

## Contenido

I.	INTRODUCCIÓN .....	4
A.	SOBRE IE .....	5
B.	NUESTROS VALORES.....	6
II.	INVESTIGACION .....	7
A.	INVESTIGACIÓN EN CIFRAS:.....	7
B.	CENTROS DE INVESTIGACIÓN RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD/RSC.....	7
1.	Centro de Diversidad de IE .....	8
2.	Innovación Social Corporativa .....	8
3.	IE Africa Center:.....	8
3.	Families in Business at IE .....	8
4.	Saudi-Spanish Center for Islamic Economics and Finance .....	8
5.	Global Corporation Center .....	8
6.	HR Center .....	8
7.	Center for the Governance of Change .....	9
C.	OBSERVATORIO .....	9
1.	Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional.....	9
D.	ARTICULOS PUBLICADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD.....	9
III.	TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.....	14
A.	CASOS PUBLICADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD .....	14
B.	SYLLABUS.....	18
C.	ACTIVIDADES CURRICULARES DE SENSIBILIZACIÓN .....	19
IV.	COMPROMISO DE LOS ALUMNOS.....	20
A.	Clubs de estudiantes relacionados con la Sostenibilidad.....	20
1.	IE Net Impact Club .....	20
2.	IE Energy Club.....	20
3.	IEOut & Allies Club.....	20
4.	IE Charity Club .....	21
5.	IE Alumni Sustainability Club: .....	21
B.	Eventos destacados en temas de Sostenibilidad .....	21
1.	Social Responsibility Forum del IE.....	21
2.	Global Village.....	21
C.	Careers and sustainability .....	22
D.	Proyecto 100 compañías para bosques WWF.....	22

V. ASOCIACIONES CON IMPACTOS EN SOSTENIBILIDAD EN LAS QUE PARTICIPA ACTIVAMENTE IE .....	22
A. GLOBAL COMPACT .....	22
B. SPAINSIF .....	23
C. SERES .....	23
D. EBEN .....	23
VI. TABLA RESUMEN DE LOS IMPACTOS EN LOS ODS .....	24
VII. INFORMACION SOBRE EL IE.....	25
A. MODELO DE NEGOCIO.....	25
B. POLITICAS .....	26
1. Comisión de Sostenibilidad: .....	27
2. Políticas medioambientales .....	28
C. DIMENSIÓN INTERNACIONAL.....	28
1. Oficinas Internacionales .....	28
2. Consejo Asesor Internacional.....	29
VIII. MATERIALIDAD.....	30
A. Metodología para valorar las inquietudes de los grupos de interés.....	30
B. Descripción de los temas materiales más relevantes: .....	31
C. Medidas adoptadas para afrontar los temas materiales: .....	32
IX. RIESGOS.....	35
X. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	36
1. Reducción del consumo de papel.....	36
XI. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	36
A. EMPLEO .....	37
B. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES .....	40
C. SALUD Y SEGURIDAD .....	42
D. FORMACION .....	42
E. IGUALDAD.....	44
F. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	45
XII. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	46
XIII. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	46
XIV. SOCIEDAD .....	47
A. Su impacto en la Comunidad donde tiene actividad.....	47
B. Sistemas de valoración de la satisfacción de los alumnos .....	48
C. Actividades de apoyo al reclutamiento y promoción de los alumnos en el ámbito empresarial.....	48

D. Impacto social de la Fundación IE ..... 50

E. Aportaciones a asociaciones sin ánimo de lucro relacionadas con el ámbito académico  
51

F. Información fiscal: ..... 54

XV. ACERCA DE ESTE INFORME..... 55

XVI. TABLA RESUMEN DE LA INFORMACION NO FINANCIERA ..... 56

## I. INTRODUCCIÓN

Este es el primer informe que por la exigencia de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, publica el IE sobre el impacto que produce en su entorno ambiental y en la comunidad. Sin embargo, no es la primera rendición de cuentas del IE en estos asuntos. Desde hace más de 15 años, fruto de nuestra adhesión al Global Compact de Naciones Unidas, venimos publicando un *Informe de Progreso* respecto al cumplimiento de los 10 Principios del Global Compact; al que se añade el informe que desde la creación en 2007 de los Principios de Educación en Gestión Responsable (PRME en inglés) de Naciones Unidas, publicamos bianualmente con un detalle más preciso en relación con nuestra actividad de educación en Dirección de Empresas.

El marco conceptual de este informe tiene una visión más global, ya que se han utilizado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, como sustrato de referencia. En la figura siguiente se incluyen los 17 ODS.



Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

El propósito de este informe es rendir cuentas de nuestro impacto en la Sociedad y el Medio Ambiente, estableciendo objetivos para poder mejorar los aspectos positivos, a la vez que tratar de reducir los posibles impactos además de dar cumplimiento a las exigencias legales en la materia.

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

Todas estas actividades refuerzan la asimilación de los valores de IE por parte de los alumnos. En este sentido, el valor de espíritu emprendedor, que permea al IE desde su nacimiento como resultado de un esfuerzo emprendedor privado, en clave de la Agenda 2030 respondería al ODS

8 - Trabajo decente y Crecimiento económico - que tiene su reflejo en la aproximación del IE a generar un impacto positivo con sus actividades, que en términos de proyectos emprendedores que deben realizar los alumnos como parte de su formación, se comprueba que los proyectos de innovación social son cada vez más presentados por los alumnos.

El valor diversidad, que se corresponde con el ODS 5 – Igualdad de Género - está estimulado por un centro de investigación, que posteriormente se referirá, junto con actividades extraacadémicas de los alumnos orientadas a aceptar que vivimos en una “global village”, en la que debemos ser tolerantes con la diversidad e interesados en conocer y aprovechar las diferencias.

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

En nuestra evolución histórica, hemos tenido restricciones para mejorar nuestro impacto medioambiental. Estas restricciones son debidas a nuestra condición de “campus urbano”, que determina nuestra capacidad de actuar sobre edificios protegidos y en comunidades de viviendas en las que nuestra posición es de alquiler y no de propiedad, circunstancia que restringe nuestra capacidad de actuar en este ámbito.

Por ello, la oportunidad que nos brinda la nueva “Learning Tower” - que se inaugurará en septiembre del 2020, en la que hemos podido intervenir en mayor medida en la etapa de construcción - nos ha permitido introducir en las decisiones el criterio medioambiental de una manera muy acusada. La unión de dos de nuestros valores – humanismo y tecnología – nos ha posibilitado ser coherentes a la hora de tomar decisiones en asuntos medioambientales.

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

## A. SOBRE IE

IE es un grupo en el que la educación universitaria y empresarial es su razón de ser. Como universidad, apuesta por la innovación a través de una oferta educativa que genere un impacto positivo en el mundo. Preparamos a nuestros alumnos para los retos de hoy y de mañana, proporcionándoles los conocimientos y las habilidades imprescindibles para alcanzar el éxito, tanto profesional como personal.

Dentro del IE existe un departamento de formación para empresas y profesionales, que ofrece cursos abiertos y formación a medida para una empresa en concreto, lo que le hace ser una fuente eficaz de conocimiento de las necesidades empresariales. Estas relaciones son un mecanismo relevante para el desarrollo de los programas adaptados a sus necesidades, a la vez que sirve de orientación sobre las líneas a incluir en los programas universitarios.

La oficina de los antiguos alumnos es también otra fuente notable de conocimiento para conocer los retos y tendencias ante los que se tienen que enfrentar nuestros alumnos. Así como también

la comunidad de antiguos alumnos es un vector que impulsa los valores del IE en los distintos países donde residen.

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

Esta perspectiva mundial tiene su reflejo tanto en sus alumnos como en el claustro y staff. El claustro de IE está compuesto por más de 500 profesionales que forman a alumnos de más de 130 nacionalidades con el objetivo de promover el conocimiento y desarrollar proyectos que generen un impacto social. Los más de 60.000 antiguos alumnos de IE constituyen una comunidad global de profesionales de 165 nacionalidades distintas que actúan como embajadores de IE en todo el mundo.

Para mantener y desarrollar este carácter internacional, el IE tiene 32 oficinas internacionales y un Consejo Internacional que le mantiene informado de las tendencias y novedades de las distintas regiones del mundo.

## B. NUESTROS VALORES

Toda nuestra actividad, desde la creación de nuevos programas hasta la selección de profesorado o la programación de cursos, se inspiran en cuatro valores fundamentales.

### a. INMERSIÓN TECNOLÓGICA Y CULTURA INNOVADORA

IE está firmemente comprometido con la integración de la tecnología en la educación y los negocios con el fin de forjar a líderes capaces de afrontar los retos del mundo digital.

### b. ESPÍRITU EMPRENDEDOR

IE fomenta el desarrollo de un ecosistema emprendedor para impulsar la innovación y servir de plataforma a nuestros estudiantes y graduados para la creación y el desarrollo de sus propios startups en todo el mundo.

### c. LAS HUMANIDADES PARA ENTENDER EL MUNDO

IE considera que las humanidades son una herramienta esencial para desarrollar una visión global y crítica que nos permita comprender el mundo en el que vivimos.

### d. DIVERSIDAD DE NACIONALIDADES, CULTURAS E IDEAS

IE promueve la diversidad para garantizar una experiencia única, enriquecida por el valor que aportan alumnos de todas partes del mundo. La libertad y el respeto a la diversidad forman parte de nuestra identidad. Estudiantes, graduados y docentes de más de 160 países alimentan un entorno caracterizado por la diversidad de ideas y puntos de vista.



## II. INVESTIGACION

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

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

### A. INVESTIGACIÓN EN CIFRAS:

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

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

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

### B. CENTROS DE INVESTIGACIÓN RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD/RSC

Los centros de investigación de la Fundación IE buscan hacer frente al reto del cambio constante en el entorno actual. De los 18 centros, laboratorios y cátedras existentes, se destacan a continuación aquellos que de una manera específica están más relacionados con los temas de Sostenibilidad y que son evidencia del compromiso del IE en este ámbito.



1. Centro de Diversidad de IE

Su misión es ayudar a las organizaciones a navegar en tiempos complejos aprovechando el poder de la diversidad para ayudarlas a ser resilientes, eficientes e innovadoras. El Centro lleva a cabo actividades de formación, investigación aplicada y sensibilización, así como eventos diseñados para fomentar el debate internacional.

[Centro de Diversidad de IE](#)

2. Innovación Social Corporativa

Las actividades de investigación de este centro abordan tres áreas principales: emprendimiento social, tecnología aplicada a la innovación social y liderazgo consciente.

[Innovación Social Corporativa](#)

3. IE Africa Center:

La visión del IE Africa Center es revolucionar la forma en que las empresas y la cultura africanas se muestran en las instituciones de educación superior, así desplegar iniciativas específicas para el desarrollo de las mujeres emprendedoras del continente africano.

[IE Africa Center](#)

3. Families in Business at IE

Centro de investigación y networking con una visión innovadora de la empresa familiar para aportar valor a las familias empresarias en el ámbito global, teniendo en cuenta los retos a los que se deben enfrentar.

[Families in Business at IE](#)

4. Saudi-Spanish Center for Islamic Economics and Finance

Centro de referencia en Europa para el estudio y la difusión de las finanzas islámicas o participativas, basadas en un sistema financiero alternativo y ético. El centro fue lanzado en 2009 para ser un centro de investigación, enseñanza, aplicación y promoción de la economía y las finanzas islámicas entre empresas españolas e internacionales, gobiernos y futuros líderes.

[Saudi-Spanish Center for Islamic Economics and Finance](#)

5. Global Corporation Center

Un lugar de encuentro para reflexionar y generar conocimiento sobre los principales temas que preocupan a la dirección de las empresas del siglo XXI.

[Global Corporation Center](#)

6. HR Center

Una iniciativa que busca apoyar a los directivos y profesionales de este área de la empresa a enfrentarse a los retos y cambios del entorno empresarial actual, en el que las personas son diversas y sensibles a temas sociales y medioambientales.

[HR Center](#)



## 7. Center for the Governance of Change

Una institución educativa y de investigación que busca ayudar a los gobiernos y empresas a enfrentarse a los cambios producidos por la innovación tecnológica.

[Center For The Governance Of Change](#)

## C. OBSERVATORIO

Desde la Fundación IE, se apoya la transferencia de conocimiento a través de cátedras y observatorios. Estos proyectos fomentan el aprendizaje y la innovación en una gran variedad de áreas garantizando un avance constante en el desarrollo del conocimiento. Destacamos aquí el observatorio más relacionado con la Sostenibilidad.

### 1. Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional

Este observatorio busca cómo enfrentarse a los retos y oportunidades de la gestión del talento senior en las empresas, planteando nuevos modelos de gestión.

[Observatorio de Demografía y Diversidad](#)

## D. ARTICULOS PUBLICADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD

Ejemplos de trabajos académicos de alto impacto (de acuerdo con los estándares académicos que se referencian) sobre asuntos relacionados con la Sostenibilidad, debido a que han influido en la política y la práctica, y que hayan sido publicados en los últimos 5 años, mientras los autores estaban en IE.

- a. [DiegoCosta Pinto, Márcia MaurerHerter, DilneyGonçalves, EdaSayin](#) Can luxury brands be ethical? Reducing the sophistication liability of luxury brands, [Journal of Cleaner Production](#), Volume 233, 1 October 2019, Pages 1366-1376. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.094> . Este artículo demuestra como el consume de lujo y el consumo ético pueden ser compatibles. Las marcas de lujo sofisticadas pueden hacer una RSC orientada a sus clientes, frente otras que haga una RSC más orientada a la sociedad.

JCR → IF = 6.395; IF-5Y = 7.051 Rank = Q1 Scopus → H Index = 150 Rank = Q1

- b. Diestre, L. (2018). Safety crises and R&D outsourcing alliances: Which governance mode minimizes negative spillovers? [Research Policy](#), Vol. 47(10): 1904-1917. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.06.019>. Este estudio examina cómo el sistema de gobernanza de una alianza de I&D afecta tanto a su probabilidad como a la magnitud de un derrame contaminante producido en una crisis de seguridad.

JCR → IF = 5.425; IF-5Y = 7.352 Rank = Q1; Scopus → H Index = 206 Rank = Q1

- c. Konstantina Tzini, Kriti Jain. (2018). Unethical behavior under relative performance evaluation: Evidence and remedy. *Human Resource Management*, Vol. 57(6): 1399-1413. <https://doi.org/10.1002/hrm.21913>. La evaluación del desempeño relativo, en la que el desempeño de los empleados se evalúa en relación con el desempeño de sus compañeros, puede inducir a un comportamiento no ético.

JCR → IF = 2.934; IF-5Y = 4.341 Rank = Q1; Scopus → H Index = 81 Rank = Q1

- d. Kock, C.J. & Min, B.S. Legal Origins, Corporate Governance, and Environmental Outcomes. *Journal Business Ethics* (2016) 138: 507. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2617-1>. La gobernanza ambiental ha surgido como una perspectiva reciente para explicar el vínculo entre los mecanismos de gobernanza corporativa y el desempeño ambiental, como la reducción de la contaminación.

JCR → IF = 3.796; IF-5Y = 4.980 Rank = Q1 ; Scopus → H Index = 147 Rank = Q1

- e. Guide, Jr., V. D. R., & Ketokivi, M. (2016). Notes from the editors: Ethical guidelines at Journal of Operations Management. *Journal of Operations Management*, 42-43, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2016.02.001>.

JCR → IF = 7.776; IF-5Y = 10.161 Rank = Q1; Scopus → H Index = 166 Rank = Q1

Otros artículos académicos relacionados con la Sostenibilidad, publicados en los últimos 5 años:

- Arenas, A.; Hidalgo, A.; Urueña, A. Arenas Sarmiento, A. Identifying capabilities in innovation projects: Evidences from eHealth 2016. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH*. vol. 69, no.11, pp. 4843-4848.
- Babita Bhatt, Israr Qureshi and Geoffrey Kistruck. 2016. The Enabling and Constraining Effects of Social Ties in the Process of Institutional Entrepreneurship. *Organization Studies*.
- Babita Bhatt, Israr Qureshi and Suhaib Riaz. Challenges for social entrepreneurship in non-munificent institutional environments and implications for institutional work: Insights from an exploratory study in China. Forthcoming in *Journal of Business Ethics*.
- Baroli, P., Imperatore, C., Locatelli, R., & Trombetta, M. (2014). "Evolución de las fundaciones bancarias italianas: de holding de sociedades bancarias a un modelo innovador de "beneficencia privada". *Cuadernos de Información Económica*, Vol. 66:1-104.
- Bonet, R., Cappelli, P. & Hamori, M. (2013). "Labor Market Intermediaries and the New Paradigm for Human Resources". *Academy of Management Annals*, Vol.7(1): 341 – 392.
- Cao, J. & Hamori, M. (2016). "The Impact of Management Development Practices on Organizational Commitment". *Human Resource Management*. Volume 55, Issue 3. May/June 2016 Pages 499–517.
- Carmona S., Ezzamel M., and Mogotocoro C., "Gender, Management Styles and Forms of Capital" Forthcoming in *Journal of Business Ethics*.
- Carmona, S. & Ezzamel, M. (2016). "Accounting and Lived Experience in Gendered Workplace". Forthcoming in *Accounting, Organizations and Society*. Volume 49, February 2016, Pages 1-8.

- Cortina, A. y Serra M. A. (Eds.). ¿Humanos o Posthumanos? Singularidad tecnológica y mejoramiento humano. Barcelona: Fragmenta Editorial. (2015). EU Climate Change Law: A Credible Example? In Werner Scholtz and Jonathan Verschuuren (Eds.). Regional Environmental Law-- Transregional comparative lessons in pursuit of sustainable development: chapter 12. Cheltenham: Edward Elgar.
- Cruz, C. & Moschieri, C. (2015). "Luces y sombras en el crecimiento de LEGO". Harvard Business Review Deusto, Vol. 250: 66 - 75.
- Cruz, C. & Moschieri, C. (2015). "Luces y sombras en el crecimiento de LEGO". Harvard Business Review Deusto, Vol. 250: 66 – 75.
- Cruz, C. & Nuñez, L. (2014). "El "Family Premium" en la Empresa Cotizada Europea, ¿Realmente Family?". Banca March.
- Cruz, C. & Nuñez, L. (2014). "El "Family Premium" en la Empresa Cotizada Europea, ¿Realmente Family?". Banca March.
- Cruz, C., Larraza Kintana, M., Garcés-Galdeano, L. & Berrone, P. (2014). "Are Family Firms More Socially Responsible?". Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 38(6): 1295-1316.
- Daniel Fernández Kranz. El umbral del crecimiento para la creación de empleo en España: ¿que sabemos y qué nos dicen los datos más recientes? 2016. CUADERNOS DE INFORMACIÓN ECONÓMICA. vol. no.253, pp. 15-25.
- De Castro Campbell, Julio Orlando; Delgado- Marquez, L. ; Justo , R . Women Entrepreneurs in Community-Based Enterprises: Examining Gender Dynamics Within Entrepreneurial Teams. . 2017. WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND THE MYTH OF 'UNDERPERFORMANCE': A NEW LOOK ON WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP RESEARCH. GOWER PUBLISHING.
- De Castro, J., Khavul, S. & Bruton, G. (2014). "Shades of Grey: How do Informal Firms Navigate Between the Macro and Meso Institutional Environments?". Strategic Entrepreneurship Journal, Vol. 8(1): 75-94.
- De Cendra de Larragán, Javier. The Paris Agreement, the Kyoto Protocol, and the Future of the Carbon Market 2016. NEWSLETTER OF THE INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION LEGAL PRACTICE DIVISION. vol. 12, no.1, pp. 25-30. (2015).
- Diestre, L. & Rajagopalan, N. (2014). "Response to Mason and Drakeman's Commentary on "Fishing for Sharks: Partner Selection in Biopharmaceutical R&D Alliances". Strategic Management Journal, Vol. 35(10): 1566 – 1568.
- Doadrio, L., Alvarado, M. & Carrera, N. (2015). "Reforma de la Normativa Contable Española: Análisis de su Entramado Institucional". Revista de Contabilidad, Vol. 18(2):200-216.
- Fernández-Kranz, D. (2015). "Ajuste Salarial en España Durante la Crisis Económica". Cuadernos de Información Económica, Vol.240:47 - 57.
- Fernández-Kranz, D., Rodríguez-Planas, N. & Paul, M. (2015). "Part-Time Work, Fixed-Term Contracts, and the Returns to Experience". Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 77(4): 512-541.
- Fernández-Kranz, Daniel. (2015). Ajuste salarial en España durante la crisis económica. Cuadernos de Información Económica47 - 57.
- Fernández-Kranz, Daniel. and Rodríguez-Planas, Núria. (2015). ¿Cuáles son las consecuencias de terminar los estudios en un contexto de crisis económica en España? Cuadernos de Información Económica1 - 10.
- Firfiray, S. & Mayo, M. (2015). "The Lure of Work-Life Benefits: Perceived Person-Organization Fit as a Mechanism Explaining Job Seeker Attraction to Organizations". Forthcoming in Human Resource Management.

- García-Romero A., Escribano A., Tribó J., "The Impact of Health Research on Length of Stay in Spanish Public Hospitals" *Research Policy* Vol 46(3): 591-604.
- Gelabert, L., Berrone, P., Fosfuri, A. Does greenwashing pay off? Understanding the relationship between environmental actions and environmental legitimacy. Forthcoming in *Journal of Business Ethics*.
- Gete, P. & Gómez, J.P. (2015). "Compensation Contracts and Fire Sales". *Journal of Financial Stability*, Vol. 18: 154 – 171.
- Illia, L. & Zamparini, A. "Legitimate Distinctiveness, Historical Bricolage and the Fortune of the Commons." *Journal of Management Inquiry*. Vol 25, Issue 4, 2016.
- Illia, L., Romenti, S. & Zyglidopoulos, S. (2015): "Creating Effective dialogue about Corporate Social Responsibility". *MIT Sloan Management Review*, Vol. 57(1):20-22.
- Illia, L., Romenti, S., Rodriguez-Canovas, B., et al. (2015). "Exploring Corporations's dialogue about CSR in the Digital Era." Forthcoming in *Journal of Business Ethics*.
- Israr Qureshi, Alison Konrad, Marc-David Seidel, Eiston Lo and Arjun Bhardwaj. 2016. "Variety, Dissimilarity, and Status Centrality in MBA Networks: Is the Minority or the Majority Most Likely to Network across Diversity? *Academy of Management Learning and Education*.
- Israr Qureshi, Arjun Bhardwaj, Alison M. Konrad and Seung Hwan (Mark) Lee. 2016. "A Two-Wave Study of Self-Monitoring Personality, Social Network Churn, and In-Degree Centrality in Close Friendship and General Socialization Networks" *Group & Organization Management*. Vol 41, Issue 4, 2016.
- Justo R. and Mehra R., (2016) "Kilusun: Under the same sun", Special Issue on Social Entrepreneurship, *Emerald Emerging Markets Case Studies*, 6(3), 1-20.
- Justo, R., DeTienne, D. & Sieger P. (2015). "Failure or Voluntary Exit? Re-assessing the Female Underperformance Hypothesis". *Journal of Business Venturing*, Vol. 30(6): 775-792.
- Kennedy A., Elgar E. (2015). *The Effectiveness of Instrument Mixes in Environmental Law: Insights from Ship-source Pollution*, Paul Martin (ed),
- King-Bishop A.; Mehra R.; Justo, Rachida . *Mapping Stakeholders and Developing Communication Strategies 2016*. In N P. Miesing & M. Aggestam (Eds.), *Educating Social Entrepreneurs: a workbook of cases, exercises, and commentaries*, business expert press as part of the UNITED NATIONS PRME (Principles for Responsible Management Education) Book Collection.
- Mahonen, T., Jasinskaja-Lahti, I. & Ketokivi, M. (2014). "Mapping the Individual-Level Dynamics of Perceived Discrimination and Attitudes toward Multiculturalism and Cultural Maintenance: A Pre-Post Study of Migration". *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 39(March): 124 – 135.
- Marco Giarratana with A. Fosfuri and E. Roca "Social Business Hybrids: Demand Externalities, Competitive Advantage and Growth Through Diversification" *Organization Science*.
- Marcos, F. "Damages claims in the Spanish Sugar cartel" *Journal of Antitrust Enforcement-OUP*, 2015, 3, 205–225.
- Marcos, F. & Sánchez, A. (2014) "A Call for a Restriction of "Corporate Human Rights" In Competition Enforcement Procedures, and More Generally". *Competition Policy International: Antitrust Chronicle*, Vol 1.
- Marcos, F. (2015). "Indemnización de Daños y Perjuicios por Boicot a Raíz Cártel del Seguro de Daños Decenal (SDD): Notas a propósito de la Sentencia del Juzgado Mercantil no.12 de Madrid de 9 de mayo de 2014 (MUSAAT v. ASEFA, CASER y SCOR)". *Revista de derecho de la competencia y la distribución*, Vol.16.

- Marcos, F. (2015). Comentario artículo 4, revisado y actualizado 2015, 4ª ed. 299-400, In Massaguer, Folguera, Gutierrez, Salas- 4. Ed. Civitas (Eds.). Comentarios a la Ley de Defensa de la Competencia, 4ª ed 2015: 299-400. Cizur Menor: Thomson Reuters Civitas.
- Marcos, F. (2015). Compensación de daños provocados por el cártel del azúcar. Anuario de la Competencia, Vol.2014(): 185 - 200.
- Marcos, F. (2015). Restricciones públicas a la competencia. Papeles de Economía Española 2 - 10.
- Marcos, F. and SANCHEZ, A. (2015). En contra del reconocimiento de «derechos humanos corporativos» en los procedimientos sancionadores en materia de defensa de la competencia. Diario La Ley 11 - 17.
- Marcos, F. and Sánchez, A. (2015). Estudios sobre la potestad sancionadora en Derecho de la Competencia, In Javier Guillén & Miguel cuerdo Eds (Eds.). En contra del reconocimiento de «derechos humanos corporativos» en los procedimientos sancionadores en materia de defensa de la competencia. Madrid: Thomson-Reuters Civitas.
- Marcos, Francisco. Lecciones de la Revisión Judicial del Cártel del Seguro Decenal 2016. ACTAS DE DERECHO INDUSTRIAL Y DERECHO DE AUTOR. vol. 35, no., pp. 173-186.
- Mayo M., Gomez-Mejia L., Shainaz Firfiray, Berrone P., Villena P., (2016) "Leader beliefs and CSR for employees: the case of telework provision", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 37 Issue: 5, pp.609-634.
- Mayo, M.; Van Knippenberg, D.; Guillen, L.; Firfiray, S. Team Diversity and Categorization Salience: Capturing Diversity-Blind, Intergroup-Biased, and Multicultural Perceptions 2016. ORGANIZATIONAL RESEARCH METHODS. vol. 19, no.3, pp. 433-474.
- Milanov, H., Justo, R. & Bradley, S. (2015). "Making the Most of Group Relationships: The Role of Gender and Boundary Effects in Microfinance Groups". Journal of Business Venturing, Vol. 30(6): 822-838.
- Moschieri C. & Monteiro, F. (2014). "Qué Debería Preguntarse Antes de Decidir Internacionalizarse y Cómo Hacerlo". Harvard Business Review Deusto, Vol.239: 44 – 54.
- Moschieri, C., Salvaj, E. & Blake, D. (2014). "La Complejidad del Cambio: cómo Enfrentarse a las Desinversiones". Harvard Deusto Business Review, Vol.231: 36 – 47.
- Olivier Bertrand. Marie-Ann Betschinger. Caterina Moschieri. M&A transfronterizas en países emergentes El camino seguro hacia el éxito en los acuerdos. Harvard Deusto Business Review, Vol. 260.
- Pallaskorpi, Sanna ; Suominen, Kirsi ; Ketokivi, Mikko ; Valtonen, Hanna ; Arvilommi, Petri ; Mantere, Outi ; Leppämäki, Sami ; Isometsä, Erkki . Incidence and Predictors of Suicide Attempts in Bipolar I and II Disorders: A Five-Year Follow-Up 2016. Bipolar Disorders. 2017 Feb;19(1):13-22.
- Renko M.; Ingram A.; Terjesen S.; Hechavarría D.; Justo, Rachida. Taking Care of Business: The Impact of Culture and Gender on Entrepreneurs' Blended Value Creation Goals 2016. Small Business Economics (SN/BN: 0921898X). vol. no., pp. 1-33.
- Rousseau, Horacio; Massa Saluzzo, Federica; Berrone, Pascual ; Gelabert, Liliana . Understanding community dynamics in the study of grand challenges: how nonprofits, institutional actors, and the community fabric interact to influence income inequality 2016. Academy of Management Journal. vol. 59, no.6, pp. 1940-1964.
- Sanchez Graells, A. and Marcos, F. (2015). 'Human Rights' Protection for Corporate Antitrust Defendants: Are We Not Going Overboard? In Paul Nihoul; Tadeusz Skoczny. (Eds.). Procedural Fairness in Competition Proceedings: 84-107. cheltenham: Edward Elgar.
- Santaló, J. & Socorro, Maria. (2015). "Competencia Aeroportuaria y Modelos de Privatización". Estudios de Economía Española- FEDEA, Vol. 2015(9): 2-76

- Santaló, J. (2015). “El Impacto de la Nueva Regulación Aeroportuaria sobre las Tasas Aéreas y el Conflicto entre la Comisión Nacional de Mercados y Competencia (CNMC) y AENA a Cuenta de la Misma”. Papeles de Economía Española, Vol. 145: 180 – 196.
- Seifert, M., Brockner, J. & Bianchi, E. (2015). “How Workplace Fairness Affects Employee Commitment”. MIT Sloan Management Review. Magazine: Winter 2016.
- Slavova, K., Fosfuri, A. & De Castro J. (2015). “Learning by Hiring: The Effects of Scientists’ Inbound Mobility on Research Performance in Academia. Organization Science. 27(1):72-89.
- Suhaib Riaz, Israr Qureshi, (2017), Emergence of a New Institutional Logic: Shaping the Institutionally Complex Field of Community Radio in India, in Marc-David L. Seidel, Henrich R. Greve (ed.) Emergence (Research in the Sociology of Organizations, Volume 50) Emerald Publishing Limited, pp.383 - 418.

### III. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

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

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

#### A. CASOS PUBLICADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD

- ABB & GALINDO: Stretching managerial responsibility during restructuring. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/abb-galindo-stretching-managerial-responsibility-during-restructuring-1](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/abb-galindo-stretching-managerial-responsibility-during-restructuring-1))

El caso sigue a la aplicación de la decisión de ABB para reestructurar sus operaciones en España y cerrar la línea de fabricación en su fábrica de Galindo en el País Vasco. ABB fue obligado a entrar en negociaciones formales con sus trabajadores hacia un procedimiento de regulación de empleo (ERE). Los trabajadores de Galindo se opusieron fuertemente a la reestructuración propuesta por ABB y no fueron aplacados por las generosas ofertas de la compañía de compensación y reciclaje de los empleados. Los trabajadores emplean una serie de estrategias para boicotear el ERE que incluye un llamamiento a los políticos locales y la participación en protestas públicas. Después de que las negociaciones fracasaron, se tomó la decisión final para aprobar el ERE por el Ministerio de Trabajo en Madrid. Autor: Daniel Justin Blake

- CHINA, 2006: ¿Un gigante con pies de barro? ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/china-2006-un-gigante-con-pies-de-barro](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/china-2006-un-gigante-con-pies-de-barro))

Este caso ilustra la evolución de la economía china desde el año 1949 hasta el año 2006, y el impacto que el acelerado desarrollo económico ha tenido sobre la estructura social del país. Autor: Javier Carrillo

- Entrar o no entrar: internacionalización de CROWD2FUND. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/to-go-or-not-to-go-internationalisation-of-crowd2fund](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/to-go-or-not-to-go-internationalisation-of-crowd2fund))

El caso describe la industria de Crowdfunding en el Reino Unido y cómo una de sus principales empresas, Crowd2fund, está tratando de establecer ventajas competitivas sostenibles. El caso también abarca la decisión de Crowd2fund sobre si debe internacionalizar sus operaciones en España. Autor: Juan Santaló

- ¿Felicidad en el trabajo? R y la Organización del Siglo XXI ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/felicidad-en-el-trabajo-r-y-la-organizacion-del-siglo-xxi](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/felicidad-en-el-trabajo-r-y-la-organizacion-del-siglo-xxi))

El caso relata desde su creación la historia de la empresa R que nace de la liberalización de las telecomunicaciones en España como una iniciativa de dotar de infraestructura de cable con sus correspondientes servicios a la región de Galicia. El área de Personas define e implanta una estrategia de RRHH basada en el concepto de ser feliz en el trabajo. El caso describe cuáles han sido el contexto y los pasos seguidos para la puesta en marcha de dicha estrategia. Autora: Cristina Simón

- FINLANDIA 2007: ¿Una competitividad sostenible? ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/finlandia-2007-una-competitividad-sostenible](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/finlandia-2007-una-competitividad-sostenible))

Este caso ilustra la evolución de la economía finlandesa desde su entrada en la UE, así como el desarrollo de su estado social de derecho y la sostenibilidad de su competitividad en el futuro. Para ello, muestra cuáles son las particularidades de su modelo económico, haciendo especial hincapié en aquellas que pudieran resultar ejemplarizantes para el resto de los países de la zona euro, que buscan poseer una economía tan competitiva y simultáneamente tan preocupada por el bienestar de sus ciudadanos como la finlandesa. Autor: Javier Carrillo

- Historia de un gigante hospitalario. ¿El fin de un legado familiar? "Grupo Quirón". (<https://iepublishing.ie.edu/es/historia-de-un-gigante-hospitalario-el-fin-de-un-legado-familiar-grupo-quiron>)

Las empresas familiares normalmente llegan a un punto de inflexión tras su crecimiento, y el gigante hospitalario Grupo Quirón no es la excepción. Este caso se enfoca en el dilema que atraviesa María Cordon, hija del fundador del grupo, tras haber recibido la inversión del fondo CVC, cuando la empresa sale a bolsa. María debe decidir si ejecuta la opción de compra que se han reservado para la familia, o si ha llegado el momento de seguir adelante y enfocarse en otros proyectos. Autora: Cristina Cruz

- In Search of Purpose: Employee Engagement through Corporate Social Responsibility at Southlake Financial. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/in-search-of-purpose-employee-engagement-through-corporate-social-responsibility-at-southlake-financial](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/in-search-of-purpose-employee-engagement-through-corporate-social-responsibility-at-southlake-financial))

El caso se centra en Southlake Financial, una empresa de servicios financieros de Canadá. Empieza con un llamado del CEO, impulsando a que la empresa se enfoque más en el propósito (en este caso mayor conciencia social y ambiental en todos los aspectos del negocio). Tradicionalmente, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Recursos Humanos se manejaban de forma separada en la compañía, sin embargo el anuncio del CEO destapa la pregunta de si estas funciones deben estar más integradas. En particular, el caso examina como el compromiso de los empleados puede contribuir a los objetivos de RSE y al mismo tiempo hacer cuestionamientos sobre si las iniciativas de RSE tienen un impacto positivo y beneficioso en los indicadores de compromiso de los empleados. Autor: Sergey Gorbатов

- Inditex y el rol emergente de los sindicatos en la globalización: denuncia o corresponsabilidad. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/inditex-y-el-rol-emergente-de-los-sindicatos-en-la-globalizacion-denuncia-o-corresponsabilidad](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/inditex-y-el-rol-emergente-de-los-sindicatos-en-la-globalizacion-denuncia-o-corresponsabilidad))

Este caso estudia el modelo de sostenibilidad social que sigue Inditex, su relación con los sindicatos y los acuerdos firmados (AMG, Acuerdo de seguridad contra incendios y de los edificios en Bangladesh), todo ello repasando los hechos históricos y situación general del negocio y de las actividades sindicales que acompañaron cada cambio. Termina el caso planteando los retos hacia el futuro, especialmente respecto a la imagen pública de la empresa que se ve afectada por ataques periódicos respecto a las condiciones laborales en mercados emergentes. Autor: Joaquín Garralda

- Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario. Caso Peridis y el nacimiento de las LEES (A) y (B). ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/lanzaderas-de-empleo-y-emprendimiento-solidario-caso-a-peridis-y-el-nacimiento-de-las-lees](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/lanzaderas-de-empleo-y-emprendimiento-solidario-caso-a-peridis-y-el-nacimiento-de-las-lees))

Caso A describe los orígenes y el funcionamiento de LEES en el año 2013. Se trata de un programa puesto en marcha por José María Pérez González, un empresario social español, con el fin de abordar el problema del desempleo en España. Diseñado para compensar la deficiencia de las políticas de empleo gubernamentales, donde en paro son pasivos y aislados, el programa LEES sigue un enfoque holístico que fomenta la proactividad de los individuos, aprovecha sus habilidades y aumenta su visibilidad. Adopta un modelo de apoyo colaborativo, basado en las personas y su capacidad de trabajo en equipo. Los participantes en los aceleradores organizan sus actividades durante un promedio de 6 meses y son dirigidos por un entrenador. El programa también se esfuerza por involucrar a la mayoría de los actores de la sociedad (municipios y las instituciones gubernamentales, empresas privadas locales, ONG, voluntarios individuales, centros de formación, centros de trabajo o co-espíritu empresarial, universidades, etc.) en la formación de una solución global al desempleo. Caso B actualiza los problemas de crecimiento que se enfrentaron en el año 2015 por el equipo dirigido por Álvaro LEES director Retortillo de Innovación Social Fundación Santamaría col. Autora: Rachida Justo



- LOEWE: Sostenibilidad y lujo durable. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/caso-loewe-sostenibilidad-y-lujo-durable](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/caso-loewe-sostenibilidad-y-lujo-durable))

El caso narra el proceso de integración del concepto de sostenibilidad en las operaciones de LOEWE. El liderazgo de la nueva Consejera Delegada - Lisa Montague - es clave en el proceso, así como un plan muy estructurado para que se pueda medir y determinar si el proceso está avanzando. Es destacable en el caso la iniciativa de la escuela de marroquinería, un centro de formación abierto a personas que están interesadas en desarrollar esta habilidad y que han pasado un proceso de selección coordinado por el Ayuntamiento de Getafe. El caso finaliza con las reflexiones de la consejera delegada ante a las opciones existentes para continuar con su estrategia de sostenibilidad y si debe ampliar su crecimiento. Autor: Joaquín Garralda

- Mondelez: el Compromiso Harmony. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/mondelez-compromiso-harmony](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/mondelez-compromiso-harmony))

En este caso se cuenta cómo la empresa del sector galletero Mondelez llevó a cabo el proyecto "Compromiso Harmony". Para ello analizan el sector a nivel europeo y el mercado español, pasando por recorrer la historia de la empresa Mondelez desde sus comienzos hasta el futuro de la misma, hacia dónde van y cómo compiten con el resto de empresas galleteras. Se plantea la credibilidad que se buscaba entre los consumidores de la campaña del "Compromiso Harmony", que se basaba en la sostenibilidad de las prácticas agrícolas y en la relevancia de su impacto en la biodiversidad. Autor: Joaquín Garralda

- SACYR. ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/sacyr](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/sacyr))

El caso narra la experiencia de la empresa Sacyr, constructora de la ampliación del Canal de Panamá, y las dificultades que atravesó con la administración local. Plantea dilemas en cuanto a las alternativas de estrategia de comunicación y relaciones públicas, así como la forma en que estas afectan las relaciones con stakeholders. Autor: Joaquín Garralda

- XSTRATA y la reforma fiscal del sector minero australiano (A) y (B) ([https://iepublishing.ie.edu/ie\\_es/xstrata-y-la-reforma-fiscal-del-sector-minero-australiano-a](https://iepublishing.ie.edu/ie_es/xstrata-y-la-reforma-fiscal-del-sector-minero-australiano-a))

En 2010, el Gobierno de Australia anunció una propuesta de revisión del régimen fiscal que rige su gran sector minero. El anuncio se produjo en un momento en que la industria minera de Australia estaba en auge, pero las preocupaciones también estaban creciendo sobre cómo distribuir las ganancias del boom minero entre las empresas mineras y el pueblo australiano, y cómo aprovechar el éxito en el sector minero para promover el desarrollo sostenible a largo plazo. Crecimiento económico en toda Australia. Fue en parte para abordar estas preocupaciones, así como para mejorar la eficiencia de la forma en que se gravó la minería, que se desarrolló la propuesta de reforma tributaria. En el centro de la propuesta estaba el cambio de un sistema de regalías basado en el volumen de impuestos a un sistema basado en las ganancias de las compañías mineras. Autor: Daniel Justin Blake.

## B. SYLLABUS

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

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

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

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

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

### C. ACTIVIDADES CURRICULARES DE SENSIBILIZACIÓN

Sin tratar de abarcar todas las actividades en que participan los alumnos y que pudieran englobarse dentro del marco de la sensibilización ante temas de Sostenibilidad y la Agenda 2030, destacamos a continuación algunas actividades académicas “hands on”, que están incluidas en el currículo del programa MBA, elegido por ser muy representativo.

**Social Impact Lab:** ofrece a los estudiantes la oportunidad de apoyar a las empresas sociales en Sudáfrica o en España a través de un proyecto de consultoría profesional. Durante nuestro programa de consultoría de 6 a 8 semanas, los estudiantes reciben capacitación en principios de consultoría centrada en el ser humano que se aplican directamente a proyectos de impacto social con ONG o empresas sociales líderes en los diferentes lugares.  
<https://imba.blogs.ie.edu/2018/06/imba-social-impact-lab-in-south-africa/>

**Social Impact Trek MBA:** (Amsterdam, Johannesburg, New York City, or Río de Janeiro): En viajes de una semana, los estudiantes aprenden a través de sesiones académicas en el país y múltiples visitas de campo centradas en la sostenibilidad, la RSE, la inversión de impacto y las interacciones con emprendedores / empresas sociales.

**Startup Lab:** Una experiencia empresarial práctica. Los estudiantes están invitados a crear equipos y trabajar juntos en las fases iniciales de validación y lanzamiento de un proyecto de inicio de su elección: muchos eligen trabajar en proyectos de emprendimiento social.

**Proyectos de estudiantes:** Por ejemplo, consultoría pro-bono, prácticas estudiantiles y proyectos con fondos de inversión de impacto social sin fines de lucro o administrados por estudiantes

- **Financieros sin Fronteras (FsF)** (también conocido como Financiers without Borders) es una ONG dirigida por estudiantes y profesores de IE Business School para promover la inclusión financiera en África como una herramienta de desarrollo para que los empresarios de bajos ingresos - con potencial para generar actividades microproductivas - puedan acceder a herramientas de gestión para generar cambios productivos para sus negocios y su comunidad.  
<https://www.ie.edu/business/programas/MASTERS%20IN%20FINANCE/EXMDF/OVERVIUW/financieros%20sin%20fronteras.pdf>
- **Emzingo Consulting** fue fundada en 2009 en el Venture Lab de IE Business School. Ayuda a las empresas a crear programas de liderazgo transformadores que aumentan la participación de los empleados, crean un entorno laboral positivo, adoptan una transparencia radical y alinean los incentivos de la empresa con personas de todo el mundo. Emzingo actualmente colabora en el Laboratorio de Impacto Social IMBA.  
<https://www.ie.edu/entrepreneurship/programs-initiatives/initiatives/emzingo/>
- **Impact Project (MBA):** El Proyecto de Impacto permite a los estudiantes trabajar con una organización para crear un impacto positivo en sus negocios, comunidad y sociedad. IE ofrece a los estudiantes la oportunidad de trabajar en una variedad de proyectos de impacto de innovación social y también les permite descubrir y elegir organizaciones. Por ejemplo un departamento de RSC, una ONG o una empresa creada por emprendedores sociales.

<https://imba.blogs.ie.edu/tag/social-impact/>

- **Integrative Exercise:** al participar en Venture Lab durante el período electivo, los estudiantes pueden elegir crear y presentar un plan de negocios para una empresa social, que sirva como ejercicio integrador final.

## IV. COMPROMISO DE LOS ALUMNOS

Desde el departamento de Student Life, se impulsa y coordina las actividades extraacadémicas de los alumnos, utilizando la palanca de los clubs de alumnos que desde las distintas perspectivas proponen actividades y experiencias. Entre los más de 120 clubs existentes en este año 2019, Student Life impulsa especialmente aquellos relacionados con la Agenda 2030. A continuación, se indican los más representativos.

### A. Clubs de estudiantes relacionados con la Sostenibilidad

#### 1. IE Net Impact Club

IE Net Impact Club tiene como objetivo aumentar la conciencia, inspirar y equipar a la comunidad de IE para ser socialmente responsable en los negocios. Los objetivos del club son:

- Garantizar que el alcance de IE Net Impact se expanda en todos los cursos, grupos de estudiantes, exalumnos y la comunidad de Madrid,
- Establecer y retener proyectos y conocimientos que continuarán y serán accesibles en el futuro,
- Crear una red sostenible para que los miembros de IE Net Impact se relacionen entre sí durante y después de su tiempo en IE,
- Apoye a IE para conducir el SR Forum al siguiente nivel.

#### 2. IE Energy Club

IE Energy Club tiene como objetivo iniciar y facilitar debates sobre temas relacionados con la energía para que todos los estudiantes aprendan lo más posible sobre Industria energética. Entre otras actividades, el club organiza un IE Energy Day anual en otoño y colabora con IE Net Impact Club para organizando sesiones de discusión relacionadas con las energías renovables.

#### 3. IEOut & Allies Club

IEOut, la "Red IE Gay & Lesbians", quiere ser una referencia para Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero (LGBT) y sus amigos en IE. IE Out & Allies es el Club de Aliados LGBTQ + de IE University que tiene como objetivo: Promover el desarrollo profesional y personal entre los miembros y difundir actitudes respetuosas hacia la comunidad gay y fomentar las mejores prácticas para integrarlos en la academia y en el lugar de trabajo. Avanzar en la comprensión de problemas que enfrenta la comunidad LGBTQ + a través de esfuerzos de divulgación y asociaciones. Establecer una red de estudiantes, exalumnos, profesores, personal, aliados y miembros de la comunidad LGBTQ + en Madrid y más allá. Cada año, el IEOut Club organiza la conferencia LGBT @ WORK, persiguiendo su misión de ser una referencia en el conocimiento de

las mejores prácticas de inclusión para la diversidad LGBT en el lugar de trabajo y en las instituciones académicas.

#### 4. IE Charity Club

El objetivo de IE Charity Club es reunir todos los planes de caridad en IE bajo un mismo paraguas y ayudar a que estos eventos sucedan. Si los estudiantes Si tiene una idea para un evento o simplemente quiere ayudar a aquellos que lo hacen, IE Charity Club está dispuesto a unir todas estas iniciativas. El club fue relanzado en 2015 y desde entonces ha organizado varias campañas de filantropía apoyándose en la dedicación y recursos de los alumnos y el staff de IE

#### 5. IE Alumni Sustainability Club:

No sólo durante su estancia en el IE, sino que antiguos alumnos han aprovechado la experiencia en IE para crear conciencia y sugerir pasos de acción tangibles hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprovechando el poder de la comunidad de IE Alumni en todo el mundo.

### B. Eventos destacados en temas de Sostenibilidad

#### 1. Social Responsibility Forum del IE

Es un foro liderado por IE Net Impact Club que tiene una larga tradición. Durante más de una década, el Foro anual de responsabilidad social de IE Business School, organizado íntegramente por estudiantes e impulsado por el Capítulo de Net Impact de IE, reúne a ejecutivos de negocios, líderes comunitarios, emprendedores sociales y estudiantes para discutir cómo se puede realizar un cambio en los negocios y en las redes sociales en línea con la Agenda 2030.

Esta mentalidad de cambio ha creado nuevas oportunidades de crecimiento en la economía global. Se incluye dentro de este enfoque, el desarrollo la iniciativa: "Serie de oradores del Club Net Impact". Los temas de los oradores invitados y del panel que le sucede en el evento programado, se centran principalmente en el cambio social, como: marketing social, mujeres en cambio, base de la pirámide y tecnología, innovación social, asistencia a mercados en desarrollo, energía renovable, residuos gestión, comercio justo y responsabilidad social corporativa, entre muchos otros.

#### 2. Global Village

Liderado también por el Club Net Impact de IE, se realiza todos los años este evento multicultural, donde los participantes muestran lo mejor de sus países, gastronomía, cultura, artesanía, tradiciones y turismo. El dinero recaudado por el evento apoya el Foro de Responsabilidad Social de IE. Más de una década, Global Village/Aldea Global ha tenido stands de países que incluyen España, Azerbaiyán, Brasil, Chile, China, Colombia, El Salvador, Egipto, Alemania, India, Italia, Japón, Líbano, México, Perú, Arabia Saudita, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos y Venezuela, entre otros. Las embajadas y oficinas de turismo de algunos de estos países también participan y prestan su apoyo a la iniciativa. Las actividades pueden ser muy variadas como teatro japonés, bailes indios, música tradicional china, el baile brasileño y el jazz, entre otros; mientras que los stands ofrecen productos típicos y comida de cada país.

### C. Careers and sustainability

Dentro de las actividades del departamento de Careers realiza para favorecer el reclutamiento de nuestros alumnos por las empresas y otras organizaciones, se realiza un evento especialmente dedicado a las empresas que buscan personas para puestos en departamentos de Sostenibilidad o que tengan inquietudes y conocimientos en ese área.

### D. Proyecto 100 compañías para bosques WWF

Este proyecto está directamente relacionado con el esfuerzo de reducción de la utilización de papel en el IE, mediante la iniciativa "Print on Demand", que posteriormente se describe en las acciones que se enmarcan dentro del ODS 12 – Consumo y Producción Responsable. El proyecto se sitúa dentro de la iniciativa de WWF para la recuperación de los bosques quemados del Parque Natural de Doñana, que comprende un mosaico de ecosistemas que albergan un sistema de biodiversidad único en Europa. Desde el punto de vista de la biodiversidad, las marismas desempeñan un papel crucial como lugar donde miles de aves europeas y africanas se reproducen y pasan el invierno. Algunas especies de aves y animales son exclusivas de Doñana y están bajo una seria amenaza de distinción, como el águila imperial ibérica y el lince ibérico. Esta iniciativa se enmarca dentro del ODS 15 – Vida de Ecosistemas Terrestres.

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

El desarrollo de esta iniciativa en Doñana ha permitido a los estudiantes forjar vínculos más estrechos con otros alumnos y trabajar de acuerdo con los valores centrales que promovemos en IE, como trabajo en equipo, solidaridad y compromiso con el medio ambiente.

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

## V. ASOCIACIONES CON IMPACTOS EN SOSTENIBILIDAD EN LAS QUE PARTICIPA ACTIVAMENTE IE

### A. GLOBAL COMPACT

Desde que en 2002 se impulsó en España la iniciativa del Global Compact por parte de la Fundación Rafael del Pino - en un evento que presidió el entonces Secretario de Naciones Unidas, Kofi Annan - el IE, además de ser signatario de la iniciativa, tuvo un papel relevante en su implantación en España. En el desarrollo posterior de la iniciativa para ser más eficaz en sus actividades, se formalizó la organización en 2004 creando la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en la que el IE ocupó la Secretaría durante los primeros 8 años. En 2008, la asociación pasa a denominarse Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas y recibe el reconocimiento de entidad de Utilidad Pública, otorgado por el Ministerio del Interior. Además, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE) eligió a la Red Española como vocal para dos de sus grupos de trabajo: RSE y Educación; y Transparencia, Comunicación y Estándares de Informes Sociales. En esta Asociación el IE participó activamente aportando sus instalaciones y recursos educativos para fomentar su implantación en las empresas españolas. Actualmente mantiene su apoyo en eventos y grupos de trabajo de la Asociación.

## B. SPAINSIF

El IE forma parte de los fundadores de este Foro de Inversión Sostenible, que se inicia en el 2009. Esta asociación forma parte de la red de otros SIF europeos que en los distintos países tratan de impulsar el conocimiento y la suscripción de inversores en fondos de ISR. Durante el 2017 y 2018 el IE ocupaba el puesto de vicepresidente del Grupo II de dicha asociación. Entre las actividades más destacables, está el informe anual sobre la evolución de la ISR en España, colaborando con el informe europeo en este ámbito, y un evento anual en el que se busca que todos los grupos de interés y en especial el regulador, presenten sus puntos de vista. Adicionalmente, participa en numerosas conferencias que tienen lugar en ciudades españolas sobre este tema.

<https://www.spainsif.es/>

## C. SERES

El IE es socio académico de SERES, una asociación sin ánimo de lucro cuyo fin es favorecer que la empresa tenga un papel más relevante en la mejora de la sociedad. Para ello tiene puesto su foco en promover que las empresas ayuden a crear valor y asuman su rol como agente clave para resolver problemas sociales. La participación del IE se circunscribe a la realización de estudios académicos e informes sobre la Sostenibilidad de la empresa española, a la vez que participa en grupos de trabajo sobre los estándares para valorar el impacto de la empresa en la sociedad.

<https://www.fundacionseres.org/Paginas/SobreSerres/Inicio.aspx>

<https://www.fundacionseres.org/Paginas/Campus/Informes.aspx?IDi=1126>

## D. EBEN

La asociación española de Economía y Dirección, que forma parte de la red European Business Ethics Network (EBEN), se inicia en 1994 y desde su constitución el IE ha participado siendo vocal de su junta directiva en diversos períodos y ha celebrado en sus instalaciones dos congresos anuales. Su misión es promover el estudio y la aplicación de la ética en el ámbito de las organizaciones, los negocios y la economía.

## VI. TABLA RESUMEN DE LOS IMPACTOS EN LOS ODS

Las principales actuaciones para **potenciar el impacto positivo** de las actividades educativas en los grupos de interés, relacionadas con los ODS, son las siguientes:

Grupos de interés	Impacto positivo mediante	ODS
a. Alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación</li> <li>• Transferencia de conocimientos</li> <li>• Actividades extraacadémicas</li> <li>• Códigos de Conducta</li> <li>• Alianzas</li> </ul>	4
b. Antiguos alumnos		5
c. Empresas		8
d. Comunidades		16
i. Madrid		17
ii. Segovia		
e. Personas con recursos reducidos económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Becas</li> <li>• Fundación IE</li> </ul>	1 5 10 16
f. Personas residentes en países africanos y Oriente Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Africa Center</li> <li>• Center for Islamic Economics and Finance</li> </ul>	1 5 16 17

Resumen de actuaciones para **reducir el impacto negativo** sobre el medioambiente:

Concepto	Reducción del impacto negativo mediante	ODS
Consumo de materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Print on demand"</li> <li>• Fuentes</li> <li>• Papeleras</li> <li>• Políticas</li> <li>• Iniciativas</li> </ul>	
a. Reducir: papel; plástico; agua		11
b. Reciclar: clasificación y envío		13
Energía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aislamiento</li> <li>• Cambios en sistemas de calefacción</li> </ul>	11 13
Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir la emisión de CO2 de la dimensión "Scope 3", mediante la utilización de formación "online" para evitar los desplazamientos de alumnos y profesores</li> <li>• Estrategia de Sostenibilidad para la IE Learning Tower: El</li> </ul>	

	<p>nuevo edificio IE integrará diversos niveles de la torre para fomentar la comunicación vertical entre las escuelas alojadas allí. El proyecto refuerza el compromiso de IE con la sostenibilidad y sirve para desarrollar aún más su expansión y avance socioeconómico en el norte de Madrid.</p>	
--	--	--

## VII. INFORMACION SOBRE EL IE

### A. MODELO DE NEGOCIO

Desarrollar una institución universitaria, basada en la investigación y la aplicación de tecnologías en su impartición, con programas dirigidos a los actuales y futuros líderes empresariales en distintos campos profesionales, con el fin de ayudarles tener una visión del humanista del mundo que les permita tomar decisiones, dentro de un enfoque de innovación y un espíritu emprendedor.

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

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

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

Para asegurar la atracción de los mejores estudiantes para los programas, el IE mantiene una red de 32 oficinas internacionales que ayudan en el proceso de selección de los candidatos y apoyan las actividades de los antiguos alumnos.

Dentro de esa línea, el IE mantiene unas estrechas relaciones con las empresas mediante el desarrollo de programas de formación interna, ofrecimiento de servicios de reclutamiento de profesionales.

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



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

El perímetro del Grupo IE al que se refiere el presente EINF consolidado está integrado por Instituto de Empresa SL, quien es propietaria única de IE Universidad y de Editorial Instituto de Empresa; si bien no se tiene en cuenta la participación accionarial del 50% de Instituto de Empresa SL en la sociedad Head Spring, que es una alianza con Financial Times para proveer de servicios de formación empresarial en el ámbito mundial. A efectos de este documento, Instituto de Empresa, S.L. y todas sus filiales se consideran como "IE".

La organización del IE se compone de una Presidencia, bajo la cual se encuentran los departamentos de Rectorado; Presidencia de la IE Universidad; Vicepresidencia Económica; Vicepresidencia Relaciones Externas y Presidencia de Exponential Learning (Formación directiva a empresas).



## B. POLITICAS

Para asegurar que el sistema de coordinación y supervisión del desarrollo de las medidas relacionadas con los temas medioambientales y sociales en julio de 2019 se ha creado la Comisión de Sostenibilidad, de carácter transversal a los departamentos de la compañía y que tiene las funciones de identificar, evaluar y controlar las actividades que producen un impacto en aspectos sociales o medioambientales.

Respecto a los temas educativos, no parece necesario establecer objetivos de aumentar su impacto, ya que el aumento natural en el mundo académico de cursos y programas en este ámbito, no hacen necesario fijar indicadores de programas y electivos, ya que se responde a las necesidades sociales que se conocen por las relaciones con alumnos y empresas - por la lógica de su actividad -, así como por las instituciones sociales y públicas con las que IE mantiene una estrecha relación.

Sin embargo, en cuanto a temas sociales y medioambientales, es necesario establecer metas que aseguren las iniciativas de reducción del posible impacto negativo de nuestras actividades. Por ello, se ha creado la Comisión de Sostenibilidad que gestiona este proceso.

## 1. Comisión de Sostenibilidad:

### a) *Misión:*

- Coordinar las actividades y hacer seguimiento de los objetivos, con el fin de establecer medidas concretas para asegurar su logro.

### b) *Miembros:*

Los siguientes departamentos deberán estar representados en las reuniones, ya que se persigue un enfoque transversal, teniendo en cuenta que los temas sociales y ambientales tienen repercusión en todos los departamentos.

- Decanatos de las 5 Escuelas
- Decanato de Ordenación Académica (Madrid y Segovia)
- Student Life
- Global Alumni and Talent & Careers
- Claustro Dirección
- Planificación y Recursos
- Relaciones Externas
- Marketing and Markets
- Dirección Económica
- Exec. Education
- **Secretaría Técnica:** Departamento de Sostenibilidad e Innovación Social

### c) *Periodicidad de las reuniones:*

- Trimestral

### d) *Funciones*

- Elaborar y actualizar el Plan Estratégico de Sostenibilidad, determinando sus objetivos, definiendo sus indicadores.
- Seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de las desviaciones de los indicadores para acordar medidas si se produjeran desviaciones negativas.
- Coordinación de las actividades entre los departamentos para una mayor eficiencia en el logro de los objetivos.
- Redacción y publicación del Informe anual de Sostenibilidad.

### e) *Operativa*

- El líder de Sostenibilidad asistirá con una periodicidad razonable a las reuniones de coordinación de los principales departamentos para impulsar las actividades, para conocer las que están haciendo y para coordinar actividades entre departamentos para evitar fallos de eficiencia o para mejorar la eficacia de las iniciativas.
- Trimestralmente, se convocará una reunión en la que los departamentos estén presentes para conocer las actividades conjuntas y valorar las medidas a emprender para lograr los objetivos.



## 2. Políticas medioambientales

Dentro de la limitación de oportunidades que el IE tiene para desarrollar unas políticas medioambientales debido a que los edificios donde imparte las sesiones o bien están protegidos por el Ayuntamiento restringiendo los posibles trabajos en el edificio, o bien son instalaciones alquiladas en las que los propietarios tiene la decisión final respecto a las obras a realizar. Sin embargo, a continuación, se detallan las políticas acordadas.

- Minimización de plástico:
  - Sustitución de las botellas de plástico de un solo uso en las instalaciones de Madrid a partir de septiembre de 2019, y el mismo objetivo para Segovia en el periodo 2019-2020
  - Eliminación de los cubiertos de plástico de ambos campus.
- Alimentación y Ética:
  - Proceso continuo de abastecimiento de proveedores de alimentos orgánicos para los proveedores de la Universidad.
  - El IE está trabajando en medidas destinadas a prevenir el desperdicio alimentario por medio de la colaboración con nuestros proveedores
- Reciclaje:
  - Plan para una comunidad sin papel  
Papeleras de reciclaje en ambos campus

## C. DIMENSIÓN INTERNACIONAL

### 1. Oficinas Internacionales

El IE tiene 32 oficinas en las siguientes ciudades para mantener el flujo de alumnos internacionales en nuestros programas:

<b><u>ASIA/ PACÍFICO</u></b>	Milan	Caracas
Sydney	Lisbon	<b><u>MIDDLE EAST &amp; AFRICA</u></b>
Shanghai	Moscow	Dubai
Beijing	London	Lagos
Mumbai	Istanbul	Riyahd
Tokyo	<b><u>LATAM</u></b>	Johannesburg
Seoul	Buenos Aires	<b><u>NORTH AMÉRICA</u></b>
Singapore	Sao Paulo	Toronto
Jakarta	Santiago de Chile	Los Angeles
<b><u>EUROPA</u></b>	Bogotá	Miami
Munich	Quito	New York
Amsterdam	Mexico City	
Paris	Lima	



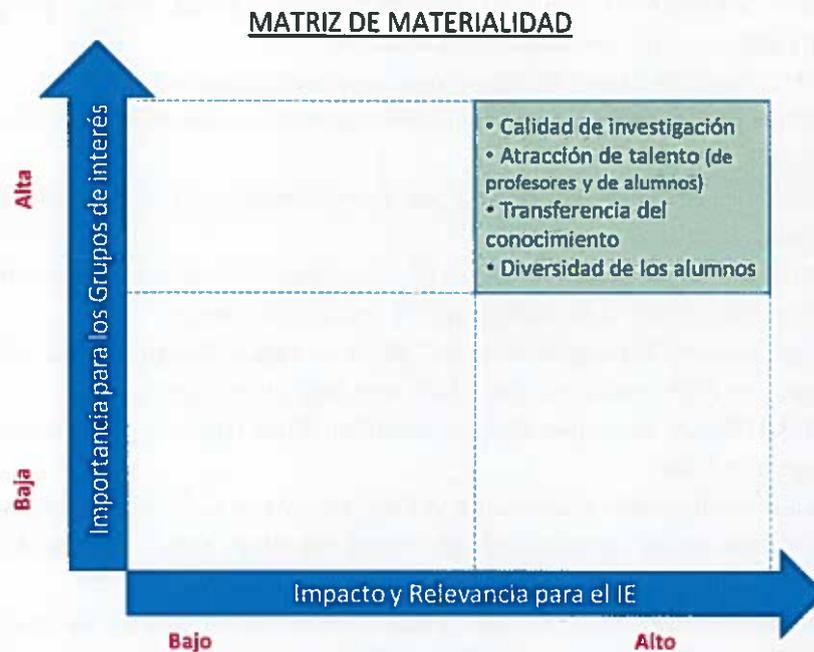
## 2. Consejo Asesor Internacional

El Consejo Asesor Internacional ofrece a la dirección y al profesorado de IE asesoramiento y orientación en actividades e iniciativas estratégicas clave para el desarrollo internacional. Los miembros son expertos distinguidos de renombre internacional del sector público y el privado.

- **GUILLERMO DE LA DEHESA:** Chairman of the International Advisory Board, IE Business School; Vice Chairman and member of the Executive Committee, Santander Group and Vice Chairman and independent director, Amadeus IT Holding
- **KOFI APPENTENG:** Chairman of the Board, Ford Foundation; CEO, Africa America Institute
- **ANIL AGARWAL:** President, Cosmos Group
- **ISMAIL AHMED:** Managing Director, Gulf Medical
- **CARLOS AÑAÑOS:** Director, Aje Group
- **EMILIO AZCÁRRAGA:** Chairman of the Administration Board, Televisa Group México
- **MARIJO BOS:** Founder-President, Bos Advisors
- **MICHELLE CARUSO-CABRERA:** Chief International Correspondent, CNBC
- **FEDERICO CASTELLANOS:** Former Vice President of Human Resources Global Sales and Distribution, IBM Corporation
- **KURT DEKETELAERE:** Professor and Secretary-General, League of European Research Universities (LERU)
- **VALENTIN DÍEZ MORODO:** President, Instituto Mexicano para la Competitividad
- **CARL H. HAHN:** Chairman Emeritus of the Board, Volkswagen
- **MARY JO JACOBI:** Managing Director, Mary Jo Jacobi Consulting LLC; Non-executive Director, The Weir Group PLC and Mulvaney Capital Management LLC
- **JULIE T. KATZMAN:** Executive Vice President and Chief Operating Officer, Inter-American Development Bank
- **ANGELICA KOHLMANN:** Chairman and CEO, Kohlmann & Co AG; Chairman of Advisory Board, Global Peter Drucker Forum; Board Member, Lonza Group; Advisory Board Member, UBS Unique
- **MARIA TEREZA LEME FLEURY:** Dean, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV-EAESP); Professor, FEA-USP (Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade – USP)
- **UNI ZULFIANI LUBIS:** Managing Director, PT Reka Gagas Cipta for Rappler Indonesia
- **MARGARITA MATHIOPOULOS:** Founder and CEO, ASPIDE Berlin / Hong Kong / Washington; Professor of US-Foreign Policy and International Security, University of Potsdam
- **USHA PRASHAR:** Member of the House of Lords, Parliament of the United Kingdom
- **MARIANNE C. TOLDALAGI:** Co-founder, Business Technology Associates
- **GIUSEPPE TRINGALI:** Vice President, Mediaset España
- **MARTIN VARSAVSKY:** CEO, FON
- **ZHIHONG YI:** Vice President, Renmin University of China
- **KWEE WEI LIN:** CEO, Millenia Hotels Private

## VIII. MATERIALIDAD

Para determinar la materialidad de los asuntos de IE, se han realizado entrevistas personales con profesores y directivos del IE, quienes a su vez expresan los intereses de los interlocutores externos – empresas y administraciones públicas – con que se relacionan los departamentos clave – alumni, executive education, rectorado - del IE, además de encuestas con alumnos para determinar los aspectos que desde dos ejes se podrían determinar los más relevantes. Por un lado, se reflejan en un eje de ordenadas los asuntos de importancia para los grupos de interés y, por otro, se reflejan en el eje de abscisas aquellos asuntos que puedan suponer un impacto y relevancia en los resultados del IE. Staff



### A. Metodología para valorar las inquietudes de los grupos de interés

Para definir los temas medioambientales y sociales de importancia para los grupos de interés en los que el papel del IE pueda tener impacto, se han mantenido reuniones con los líderes de los principales departamentos para conocer su visión en la medida en que son los interlocutores con los grupos de interés externos al IE.

A estas reuniones como fuente de conocimiento, se añaden las conclusiones de los dos talleres, que tuvieron lugar en los días 15 y 16 de julio de 2019, en los que participaron 51 personas del IE que representaban todos los departamentos relevantes del IE dejando muestra de los intereses de cada unidad. En los talleres, además de debatir sobre la Agenda 2030 y los ODS, se hicieron encuestas sobre la importancia que tenían los ODS desde el punto de vista individual,

como persona, y también desde el punto de vista del impacto que podía provocar su departamento.

De los resultados de las preguntas y debates que se hicieron en los dos workshops, se podía extraer las siguientes conclusiones. Como individuos, el 42% consideraba que el ODS nº 13 era el que le preocupaba más, seguido del nº 4 y el nº1. Respecto a cuál debería ser el ODS que el IE debería priorizar - si sólo pudiera escoger uno -, para el 58% destacaba el ODS nº 4. Finalmente, desde la perspectiva de la capacidad de impacto de su departamento, se les pedía a los participantes que escogieran tres ODS en los que su cometido laboral impactaba en mayor medida. En la selección que hicieron, el 61% consideraba que influía en el nº4, como principal y lógico ODS, seguido del ODS nº 17 seleccionado por el 40%; el ODS nº 5 seleccionado por el 37%, y los ODS nº 8 y nº9 seleccionados por el 36%.

Por otro lado, se ha realizado una encuesta a los alumnos del primer curso de grado de las 5 escuelas, en la que participaron 305 estudiantes y del que se extrae la confirmación de su preocupación por sus temas de Sostenibilidad (el 91% valoraba como muy importante o importante este tema), destacando el ODS nº 13, seguido del nº4. [https://docs.google.com/forms/d/1MDuu5\\_IBkqlejHIUX4j4NqK1WbZVSKiD\\_ItwOFoHORg/edit#responses](https://docs.google.com/forms/d/1MDuu5_IBkqlejHIUX4j4NqK1WbZVSKiD_ItwOFoHORg/edit#responses)

Teniendo en cuenta las entrevistas mantenidas con los líderes de la organización y los resultados de los workshops y las encuestas a alumnos, parece coherente que el IE considere como más relevantes, dada su capacidad de impacto, los ODS números 4 (Educación de Calidad); 5 (Igualdad de Género); 8 (Trabajo decente y Crecimiento económico); 9 (Industria, Innovación e Infraestructuras); y 17 (Alianzas para lograr los Objetivos), éste último un objetivo que actuaría como facilitador del logro del resto de ODS. Las alianzas ayudan a multiplicar el impacto de una institución y la evidencia de la capacidad de IE para lograr este efecto son sus relevantes relaciones con grandes empresas, administraciones públicas nacionales, instituciones multilaterales y otros agentes sociales.

## B. Descripción de los temas materiales más relevantes:

- Calidad de investigación

En la medida en que una institución académica no investiga para impartir el conocimiento que resulta de esa investigación, su reputación académica se debilita, cuestión que es relevante para los que han sido graduados de la institución y para las matriculaciones de los alumnos futuros, que es un componente relevante para generar los ingresos necesarios para la sostenibilidad de la entidad.

- Atracción de talento (de profesores y de alumnos)

El talento de profesores y alumnos actúan como círculos beneficiosos para la satisfacción final del alumno. Por ello, es necesario realizar acciones para atraer y mantener un claustro de profesores de primer nivel, que investigue e imparta con pedagogía las clases a los estudiantes; a la vez que se deben realizar actuaciones de

selección de los alumnos candidatos, para lograr un alto nivel de capacidades profesionales y de conocimiento de los alumnos, ya que mejoran el nivel de satisfacción del conjunto de alumnos de una clase y de los profesores en el momento de impartirlas.

- Transferencia del conocimiento

No sólo la investigación es clave, sino también la eficacia en el proceso pedagógico para transferir conocimientos y habilidades profesionales a los alumnos. En este sentido, la tecnología ocupa un papel muy relevante en este proceso.

- Diversidad de los alumnos

En el mundo global actual, la diversidad de procedencias, estudios y factores culturales son un fundamento clave para que la experiencia formativa del alumno sea excelente y adecuada para el entorno laboral al que se tiene que enfrentar. Por ello, los esfuerzos en atraer alumnos y profesores de diversas procedencias y culturas, es clave para la reputación de la institución.

### C. Medidas adoptadas para afrontar los temas materiales:

- Calidad de investigación:
  - Véase el epígrafe: Investigación. Páginas x - y
- Atracción de talento:
  - Participación en las reuniones de la Academy of Business y otras instituciones académicas de prestigio.
  - Invitaciones a candidatos para que hagan presentaciones en el IE ante profesores de su área de conocimiento.
  - Participación en los Congresos más destacados para reclutar los mejores profesores.
  - Tertulias: Las tertulias de investigación de IE Business School promueven el intercambio de conocimiento entre expertos de distintas áreas de management. En las sesiones participan expertos de nuestra institución y de las principales escuelas de negocios internacionales para impulsar el debate académico e identificar las implicaciones de los proyectos de investigación en el mundo empresarial.
- Transferencia del conocimiento:
  - Introducción de nuevas metodologías pedagógicas, en especial a través de internet y de experiencias in situ en empresas y países.
  - Mentorships
- Diversidad y calidad de los alumnos
  - Sistema de selección de candidatos
    - Pruebas
    - Entrevistas

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

RANKINGS IE BUSINESS SCHOOL			
<b>Financial Times</b>	European Business School	3º en Europa	Diciembre, 2017
	International MBA	4º en Europa, 8º del mundo	Enero, 2017
	Global Executive MBA	12º del mundo	Octubre, 2018
	Global MBA	2º del mundo	Marzo, 2019
	Master in Finance	11º del mundo	Junio, 2018
	Master in Management	10º del mundo	Septiembre, 2018
<b>QS</b>	Global Online MBA	1º del mundo	Junio, 2019
	Global MBA	1º del mundo	Junio, 2018
	International MBA	8º del mundo	Septiembre, 2018
	Master in Management	6º del mundo	Septiembre, 2018
<b>Bloomberg Businessweek</b>	MBA's no estadounidenses	8º del mundo	Noviembre, 2017
<b>Forbes</b>	International MBA	6º del mundo	Septiembre, 2019
<b>The Economist</b>	Master in Management	11º del mundo	Junio, 2017

<a href="#">efinancialcareers</a>	Master in Finance	5º obtención de un trabajo en banca de inversión	Marzo, 2019
	Master in Finance	3º obtención de trabajo en fondos de cobertura, capital privado y gestión de activos	Marzo, 2017
<a href="#">América Economía</a>	International MBA	6º del mundo	Mayo, 2017
	Executive Education	5º del mundo	Noviembre, 2016
<a href="#">The Aspen Institute</a>	Business School	1ª en Europa, 3ª del mundo	Septiembre, 2011

- Acreditaciones internacionales

## ACREDITACIONES

IE Business School cuenta con la 'triple corona' de acreditación internacional: EFMD, AMBA y AACSB avalan la calidad de nuestra propuesta de formación.

### EFMD - THE MANAGEMENT DEVELOPMENT NETWORK

Organismo de acreditación de la calidad de programas de gestión mundialmente reconocido

### ASSOCIATION OF MBAS

Autoridad internacional imparcial en materia de formación empresarial de posgrado

### AACSB INTERNATIONAL

La mayor red de formación empresarial del mundo, que conecta estudiantes, académicos y empresas



## IX. RIESGOS

RIESGOS	Impacto	Probabilidad
<b>Reputacionales</b>		
• Atracción del talento en investigación e impartición de la educación	Elevado	Baja
• Atracción de alumnos de alto nivel y de amplia diversidad	Elevado	Baja
<b>De mercado</b>		
• Movimientos de la cotización del euro frente a divisas de los países de procedencia de los alumnos	Medio	Media
• Ciclos económicos adversos en los países de procedencia de los alumnos	Medio	Media
<b>Regulatorios</b>		
• Ministerio de Educación español	Medio	Baja
<b>Tecnológicos</b>		
• Traslado de la educación a plataformas online	Medio	Media
• Ciberseguridad de los datos de los alumnos e interesados	Medio	Media
<b>Medioambientales</b>		
• Movilidad restringida por normas medioambientales	Bajo	Baja

## X. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Al ser una empresa de servicios educativos, el impacto de su actividad en cuanto a la contaminación atmosférica es irrelevante. En la misma medida no es aplicable las consideraciones respecto a la Economía Circular, al Cambio climático y a la Protección de la biodiversidad. Por tanto, tal y como se ha obtenido del análisis de materialidad realizado.

Sin embargo, dado que el principal consumo en el que se podría reducir su utilización para tener un impacto positivo sobre el medio ambiente es el papel, se indica a continuación esta iniciativa de reducción de su consumo, debido a que se busca la participación de los alumnos en el proyecto por el impacto que también tiene sobre su formación.

### 1. Reducción del consumo de papel

El proyecto, organizado por IE Editorial conjuntamente con Campus Life, es el resultado de la implementación de una iniciativa de IE Editorial para todos los programas de IE llamado Print On Demand Service (POD) como parte de la campaña de Consumo Responsable. El objetivo es establecer una filosofía de trabajo sin papel en IE para el ahorro de papel y de la energía necesaria para su impresión. La iniciativa POD, determina que aquellos estudiantes que deseen recibir materiales didácticos en formato impreso tienen que abonar una cantidad simbólica de dinero, menor que el coste que supone la impresión. El objetivo perseguido con esta iniciativa es desalentar la utilización de los materiales pedagógicos en papel, ya que todos los materiales pedagógicos están disponibles en soporte digital para su utilización y tratamiento mediante el ordenador o la tablet. Los ingresos obtenidos con los pagos de los alumnos que solicitan sus documentos impresos se destinan fundamentalmente a la iniciativa *100 Empresas por los bosques* creada por World Wild Fund for Nature (WWF). En el año 2018 se donaron 10.000 € a la organización, en la que estudiantes del IE participaron en el proyecto plantando árboles.

Por otro lado, se subraya que el papel utilizado para la elaboración de los documentos impresos, como todo el papel que utiliza IE en su actividad, está libre de cloro y cumple con las normativas de calidad ISO 9002, ISO 9706, ISO 14001 y además con la certificación FSC ([www.fsc.org](http://www.fsc.org)).

## XI. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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

Estos principios están recogidos en el Plan de Igualdad y el Código Ético del IE. Para la gestión de las personas, el IE cuenta con políticas 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.

## A. EMPLEO

Las sociedades que forman parte del grupo: Instituto de Empresa, S.L, IE Universidad, Editorial Instituto de Empresa, S.L, IEBS Pte Ltd. e IE USA LLC. (en adelante IE) cuentan al 31 de agosto de 2019 con un total de 1.090 empleados, con el siguiente detalle:

### *Plantilla final del Grupo IE por país y sexo a 31-08-2018*

	Empleados a 31/08/2019		
	Hombre	Mujeres	Total
España	347	693	1.040
Alemania		5	5
Colombia	2	4	6
Dubai	2	5	7
Estados Unidos	3	15	18
UK		4	4
México	2	5	7
Singapur	2	1	3
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>732</b>	<b>1.090</b>

Toda la información contenida en este apartado se refiere a los empleados de la matriz y filiales del Grupo en España (1.040 trabajadores), dado que el porcentaje de los trabajadores cuya actividad se desarrolla en el extranjero no es significativa sobre la plantilla total al cierre del ejercicio.

### *Perfil de la Plantilla*

Al cierre del ejercicio 2019, el Grupo IE en España contaba con una plantilla total de 1.040 empleados. La edad media de la plantilla se sitúa en 40,75 años y la antigüedad media en 7,9 años. Respecto a diversidad de género, el IE contaba con 693 Mujeres (67%) y 347 Hombres (33%).

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

Categoría laboral	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	Total
1. Académicos	106	61,3%	67	38,7%	173
2. Directores y Titulados	151	35,6%	273	64,4%	424
3. Personal Apoyo a la Gestión	76	20,0%	304	80,0%	380
4. Vigilancia y Mantenimiento	14	22,2%	49	77,8%	63
<b>Total a 31/08/2019</b>	<b>347</b>	<b>33,4%</b>	<b>693</b>	<b>66,6%</b>	<b>1.040</b>

Alcance: España (95,4% de los empleados)

En cuanto a la tipología de contrato, tenemos los siguientes datos:

- 902 personas con contrato indefinido a tiempo completo
- 19 personas con contrato indefinido a tiempo parcial
- 109 personas con contrato temporal a tiempo completo
- 10 personas con contrato temporal a tiempo parcial

Al analizarlo por edades vemos que el 48% se encuentra en el grupo comprendido entre 35 y 50 años:

Categoría laboral	[<35]		[35-50]		[>50]	
	Nº Empl.	%	Nº Empl.	%	Nº Empl.	%
<b>Total general</b>	349	33,6%	500	48,0%	191	18,4%

Alcance: España (95,4% de los empleados)

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

*i) Modalidades de contrato (GRI 102-8)*

En el IE se prima la contratación fija frente a la temporal, buscando entornos estables, prioritarios para la generación y difusión de conocimiento, con una 97.2% de personas a jornada completa. Todo esto se puede ver en las siguientes tablas que presenta los datos a 31 de agosto de 2019:

	Indefinidos	%	Temporales	%	Total	%
Hombre	299	28,8%	48	4,6%	347	33,37%
Mujer	622	59,8%	71	6,8%	693	66,63%
<b>Total</b>	<b>921</b>	<b>88,6%</b>	<b>119</b>	<b>11,4%</b>	<b>1.040</b>	<b>100,00%</b>

Categoría laboral	Indefinido	Temporal	Total a 31/08/2019	%
1. Académicos	118	55	173	17%
2. Directores y Titulados	404	20	424	41%
3. Personal Apoyo a la Gestión	339	41	380	37%
4. Vigilancia y Mantenimiento	60	3	63	6%
<b>Total a 31/08/2019</b>	<b>921</b>	<b>119</b>	<b>1.040</b>	

Alcance: España (95,4% de los empleados)

	J.Completa	%	J.Parcial	%	Total	%

Hombre	336	32,3%	11	1,06%	347	33,4%
Mujer	675	64,9%	18	1,73%	693	66,6%
<b>Total</b>	<b>1.011</b>	<b>97,2%</b>	<b>29</b>	<b>2,79%</b>	<b>1.040</b>	<b>100,0%</b>

Alcance: España (95,4% de los empleados)

Categoría laboral	Completa	Parcial	Total a 31/08/2019
1. Académicos	169	4	173
2. Directores y Titulados	409	15	424
3. Personal Apoyo a la Gestión	372	8	380
4. Vigilancia y Mantenimiento	61	2	63
<b>Total a 31/08/2019</b>	<b>1.011</b>	<b>29</b>	<b>1.040</b>

Alcance: España (95,4% de los empleados)

Grupo de edad	Completa	Parcial	Total a 31/08/2019
1º[<35]	344	5	349
2º[35-50]	493	7	500
3º[>=50]	174	17	191
<b>Total a 31/08/2019</b>	<b>1.011</b>	<b>29</b>	<b>1.040</b>

Alcance: España (95,4% de los empleados)

Grupo edad	Indefinido	Temporal	Total a 31/08/2019	%
1º[<35]	286	63	349	34%
2º[35-50]	453	47	500	48%
3º[>=50]	182	9	191	18%
<b>Total a 31/08/2019</b>	<b>921</b>	<b>119</b>	<b>1.040</b>	

Alcance: España (95,4% de los empleados)

ii) *Incorporaciones por sexo y franja de edad y rotación (GRI 401-1)*

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

Rango de edad	Hombres	Mujeres
1º[<35]	44	77
2º[35-50]	14	33
3º[>=50]	4	7
<b>Total general</b>	<b>62</b>	<b>117</b>

Alcance: España (95,4% de los empleados)

Durante el ejercicio ha habido 138 bajas, de las cuales el 64.5% han sido por voluntad del empleado, 13% ha sido por despido, 21% por finalizaciones contrato y el 1.5% por otras razones (fallecimiento o invalidez). En la siguiente tabla se presentan los datos de los casos de despidos por género, edad y categoría:

Categoría	1º[<35]		2º[35-50]		3º[>=50]		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
1. Académicos	0	0	0	0	0	0	0
2. Directores y Titulados	0	4	1	7	0	1	13
3. Personal Apoyo a la Gestión	0	2	0	1	0	1	4
4. Vigilancia y Mantenimiento	0	0	0	1	0	0	1

## B. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES SOCIALES

### *i) Convenio Colectivo*

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

### *ii) Comunicación Interna y Relaciones Sociales*

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.

### iii) 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, se ha realizado recientemente una reducción en el horario estándar de la pausa de comida -de dos horas a una hora- y se está realizando un piloto de teletrabajo, siempre sin perder de vista las necesidades organizativas de atención a las actividades del IE y sus alumnos. Asimismo, con afán de lograr una mayor desconexión laboral, no se espera que los empleados respondan a los correos electrónicos o realicen otra actividad por fuera de su tiempo de trabajo.

El calendario laboral en 2019 permitió disfrutar de 4 semanas en verano, una semana en Semana Santa y una semana en Navidad además de contar con días de libre disposición facilitando la conciliación con la vida personal.

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 es del 89.2%.

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

Fecha Inicio Permiso			
Categoría laboral	Mujer	Hombre	Total general
1.Académicos	1	2	3
2.Directores y Titulados	5	17	22
3.Personal Apoyo a la Gestión	3	5	8
4.Vigilancia y Mantenimiento	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>

Alcance: España (95,4% de los empleados)

### C. SALUD Y SEGURIDAD

En el ámbito de Salud y Seguridad hay que destacar que el Instituto de Empresa, S.L., cuenta con un Servicio de Prevención propio mientras que IE Universidad y Editorial IE, por su tamaño, tienen todo el servicio externalizado con una empresa de alcance nacional. Sin embargo, para garantizar la homogeneidad y excelencia, el IE, S.L., también tiene firmado un acuerdo de colaboración con la misma empresa para el asesoramiento en materias de prevención. Existe un Comité de Seguridad y Salud formado por delegados de prevención y personas de diferentes departamentos que se reúne cada 3 meses. Durante el año 2018 se inició el proceso de Auditoría que ha finalizado en este ejercicio.

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. La cifra de horas perdidas por accidente laboral de las horas teóricas totales es reducida y todos los accidentes han tenido la consideración de leves por parte de la Mutua Ibermutua.

	Hombre	Mujer
<b>Nº Horas Absentismo*</b>	12.660	56.870

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

<b>Nº Bajas Accidente Laboral</b>	Hombre	Mujer
In Itinere	0	4
En Misión	1	2

<b>Índices</b>	Hombres	Mujeres
Frecuencia	1,78	1,83
Gravedad	0,12	0,05

En el ejercicio 18-19 no ha habido enfermedades profesionales.

En el ejercicio 18-19 se ha creado el Centro de Wellbeing en el IE. La misión del centro es dar a los estudiantes, staff y alumni las habilidades necesarias para vivir y trabajar con el máximo bienestar. El centro ofrecerá programas con un enfoque holístico para avanzar en nuestro desempeño y felicidad. Los programas se empezarán a ofrecer en el año académico 20-21.

### D. FORMACION

El Plan de Formación de 2018-2019 cubre los aspectos que se explican a continuación:

*Sensibilización en temas de actualidad.*

Las sesiones se agrupan bajo el paraguas de los valores del IE: emprendimiento, diversidad, humanidades e innovación/tecnología. Se ha desarrollado un análisis de las necesidades basado en el interés mostrado en estas actividades en años anteriores, la valoración que han tenido las distintas sesiones y las sugerencias o peticiones de las áreas. Se ofrecen a todos los empleados y las plazas se ocupan por orden de inscripción.

#### *Formación especializada*

Se han realizado diferentes programas transversales para grupos con competencias o conocimientos similares pero que provienen de diferentes departamentos. Se ofrecen igualmente cursos de formación por áreas en función de sus necesidades concretas. Esta formación ha servido para dotar a los equipos de herramientas de trabajo específicas.

#### *Formación en idiomas*

En 2018 se ha decidido ofrecer formación en inglés y español para extranjeros a través del Centro de Idiomas del IE a todos los empleados de Madrid. La formación a través del Centro de Idiomas 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.

#### *Formación en programas formales*

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

#### *Formación específica para profesorado*

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

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

El número de horas de formación por Categorías es el siguiente:

Categoría laboral	Hombre	Mujer	Total a 31/08/2019
1. Académicos*	663	615	1.278
2. Directores y Titulados **	3.507	5.678	9.186

3. Personal Apoyo a la Gestión**	2.486	11.269	13.755
4. Vigilancia y Mantenimiento	267	282	548
<b>Total a 31/08/2019</b>	<b>6.924</b>	<b>17.844</b>	<b>24.767</b>

Alcance: España (95,4% de los 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

## E. IGUALDAD

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

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

### *Política retributiva y ventajas sociales*

La política salarial del IE se basa en principios y criterios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva y rendimiento para el puesto. Además, puede haber diferencias por la antigüedad y la experiencia previa. La Brecha salarial hombre vs mujer para todos los empleados que han estado en activo en el ejercicio es del 7%.

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

Categoría laboral	1ª [<35]		2ª [35-50]	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1. Académicos	66.199	58.034	85.845	75.244
2. Directores y Titulados	39.476	35.932	57.317	49.779
3. Personal Apoyo a la Gestión	21.918	22.641	30.041	24.112
4. Vigilancia y Mantenimiento	15.559	15.439	22.145	15.631

Alcance: España (95,4% de los empleados)

*La franja de edad >50 años, la cual representa el 18'4% de la plantilla en España, cuenta con un número limitado de personas en algunas categorías profesionales, por lo que su reporte afectaría a la privacidad de estos colectivos. En cualquier caso, si están incluidos en el cálculo de la brecha salarial indicada en el párrafo anterior.*

La remuneración total del grupo de Consejeros y Alta Dirección está publicada en el Informe de Gestión. Al tratarse de un número reducido de personas y para salvaguardar la privacidad de dichas personas no se reporta los importes medios por género.

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

Asimismo, el IE ofrece a todos los empleados la posibilidad de acogerse a retribución flexible con tickets restaurante y diferentes opciones de seguro médico para toda la familia. Para el siguiente ejercicio está previsto incorporar también cheques guardería.

## F. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### *Empleabilidad personas con discapacidad*

A 31 de agosto de 2019 el IE contaba con 10 personas con discapacidad en su plantilla. El IE cumple con la legislación a través del empleo directo y la adopción de medidas alternativas. En concreto estas medidas son un contrato de servicios con un centro especial de empleo para servicios de limpieza y la donación a una Fundación.

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

## XII. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El cumplimiento de los Derechos Humanos no sólo forma parte de la cultura de diversidad y tolerancia del IE, sino que en el Código de Conducta obligatorio para todos los empleados y que tiene la exigencia de que todos los empleados realicen el curso de formación a través de un programa multimedia, en el que se debe dejar constancia de su lectura, comprensión y aceptación, sino que además existe un código ético para los alumnos, que igualmente deben declarar su conocimiento y aceptación por parte de todos los alumnos, que refleja muchos aspectos que se incluyen dentro de los Derechos Humanos.

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

En este sentido, se declara que el IE no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

[Código de Conducta](#)

## XIII. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Dentro de la política del IE para impedir actuaciones que entren dentro de las prácticas que podrían caer en el delito de corrupción o soborno, hay dos medidas claramente definidas para operaciones de pagos de nuestros programas:

- Política de no aceptar pagos en metálico por valor de más de 2.500€ para residentes en España y más de 12.500€ para extranjeros no residentes, de acuerdo con la normativa vigente.
- Obligación de recibir los pagos de matrículas utilizando transferencias bancarias en las que intervenga un banco con sede en España y que tenga sus propios sistemas de prevención de blanqueo de capitales.

La evidencia de estas limitaciones, se pueden comprobar en las normas internas para la matriculación de los alumnos, que obliga a que los alumnos deban disponer de una cuenta bancaria en la Unión Europea, Islandia, Liechtenstein, Mónaco, Noruega y Suiza bajo mandato SEPA (Single European Payment Area) para la realización de sus pagos. Las exigencias contra el lavado de dinero que cumplen los bancos referenciados aseguran que el origen de la transferencia cumple con las normativas legales, tal como se indica también en el contrato de matrícula.

A estas medidas se añade un programa de formación interna, obligatorio para todos los empleados y que forma parte del proceso de integración de nuevas contrataciones, donde se incluyen claramente los puntos referentes a los controles del origen de los pagos, así como de la prohibición de hacer diferencias en las propuestas o condiciones de acuerdo, en operaciones que entren dentro de la contratación de servicios financiados por la administración pública.

En el programa de formación multimedia sobre el Código de Conducta del IE, que se ha indicado anteriormente, se incluyen preguntas específicas respecto a los temas de corrupción y soborno, indicando expresamente las políticas existentes en estos ámbitos.

Dentro de las funciones del Compliance Officer está la de gestionar las posibles denuncias, respecto a incumplimientos legales y del código de conducta, que recibe a través de un canal exclusivo dispuesto para estos efectos. Se han recibido cuatro denuncias en el año, tres de las cuales se han debido a problemas de relaciones y se han solventado hablando con las partes implicadas; el cuarto caso se ha debido a una falta de cumplimiento de los procedimientos administrativos establecidos. En este último caso, tras la correspondiente investigación se determinó la necesidad de que todas las personas involucrados en este procedimiento, hiciesen un curso de formación presencial específico.

## XIV. SOCIEDAD

### A. Su impacto en la Comunidad donde tiene actividad

Debido al tipo de actividad del IE, su impacto en las comunidades donde está establecida tiene varias dimensiones. Por un lado, la atracción de estudiantes de diversos países refuerza la visibilidad mundial de la comunidad desde un punto de vista académico y cultural; por otro lado, produce un aumento de consumo de diversa índole – desde viviendas, hasta lugares de comer y comprar – que en el caso de Segovia son muy relevantes.

A continuación, se señalan los acuerdos más relevantes:

- Con la concejalía de Turismo y Patrimonio del Ayuntamiento de Segovia, para la cesión de la Casa de la Moneda y el desarrollo en ella del Centro de Creatividad de IE Universidad, donde se ponen en comunicación el espíritu emprendedor y la creatividad artística.
- Con la Diputación Provincial, para la cesión del edificio de Santa cruz la Real para la impartición de programas de grado oficiales. En ese marco se incluye la política de becas para alumnos de la ciudad y provincia de Segovia.
- Con la Plataforma de Voluntariado Social de Segovia, que agrupa a ONGs y proyectos de diferente naturaleza, para que los estudiantes participen en programas solidarios.
- Con la consejería de Familia de la Junta de Castilla y León, para desarrollar actividades en el marco de la igualdad y contra la violencia de género.
- Con la consejería de Patrimonio de la Junta de Castilla y León para desarrollar iniciativas de protección y utilización del Patrimonio, incluyendo las excavaciones en lugares como Tiermes (Soria) o Coca (Segovia).
- Con la consejería de Educación de la Junta de Castilla y León para apoyar la movilidad internacional de los estudiantes a través de las becas del programa Erasmus Plus.

## B. Sistemas de valoración de la satisfacción de los alumnos

El IE pone a disposición de sus alumnos mecanismos de consulta para conocer cuál es su nivel de satisfacción y si tienen alguna queja o sugerencias en relación a la formación recibida. Para conocer con precisión ese nivel de satisfacción se realizan posteriormente al curso una serie de encuestas sobre aspectos concretos de su impartición y una valoración global de su experiencia formativa. En la tabla que se añade a continuación, se reflejan los valores medios de su satisfacción por programa de la Business School y el número de cursos en los que el profesor ha obtenido una valoración superior a 4,5 sobre un máximo de 5.

2018-2019								
	MIM	IMBA	GMBA	EMBA	Masters in Finance	GXMBA	IE SMU	IE BROWN
Media	4,28	4,27	4,39	4,29	4,32	4,40	4,46	4,63
Total de cursos	374	577	77	171	152	32	15	16
Cursos >4,5	143	236	40	68	59	14	9	13
% Cursos >4,5/Total	38%	41%	52%	40%	39%	44%	60%	81%

## C. Actividades de apoyo al reclutamiento y promoción de los alumnos en el ámbito empresarial

El departamento de Talent & Careers del IE University tiene la función de ayudar en la búsqueda de empleo de los estudiantes y alumni. Cuenta con 60 personas en el departamento en Madrid, 6 personas en diferentes geografías y 15 personas externas. Las actividades se agrupan en tres áreas:

- **Formación en las habilidades de búsqueda.** Sesiones de formación para ayudarles a elegir su objetivo de carrera, definiendo el sector, función y región donde quieren trabajar, en habilidades, como elaboración de CV/carta de presentación, realización de entrevistas, actividad de networking, etc.
- **Sesiones de asesoría de carreras.** Sesiones grupales o individuales para ayudar a los estudiantes en sus objetivos profesionales, tanto para aconsejarlos en los pasos requeridos, como en prepararlos para procesos concretos, como en presentarles a empresas o contratos específicos. Se cuenta con asesores generalistas y con especialistas por sector o función y región. En general para cada programa, contamos

con un equipo específico. El estudiante puede acceder calendarizar las reuniones a través del portal de carreras y o pasarse en horas específicas, sin tener que reservar.

- **Relación con reclutadores.** Los asesores tienen también empresas asignadas por sector, a las que ayudan en la actividad de las mismas en el campus, desde presentaciones de la compañía, paneles, competencias, etc.. En el equipo se incluyen una serie de personas que se encargan al 100% de abrir nuevas cuentas o profundizar la relación con los reclutadores. Los eventos más importantes son las Ferias de Empleo que se organizan dos veces al año, durante una semana cada uno, donde vienen como 240 empresas en total y 2.000 estudiantes lo visitan. Existe una aplicación informática donde los estudiantes pueden ver las empresas que participan y los diferentes requisitos.

A esto se añade un Portal de Empleo, donde se cuelgan los diferentes recursos, se calendarizan los eventos y se incluyen las ofertas de empleo, utilizando también una aplicación asociada.

Las diferentes actividades que se organizan con las empresas para atraerlas al campus, facilitando así la información y las entrevistas de los alumnos, son las siguientes:

- **On campus:**
  - **Presentaciones corporativas:** organizar una presentación de una empresa determinada, en el momento que mejor le encaje a lo largo de todo el año, para presentar en detalle información corporativa y las vacantes, así como tener la posibilidad de conocer a alumnos de un programa en particular. Opcionalmente, se organiza un coctel de networking acto seguido a la presentación.
  - **Talent Forum:** eventos insignia de Talent & Careers. Se realizan Foros de Talento por industrias, 100% orientados al reclutamiento de nuestros alumnos actualmente cursando sus programas.
  - **Entrevistas:** realización de entrevistas individuales o grupales para las cuales se facilitarán las instalaciones del IE.
  - **Competiciones de Negocio:** es posible seleccionar alumnos a través de un enfoque más práctico.
  - **Jornadas de Reclutamiento:** poner en marcha iniciativas para reclutamiento masivo en caso de que la empresa así lo requiera.
  - **Paneles, Talleres y Seminarios:** otra manera de interactuar con nuestros alumnos, a través de presentaciones acerca del conocimiento más en detalle de una industria específica.
  - **Actividades de Networking y Clubs de Estudiantes:** contamos con la participación de nuestros estudiantes más proactivos para co-organizar iniciativas en el campus.
- **Online**
  - **Banco de Oportunidades:** es posible publicar oportunidades de empleo en nuestro portal tanto para prácticas, como para ofertas a tiempo completo,



durante 7 días naturales con la posibilidad de ampliar el plazo o volver a publicar según necesidades, para que nuestros alumnos y antiguos alumnos pueden inscribirse a dicha oportunidad. El nombre de la empresa puede permanecer confidencial. [Para publicar una oferta inmediatamente, haz click aquí](#). Existe la opción de revisar las candidaturas, o de solicitar un pre-filtrado y asesoramiento en el proceso de selección.

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

#### D. Impacto social de la Fundación IE

La Fundación IE, relacionada con el IE a través de los miembros de su Patronato, realiza una serie de actividades que tienen un claro impacto social. Se refiere aquí los aspectos más destacados que se han extraído de su memoria anual.

##### a) *Becas a alumnos*

Los criterios de asignación de estas becas – que en un número relevante son totales y con ayudas para su manutención y vivienda - son en función del nivel de excelencia de su trayectoria académica, la incapacidad económica demostrada y la idoneidad desde un criterio de diversidad de país y género. El valor de estas aportaciones es de 2.191.960€, a los que se suman las becas parciales que el IE otorga hasta una cantidad que alcanza lo 6 millones de euros.

##### b) *Biblioteca*

Para facilitar el estudio de los alumnos y la investigación de los profesores, la Fundación financia con 794.103€ las compras de libros y el acceso a bases de datos académicas.

##### c) *Investigación*

La Fundación financia 13 Centro de Excelencia; 8 cátedras y observatorios; 40 iniciativas de investigación; 50 apariciones en medios de comunicación; y ha organizado 70 eventos. Académicos. El coste de esta actividad ha supuesto 1.125.967€

##### d) *Programas de Doctorado*

Los alumnos de doctorado están financiados con la aportación de la Fundación por un valor de 411.532€

e) *Patrocinios sociales, culturales y de emprendedurismo.*

Esta actividad supone una asignación por parte de la Fundación de 349.931€

f) *Actividades de alumnos en línea con la Fundación*

Algunas actividades de los alumnos en las que su espíritu sea coherente con los principios de la Fundación son financiadas para su realización, alcanzando el valor de 442.480€

Debido a la diferencia de períodos contables - la Fundación utiliza el año fiscal natural y el Instituto de Empresa SL utiliza un período fiscal de 1 de septiembre a 31 de agosto - se han utilizado los datos auditados del año 2018, que es el que se tienen las cuentas cerradas y auditadas. La razón de la utilización de estos datos ha sido que las cifras de la Fundación no han experimentado cambios sustanciales en los últimos años y por tanto se puede considerar que la mitad del año 2019 será similar a la mitad del año 2018.

Adicionalmente al trabajo que realiza la Fundación IE, el Instituto de Empresa SL ha destinado 87.126,52€ en concepto de donaciones y ayudas sociales a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro.

## E. Aportaciones a asociaciones sin ánimo de lucro relacionadas con el ámbito académico

Las aportaciones que el IE realiza están orientadas a instituciones académicas y en especial a aquellas instituciones que, mediante verificaciones periódicas, certifican la calidad de los programas que el IE ofrece en base a estándares internacionales.

A continuación, se detallan las asociaciones y la cantidad de las cuotas aportadas. Se ha realizado la conversión de dólares US a euros utilizando la cotización media en el período de 1,11 dólares por euro.

APORTACIONES ECONÓMICAS				
Sociedad	Departamentos	Destino Aportación	Importe (moneda transacción)	Importe en euros
IE	GAR	CEDE	600 €	600 €
IE	Law School	Law School Global League	3.000 €	3.000 €
IE	GPA	Cuota anual Grupo Español de Comision Trilateral ejercicio 2019	4.567 €	4.567 €
IE	GPA	APSIA	\$ 7.500	6.756,76 €
IE	GPA	NASPAA	\$ 850	765,77 €
IE	GPA	ECPR	2.410 €	2.410 €

## EINF - IE

IE	Design&Management	CEF, Creative Education -Membership Guild Membership	190 €	190 €
IE	Design&Management	EPIC, Ethnography in Business Membership	150 €	150 €
IE	Design&Management	DMI, Design and Management Institute Membership	300 €	300 €
IE	Carreras	MBA Career Services for Working Professionals Alliance	1.650 €	1.650 €
IE	Communications	Asociación de Directivos de Comunicación	179,30 €	179,30 €
IE	Communications	Sociedad Interamericana de Prensa	\$ 125	112,61 €
IE	SA&D	Royal Institution of Chartered Surveyors	5.000 €	5.000 €
IE	SA&D	European Association for Architectural Education	500 €	500 €
IE	SA&D	Association of Collegiate Schools of Architecture	\$ 477	429,73 €
IE	ID - B2C	International Association of Students in Economic and Commercial Sciences	18.000 €	18.000 €
IE	ID - B2C	Camara de Comercio Española	400 €	400 €
IE	VPRE	EFMD aisbl-Membership fee 2019	5.253 €	5.253 €
IE	VPRE	EFMD aisbl-Acreditación	17.000 €	17.000 €
IE	VPRE	EFMD Global Network-Membership fee 2019	1.500 €	1.500 €
IE	VPRE	AACSB-Annual Membership 2018	9.250 €	9.250 €
IE	VPRE	AMBA-Annual Membership 2019	10.260 €	10.260 €
IE	VPRE	AMBA-Suscripción Anual Abr18-Marzo19	5.151 €	5.151 €
IE	Admisiones PG Law	ELSA (European Law Students Association)	6.000 €	6.000 €
IE	Admisiones Grado	The Common Application Fee	6.000 €	6.000 €
IE	HST	European Network for Cinema and Media Studies fee association	50 €	50 €
IE	HST	Design Research Scty	50 €	50 €
IE	Marketing Corporativo	AMCHAM Annual Membership Fee19 - Azerbaijan RUSIA	2.485 €	2.485 €
IE	Marketing Corporativo	Membership American Chamber of Commerce RUSIA2019	1.689 €	1.689 €
IE	Marketing Corporativo	Membership Fee Rusia	2.653 €	2.653 €
IEU	Marketing Corporativo	Cappex Membership	36 €	36 €

## EINF - IE

IE	Biblioteca Direccion	American Library Association	524 €	524 €
IE	Biblioteca Direccion	Association for Information Science and Technology	629 €	629 €
IE	Biblioteca Direccion	Association of European Research Libraries	495 €	495 €
IE	Biblioteca Direccion	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas	2.995 €	2.995 €
IE	Biblioteca Direccion	Eblida	719 €	719 €
IE	Biblioteca Direccion	International Library and Information Science Society	32 €	32 €
IE	Biblioteca Direccion	Soc Esp de Documentacion e Informacion	185 €	185 €
IE	Biblioteca Direccion	Stichting IFLA Global Libraries	5.000 €	5.000 €
IE	Biblioteca Direccion	Universität Wien	3.674 €	3.674 €
IE	Biblioteca Direccion	University of Illinois	2.103 €	2.103 €
IE	IE Publishing	THE CASE CENTER	314 €	314 €
IE	Investigacion	European Inst. for Advanced Studies in Management	4.832 €	4.832 €
IEU	Entrepreneurship & Innovation Center	ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (OMT)	2.500 €	2.500 €
IEU	Humanities Center	Consortium of Humanities Center and Institutes	864 €	864 €
IE	DOA	Red Española Pacto Mundial	1.500 €	1.500 €
IE	DOA	EBEN España	250 €	250 €
IE	DOA	SPAINSIF	2.000 €	2.000 €
<b>Total Aportaciones Económicas</b>				<b>141.002, 55</b>



## F. Información fiscal:

A continuación, se incluye una tabla con la información financiera relativa a la información fiscal.

Resultado antes de impuestos	18-19
España	11.356
USA	104
Singapur	11
P.E UK	-3.466
	<b>8.004</b>

Impuesto pagado (no devengado)	18-19
España	5.519
	<b>5.519</b>

Subvenciones publicas	18-19
Subvenciones de explotacion	993
Imputacion subvenciones inmov no financiero	515
	<b>1.508</b>

\*Las unidades monetarias están en miles de euros.

## XV. ACERCA DE ESTE INFORME

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital (en adelante "LSC") y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, ha introducido novedades respecto al Informe sobre Información no financiera y diversidad, que acompaña a las Cuentas Anuales.

El presente informe, elaborado por IE Business School, ha sido formulado por el Consejo de Administración, aprobado por el Socio Único y verificado por un externo (KPMG Asesores, S.L.), el cual es accesible a través de la página web del grupo.

El presente Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2018/2019 contempla una perspectiva global del contexto de sostenibilidad, así como de las principales magnitudes, políticas y procedimientos representativos de su modelo de gestión ética y responsable. La elaboración de este informe se ha basado en los estándares del Pacto Mundial, marco internacional de reporting que se contempla en el artículo 49.6.e del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018 ya citada. En este sentido se ha realizado un análisis de materialidad en base a los aspectos identificados por la legislación vigente y de aquellos otros representativos de la actividad, bien por su impacto en la estrategia corporativa y de negocio, por la probabilidad de ocurrencia o gravedad desde un punto de vista de riesgos, o bien por la relevancia para los distintos grupos de interés.

Como consecuencia de este análisis, se ha priorizado la atención a los aspectos económicos, los relativos al personal y al gobierno corporativo, como son aquellos relacionados con la lucha contra la corrupción, el soborno o blanqueo de capitales, entre otros.

Por otra parte, debido a nuestro sector de actividad, la educación, así como nuestro ámbito de actuación, principalmente en España, se ha minimizado la relevancia y por tanto la información expuesta relativa a cuestiones medioambientales y al respeto de los derechos humanos.

## XVI. TABLA RESUMEN DE LA INFORMACION NO FINANCIERA

		Principio Pacto Mundial	Contenido específico informado	Contenido GRI asociado	Página
<b>Asuntos generales</b>					
<b>Modelo de Negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	N/A	Entorno empresarial y estructura de la organización, considerando la descripción de las actividades y servicios	GRI 102-2 GRI 102-7	26
	Mercados en los que opera	N/A	Ubicación donde se desarrollan las operaciones más significativas	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	25, 28
	Objetivos y estrategias de la organización	N/A	Estrategia y objetivos globales de la empresa vinculados a su actividad docente	GRI 102-14	25
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	N/A	Canales a través de los cuales la organización conoce las tendencias del mercado que afectan a su actividad	GRI 102-14 GRI 102-15	25
<b>General</b>	Marco de reporting	N/A	La elaboración de este informe se ha basado en los estándares del Pacto Mundial	GRI 102-54	55
<b>Enfoque de gestión</b>	Descripción de las políticas que aplican	N/A	Descripción de las políticas con las que cuenta la compañía	GRI 103-2	26 - 28
	Los resultados de esas políticas	N/A	Indicadores relacionados con el desempeño, según el ámbito	GRI 103-2	26 - 28
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	N/A	Descripción del modelo de gestión de riesgos	GRI 102-15	35, 36

**Cuestiones medioambientales**

<b>Gestión medioambiental</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Principio 7 y 8	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 102-15	-
-------------------------------	--	-----------------	---	------------	---

	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Principio 8	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 103-2	-
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Principio 8	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 103-2	-
	Aplicación del principio de precaución	Principio 7	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 102-11	-
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Principio 7	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 103-2	-
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	N/A	Medidas implementadas para luchar contra el consumo energético asociado al consumo de papel	102-46	36
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Principio 7 y 8	Medidas implementadas para luchar contra el consumo de papel	GRI 103-2 GRI 306-2	36
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Principio 7, 8 y 9	Estado de las iniciativas implementadas para eliminar el desperdicio alimentario	GRI 103-2 GRI 306-2	36
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Principio 7 y 8	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 303-5 (versión 2018)	-
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	N/A	Acciones implementadas para luchar contra el consumo de papel	102-46	36
	Consumo, directo e indirecto, de energía	Principio 7	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 302-1	-
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Principio 7, 8 y 9	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 103-2 GRI 302-4	-
	Uso de energías renovables	Principio 7, 8 y 9	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 302-1	-

Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	Principio 7 y 8	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	-
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Principio 7 y 8	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 103-2	-
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Principio 7, 8 y 9	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 305-4 GRI 305-5	-
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	N/A	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	102-46	-
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	N/A	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	102-46	-

## Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	Principio 6	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional, a cierre del ejercicio 2018/2019	GRI 102-8 GRI 405-1	37, 38
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	N/A	Número total de contratos a cierre del ejercicio 2018/2019 y distribución por modalidad y tipo de jornada	GRI 102-8	38
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	Principio 6	Promedio de contratos por modalidad y tipo de jornada, distribuidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-9	39
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	Principio 6	Número total de despidos durante el ejercicio 2018/2019 distribuidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 103-2	40
	Brecha salarial	Principio 6	Brecha salarial bruta y ajustada (puestos de igual valor)	GRI 103-2 GRI 405-2	44

	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Principio 6	Promedio de la retribución salarial de empleados en el ejercicio 2018/2019, distribuido por sexo, edad y categoría profesional	GRI 103-2 GRI 405-2	45
	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	Principio 7	No se reporta esta información	GRI 103-2 GRI 405-2	-
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Principio 3	La compañía no cuenta con medidas vinculadas al derecho a la desconexión laboral	GRI 103-2	41
	Empleados con discapacidad	Principio 6	Cumplimiento con la Ley General de Discapacidad	GRI 405-1	45
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Principio 3	Distribución del tiempo laboral	GRI 103-1	41
	Número de horas de absentismo	Principio 3	Número total de horas de absentismo por accidente de trabajo, enfermedad común y bajas por maternidad/paternidad registradas durante el ejercicio 2018/2019	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	42
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Principio 3	Iniciativas establecidas para favorecer la conciliación de los empleados	GRI 401-2	41, 42
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Principio 1 y 2	Estrategia y medidas implementadas para garantizar la salud y seguridad de los empleados	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)	42, 43
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	Principio 1 y 2	Índices de gravedad y frecuencia totales y desagregados por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	42



	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	Principio 1 y 2	No ha habido enfermedades profesionales confirmadas durante el ejercicio 2018/2019	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	42
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Principio 3	Organización del diálogo social	GRI 103-1	41
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Principio 3	Porcentaje total de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102-40	41
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Principio 3	Se incluye información relativa a los comités de seguridad y salud	GRI 403-3	42
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	N/A	Implementación y aplicación de políticas relativas a la formación de empleados	GRI 103-2 GRI 404-2	43, 44
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	N/A	Número total y distribución por categoría profesional de horas de formación impartidas en el ejercicio 2018/2019	GRI 404-1	44
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Principio 6	Medidas establecidas para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a nuestros centros	GRI 103-2	45
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Principio 6	Medidas desarrolladas para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades	GRI 103-2	44
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	Principio 6	Plan de Igualdad	GRI 103-2	44
	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	Principio 6	Plan de Igualdad	GRI 103-3	44

	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Principio 6	Plan de Igualdad	GRI 103-4	44
--	--	-------------	------------------	-----------	----

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

Derechos Humanos	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	Principio 1 y 2	Procedimientos disponibles para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1	46
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Principio 1 y 2	No se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos recibidas en el ejercicio 2018/2019	GRI 103-2 GRI 406-1	46
	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	Principio 3, 4, 5 y 6	Procedimientos disponibles para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la OIT, libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva y eliminación de la discriminación, el trabajo infantil y forzoso	GRI 103-2 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	46

### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Principio 10	Medidas y procedimientos disponibles para la prevención de delitos de corrupción y soborno	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	46
----------------------	--	--------------	--	--	----

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Principio 10	Medidas y procedimientos disponibles para la prevención del blanqueo de capitales	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2	46
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Principio 10	Aportaciones realizadas a asociaciones sectoriales	GRI 102-13 GRI 201-1	51 - 53

## Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	N/A	Actividades de apoyo al reclutamiento y promoción de los alumnos en el ámbito empresarial desarrolladas por la organización en el ejercicio 2018/2019	GRI 103-2 GRI 203-2	45
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	N/A	Listado de los distintos proyectos de impacto social desarrollados durante el ejercicio 2018/2019	GRI 413-1 GRI 413-2	48
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	N/A	Listado de los distintos proyectos de colaboración con diversos organismos desarrollados durante el ejercicio 2018/2019	GRI 102-43 GRI 413-1	47
	Acciones de asociación o patrocinio	N/A	Importe total de la inversión social realizada en el ejercicio 2018/2019	GRI 103-2 GRI 201-1	51
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Principio 1, 2 y 6	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 103-2	-
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Principio 1, 2 y 6	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 102-9 GRI 308-1	-
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Principio 1, 2 y 6	Asunto no material para la organización de acuerdo con la actividad que desempeña	GRI 102-9 GRI 308-2	-
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Principio 1 y 2	Recursos disponibles para garantizar la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2	43
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Principio 1 y 2	Canales de denuncia/reclamación existentes y resultado de las mismas durante el ejercicio 2018/2019	GRI 103-2 GRI 418-1	48

Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Principio 10	Totalidad del resultado antes de impuestos del ejercicio 2018/2019	GRI 201-1	54
	Impuestos sobre beneficios pagados	Principio 10	Contribución tributaria total satisfecha en el ejercicio 2018/2019	GRI 201-1	54
	Subvenciones públicas recibidas	Principio 10	Subvenciones de importe significativo recibidas en el ejercicio 2018/2019	GRI 201-4	54

