becados |
|--------------------|--|
| Grado | 677 |
| Máster | 407 |
| Ed. Ejecutiva | 1041 |
| Suma | 2125 |

| 2022 - 2023 | N° estudiantes procedentes de países emergentes becados |
|--------------------|--|
| Grado | 234 |
| Máster | 71 |
| Ed. Ejecutiva | 474 |
| Suma | 779 |

| 2023 - 2024 | N° estudiantes procedentes de países emergentes becados |
|--------------------|--|
| Grado | 301 |
| Máster | 467 |
| Ed. Ejecutiva | 71 |
| Suma | 839 |

7.2.3. A ESTUDIANTES CON EXPERIENCIA

| 2021 - 2022 | N° estudiantes becados para promover el 'lifelong learning' |
|--------------------|--|
| Grado | - |
| Máster | 156 |
| Ed. Ejecutiva | 407 |
| Suma | 563 |

| 2022 - 2023 | N° estudiantes becados para promover el 'lifelong learning' |
|--------------------|--|
| Grado | - |
| Máster | 156 |
| Ed. Ejecutiva | 305 |
| Suma | 461 |

| 2023 - 2024 | N° estudiantes becados para promover el 'lifelong learning' |
|--------------------|--|
| Grado | - |
| Máster | 155 |
| Ed. Ejecutiva | 289 |
| Suma | 444 |

7.2.4. CANTIDAD TOTAL DE BECAS

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

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

| 2023 - 2024 | Cantidad total de becas |
|--------------------|--------------------------------|
| Grado | 8,346,722 € |
| Máster | 12,948,266 € |
| Ed. Ejecutiva | 1,724,055 € |
| Suma | 23,019,043 |

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

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

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

| 2023 - 2024 | Cantidad de becas concedidas mediante descuentos en la matrícula |
|--------------------|---|
| Grado | 7,133,735 € |
| Máster | 10,439,201 € |
| Ed. Ejecutiva | 1,724,055 € |
| Suma | 19,296,991 € |

A excepción de algunas becas conjuntas -que pueden requerir un proceso de solicitud diferente o adicional- y de las Becas Directas, como los Premios IE al Alto Potencial o las Becas Corporativas, que se conceden automáticamente en el momento de la admisión, la solicitud de becas en IE University requiere cumplimentar y enviar una solicitud formal, junto con la documentación requerida, a través de una plataforma online. Los solicitantes pueden seleccionar hasta tres (3) becas diferentes, siempre que cumplan los criterios de elegibilidad para cada una de ellas. La gran mayoría de las becas no tienen un plazo fijo de solicitud más allá de la fecha de inicio del programa. Si una beca tiene un plazo específico o requiere un proceso de solicitud diferente o adicional, esta información se indicará claramente en el catálogo de becas publicado en la página web de Ayuda Financiera (www.ie.edu/financialaid).

Un Comité de Becas, compuesto por representantes de los departamentos de la Fundación IE, Admisiones, Mercados Globales y Ayuda Financiera, revisa las solicitudes. El comité se reúne semanalmente, y los estudiantes reciben una respuesta sobre su beca en un plazo de 1 a 3 semanas después de ser admitidos y una vez completada su solicitud.

IE ofrece una amplia gama de becas basadas en diversos criterios. Algunas están abiertas a la mayoría de los estudiantes, mientras que otras se centran en criterios más específicos, como los logros académicos o profesionales, el campo de estudio, la alineación con los valores de IE University, la diversidad y otros factores. IE se compromete a destinar la mayor parte de los fondos disponibles para becas a candidatos con talento que, debido a circunstancias económicas personales o familiares, no podrían acceder a una educación en IE University sin ayuda financiera. Por ello, la mayoría de las becas incorporan la necesidad económica como un criterio clave, tanto a la hora de decidir si se concede una beca como a la hora de determinar su cuantía. Por lo tanto, el proceso de selección del Comité de Becas funciona bajo un marco competitivo: entre dos candidatos con perfiles comparables, se dará prioridad al que demuestre una mayor necesidad económica. Independientemente de las becas solicitadas, el comité siempre requiere información y documentación financiera del solicitante para procesar la solicitud y tomar decisiones objetivas.

La concesión y el importe de las becas se determinan en función de las circunstancias verificadas de cada solicitante y de la disponibilidad de fondos en el momento de la decisión. Dado que se trata de un proceso competitivo, el cumplimiento de los requisitos mínimos para obtener una beca no garantiza la concesión de la misma, ni su cuantía máxima. Salvo contadas excepciones, las becas son parciales y sólo cubren los costes relacionados con el programa (tasas de matrícula). Las becas reducen estos costes en la cantidad concedida, pero no pueden utilizarse para pagar la reserva de plaza u otros gastos, a menos que se indique lo contrario. Las becas se conceden para un programa y una admisión específicos y, por lo general, no son transferibles. Si un candidato pospone su matrícula o se traslada a otro programa de IE University, la beca no podrá prorrogarse automáticamente, aunque existe la posibilidad de solicitar una prórroga en casos justificados.

Sólo se podrá conceder una beca a un estudiante. Si el comité selecciona a un candidato para más de una beca, se le concederá la de mayor cuantía. No obstante, una beca parcial puede combinarse con préstamos, becas parciales externas u otros beneficios como becas de empresa o la beca IE University Alumni. Las becas se hacen oficiales y efectivas una vez que el beneficiario (1) confirma su aceptación mediante la firma de la Cláusula de Compromiso, (2) completa el proceso de inscripción en el programa designado dentro del plazo especificado y (3) realiza la aportación a la Fundación IE.

Los becarios deberán mantener un rendimiento académico satisfactorio a lo largo de sus estudios. En el caso de los estudiantes universitarios, las becas se revisan anualmente, y su cuantía puede reducirse o incluso anularse si no se cumplen los requisitos académicos exigidos. Todos los becarios se comprometen también a participar en actividades de promoción. IE espera que los becarios realicen contribuciones significativas a la comunidad de IE University participando activamente en la promoción y el desarrollo de la universidad y sus programas, abogando por los futuros becarios y asumiendo un papel activo y comprometido como alumnos y ex alumnos. Algunas becas pueden exigir a los beneficiarios el cumplimiento de obligaciones específicas.

Las deliberaciones del Comité de Becas son confidenciales. No se divulgará ninguna evaluación individual, las condiciones de la beca ni las razones del rechazo. Las decisiones del comité son inapelables, aunque existe un proceso de apelación o revisión para casos justificados. Toda la información, documentación y datos aportados en la solicitud de beca deberán ser veraces y exactos. La falsedad de las circunstancias declaradas puede dar lugar a sanciones, incluyendo la denegación o revocación de la beca concedida por IE University.

7.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

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

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

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

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

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

[Código de Conducta:](#)

[Condiciones de compra](#)

IE University se reserva el derecho de realizar revisiones periódicas de las actividades de sus proveedores para garantizar el cumplimiento de estas condiciones y de cualquier otra norma aplicable. Por ejemplo, en lo que respecta al catering de eventos, llevamos a cabo un proceso de selección competitivo en el que los proveedores de catering son evaluados no sólo por la calidad de sus productos y precios razonables, sino también por su compromiso con las mejores prácticas sostenibles. Los criterios de sostenibilidad abarcan áreas como el uso del agua, el consumo de energía, la climatización, el equipamiento, la gestión de residuos, los productos y sus prácticas de responsabilidad social corporativa. También se pregunta a los proveedores si disponen de las certificaciones ISO pertinentes (incluida la ISO 14001) y si están dispuestos a someter sus prácticas a una auditoría.

Dicho esto, actualmente no existe un sistema centralizado de compras para los proveedores habituales de IE University. Aunque vamos avanzando hacia este objetivo, sigue siendo un proyecto a medio y largo plazo.

8.SALUD Y SEGURIDAD

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

8.1. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA SALUD

8.1.1. PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍAS

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

8.1.2. HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS

La presencia de personal de enfermería en los campus de IE es esencial para el desarrollo de los objetivos educativos de los alumnos. No solo son imprescindibles para proporcionar asistencia y asesoramiento a los estudiantes con necesidades sanitarias específicas, sino que también son el perfil más adecuado para dirigir y desarrollar programas de educación para la salud.

La consulta de Enfermería está destinada a la aplicación de cuidados por parte de los enfermeros dentro del horario establecido por los campus. La atención sanitaria, guías y protocolos estarán adaptados a las peculiaridades del alumnado y de los distintos campus de IE. Estas consultas están correctamente señalizadas y ubicadas en lugares de fácil acceso para los alumnos, así como para los servicios de emergencias, en caso de ser necesario.

Servicio Médico – Enfermería

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

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

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

Contacto de emergencia

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

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

Correo electrónico: medservices@ie.edu

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

8.2. SERVICIOS DE APOYO PARA LA SALUD MENTAL DE ESTUDIANTES

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

Necesidades Educativas Especiales

IE University pone un especial énfasis en apoyar a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) que hayan sido diagnosticadas formalmente por un profesional de la salud, ya sea en España o en sus países de origen. Las NEE incluyen trastornos del aprendizaje, dificultades cognitivas y emocionales, así como discapacidades sensoriales y físicas que afectan el aprendizaje y el rendimiento académico del estudiante. Las adaptaciones disponibles en IE University pueden diferir de las que los estudiantes recibieron en su escuela secundaria o institución académica anterior.

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

Apoyo a la Salud Mental

Ofrecemos una amplia variedad de talleres y charlas impartidos por expertos y profesionales, que tratan temas de salud mental relevantes tanto para la vida universitaria de los estudiantes como para el bienestar de los empleados. Estos eventos están abiertos a todos los miembros de la comunidad IE que estén interesados.

Meditación Guiada, Yoga y Deportes

Ofrecemos sesiones semanales de meditación guiada y yoga, las cuales no requieren experiencia ni preparación previa. Estas sesiones brindan a los estudiantes la oportunidad de descubrir herramientas y técnicas para gestionar los niveles de estrés.

Otra forma de promover el bienestar de la comunidad IE es mediante una amplia oferta deportiva y el acceso gratuito al gimnasio y a la piscina, permitiendo que tanto el alumnado como los empleados aprovechen los beneficios para la salud que ofrece la práctica deportiva.

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

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

| | |
|--|--------|
| Curso Académico 2023-2024 | |
| Número de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial | 229 |
| Número de alumnos que solicitaron servicios psicológicos | 1008 |
| Porcentaje del total de alumnos que accedieron a los servicios de acomodación educativa especial | 3,27% |
| Porcentaje de todos los alumnos que solicitaron servicios psicológicos | 10,98% |

Tabla resumen de gastos en servicios de salud mental:

| Proveedor | Total |
|--|------------------|
| Gastos en servicios de salud mental 2021-2022 | 376.182 € |
| Sinews Mti, SLP | 326.900 € |
| Digital Mind Solutions, SL | 49.282 € |
| Gastos en servicios de salud mental 2022-2023 | |
| Sinews Mti, SLP | 423.485 € |
| Digital Mind Solutions, SL | 98.521 € |
| Gastos en servicios de salud mental 2023-2024 | |
| Sinews Mti, SLP * | 455.318 € |

*Hemos consolidado todos los servicios en una sola empresa.

9. SISTEMAS DE ATENCIÓN A LOS CONSUMIDORES

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

9.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

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

9.1.1. CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro código de conducta establece reglas específicas para definir las prácticas y comportamientos que esperamos fomentar y prohibir dentro de nuestra institución, basándonos en nuestros valores,

principios y creencias. Cada alumno recibe el código de conducta al ingresar a IE y está publicado en la página web de cada programa.

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

La comunidad de IE ha establecido estos estándares 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, refleja cómo el público en general percibe 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, 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.

[Código de Conducta](#)

9.1.2. INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

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

9.1.3. SISTEMAS DE INTERLOCUCIÓN

Las entidades responsables de resolver conflictos entre alumnos en IE son la Oficina de Diversidad, la Comisión de la Diversidad, el Defensor Universitario y el Comité Ético. Estos comités, formados por miembros de la comunidad IE, asesoran en cuestiones de conducta ética y analizan posibles infracciones al Código de Conducta, tanto académicas (como copia de exámenes y plagio) como de comportamiento (como acoso y violencia).

Proceso de Investigación y Resolución:

1. Si el acusado es un estudiante, la Oficina de Diversidad y/o el Defensor Universitario investigarán, emitirán conclusiones y, si es posible, mediarán para encontrar una solución. Si no se resuelve, el caso se remite al Comité de Diversidad e Inclusión, compuesto por profesores y representantes estudiantiles. Este Comité determina la admisibilidad del caso, informa al estudiante de las acusaciones y permite una respuesta por escrito. Las decisiones se toman por

mayoría de votos y se comunican a las partes pertinentes. Las sanciones pueden incluir trabajo comunitario, amonestaciones formales o expulsión, dependiendo de la gravedad de la infracción.

2. Si el acusado es un miembro del personal o de la facultad, el estudiante debe notificar a la Oficina de Diversidad y/o al Defensor Universitario, quienes investigarán y mediarán. Si no se resuelve, el caso se remite al Compliance Office, que puede investigar y buscar asesoramiento externo si es necesario. Las sanciones pueden incluir asesoramiento, separación de las partes involucradas y disciplina, como advertencias escritas, multas, suspensión, descenso de categoría o despido.

Las decisiones pueden apelarse ante el Comité de Apelación correspondiente dentro de los siete días posteriores a la notificación, y se espera una resolución en 14 días adicionales. Las sanciones se determinan considerando varios factores, como la gravedad de la infracción y la cooperación en la investigación.

PROCEDURE REGARDING COMPLAINTS

If you have **experienced discrimination or harassment** in line with the "[IE Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy and Procedures](#)", you have the following resources to help you in the process.

ANONYMOUS CLAIMS:

IE's goal is to keep the institution free from discrimination and harassment. For that purpose, an anonymous report system has been put in place. Due to its anonymous nature, IE's investigation will be limited in scope and will not result in mediation or proceedings before the relevant body (committee or commission, depending on whether it involves a student or a faculty/staff member), but in all cases, anonymous complaints will be reviewed carefully by the Diversity Office (if the person involved is a student) and the Compliance Officer (if the person involved is a member of faculty or Staff).

To report an incident anonymously

[CLICK HERE](#)

NOTIFICATION

Contact Diversity Line

[CLICK HERE](#)



INVESTIGATION & RESOLUTION



APPEALS



If your case is related to sexual-based violence, find additional resources and information in this guide.

[CLICK HERE](#)

For more information about common rules applicable to all IE Ethics Procedures

[CLICK HERE](#)

Feedback and Suggestions

Any IE student (undergraduates, graduates, doctoral programs) or IE Alumni can send written suggestions or feedback to the Student Advisory Board at divers@ycab.ie.edu. The board will discuss the proposal and submit appropriate suggestions to the Ethics and Diversity Committee on a regular revision basis.

Canal Compliance

En junio de 2023, pusimos en marcha el "Canal Compliance", el cual es accesible desde la página web, ubicado en el pie de la página principal. Esta iniciativa constituye un paso significativo en nuestro compromiso con la transparencia y el progreso constante dentro de nuestra institución.

CANAL COMPLIANCE

Defensor Universitario

Funciones del Defensor Universitario

El Defensor Universitario tiene la responsabilidad de atender consultas, sugerencias y reclamaciones formuladas por cualquier miembro de la comunidad universitaria que considere que sus derechos han sido vulnerados, que desee denunciar ciertos hechos o que simplemente busque orientación. Además, puede actuar de oficio ante quejas o reclamaciones. Su función incluye analizar cada solicitud y decidir si corresponde tramitarla o rechazarla si contradice el reglamento universitario. En casos que ameriten su intervención, el Defensor puede actuar como mediador y conciliador, buscando una solución justa.

Su labor se enfoca en velar por el cumplimiento de los Estatutos, Normas y Reglamentos de la universidad, en especial los valores del Código Ético, promoviendo el bienestar de toda la comunidad universitaria desde la imparcialidad, independencia y autonomía. El Defensor Universitario facilita procesos de mediación y conciliación cuando las partes involucradas lo solicitan y sugiere recomendaciones preventivas para evitar conflictos, mejorando así la vida universitaria.

Modo de Actuar del Defensor

Para cada caso, el Defensor Universitario realiza una investigación exhaustiva, solicitando la información y los documentos necesarios para aclarar los hechos, y realiza entrevistas y reuniones con los miembros de la comunidad universitaria involucrados o que puedan aportar información relevante. En caso de recibir una denuncia de infracción ética, la remite al programa correspondiente, encargado de informar al Comité Ético.

Todas las actuaciones del Defensor Universitario se realizan con la más estricta confidencialidad, y cualquier estudiante puede contactarlo en defensor.universitario@ie.edu.

Principales Temas de Interés

Entre los temas más planteados durante el último ejercicio figuran: reclamaciones de exámenes, solicitudes de revisión, cambios de fechas de exámenes, disconformidad con evaluaciones, discrepancias entre syllabus y exámenes, expedientes disciplinarios, y asuntos relacionados con el comportamiento con los profesores. También se recibieron consultas sobre traslados de universidad, solicitudes de información general, prácticas en el extranjero y seguros.

La memoria del Defensor Universitario incluye quejas de estudiantes de grado de los campus de Madrid y Segovia, así como consultas de staff y profesores en ambas sedes, en consonancia con su normativa. En cuanto a los programas de Máster, sólo hubo un caso, dado que no se imparten Másteres en el campus de Segovia.

Student Government y Student Leadership Team

El Student Government y el Student Leadership Team representan la voz de los estudiantes a nivel universitario y de programas de Máster, respectivamente. Estos órganos de representación colaboran estrechamente con la universidad, que les proporciona información sobre temas relevantes y solicita su opinión para elaborar propuestas de mejora anual que promuevan una cultura de calidad en la institución.

Cada programa cuenta con un representante, y el Student Government y el Student Leadership Team mantienen reuniones periódicas con actas oficiales. Para plantear inquietudes, los estudiantes pueden contactar al Student Government a través de ieustudentgovernment@ie.edu.

Al finalizar cada curso académico, IE University organiza elecciones para los cargos de Student Government y Student Leadership Team del siguiente año académico.

Suggestion Box

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

Resumen de actuaciones por el Defensor Universitario:

| Tipo de actuaciones* | Número de actuaciones |
|-------------------------------|-----------------------|
| Consultas recibidas | 0 |
| Quejas recibidas | 26 |
| Quejas Resueltas | 26 |
| Anónimos y Registros de casos | 0 |

Resumen de actuaciones por direcciones académicas:

En la siguiente tabla se detalla la cantidad total de quejas y consultas recibidas por las direcciones académicas durante el periodo 2023-2024

| Tipo de actuaciones* | Número de actuaciones |
|----------------------|-----------------------|
| Consultas recibidas | 14936 |
| Quejas recibidas | 1109 |
| Quejas resueltas | 1075 |

Definiciones

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

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

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

Resumen de actuaciones por la Oficina de Diversidad:

IE University se enorgullece de albergar una comunidad diversa y global. La institución se compromete a mantener un entorno académico y laboral libre de discriminación y acoso para todos los estudiantes, profesores y personal. Se espera que todos los miembros de la comunidad traten a los demás con justicia, respeto, cortesía y consideración. La Línea de la Diversidad está disponible para ayudar a los miembros de la comunidad a denunciar cualquier caso de discriminación o acoso.

Tabla 1 - Definiciones

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

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

Queja Anónima: En algunas ocasiones se han recibido quejas, consultas o dudas en forma anónima, las cuales no son atendidas.

Queja Nominal: Estas son las quejas recibidas que no son anónimas.

Escalados Comité D & I: Estos son los casos que necesitaban estar revisados por el Comité de Diversidad e Inclusión.

Tabla 1

| Tipo de actuaciones | Número de actuaciones |
|------------------------|-----------------------|
| Consultas recibidas | 0 |
| Quejas recibidas | 35 |
| Quejas Anónimas | 5 |
| Quejas Nominales | 30 |
| Escalados Comité D & I | 0 |
| Casos Resueltos | 35 |

Tabla 2 – Definiciones

| |
|--|
| <p>Discriminación: La discriminación en IE University se caracteriza por comportamientos o acciones que no se basan en el mérito, sino que están influidos por factores como el origen, la cultura, la raza, la etnia, las creencias religiosas, las convicciones u opiniones diversas, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad, el estado de salud, la edad, la situación socioeconómica, la afiliación política o sindical, o cualquier otra circunstancia o condición personal o social. En la tabla, se refiere al número de casos relacionados con discriminación que se han abordado.</p> <p>Acoso: En IE Universidad, el acoso se identifica como un comportamiento o discurso no deseado, que engloba:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Acoso moral, bullying o mobbing: es el acoso sistemático y reiterado que se produce durante un periodo prolongado de tiempo, que puede ser incitado por compañeros y/o superiores y que se basa en acciones físicas y/o psicológicas dirigidas a que la víctima abandone su posición o simplemente obteniendo placer del sufrimiento de la víctima. II. Acoso basado en circunstancias personales o sociales: este tipo de acoso comprende comportamientos o discursos no deseados basados en la diversidad de discriminación por razón de origen, cultura, raza, etnia, creencias religiosas, diversidad de convicciones u opiniones, identidad o expresión de género, sexo, características sexuales, orientación sexual, discapacidad, estado de salud, edad, condición socioeconómica, afinidad política o sindical o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social de manera tan extrema o persistente que interfiera con la capacidad de esa persona para trabajar, las condiciones de empleo o la participación en un programa educativo, o cree un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo para el estudio, el trabajo o la vida. III. Acoso sexual: es el acoso, verbal o físico, de naturaleza sexual, con la intención o el efecto de atentar contra la dignidad de la víctima y de crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. <p>En la tabla indica la cantidad de casos de acoso que han sido tratados.</p> |
|--|

Tabla 2

| Subcategoría | Cantidad |
|--|----------|
| Reclamaciones en materia de acoso | 20 |
| Reclamaciones en materia de discriminación | 15 |

Tabla 3

| Categoría | Subcategoría | Cantidad |
|----------------------------------|---------------------------|----------|
| Relación entre las partes | Alumno contra alumno | 24 |
| | Alumno contra profesor | 9 |
| | Alumno contra universidad | 1 |
| | Staff contra alumno | 1 |

Es importante decir que la mayoría de los conflictos reportados involucraron a estudiantes, reflejando principalmente tensiones entre pares dentro de la comunidad estudiantil (Tabla 2). Específicamente, 24 de los casos fueron entre alumnos, indicando desafíos significativos en las relaciones entre compañeros. Además, un porcentaje menor pero notable de casos (9) involucró a estudiantes que reportaron incidentes con profesores, lo cual destaca la importancia de las dinámicas en el entorno académico. Hubo casos menos frecuentes de conflictos entre estudiantes y la universidad como institución (1), así como de personal administrativo en relación con alumnos (1).

De las 35 quejas recibidas en materia de acoso y discriminación todas se resolvieron a través de actuaciones de mediación sin llegar a escalar al Comité D&I. Además de este reporte de quejas presentadas por los alumnos o por empleados contra alumnos en materia de acoso y discriminación, para ver las denuncias de Derechos Humanos ir la página 60 de este informe

Además, en 23-24 se reportó un posible caso de intimidación por parte de un profesor a través de email a la Compliance Officer. Un despacho especializado investigó y concluyó que no hubo intimidación ni acoso, solo diferencias culturales en el comportamiento en un entorno privado.

A continuación, se detalla la información contenida en las dos tablas:

Casos Nominales: Representan el 85,7% del total de actuaciones.

Casos Anónimas: Constituyen el 14,3% del total de actuaciones.

Actuaciones de Mediación: Estas cuentan por un 100% del total de actuaciones. De estas, el 42,9% están relacionadas con discriminación, el 57,1% con acoso,

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

En conclusión, si bien el aumento en los casos reportados indica la persistencia de desafíos significativos en términos de acoso y discriminación en nuestra comunidad, también refleja una mayor transparencia y disposición para abordar estos problemas de manera proactiva.

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

9.2. OTROS SISTEMAS DE GARANTÍA DE CALIDAD

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

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

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

Página web del SIGC de Grado:

https://docs.ie.edu/Quality/IEU_SIGC_GRADO.pdf

Página web del SIGC de Máster:

https://docs.ie.edu/Quality/IEU_SIGC-MÁSTER.pdf

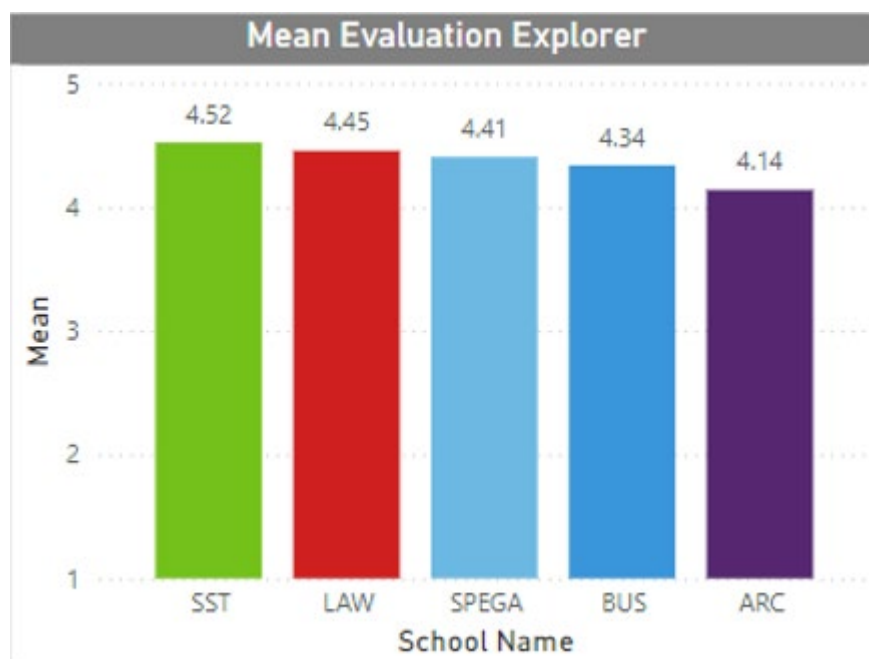
9.2.2. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS

IE ofrece a sus alumnos herramientas de consulta y evaluación para medir su nivel de satisfacción con la formación recibida. Para obtener una evaluación precisa, se realizan encuestas al finalizar el curso, abarcando aspectos específicos de la impartición, una evaluación detallada de cada profesor y una valoración global de la experiencia formativa.

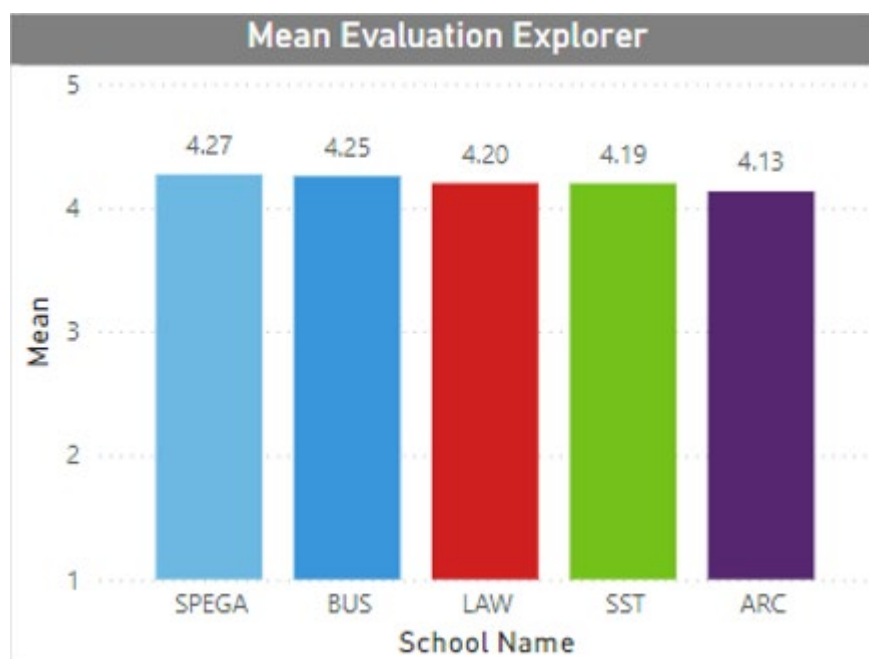
En las tablas a continuación, se presentan los valores medios de satisfacción por programa de Máster y de Grado como ejemplo.

Mean Teaching Evaluation Scores

Máster



Grado



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

- Profesores
- Satisfacción general
- Cafetería
- Limpieza
- Biblioteca

10. INFORMACIÓN FISCAL

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

| Resultado antes de impuestos – en miles de euros | 23-24 | 22-23 | 21-22 | 20-21 | 19-20 | 18-19 | 17-18 |
|---|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| España | 36.118 | 14.014 | 4.232 | 1.379 | 1.149 | 12.305 | 22.681 |
| USA | -19 | 140 | (124) | 41 | (104) | 104 | 32 |
| Arabia Saudí | 23 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Singapur | -196 | 15 | 9 | 14 | 23 | 11 | 28 |
| P.E UK | 587 | (40) | (348) | (1.146) | (3.596) | (3.466) | (2.532) |
| | 36.514 | 14.128 | 3.769 | 287 | -2.528 | 8.954 | 20.209 |

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

| Impuesto pagado (no devengado) – en miles de euros | 23-24 | 22-23 | 21-22 | 20-21 | 19-20 | 18-19 | 17-18 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| España | 5.404 | 1.891 | 2.262 | 1.513 | 3.391 | 5.519 | 3.938 |
| | 5.404 | 1.891 | 2.262 | 1.513 | 3.391 | 5.519 | 3.938 |

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

| Subvenciones públicas – en miles de euros | 23-24 | 22-23 | 21-22 | 20-21 | 19-20 | 18-19 | 17-18 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Subvenciones de explotación | 1.670 | 1.383 | 1.082 | 1.374 | 876 | 993 | 791 |
| Imputación subvenciones inmov no financiero | 515 | 515 | 515 | 515 | 515 | 515 | 515 |
| | 2.185 | 1.898 | 1.597 | 1.889 | 1.391 | 1.508 | 1.306 |

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

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Sección | Página | GRI seleccionados |
|---|----------|--------|------------------------|
| MARCO DE REPORTING UTILIZADO | | | |
| INFORMACIÓN GENERAL | | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | 1.1. | 3 | GRI 2-6 |
| Mercados en los que opera | 1.3. | 6 | GRI 2-1 GRI 2-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización | 1.4. | 8 | GRI 2-1 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 1.5. | 13-14 | GRI 3-3 |
| Principio de materialidad | 2 | 15 | GRI 3-1 GRI 3-2 |
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | | | |
| | 3.2.1. | 27-28 | GRI 3-3 |
| Información general detallada | | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | 3.1. | 23 | GRI 3-3 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 3.2.3. | 30-31 | GRI 3-3 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 3.2.4. | 31 | GRI 3-3 |
| Aplicación del principio de precaución | 3.2.4. | 31 | GRI 2-23 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 3.2.4.1. | 32 | GRI 3-3 |
| 103-2 Contaminación | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 3.4. | 41 | GRI 3-3 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 3.2.5. | 31-32 | GRI 305-1 GRI 306-2 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 3.2.5.2. | 33 | GRI 3-3 |
| Uso sostenible de los recursos | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 3.2.8. | 39-40 | GRI 303-5 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 3.2.6. | 37-38 | GRI 301-1 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 3.2.7. | 38-39 | GRI 302-1 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 3.2.7. | 38-39 | GRI 3-3 |
| Uso de energías renovables | 3.2.7. | 38-39 | GRI 302-1 |
| Cambio climático | | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 3.2. | 27 | GRI 305-1 GRI 305-2 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 3.2. | 27 | GRI 3-3 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 3.2. | 27 | GRI 3-3 |
| Protección de la biodiversidad | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 3.3. | 40-41 | GRI 3-3 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 3.3. | 40-41 | GRI 3-3 |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 4 | 41 | GRI 3-3 |
| Enfoque de gestión: Políticas y riesgos | 4 | 41 | GRI 3-3 |

| Empleo | | | |
|---|---------------|---------|---|
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | 4.1. y 4.1.1. | 42 | GRI 405-1 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 4.1.1. | 45 - 47 | GRI 2-7 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 4.1.1. | 48 | GRI 3-3 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 4.1.2. | 57 | GRI 3-3 |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 4.1.3. | 56 | GRI 3-3 |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 4.1.2. | 57 | GRI 3-3 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 4.2. | 50 | GRI 3-3 |
| Número de empleados con discapacidad | 4.2. | 58 | GRI 3-3 |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 4.2. | 49 | GRI 3-3 |
| Número de horas de absentismo | 4.2. | 52 | GRI 3-3 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 4.2. | 50 | GRI 3-3 |
| Salud y seguridad | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 4.3. | 51 | GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-3 GRI 403-7 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | 4.3. | 52 | GRI 403-9 GRI 403-10 |
| Relaciones sociales | | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 4.2. | 49-50 | GRI 3-3 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 4.2. | 49 | GRI 2-30 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 4.2. | 51 | GRI 3-3 |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 4.4. | 52-54 | GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | 4.4. | 54 | GRI 404-1 GRI 3-3 |
| Accesibilidad universal | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 4.7. | 58 | GRI 3-3 |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 4.5. | 55-56 | GRI 3-3 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 4.5. | 55-56 | GRI 3-3 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 4.5. | 55-56 | GRI 3-3 |
| 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 | 58-60 | GRI 3-3 |
| 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 | 58-60 | GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 412-2 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 5 | 59 | GRI 406-1 GRI 3-3 |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | 5.1. | 59 | GRI 3-3 |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 6.1 | 60 | GRI 3-3 |

| | | | |
|---|--------|-------|--|
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 6.1.2. | 60-64 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 205-2 GRI 205-3 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 6.1.2. | 60-64 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 6.1.3. | 64-65 | GRI 2-28 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 7 | 66 | GRI 3-3 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 7.1.1. | 66-71 | GRI 3-3 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 7.1.1. | 66-71 | GRI 3-3 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 7.1.1. | 70 | GRI 2-29 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 7.1. | 66 | GRI 3-3 |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 7.3. | 71-72 | GRI 3-3 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 7.3. | 71-72 | GRI 2-6 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 7.3. | 71-72 | GRI 2-6 |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 8 | 72-75 | GRI 3-3 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 9 | 76-83 | GRI 3-3 |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | 10 | 86 | GRI 3-3 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados no devengados | 10 | 86 | GRI 3-3 |
| Las subvenciones públicas recibidas | 10 | 86 | GRI 201-4 |