

Memoria ESG-2020

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

Incluye contenidos GRI y CoP-Pacto Mundial de la ONU

Global Reporting Initiative

Esta Memoria se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI, ver indicadores Anexo 1

Pacto Mundial Naciones Unidas

Esta Memoria presenta el Informe de Progreso CoP nivel Activo, miembro Socio-Signatory, ver Anexo 2

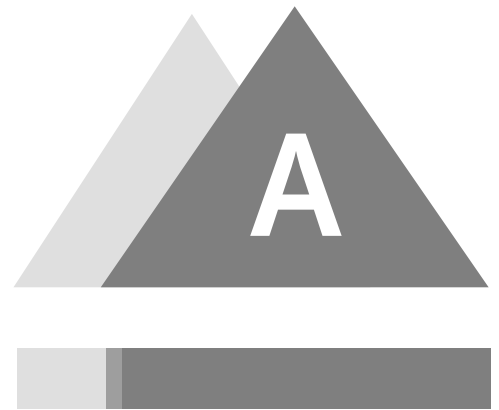
30 de diciembre de 2020



ST
Consultores

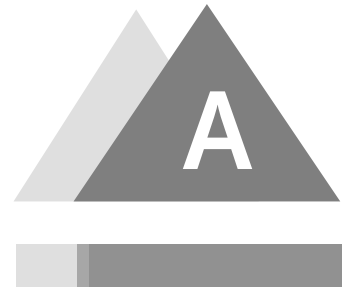
Grupo Sociedad de Tasación

Políticas.Visión



A. Políticas. Visión

- A1. Relación de Contenidos
- A2. Cumplimiento de la Visión corporativa. Sumario
- A3. Gobernanza en materia de RSC



La estructura de la presente memoria adopta una metodología propia en cumplimiento de los distintos compromisos que adopta la sociedad. Como hemos comentado, aludiendo a los anexos correspondientes, los contenidos se estructuran de maneras diferentes en anexo, ya fuera en modelo de reporte GRI o UN. Destacamos a continuación los hitos marcados, que suponen por tanto el índice de contenidos de la presente memoria:

B. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

- B1. **Compromiso 01.** Cumplimiento estricto de las leyes y cooperación con las autoridades.
 - B1-01. Código ético.
 - B1-02. Código de cumplimiento normativo.
 - B1-03. Sistema de gestión Integral: calidad, medioambiente y seguridad de la información.
 - B1-04. Canal denuncia.
 - B1-05. Atención al cliente.
 - B1-06. Adhesiones
- B2 **Compromiso 02.** Compromiso, para desarrollar proyectos propios en colaboración con el tercer sector.
- B3 **Compromiso 03.** Compromiso voluntariado internacional.

C. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS CLIENTES

- C1. Lealtad con los clientes y compromiso RICS de Atención al Cliente.

D. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS PROVEEDORES

- D1. **Compromiso 04.** Best Place to Collaborate.

E. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

- E1. **Compromiso 05.** Compromiso oficina sin papel. Reciclamos y sensibilizamos.
- E2. **Compromiso 06.** Reciclaje de residuos.
- E3 **Compromiso 07.** Disminución de uso de plásticos en consumo interno.
- E4. Otras medidas en materia medioambiental.

F. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS EMPLEADOS

- F1 **Compromiso 08.** Teletrabajo.
- F2. **Compromiso 09.** Mejores prácticas en jornadas de trabajo.
- F3. **Compromiso 10.** STC formación.
- F4. **Compromiso 11.** Plan 15%-70%-15%.
- F5. **Compromiso 12.** Beneficios Sociales.
- F6. **Compromiso 13.** Duplicar cuantía LISMI (actual LGD).
- F7. **Compromiso 14.** Great Place to Work. Empresa B Corp.
- F8. **Compromiso 15.** Paridad en órganos de Dirección Media.
- F9. **Compromiso 16.** Disminuir brecha de género en Alta Dirección.

G. ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO.

- G1. Nuestros principios.
- G2. Grupos de interés.
- G3. Equipo directivo.
- G4. Estrategia de Negocio.

A2. Cumplimiento de la Visión corporativa. Sumario

Esta Memoria ofrece una visión completa del análisis de la actividad RSC en el año 2020, año en el que las acciones de RSC se reformularon para adaptarse al nuevo Plan Estratégico de la Sociedad, plan 2020-2024.

Este plan representa una evolución de nuestra política, mucho más profesionalizada y activa, respondiendo a la nueva magnitud de la empresa, renovando sus metas y objetivos.

El plan fija un periodo de **cinco años para implantar todas las medidas analizables con distintos indicadores**, en lo relativo a las obligaciones que la sociedad se marcaba para su ecosistema. Este plan se resume en el concepto de los **16 compromisos STC**. Asimismo, recoge todo lo sembrado y establece un modelo más profesional de reporting, en función de las especificaciones GRI-g4 e, igualmente, asume los retos marcados como empresa que apoya los principios del Pacto Mundial.

Al ser el primer año donde se desarrollaba este nuevo plan estratégico, en la presente Memoria se reformula la información bajo este nuevo concepto.

Igualmente, no se ha de olvidar que la sociedad pretende que su RSC pueda ser analizada comparativamente, de ahí que adopte en la información modelos de reporte reconocibles internacionalmente, es por ello que en Anexos se reporte la información según estándares GRI (anexo I) y Pacto Mundial de Naciones Unidas (Anexo II).

Como antecedente e histórico de nuestra RSC, indicar que se realizan memorias de RSC desde el año 2016. Se puede destacar:

- **2016**, la entidad se centró en la definición de su gobierno corporativo, obteniendo resultados a través de la monitorización durante un año fiscal completo en horario de jornada intensiva entre 08:00 y 16:00 h., así como planificó su cambio de sede, proyectando espacios en oficina en los que primasen la eficiencia energética y el confort de los trabajadores.
- **2017**, la sociedad consolidó todo lo mencionado, creando el marco idóneo para diseñar planes específicos que implicasen objetivos de voluntariado. Se aprobó el Reglamento Interno de Conducta, se trasladó la sede a oficina sita en Pza. de la Independencia, primando en la reforma criterios de confort espacial, lumínico y de eficiencia energética y, sobre todo, se elaboró un plan específico de campañas y acciones de RSC.
- **2018**, una vez que se sentaron las bases de gobernanza y cultura social de la empresa, se implantó un Plan Específico de estímulo, el Plan 1%+1%, con vocación de cumplimiento pleno. Fue un año de trabajo con distintas organizaciones que tuvieron en ST Consultores un socio de referencia. Durante este año se crearon las bases organizacionales para disponer de una RSC más profesionalizada y solvente, preparando el camino para iniciativas de RSC internacional.
- **2019**, se siguió avanzando, con un mayor grado de madurez, en la ejecución del plan estratégico 2015/2019. Supuso el asentamiento de la cultura y poso de la RSC como elemento impulsor de la empresa, obteniéndose grandes resultados.



A3. Gobernanza en materia de RSC

Año tras año se intenta mejorar el sistema de gestión de la RSC de la empresa y en el 2019 se creó una comisión específica con reuniones mensuales. Su actividad queda reflejada en el Libro de Comisiones de la Sociedad, junto a las específicas de RRHH, Marketing, Formación, Calidad y Tecnología.

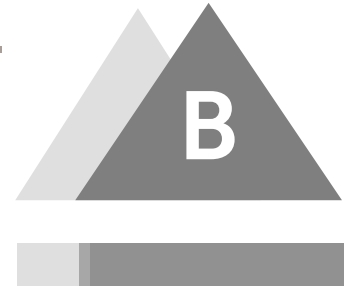
Esta comisión ha estado formada durante el año 2020 por seis personas:

- **Rafael Cuenca Herreros**. Director General.
- **Gabriel Galindo Jiménez**. Área de Negocio
- **Paz López Paredes**. Responsable PMO.
- **Lorena Villoria Casado**. Responsable PMO.
- **Maria José Sánchez-Turrero**. Consultor Senior
- **Casandra Salamanca Flores**. Site Leader.



B. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD.

- B1. Compromiso 01. Cumplimiento estricto de las leyes y cooperación con las autoridades.
- B2. Compromiso 02. Compromiso para desarrollar proyectos propios en colaboración con el tercer sector.
- B3. Compromiso 03. Compromiso Voluntariado internacional.



B1. COMP01. Cumplimiento estricto de las leyes y cooperación con las autoridades.

A01 PRINCIPIOS CONSOLIDADOS

Forma parte de la cultura básica de ST Consultores y está asentado el cumplimiento estricto de las leyes y cooperación con las autoridades. En este sentido, aunque no supone una obligación por el tamaño de empresa, ST Consultores asume los estándares del Grupo y audita sus cuentas anuales por medio de la empresa Grant Thornton. Asimismo, todos los empleados conocen estos principios, existiendo protocolos que aseguran su conocimiento.

B1-01. Código ético.

En el año 2017, la Sociedad aprobó el Reglamento Interno de Conducta, cuyo propósito no fue otro que establecer las normas por las que se rige la actividad de ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L, con el fin de evitar el quebranto de su independencia, el conflicto de intereses y establecer las políticas de competencia profesional, todas ellas para garantizar la objetividad y la mejor práctica profesional de los trabajos que efectúa.

La Sociedad incorpora un documento global a modo de Código Ético que sigue las mejores prácticas en el sector.

B1-02. Código de cumplimiento normativo

Mantenemos, como se acordó en el Plan Director, nuestro código de cumplimiento normativo, que persiste, publicado en nuestra web corporativa (revisado periódicamente por el área jurídica de la sociedad). Además, en el año 2020 ST Consultores ha seguido adaptando su web, plenamente adaptada tanto en materia de RSC como en RGPD.

<http://www.stconsultores.com/codigo-de-conducta/>

En el año 2020 la Comisión de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo se ha reunido en las siguientes fechas: 8 de mayo y 13 de noviembre (Actas nº 14 y 15). En ambos casos se informó que no se había producido ningún conflicto de interés, ni situación alguna que suponga un riesgo para la Sociedad o algún hecho que implique una actuación contraria al ordenamiento jurídico por parte de la Sociedad, sus empleados o colaboradores.

Es destacable que se ha actualizado el Protocolo de Prevención de Riesgos Penales y el documento en el que se recoge el Procedimiento del Canal Denuncia de la sociedad, introduciendo cambios relativos a la normativa en materia de protección de datos y modificaciones en los artículos del Código Penal. Estas modificaciones se han remitido a los empleados con la nueva redacción.

Los miembros de la Comisión en ambas convocatorias deliberaron respecto del cumplimiento normativo de la Sociedad y sobre la evaluación de la misma, que consideraron **satisfactoria**.

B1-03. Sistema de gestión Integral: calidad, medioambiente y seguridad de la información.

Desde el 22 de septiembre de 2019, hemos dado un nuevo paso en la mejora de nuestros procesos con la adaptación del sistema de gestión de la calidad a la norma internacional ISO 9001, obteniendo el certificado tras superar con éxito las auditorías realizadas por la empresa AENOR. Con ello conseguimos un nuevo hito en la consolidación de nuestra cultura enfocada a la mejora continua, así como también fortalecemos el compromiso con el cumplimiento de nuestros principios y valores. Durante el 2020 se ha realizado la auditoría correspondiente con resultado positivo.

COMP01-Anticorrupción

Hito alcanzado PE RSC15-19

Se estableció un sistema de control del cumplimiento estricto de normas y estándares, disponiendo de: principios de Plan Director, Código de Cumplimiento Normativo, Protocolo de Prevención de Riesgos Penales, Canal Denuncia, Reglamento Interno de Conducta, Código Ético, Auditoría de cuentas anuales. Pertenece a IES (International Ethics Standards) y es empresa regulada RICS en España. Norma ISO 9001

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Se considera el sistema de compliance completo, el objetivo final del periodo es el mantenimiento de todos los controles y estándares establecidos.

KPI anual

Medición de notificaciones de reclamación en el canal de Atención al Cliente.
Medición de notificaciones al mail Canal Denuncia.

Código de Conducta

Nuestro Compromiso

Desde el pasado Diciembre de 2019, ST Consultores consideró necesario, en un contexto de sensibilidad creciente hacia los mecanismos que favorecen la integridad, independencia e imparcialidad en la actividad empresarial, reforzar el **compromiso de la Sociedad** con el cumplimiento estricto de las normas y los principios deontológicos más relevantes que inspiran desde siempre su actividad, formalizando su Política de Cumplimiento Normativo.

Bajo el compromiso de la mejora continua, la sociedad está inmersa en la obtención de tres certificaciones, en concreto: ISO 27.001 de seguridad de la información, la ISO 14.001 en materia de medioambiente y sello de registro del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (Sello yo Calculo, yo Reduzco), que parte del cálculo de la huella de carbono de cara a reflejar el grado de esfuerzo de la compañía en la lucha contra el cambio climático.

Para ello se comparan las mediciones anuales y se proponen planes (o compromisos) de reducción y/o proyectos de absorción o compensación que son revisados para determinar su efectividad.

B1-04. Canal denuncia

Activo desde al año 2014, para la gestión de cualquier conflicto se pone a disposición de los empleados la siguiente dirección de correo: canaldenuncia@stconsultores.com que, para mayor transparencia, se redirecciona automáticamente a dos personas distintas en este caso:

- Rafael Cuenca Herreros. Director General.
- María Rubio, Asesoría Jurídica grupo Sociedad de Tasación.

Desarrollando el protocolo específico, el 15 de Julio de 2015 se aprobó el PROCEDIMIENTO CANAL DENUNCIA ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L., con los siguientes contenidos:

PROCEDIMIENTO CANAL DENUNCIA ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RIESGOS PENALES ST CONSULTORES INMOBILIARIOS SL
<p>A) DENUNCIA:</p> <p>Cualquier persona que considere que se está cometiendo un delito o una infracción del Reglamento Interno de Conducta o en general del Código de Cumplimiento Normativo de la Sociedad, podrá comunicar este hecho, a la Comisión Delegada del Consejo de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo</p> <p>La denuncia ha de formularse por escrito en la dirección de correo canaldenuncia@stconsultores.com bajo gestión de la Asesoría Jurídica de la Sociedad, quien tratará el asunto con confidencialidad.</p> <p>B) ACTUACIONES PRELIMINARES:</p> <p>El responsable de la Asesoría Jurídica, acusará recibo y dará traslado de la comunicación al Presidente de la Comisión Delegada del Consejo de Cumplimiento Normativo, quien decidirá si convocar la Comisión de inmediato o esperar a la siguiente sesión mensual.</p> <p>La Comisión, en su caso, formará un equipo instructor, al objeto de investigar la situación denunciada, que estará formado por un miembro del Consejo, un miembro de la citada Comisión Delegada y una persona de la Asesoría Jurídica que actuará también como Secretario, sin perjuicio de incluir, si así lo estima conveniente la Comisión, cualquier otra persona que fuese pertinente.</p> <p>C) PROCEDIMIENTO:</p> <p>El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, en función de la denuncia y:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares. - Recibirá cuanta información considere precisa. - Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. - Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas. <p>D) RESOLUCIÓN:</p> <p>Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 10 días laborables, redactará un informe final de conclusiones, con las propuestas que estime oportunas, que serán presentadas al Comité de Dirección de la Sociedad, y en todo caso el Consejo de Administración.</p> <p>La Sociedad, bien a través del Comité de Dirección, o en su caso del Consejo, adoptará las medidas correctivas que estime oportunas o archivará el expediente.</p> <p>El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que se puedan interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.</p> <p style="text-align: right;">Madrid, 15 julio de 2015.</p>	<p>1.- INTRODUCCIÓN.</p> <p>La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifican algunos artículos del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), establece que la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.</p> <p>Con tal motivo el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 15 de julio de 2015, ha aprobado el presente Protocolo para su unión, como un anexo más, al Código de Cumplimiento Normativo de la Sociedad, que recoge los principios éticos y de actuación como eje central del compromiso con la integridad en todas las actuaciones de la Sociedad, de sus administradores, empleados y colaboradores.</p> <p>2.- IDENTIFICACIÓN DE LOS DELITOS QUE EN EL AMBITO DE LAS ACTIVIDADES DE LA SOCIEDAD PUEDEN SER COMETIDOS, Y POR TANTO DEBEN SER PREVENIDOS.</p> <p>La Sociedad se dedica, de acuerdo con su objeto social a:</p> <p>"La elaboración de estudios e informes, sobre la viabilidad técnica, jurídica, fiscal, económica y empresarial de actividades y negocios relacionados con bienes inmuebles, así como la dirección, supervisión, control y gestión de actividades y negocios inmobiliarios.</p> <p>La evaluación de proyectos y la realización de estudios e informes, incluso parciales, relacionados con inmuebles.</p> <p>La realización de planes, proyectos y aplicaciones informáticas relacionadas con inmuebles.</p> <p>Todo ello con excopción de aquellas actividades sujetas a legislación específica o cuyo desempeño esté sometido a autorizaciones administrativas o a requisitos específicos.</p> <p>Las actividades integrantes del objeto social antes relacionadas podrán ser realizadas por la Sociedad total o parcialmente, de modo indirecto, mediante la titularidad de acciones o participaciones de Sociedades de objeto social idéntico o análogo".</p> <p>En el ejercicio de tal actividad y en la organización, pueden cometerse los siguientes delitos, que se describen a continuación, para conocimiento y prevención de los mismos.</p> <p>ACOSO LABORAL.</p> <p>Definición: Comportamiento que tiene como propósito atentar contra la dignidad de una persona. Comprende tanto el acoso psicológico como el sexual.</p>

En la misma fecha, y siendo ambos documentos aprobados por el Consejo de Administración de ST Consultores, se aprobó el Protocolo de Prevención de Riesgos Penales.

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifican algunos artículos del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), establece que la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Con tal motivo quedó aprobado este Protocolo para su unión, como un anexo más, al Código de Cumplimiento Normativo de la Sociedad.

Cumpliendo con la obligación marcada por el Plan Director, se ha establecido un protocolo de comunicación ANUAL Y PERIÓDICO, articulado con varias fases y tareas:

1) Comunicación por correo electrónico a todos los empleados con acuse de recibo

Se dirigió por primera vez en el mes de diciembre de 2015 correo a los empleados para poner en su conocimiento la aprobación por el Consejo de Administración de ST Consultores de los documentos de Protocolo de Riesgos Penales y del Procedimiento del Canal Denuncia. En el correo que se remite se adjuntaron los dos documentos. Con este primer correo se envió adjunto documento de

acuse de recibo que fue devuelto firmado por cada empleado. En dicho documento se confirmaba que se habían recibido y se habían leído los documentos enviados. El acuse de recibo queda archivado en el expediente de cada empleado.

2) Comunicaciones Periódicas

De manera periódica y constante, aprovechando los canales habituales de información y comunicación a los empleados, se ha hecho llegar a través de pequeñas dosis una breve referencia a uno o varios conceptos relativos al Protocolo de Riesgos Penales en ST Consultores, al Procedimiento del Canal Denuncia y al Código de Cumplimiento Normativo. La finalidad es desplegar e implantar la cultura y los principios éticos y de actuación que defiende la sociedad a través del Código de Cumplimiento Normativo del que son Anexos ambos documentos.

3) Recordatorio Anual

Anualmente, cada mes de diciembre, se remitirá desde el Área de RRHH-Legal correo electrónico recordatorio de los mencionados documentos de manera completa. Asimismo, el protocolo es entregado y firmado a cualquier nueva incorporación a la sociedad.

Por tanto, durante el año 2020 se ha mantenido el protocolo completo de protección al empleado. En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se constata que durante el año 2020 NO se ha recibido ninguna notificación al mail canal denuncia, por tanto, no ha habido necesidad de activar el protocolo.

B1-05. Atención al cliente

Desarrollando el protocolo específico, el 15 de Julio de 2015 se aprobó el PROCEDIMIENTO CANAL DENUNCIA ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L.

Como empresa regulada RICS en España, ST Consultores Inmobiliarios, S.L., mantiene a disposición de sus clientes el Documento procedimiento de reclamaciones (Complaints handling procedure) y un registro de reclamaciones (Complaints log) en sus dos páginas web.

En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se vuelve a constatar que durante el año 2020 NO se ha recibido ninguna notificación de reclamación en el canal de Atención al Cliente, por tanto, no ha habido necesidad de activar el procedimiento de reclamaciones RICS

B1-06. Adhesiones

-Pacto Mundial

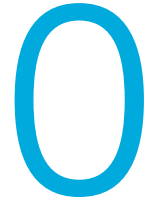
ST Consultores está adherida a los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** apoyando y suscribiendo los contratos principales de la firma, según marca su código normativo:

ST Consultores Inmobiliarios SL, conoce los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y asume íntegramente su contenido, por lo tanto está sensibilizada en potenciar iniciativas y actuaciones que favorezcan la adecuada conservación del medio ambiente y del desarrollo sostenible, aunque la naturaleza propia de su actividad no resulte especialmente agresiva con el entorno medioambiental.

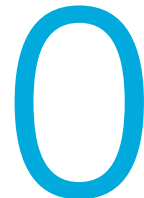
Desde ST Consultores queremos contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde estamos presentes, impactando de manera positiva en el desarrollo de las personas, el crecimiento económico sostenible y el respeto y preservación del medio ambiente.

En el año 2015 la Organización para las Naciones Unidas implantó la agenda 2030 en la que se establecieron 17 objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas que se pretende que, tanto el sector privado, como los gobiernos y la sociedad civil adopten en sus estrategias y unifiquen sus esfuerzos mediante alianzas para la consecución de los mismos.

Por ello, tras nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, hemos adaptado nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa basándonos en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). A través de nuestros planes estratégicos de RSC pretendemos mejorar la sociedad ayudando a diversos colectivos vulnerables para mejorar sus vidas y su comunidad, de esta forma favoreceremos la integración social y laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.



NOTIFICACIONES AL CANAL DENUNCIA AÑO 2020



RECLAMACIONES ATENCION AL CLIENTE



En un plano práctico, hemos definido cuáles son los ODS prioritarios por los que consideramos que podemos contribuir en mayor medida a través de nuestro modelo de negocio. Hemos hecho un análisis con base en nuestra actividad y desempeño, por la cual hemos obtenido cuatro objetivos prioritarios, que hemos alineado con las estrategias básicas que se marcan para un colaborador activo en la adhesión al Pacto Mundial en materia de: derechos humanos, principios laborales, medioambiente y anticorrupción:



DERECHOS HUMANOS: ODS 3. SALUD Y BIENESTAR.

Establecemos iniciativas para mantener un ambiente que cuidende la salud y bienestar de las personas.



PRINCIPIOS LABORALES: ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO.

Monitorizar la igualdad de género y oportunidades en todos los estratos que confirman la red de gobernanza y producción de la compañía.



ANTICORRUPCIÓN ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.

Promovemos la inserción laboral a personas con diversidad funcional. Promoción de igualdad de oportunidades.



MEDIO AMBIENTE ODS 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES.

Promovemos en nuestra actividad un consumo cada vez más responsable, con medidas concretas de disminución de residuos.

En síntesis de todo ello, se presenta la Comunicación de Progreso (COP), a nivel Activo, con el fin de cumplir con el requisito de información requerido por la ONU, Anexo 2 de la presente Memoria.

Principios de Ecuador

Desde el 2018 ST Consultores ha cumplido con los estándares denominados Principios de Ecuador, trabajando con clientes en el desarrollo de obras de nueva construcción.

Los Principios de Ecuador son un marco voluntario de gestión del riesgo de crédito para determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en las operaciones de financiación de proyectos. Por tanto, estos principios son de franca aplicación en las operaciones crediticias asociadas a nuestro servicio de Project Monitoring, siendo este hecho indicado a nuestros clientes, por si fuese de aplicación.

International Ethics Standards

La firma fue considerada como Business Supporter dentro de la asociación internacional IES (International Ethics Standards).

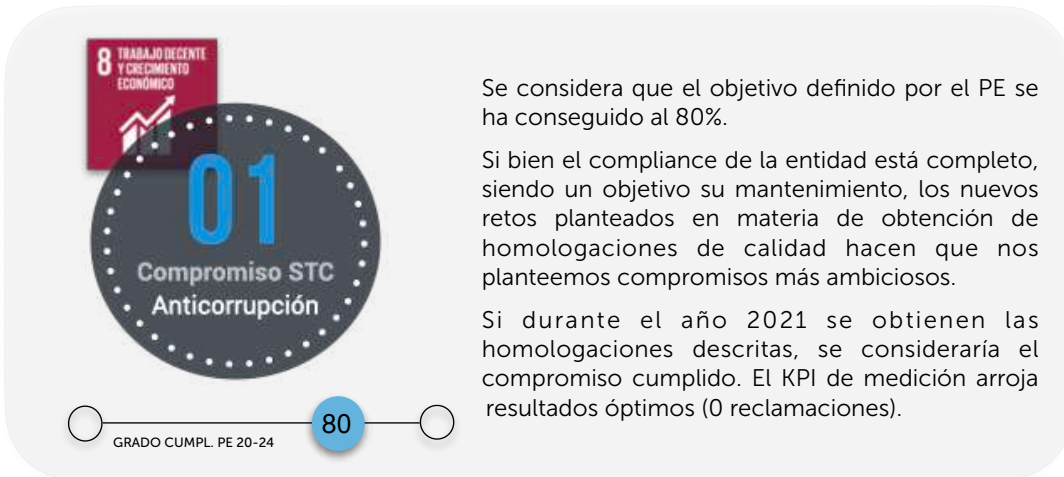
Spainsif

Spainsif es la plataforma de encuentro y referencia en materia de inversión sostenible y responsable en España, cuya misión primordial es fomentar la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en las políticas de inversión mediante el dialogo con los diferentes grupos sociales, contribuyendo al desarrollo sostenible, así como concienciar e impulsar cambios en los procesos de inversión en la comunidad inversora, las Administraciones Públicas, las empresas y la ciudadanía en general. ST Consultores pertenece a la plataforma desde el último trimestre de 2020.

Green Building Council

A través del grupo ST somos miembros de GBC España participando actualmente del Proyecto Taxonomy como Advisory member; proyecto piloto que es aplicación práctica de la Taxonomía y que pretende evaluar la elegibilidad del parque edificado europeo, respecto a los dos objetivos medioambientales ya formulados por la CE (mitigación y adaptación al cambio climático).





B2. COMP02. Desarrollo proyectos propios en colaboración con el tercer sector.

Siguiendo lo que marcaba el plan Director, el 2020 supone el cuarto año consecutivo en el que se ha continuado con el PLAN 1% + 1% + campañas no dinerarias. Sin embargo, el objetivo sufre la enorme incidencia de la pandemia COVID 19 (esperamos que sea circunstancia coyuntural), lo que ha imposibilitado de facto la consecución de los objetivos.

El Plan Estratégico en este punto seguía la medida implantada en el trienio anterior, y la comisión específica comenzó el año intentando desarrollar dicho plan. Sus objetivos fueron los siguientes:

B2. 01 PLAN 1%+1% + Campañas no dinerarias. OBJETIVO

La Sociedad, en el 2020, considerando que la mejor forma de idear proyectos propios era proyectar aspiraciones que dieran continuidad año tras año, fijó que anualmente como objetivo aportaría:

- **1% Consultoría social.** Destinado a consultoría social sin remunerar. Se volvió a establecer una previsión del 1% BAI, imponiéndose un objetivo de 9.000 € para 2020.
- **1% Voluntariado.** Objetivo mucho más ambicioso que en el año anterior, ante el continuo crecimiento de plantilla. Se consideró determinar para el año 2020 un número mayor de jornadas, y así contribuir con el objetivo de voluntariado, buscando la sostenibilidad y viabilidad para la entidad, quedando el objetivo fijado en 160 jornadas.
- **Campañas no dinerarias.** El objetivo se fijó en 10 campañas para 2020, objetivo mucho más ambicioso que el año anterior.

COMP02-Plan 1+1+10

Hito alcanzado PE RSC15-19

Se creó el plan, basado en presupuestar y asegurar el retorno a la sociedad el 1% de nuestro cash flow, aportar el 1% de las jornadas

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Se ha planteado un objetivo porcentual, por tanto, crece o decrece con la evolución de las ventas y del capital humano; por tanto el objetivo debe ser garantizar su cumplimiento, suficientemente ambicioso por sí mismo.

KPI anual

Dotación presupuestaria según presupuestos.
Ratificado en comisión RSC Enero.
Seguimiento mensual, reporting en memoria de sostenibilidad.

PLAN 1% + 1% OBJETIVO			
	1% Consultoría Social	1% Voluntariado	Campañas
2017	7.000 €	58 jornadas	3-4 campañas
2018	9.000 €	80 jornadas	4 campañas
2019	9.000 €	118 jornadas	4 campañas
2020	9.000 €	160 jornadas	10 campañas

B2-02 PLAN 1% + 1% + Campañas no dinerarias. RESULTADOS

-1% Consultoría Social

ASOCIACION FAMILIAR POR DISCAPACITADOS INTELECTUALES DE TENERIFE (ASPRONTE).

Continuamos otro año más con esta Asociación, formada por padres con niños con discapacidad intelectual, sin ánimo de lucro, que desarrolla actividades y programas para potenciar las habilidades y capacidades de sus usuarios.

La Sociedad considera que la mejor manera de desarrollar proyectos propios es plantearse objetivos que puedan continuarse año tras año, creando tradición y cultura, tanto presupuestaria como del personal que se suma a estos trabajos.

-1% Voluntariado + Campañas

La pandemia COVID 19 prácticamente ha ocasionado la anulación (por no darse en ningún caso las condiciones necesarias para hacer voluntariado presencial) de la mayoría de las acciones previstas. Por este motivo, nuestras acciones se han centrado en mantener las relaciones con las contrapartes y realizar campañas de ayuda según las necesidades que nos marcaban. Se han realizado acciones con las siguientes organizaciones:

- Comedor Social Fundación Luz Casanova.

Durante los meses de enero, febrero y marzo de 2020, realizamos 5 jornadas de voluntariado en las que colaboramos con el comedor social Luz Casanova, situado en la calle José Marañón, 15 de Madrid.

Durante el resto de meses, la sociedad ha realizado operaciones Kg "Virtuales" con el fin de poder ayudar en plena crisis sanitaria más aportaciones económicas. Este comedor es promovido por las Apostólicas del Corazón de Jesús. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro, que trabaja por el desarrollo personal y la inclusión social de personas en situación de desprotección y exclusión, ayudando a personas sin hogar, mujeres y menores víctimas de violencia de género. La empresa, aparte de la colaboración personal, aporta donación económica y en especie para los usuarios de este comedor social.

<http://www.proyectosluzcasanova.org/somos/presentacion/>



- Fundación Ronald McDonald.

Durante el primer trimestre de 2020, los empleados de ST Consultores realizaron jornadas de voluntariado tanto en la Casa Ronald McDonald como en la sala familiar del Hospital de la Paz, apoyando a las familias y los niños en diversas actividades lúdicas ya sea haciendo repostería, jugando con los niños, haciendo compañía a los papás e incluso ordenando y limpiando las zonas de la casa.

En este 2020 se celebró el Primer Torneo Benéfico de Padel organizado por ST Consultores, cuya recaudación fue íntegra a la sala familiar de la Paz.

https://www.fundacionronald.org/fundacion_ronald_mcdonald.aspx?idsec=1



Desde abril de 2020, debido a la crisis sanitaria, las actividades de voluntariado se suspendieron pero la sociedad continuó realizando campañas con la fundación como "Rifa solidaria de Verano", mas donaciones económicas tanto de los empleados como de la sociedad, (<https://fundacionronald.org>).

Es una fundación sin ánimo de lucro, ofrece el bienestar y apoyo a familias con hijos gravemente enfermos, que se deben desplazar para recibir tratamiento médico. Cuentan con varias casas en España, donde los niños y los padres pueden quedarse y además cuentan con una sala familiar dentro del mismo hospital de La Paz de Madrid donde los padres pueden descansar después de tantas horas dentro del hospital.



APACAMA

Con esta fundación la sociedad realizó una campaña de concienciación en el día internacional del cáncer de mama, comprometiéndose por la causa de forma muy participativa, en la que varias empleadas fabricaron mascarillas para todos los empleados.

Apamaca es la primera Asociación de Prevención y Atención para mujeres afectadas de cáncer de mama sin ánimo de lucro en la provincia de Toledo. <https://apacama.es>



AYUDA EN RED:

Otro año más colaboramos con la Asociación Ayuda en red, que realiza labores de ayuda a las instituciones que trabajan con los colectivos de máxima vulnerabilidad dando apoyo material, formativo, asesoramiento y atención a todas las personas que se encuentren en un mayor grado de exclusión en nuestra sociedad.

Participamos por cuarta vez con la Campaña "Reyes Solidarios", con el objetivo de que los niños de la Cañada Real (niños en riesgo de exclusión social, con pocos recursos, que viven en infraviviendas), puedan tener un regalo de Reyes al igual que el resto de niños, satisfaciendo estos regalos los compañeros de ST Consultores junto con Sociedad de Tasación, según las cartas individualizadas de los niños. <http://www.ayudaenred.es>

**FUNDACION PRODIS**

Prodis, es una Fundación que mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, apoyando y promoviendo su plena inclusión en una sociedad justa y solidaria.

<https://www.fundacionprodis.org>

Gracias a esta fundación se ha conseguido impulsar por primera vez en la empresa el concurso de dibujo "Los Reyes Magos de Oriente", con esa iniciativa los hijos del equipo humano han podido ser los protagonistas.

**FUNDACION JUAN XXIII, RONCALLI**

Asociación formada por personas con discapacidad intelectual, cuya labor es ayudarles y contribuir a que aprendan a confiar en ellas mismas, con el fin de que encuentren su sitio en la sociedad. Contribuimos con ellos en la contratación de uno de sus alumnos que actualmente es empleado consolidado de la empresa. <http://www.fundacionjuanxxiii.org/>



Con todo ello, se han analizado las siguientes campañas:

	Campaña	ONG
ENERO	Comedor Social Luz Casanova	Comedor Social Luz Casanova
MARZO	Torneo Padel para Fundación R. Mcdonalds + Casa Ronald McDonalds	Ronald Mc Donald
MAYO	Carrera Solidaria Virtual F.R.Mcdonalds	Ronald Mc Donald
MAYO	Operación Kilo " Digital"	Comedor Social Luz Casanova
JUNIO	Km Solidarios	iWopi. Yo me muevo por tí.
JULIO	Sala Familiar la Paz. Ronald Mcdonald	Ronald Mc Donald
SEPTIEMBRE	Campaña de Buen Café	DeBuenCafé
OCTUBRE	Campaña Bizum Día internacional cancer de mama.	APACAMA
NOVIEMBRE	Apacama. Donación (16/11/20)	APACAMA
DICIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova Donación Final de Año	Comedor Social Luz Casanova

DICIEMBRE	Restaurante Municipal de Móstoles	Comedor Social Móstoles
DICIEMBRE	Ningún niño sin Reyes	Ayuda en red
DICIEMBRE	Campaña Prodis Dibujo navideño niños	Fundación PRODIS

Estas 14 campañas han supuesto donaciones por un importe de 2.787 €, así como 27 jornadas de voluntariado.

PLAN 1% + 1%			
	1% Consultoría Social	1% Voluntariado	Campañas
OBJETIVO 2017	7.000 €	56 jornadas	3-4 Campañas
2017 REAL	4.553 €	21 jornadas	1 campaña
2017 %	65 %	37,5 %	25 %
OBJETIVO 2018	9.000 €	80 jornadas	4 campañas
2018 REAL	4.835 €	97 jornadas	2 campañas
2018 %	54 %	121 %	50 %
OBJETIVO 2019	9.000 €	118 jornadas	4 campañas
2019 REAL	5.456 €	131 jornadas	9 campañas
2019 %	60,62 %	111,01 %	225 %
OBJETIVO 2020	9.000 €	160 jornadas	10 campañas
2020 REAL	2.787 €	27 jornadas	14 campañas
2020 %	30,97 %	16,87 %	140 %

La aportación monetaria a proyectos sociales ha sido inferior al objetivo planteado debido a la falta de proyectos que se ajustasen a la premisas de ST Consultores.


La sociedad entiende que con la plantilla teletrabajando y con gran parte de las contrapartes sin posible actividad por la imposibilidad de contacto físico, no se daban las condiciones que pudieran hacerlo viable.

El objetivo de trabajo de 2021 es el siguiente:

- 1% Consultoría Social: 9.000 €.
- 1% Voluntariado: 165 jornadas.
- 12 Campañas

30

GRADO CUMPL. PE 20-24



B3. COMP03. Compromiso Voluntariado internacional.

Se trata de uno de los objetivos más complicados de sustentar, ya que la empresa debe ser capaz de generar proyectos que cumplan distintas características: ser internacionales, que sean

sinérgicos con nuestra actividad y que coincidan temporalmente con el interés individual de voluntarios de nuestra plantilla.

El 2020 ha supuesto un hecho coyuntural que literalmente hace inviable el avance, sin embargo, sí que se ha conseguido mantener vías de diálogo con distintas ONG´s con el fin de proyectar posibles colaboraciones a realizar en el futuro, cuando la pandemia lo haga posible.

Durante el año 2020 se ha contactado con distintas organizaciones, contando las dos siguientes como activas para posibles proyectos:

Fundación Geoda, <http://www.acciongeoda.org/index.php/es/>

Es una organización no-gubernamental apolítica, aconfesional y sin ánimo de lucro. Luchan por la defensa de los derechos humanos, tratando de que los habitantes del valle de Tessaout (en el Alto Atlas de Marruecos) tengan una vida digna.

Para ello, Fundación Geoda dispone de un programa integral de Cooperación, centrándose en las áreas consideradas de mayor relevancia:

- Área de Infraestructuras y Proyecto del Agua, consistente en dotar de agua a las poblaciones mediante la creación de pozos y aljibes, para que los propios habitantes sean quienes las gestionen.

- Proyecto de Educación, con la realización de casas comunales, centrado en la educación de niños de 3 a 6 años, así como alfabetización de adultos.

- Proyecto de Sanidad; mediante unidades móviles, "caravanas de voluntarios", que dan servicios asistencial en diferentes poblados.

Viajes y trekkings solidarios por la zona cuyos beneficios revierten íntegramente en la población local.

Durante el año 2020, la sociedad ha estado estudiando la manera de poder colaborar con esta fundación, planteándose viajes a terreno con el fin de generar un proyecto específico.

Fundación Recover, <https://fundacionrecover.org>

Esta fundación, creada en el 2007, apoya la gestión de hospitales sin ánimo de lucro en distintos países de África con el objetivo principal de ofrecer una atención y asistencia sanitaria digna y acorde con las necesidades básicas de la población.

Durante los años 2019 y 2020 se estudió un Proyecto Internacional en Bouaflé (Costa de Marfil), un proyecto ambicioso en el que ST Consultores iba a mejorar el servicio sanitario junto con la fundación Recover y las Hermanas Dominicadas de la fundación en la creación de una caseta hospitalaria en la zona de Bouaflé, e implantaríamos un servicio Sanitario. Se realizaron varias reuniones y el proyecto quedó paralizado por falta de voluntarios unido a la crisis sanitaria. Con posterioridad, hemos colaborado en la elaboración de planos para el Plan de Desarrollo del Centro de Salud San Martín de Porres en Kpakame, Benin, proyecto en el que nos hemos postulado para realizar consultoría en la elaboración de documentos técnicos.

COMP03-Voluntariado internacional

Hito alcanzado PE RSC15-19

Durante los periodos 2018 y 2019 la comisión de RSC estableció alianzas con diferentes organizaciones, intentando generar proyectos de voluntariado internacional. Se generaron proyectos pero no se consiguieron voluntarios de nuestra plantilla en voluntariado.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Generar proyectos con un mix 2/3-1/3 entre voluntariado nacional e internacional, Destinar 1/3 porcentaje de 1% Cash flow a voluntariado internacional ventas y del capital humano; por tanto el objetivo debe ser garantizar su cumplimiento, suficientemente ambicioso por sí mismo.

KPI anual

KPI de seguimiento de porcentaje de gasto en voluntariado internacional con respecto al 1% total.

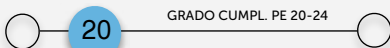


Fundación Acción Geoda

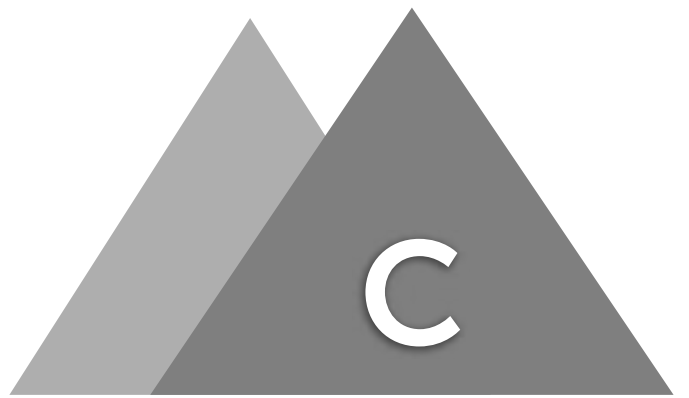


St Consultores está trabajando activamente para conseguir dentro del plazo definido en el estratégico generar proyectos con un mix 2/3-1/3 entre voluntariado nacional e internacional.

Se considera que el objetivo está lejos de ser alcanzado, con lo cual se considerará prioritario avanzar en proyectos, siempre teniendo en cuenta que la pandemia puede impedir que se hagan realmente efectivos.



Clientes



C. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS CLIENTES.

-C1. Lealtad con los clientes, y compromiso RICS de Atención al Cliente.

C1. Lealtad con los clientes, y compromiso RICS de Atención al Cliente.

ST Consultores establece como elemento prioritario la lealtad con sus clientes en todas las actividades que realiza con ellos, fijándose como objetivo ofrecer y aportar soluciones eficientes, eficaces, fiables, competitivas y adecuadas a las necesidades que el cliente le plantea.

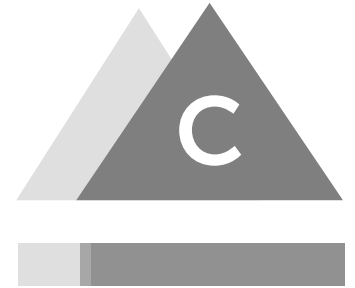
Asimismo, como miembro de la Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS) está comprometida en aplicar el código deontológico de la misma, así como los estándares de conducta.

En períodos anteriores se han tomado las medidas de gobernanza para garantizar el cumplimiento de estas medidas, que rigen indefinidamente.

En el 2020 se continúa con la misma pauta que se marcó en el plan estratégico, impulsando nuestra cartera de productos y servicios de consultoría para la integración de componentes de ahorro energético, medioambientales y contenido social. 2020 ha supuesto un tremendo impulso en este sentido, ya que tanto la empresa como Sociedad de Tasación S.A. están desarrollando servicios específicos en materia de consultoría sobre sostenibilidad y cumplimiento del sector inmobiliario de la agenda 2030.

Los productos y servicios que se han desarrollado alineados con las mejores prácticas y la sostenibilidad han sido los siguientes:

- **Market Research, sostenible;** analizando la idoneidad de inversiones no sólo por rentabilidades esperadas (precios, plazos de comercialización y demanda potencial) sino asimismo por parámetros sostenibles (calidad del aire, riesgo de inundación, rango de soleamiento anual, valor ecológico de la zona, fuente renovables, calidad del agua, contaminación acústica, generación de espacios de nueva centralidad, compatibilidad con los usos de la zona, consulta y participación social).
- **Project Monitoring.** Reforzado con el "Green Control", Servicio que añade a la monitorización de la inversión la verificación de los requisitos técnicos para la bonificación por eficiencia energética en el préstamo hipotecarios.
- **Optimización de gastos de Mantenimiento de Activos.** ST Consultores, durante el 2020 mantiene el equipo de gestión de activos, trabajando en el mismo producto, ofreciendo a nuestros clientes el trabajo de consultoría para la optimización de gastos y consumos, generando ideas de ahorro energético.
- **Gestión Técnica Posventa.** En el año 2020 se continuó con la gestión y coordinación de los activos inmobiliarios junto con nuestros clientes, intentando aportar soluciones respecto a activos en zonas con problemática social y/o degradadas, encontrando soluciones justas y alternativas para la correcta gestión de los mismos. De esta forma, se contribuye con una gran parte de la sociedad que se ha visto afectada por la burbuja inmobiliaria.
- **Valoración de Empresas y Sostenibilidad,** formado por un equipo de analistas financieros expertos en aspectos sostenibles y certificados como tales. Trabajo desarrollado por Sociedad de Tasación, por tanto ligado al pack de servicios que ST Consultores ofrece a sus clientes, enfocado al acceso a financiación e inversión sostenible. Se mide el desempeño en sostenibilidad, evaluando el grado de cumplimiento de una serie de Indicadores específicos y especializados sectorialmente, según la metodología promulgada por la Federación Europea de Analistas Financieros (EFFAS).
- **Diseño de estrategias ESG.** Servicio de acompañamiento hacia gran empresa, focalizado en el sector inmobiliario, para el diseño y auditoría de estrategias ESG. Asimismo, nos postulamos como empresa de consultoría para identificación de proyectos financieros, acompañamiento en la elaboración de documentos oficiales y obtención de credenciales.





D. Responsabilidad con nuestros proveedores.

D1. Compromiso 04. Best Place to Collaborate.

Nuestro Plan Estratégico marcaba el mantenimiento, sin excepciones, de principios de lealtad en la negociación de los encargos y respeto mutuo en las relaciones con el conjunto de los proveedores de la sociedad.

Una vez asegurado el proceso de homologación, en el periodo PE RSC 2020-24 deben establecerse medidas para su fidelización y buen entendimiento entre las partes.

Por nuestro sesgo de empresa de servicios profesionales, en ST Consultores, el trabajo con técnicos colaboradores externos es primordial en el desarrollo de nuestra actividad, consiguiese que se pueda ofrecer un know-how local fundamental en nuestros servicios de consultoría, optimizando costes de desplazamiento y aportando riqueza local.

En el 2020, ST Consultores ha podido mantener relaciones profesionales con leve bajada de su red de colaboradores, habiendo facturado para la entidad 85 técnicos locales, de los cuales 10 facturan el 49,23 % del global por ellos facturado.

Todos ellos han presentado documentación relativa al cumplimiento de sus obligaciones tributarias, existiendo un protocolo que impide el pago si estos documentos no se encuentran vigentes.

Durante el pasado año aprovechamos eventos y necesidades puntuales para realizar acciones de colaboración con entidades sin ánimo de lucro. Así, colaboramos con empresas ONG en la realización de regalos de empresa. El 2020 no ha sido una excepción en esta política, realizándose campañas específicas con las organizaciones APACAMA y Fundación PRODIS.

Como se ha indicado, ST Consultores colabora con distintas ONG´s no solo en acciones de voluntariado sino en la elaboración de eventos y catering, en el caso del 2020 está actividad se ha visto interrumpida al no ser viable este tipo de actividad en pandemia.

Relativo a medidas para detectar grado de satisfacción de nuestros colaboradores externos, se ha realizado un encuesta anual donde se realizaban las siguientes consultas, generales para lo relativo a la relación con la empresa y específicas en el uso de plataformas:

¿La comunicación con ST Consultores es fluida?

¿Mejorarías algo de la comunicación entre ambos?

¿Te gustaría recibir algún tipo de formación o puesta en común con otros colaboradores? (Desde ST Consultores estamos planteando hacer reuniones o asambleas esporádicas, durante el año, donde participemos todos).

¿Consideras que ST Consultores es una buena empresa con la que colaborar? Sugiérenos/cuéntanos lo que consideres:

¿Has usado la plataforma ELIA creada por ST Consultores?

¿Cómo valoras la plataforma ELIA?

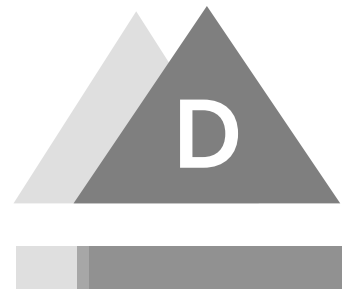
¿Qué nos sugieres, desde el punto de vista usuario, sobre ELIA?

Con el análisis del proceso completo así como de los resultados obtenidos se han extraído las siguientes conclusiones

-Participación: El volumen de encuestados es adecuado (70) para la muestra que se deseaba obtener así como que estaba enfocado a perfiles de los que se deseaba obtener feedback. El resultado de participación es suficiente (28 respuestas - 40,00%) para poder tener una muestra de resultados significativa.

-Comunicación: La comunicación con ST Consultores es valorada por la mayor parte de los colaboradores de una forma positiva. Sin embargo, sugieren tener comunicación directa con los consultores a través de extensiones.

-Formación: Ante la pregunta acerca de si valorarían formación conjunta con otros colaboradores, la mayor parte lo reciben de forma positiva.



COMP04-BP Collaborate

Hito alcanzado PE RSC15-19

En nuestra relación con colaboradores, en el Plan anterior se estandarizó un procedimiento garantista para la homologación de los nuevos colaboradores. A todos ellos se les exige documentación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Una vez asegurado el proceso de homologación, se considera que éste es un stakeholder que debe estar más atendido en la consideración del PE. Deben establecerse medidas para su fidelización y buen entendimiento entre las partes.

KPI anual

Medición de medidas de avance en la consecución del objetivo, necesario, una medida anual de mejora de la relación cliente-proveedor.

-Empresa: Los colaboradores consideran a ST Consultores como una buena empresa con la que colaborar, **obteniendo resultados positivos de un 96,43 % de los encuestados.**

Respecto a uno de los indicadores claves de la relación con proveedores, la sociedad durante el año 2020 mantuvo un periodo medio de pago de 14 días. Esto supone una importante mejora en este indicador (**2017**, 29 días, **2018**, 33 días, **2019**, 19 días), probablemente relacionado con la singularidad del tratado de sede y las obras de implantación de la sociedad.

Respecto a este objetivo, la sociedad ha seguido apuntalando sus procesos de homologación y buenas prácticas con proveedores, fortaleciéndolas con iniciativas de encuesta anual de satisfacción.

La mejora sustancial del periodo medio de pago hace que se entienda conseguido el KPI de una medida anual de mejora en la relación sociedad-proveedor, por lo que se avanza al 40% del objetivo conseguido (20% anual).

E. Responsabilidad con el medio ambiente

E1. Compromiso 05. Compromiso oficina sin papel.

En el año 2020 el ratio de consumo por empleado y global ha disminuido sustancialmente con respecto al año 2019, hecho que en este caso recoge positivamente la incidencia COVID al haberse dispuesto la plantilla en modalidad de teletrabajo buena parte del año.

En cualquier caso, se ha hecho un esfuerzo de comunicación del compromiso, tanto en cartelería en zonas comunes como específica en el área de reprografía. Los datos comparados arrojan el siguiente resultado:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total Plantilla	20	30	39	52	69	76
Consumo €	2230 €	2235 €	1608 €	2472 €	2198 €	1025 €
Ratio/Empleado	112 €	75 €	41 €	48 €	32 €	13 €

Este éxito obviamente se produce por el efecto del teletrabajo pero unido a esto está potenciado por la inversión de la sociedad en pantallas panorámicas. Se han sustituido el 100% de los equipos por un monitor que permite visualizar varios documentos a la vez, evitando la impresión de documentación en paralelo al trabajo de escritura del documento principal.



COMP05-Oficina sin papel

Hito alcanzado PE RSC15-19

Estrategia ya planteada en el PE 2015-2019, se ha reducido de un ratio de 112 €/empleado*año a 32 €/año.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Dar pasos en la reducción, implantado medidas tecnológicas que potencien la reducción de impresión. Objetivo, alcanzar ratios inferiores a 20 €/empleados*año.

KPI anual

Medición consumo impresión total/ media ponderada de empleados. Medición anual.



El objetivo estratégico se ha conseguido, ya que se ha disminuido drásticamente el consumo de papel, muy por debajo del límite marcado de 20 €/empleado/año.

En el 2021 en cualquier caso se espera un empeoramiento del ratio, por tanto, habrá que establecer medidas para mantenerla por debajo del objetivo y consolidar la cultura de no impresión.

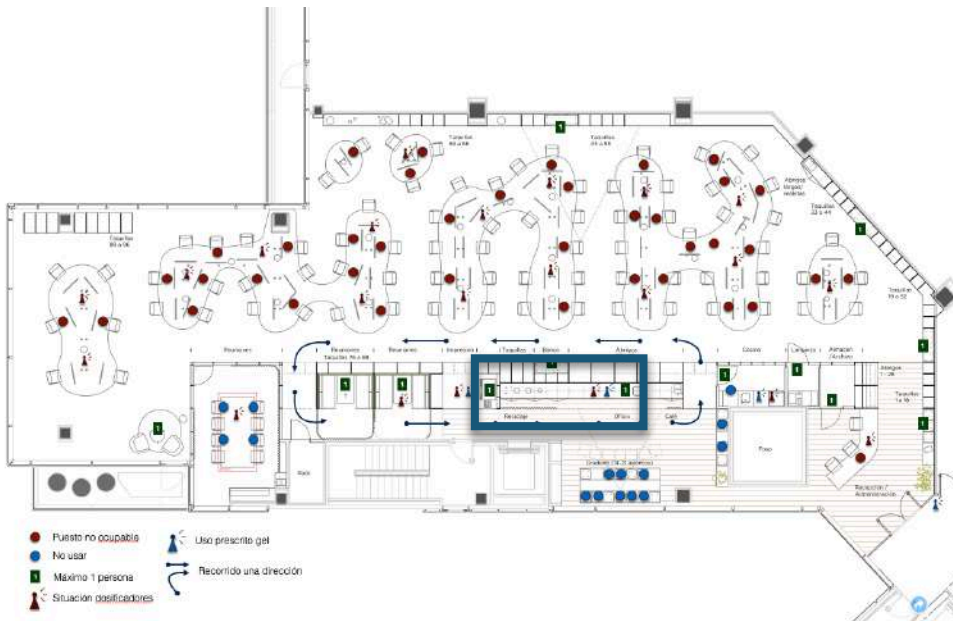
GRADO CUMPL. PE 20-24



E2. Compromiso 06. Reciclaje de residuos

En el diseño de la nueva oficina se estableció un punto de reciclaje con diferentes contenedores para clasificar y almacenar los elementos que se iban a reciclar tales como vidrio, papel, plástico, pilas, toner residual, cápsulas de café, tapones de plástico y el reciclaje orgánico.

La retirada se ha estado haciendo de forma semanal y mensualmente se retiran para su correcto reciclaje. Se fomenta este compromiso diariamente a través de carteles informativos dentro de la oficina.



COMP06-Reciclaje de residuos

Hito alcanzado PE RSC15-19

Planteada en el PE anterior y llevada a cabo mediante la instalación y recogida clasificada de papel y contenedores de residuos.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Se plantea profesionalizar el reciclaje mediante instalación en el espacio físico de contenedores de papel, vidrio, plástico, pilas de botón, normales, residuos orgánicos y tóner. Retirada de papeleras para potenciar la correcta clasificación y toma de medidas para el correcto reciclaje. $\text{empleados} \times \text{año}$.

KPI anual

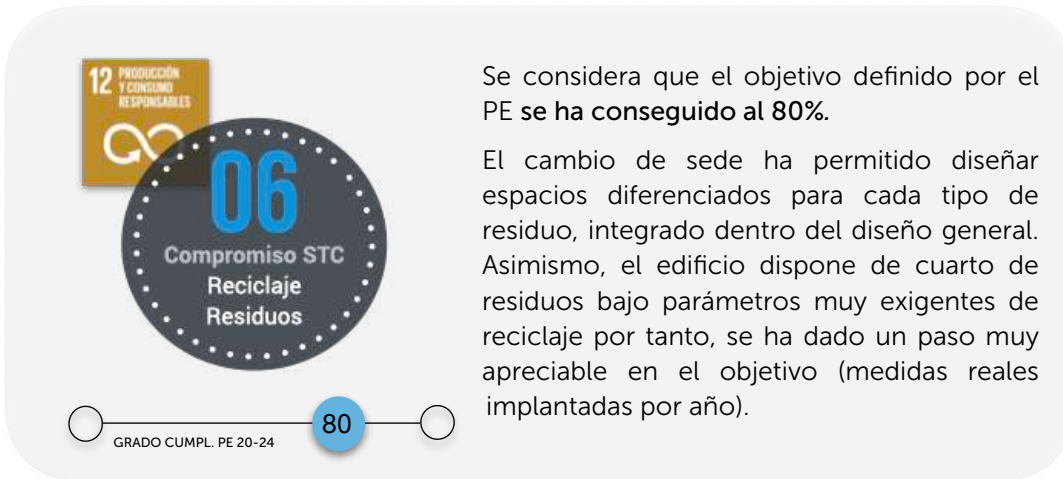
Medición de medidas implantadas anualmente para potenciar el correcto reciclaje.



Colaboramos de nuevo con nuestro proveedor **ALBA SERVICIOS VERDES** en todo el proceso de destrucción de papel, por una destrucción controlada y confidencial de todo papel emitido relacionado con la actividad de la sociedad en todo el 2020. Esta empresa certifica que toda la documentación confidencial ha sido totalmente destruida. Además,

somos conocedores de su aprovechamiento como materia prima para fabricación de nuevos productos.

Finalmente, indicar que tras la implantación en la nueva sede, todos los residuos de evacuación diaria (orgánico, papel no confidencial, plástico) se almacenan por separado y se trasladan al cuarto de residuos diferenciado presente en la planta -1 del edificio.



E3. Compromiso 07. Disminución de uso de plásticos en consumo interno.

En la oficina se potencia uso de plástico 0, promocionando de forma interna la compra de cápsulas de café biodegradables para reducir el consumo de plástico. La sociedad se ha comprometido a potenciar el uso casi nulo de plásticos en la operativa de la oficina, con la retirada de todas las papeleras de plástico, botes de plástico, botellas de agua en las reuniones sustituyéndolas por botellas de cristal.

Durante el año 2020 se produjo el cambio de sede, implementando las medidas descritas. De manera efectiva es ya una medida implantada y durable:

-Retirada de papeleras. Se ha instalado un solo punto de reciclaje de plásticos, con retirada diaria al punto limpio del edificio.

-Botes de plástico, botellas de agua. Retirada total. En este sentido, esta medida se ve superada por el protocolo COVID, de ámbito superior, donde se prescribe que cada trabajador deberá llevar siempre consigo su propio menaje, para evitar el uso compartido.

COMP07-No plásticos

Hito alcanzado PE RSC15-19

No se han ejecutado medidas específicas.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Potenciar el uso 0 de plásticos en la operativa de oficina.

KPI anual

Medición de medidas implantadas anualmente para potenciar el fin planteado.



E4. Otras medidas en materia medioambiental.

Adicionalmente a la política de compromisos en esta materia, la sociedad apoya todas las medidas conducentes a las mejores prácticas medioambientales, que describimos a continuación:

Sede de la empresa: The Window Building

Desde marzo de 2020 St Consultores realizó el traslado de su sede, primando en su elección edificios que fueran punteros en materia medioambiental. En este sentido el edificio en el que desarrollamos la actividad cumple los más altos estándares.

The Window Building dispone de la certificación **LEED Gold NC**. Este prestigioso certificado de sostenibilidad garantiza el estándar de más alta calidad en la selección de los materiales, los procesos constructivos y en las decisiones tomadas sobre el consumo de recursos naturales y energéticos. Se calcula que las oficinas con sellos de sostenibilidad reducen su consumo energético hasta en un 25% si se compara con un edificio convencional, generan ambientes más saludables y retienen el talento en las empresas.



Compromiso con la calidad, medición huella carbono

ST Consultores está inmerso en de las norma ISO 14000. Durante el año 2020 se tomaron las decisiones para que se produjesen las mejoras y mediciones necesarias y se prevé que la sociedad esté acreditada durante el ejercicio 2021.

Cumplidos los requisitos descritos en la propia norma, pretendemos optar a la certificación CO2 Reducido (sello Reduzco), demostrando que en nuestro servicio se ha reducido un mínimo del 3% respecto del año anterior. Asimismo, se pretende certificar 4 años en retrospectiva.

Mejores Prácticas Medioambientales

Difusión de los compromisos con el medioambiente, siendo los siguientes:

- 1.- *Aprovechar en la medida de lo posible la luz natural, en los puestos de trabajo y horarios que así lo permitan, siempre con el acuerdo de nuestros compañeros.*
- 2.- *Apagar los ordenadores y otros aparatos eléctricos al terminar la jornada laboral o durante ausencias prolongadas durante la misma.*
- 3.- *En las zonas de trabajo, establecer temperaturas de entre 23º y 25º en verano, y de 20º a 23º en invierno siempre que sea posible.*
- 4.- *Donde sea factible, regular la temperatura de la oficina con la apertura/cierre de ventanas.*
- 5.- *Imprimir sólo la documentación imprescindible, a doble cara, y a poder ser en blanco y negro.*
- 6.- *Intercambiar documentación para evitar dobles impresiones.*
- 7.- *Reutilizar el papel impreso por una sola cara, siempre y cuando no contenga datos de carácter personal, en cuyo caso debe ser destruido.*
- 8.- *Reducir la contaminación acústica, mantener un volumen de voz adecuado, así como los tonos de los teléfonos móviles y fijos en nuestro puesto de trabajo.*
- 9.- *En la medida en que cada uno pueda, explorar la posibilidad de utilizar, para venir a la oficina, medios de transporte ecológicos.*
- 10.- *Solicitar el material de oficina en las cantidades adecuadas, priorizando aquéllos con certificaciones medioambientales y evitando sustancias nocivas. Promover en nuestras oficinas el reciclado de dicho material.*



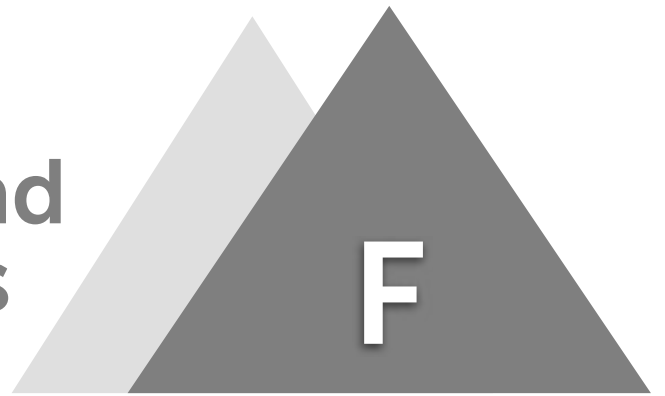
Iluminamos más eficientemente

Gracias al horario que se adaptó en las oficinas de ST Consultores, se redujo fuertemente el coste de iluminación. Los empleados trabajan desde las 8 h de la mañana y hasta las 16.00 h. El propio edificio tiene todo el sistema de iluminación controlado de manera automática, produciéndose apagados de las luminarias más cercanas al muro cortina del edificio cuando las condiciones lumínicas son suficientes.

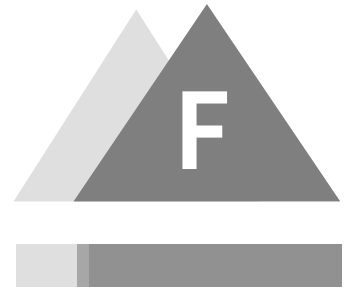
Aparcamiento de bicicletas, carga eléctrica vehículos

En la elección del edificio para la nueva sede se primó que existiese esta posibilidad. El Edificio Window Building posee aparcamiento de bicicletas y vestuario para cambio en planta -1, a disposición de todos los trabajadores. Asimismo, dispone de carga eléctrica para vehículos, una de ellas destinada a las plazas alquiladas por parte de ST Consultores.

Responsabilidad con nuestros empleados



F. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS EMPLEADOS



- F1 Principio de Condiciones laborales justas basadas en el respeto y en la no discriminación.
- F2 Compromiso 08. Teletrabajo.
- F3. Compromiso 09. Mejores prácticas en jornadas de trabajo.
- F4. Compromiso 10. STC formación.
- F5. Compromiso 11. Plan 15%-70%-15%.
- F6. Compromiso 12. Beneficios Sociales
- F7. Compromiso 13. Duplicar cuantía LISMI (actual LGD).
- F8. Compromiso 14. Great Place to work. Empresa B Corp.
- F9. Compromiso 15. Paridad en órganos de Dirección Media.
- F10. Compromiso 16. Disminuir brecha de género en Alta Dirección.

ST Consultores crea confianza empresarial. Consideramos que es algo fundamental y que tiene que nacer dentro de la empresa y que nosotros mismos tenemos que impulsar esa confianza interna en los empleados y en los clientes.

Nuestra cultura en cuanto a los empleados es:

- Creen en lo que hacen: ven valor en lo que hacen por el cliente y entienden que su trabajo cotidiano tiene poder de transformar su entorno.
- Forman un colectivo joven y dinámico: comparten de forma global, colaboran como un equipo y se dan apoyo unos a otros para tener éxito individual.
- Conocen su potencial: innovan constantemente y se retan a ellos mismos para desarrollar su talento en beneficio de todos.
- Buscan nuevos caminos para lograr el mejor resultado para los clientes y exploran nuevos terrenos para mantener la posición y liderazgo de la compañía en el mercado.
- Aprovechan la oportunidad: saben, de manera intuitiva, lo que es bueno para la marca, los clientes y compañeros.

Por todo ello, junto con la orientación a cliente, la responsabilidad para con nuestro equipo humano representa el núcleo de nuestra responsabilidad social corporativa, donde nuestros compromisos y grado de exigencia es máximo.

F1 Principio de Condiciones laborales justas basadas en el respeto y en la no discriminación.

Es un principio esencial de la sociedad el respeto a la dignidad de las personas que integran su organización. Todos tienen el derecho a ser protegidos contra la discriminación y el acoso, así como el derecho a la igualdad de oportunidades y deberán ser tratados con dignidad y respeto.

La sociedad no acepta, por tanto, la discriminación ni el acoso de cualquier tipo. La responsabilidad de mantener estas pautas de conducta es propia no sólo de los Directivos sino de cada Empleado. Cualquier conflicto deberá ser remitido al Jefe del Empleado, al Departamento de Recursos Humanos o a la siguiente dirección confidencial (canaldenuncia@stconsultores.com).

La sociedad a través de su Dirección se compromete a tomar las medidas disciplinarias oportunas contra la persona acosadora, y contra quien presente falsas denuncias. La sociedad mantiene un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso psicológico y sexual.

Todas las decisiones relacionadas con la selección y contratación de personal se basan en habilidades, cualidades, capacidad, experiencia profesional y congruencia con los valores de la sociedad. No se considerará el sexo, edad, origen étnico o cualquier otro factor que no esté relacionado a los criterios mencionados para la toma de dichas decisiones.

F2 Compromiso 08. Teletrabajo.

Como antecedente indicar que, en principio, en el curso normal de los acontecimientos, durante el periodo 2015-2019 se implantó el teletrabajo que abarcaba a todo el cuerpo de directores y coordinadores, en total un 25 % de la plantilla. La sociedad, en principio, no entendía que su modelo de negocio implicase un modelo no presencial, sino que consideraba el teletrabajo un recurso o medida a implantar de manera progresiva.

Esto daba sentido al planteamiento del quinquenio 2020-2024, donde de manera progresiva se pretendía converger a una implantación total durante el periodo del PE20-24.

La pandemia COVID-19 ha cambiado completamente el paradigma, ya que como empresa con medios para seguir manteniendo sus servicios en teletrabajo se realizaron todas las gestiones (modificación de contratos, entrega de equipos y medios necesarios para seguir ejerciendo la actividad en remoto, accesos seguros a servidor de trabajo), ST Consultores siguió un sistema de 100% de la plantilla teletrabajando durante el periodo de 15 de Marzo- 31 de Agosto de 2020, ambos meses incluidos.

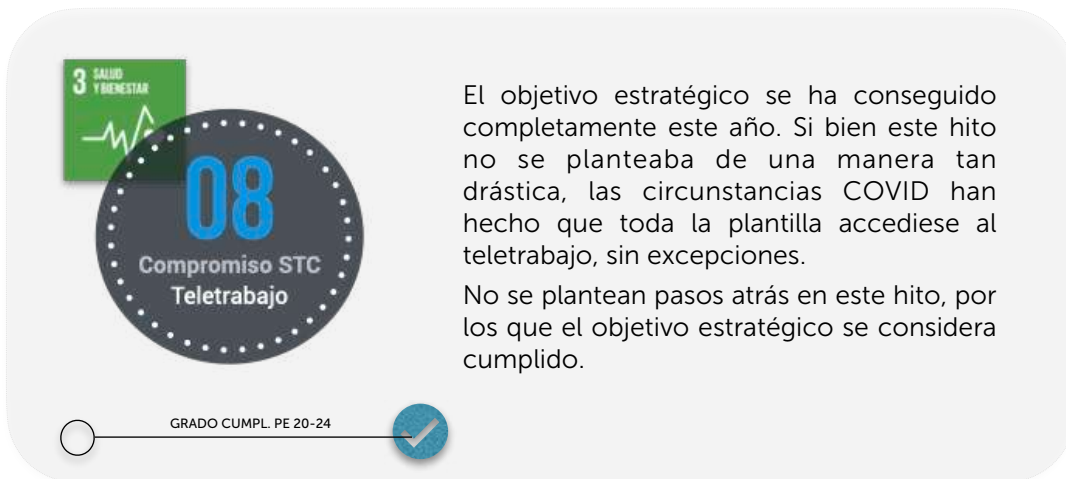
A partir de ahí, en el periodo de Septiembre a Diciembre, se inició un plan de desescalada, con toma de medidas y protocolo específico COVID, que implicó que la mayor parte de la plantilla tuviese una presencia de 25% en oficina.

En síntesis, y por una circunstancia sobrevenida, la sociedad ha acometido cambios en sus procesos y en sus métodos de trabajo, que han implicado que el 100% de la plantilla tenga acceso, y sea un recurso de uso habitual, al teletrabajo.

Supone asimismo un ratio a seguir con inicio en este año 2020 el ratio de Jornadas de teletrabajo de la plantilla con respecto al total. Obviamente, en el ciclo 2020-2021 este ratio marcará un máximo que debemos seguir en el futuro.

Por tanto, los KPIS alcanzado son:

- Porcentaje de plantilla con acceso al teletrabajo: **100%**.
- Porcentaje de jornadas en teletrabajo/Total de jornadas: **60,12%**¹.



COMP08-Teletrabajo

Hito alcanzado PE RSC15-19

Se implantó la medida, en el año 2019 abarca al 25% de la plantilla.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Alcanzar al 80% de la plantilla durante el periodo, en implantación progresiva. Se asume que hay perfiles que por su naturaleza no pueden teletrabajar, por tanto, no se indica como objetivo el 100%.

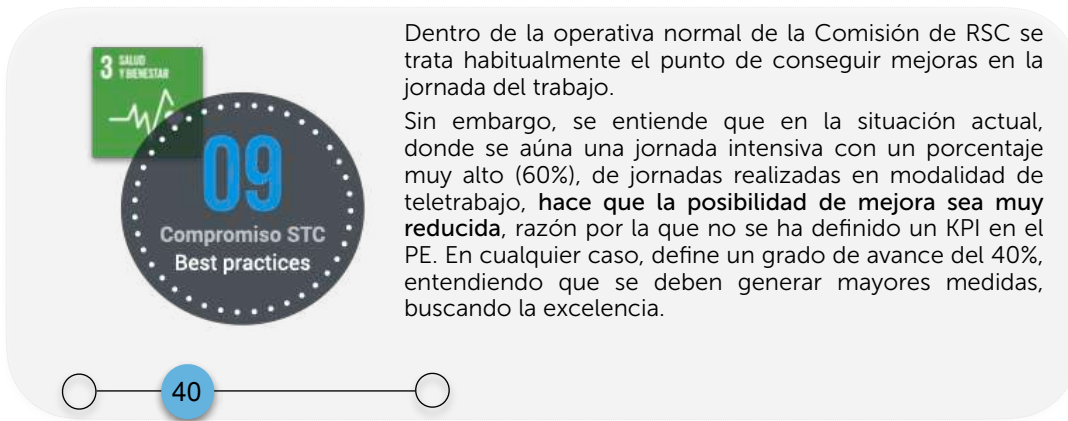
KPI anual

Implantación progresiva, medición del aumento en el periodo: 35%-50%-60 %-70%-80%.

F3. Compromiso 09. Mejores prácticas en jornadas de trabajo.

Durante el anterior periodo se realizó una medida disruptiva y totalmente consolidada, clave de negocio, jornada intensiva de 8 a 16 h. todo el año, que resolvía en sí misma iniciativas de conciliación. Como añadido significativo, se reducía a mínimos la petición de reducción de jornada. Durante todo el periodo del PE, la sociedad se compromete a mantener la jornada intensiva 8 a 16 h durante todo el periodo y estudiar nuevas variantes de jornada que añadan valor al concepto, hecho que ha cumplido durante el periodo 2020.

¹ El ratio se ha obtenido contabilizando el número de jornadas laborables teletrabajadas, solo contabilizando jornadas activas (descontando vacaciones y bajas) contra el número de jornadas laborables año del total de la plantilla, descontando vacaciones.



Dentro de la operativa normal de la Comisión de RSC se trata habitualmente el punto de conseguir mejoras en la jornada del trabajo.

Sin embargo, se entiende que en la situación actual, donde se aúna una jornada intensiva con un porcentaje muy alto (60%), de jornadas realizadas en modalidad de teletrabajo, hace que la posibilidad de mejora sea muy reducida, razón por la que no se ha definido un KPI en el PE. En cualquier caso, define un grado de avance del 40%, entendiendo que se deben generar mayores medidas, buscando la excelencia.

COMP09-Mejores prácticas en jornadas de trabajo

Hito alcanzado PE RSC15-19
Medida disruptiva y totalmente consolidada, clave de negocio, jornada intensiva de 8 a 16 h. Todo el año, resolviendo en sí misma iniciativas de conciliación. Reduce a mínimos petición de reducción de jornada (actualmente 1,45%)

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Mantener la jornada intensiva 8 a 16 h durante todo el periodo. Estudiar nuevas variantes de jornada que añadan valor al concepto.

KPI anual

No se plantea, se reportará en la memoria el estado y nivel de discusión de las medidas planteadas o en estudio, en paralelo con las necesidades de negocio.

F4. Compromiso 10. STC Formación.

Siguiendo las pautas del PE, en la dotación presupuestaria del año se previó una partida para formación, que debía ser gestionada por la comisión de formación.

En este punto la sociedad ha podido realizar acciones de formación interna durante los periodos donde ha habido cierta presencialidad en oficina; nos referimos a los primeros meses del año y el tramo final donde, en un formato mixto presencial-video conferencia, se han podido realizar algunas acciones. No se han producido acciones emprendidas por la sociedad en el tramo central del año debido a las restricciones derivadas de la pandemia COVID 19. La comisión desarrolla determinadas iniciativas que intentan cubrir:

-Plan de carrera de la plantilla: ST Consultores cree en el crecimiento profesional y personal de las personas que trabajan en la organización y la cultura de la empresa es crear un equipo para el medio-largo plazo.

La necesidad de generar nuevos servicios y nuestra forma de trabajar, genera un KNOW HOW específico y propio, por lo que los consultores que se incorporan en la organización requieren de gran formación.

Para dar respuesta, existe un Plan de Carrera definido durante los primeros años profesionales. Una vez cumplido se abre un abanico de crecimiento "no reglado" en función de las habilidades técnicas, profesionales, personales, ligado al ciclo económico y a las posibilidades de la empresa (coordinador, responsable de área, etc.).

El plan de carrera es el siguiente:



-Formación interna intra-departamental. Las denominadas lecciones aprendidas, se trata de que internamente se produzcan charlas donde se expongan aprendizajes que puedan ser compartidos con el personal que desarrolla tareas parecidas.

-Formación interna. Desarrollo de habilidades y aprendizajes genéricos, a través de las sugerencias que, tanto managers como los propios empleados (a través de la encuesta anual), propongan.

-Formación de managers. Desarrollo de habilidades de gestión.

En un año tremendamente irregular, se han podido desarrollar escasas acciones, comprometiéndose la sociedad para que en el 2021, en un año con mayor presencialidad, se desarrolle un programa mucho más completo.

COMP10-STC. Formación

Hito alcanzado PE RSC15-19
Desde el año 2017 se dotó de un presupuesto específico de formación. La dotación evoluciona cada año, siendo actualmente tendente a promover cursos que puedan interesar a grupos de

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Promover iniciativas anuales de STC Formación, generando un catálogo diverso de cursos y ponencias que sea integrador a todos los estratos de la empresa.

KPI anual

Dotación presupuestaria, ratio de gasto de la partida con respecto a la previsión. Número de empleados beneficiados.



En suma, en el año se han realizado 10 horas de formación que aplicando a los asistentes implican en suma 200 horas (ratio por plantilla media de 2,74 h/empleado/año). Es un ratio muy insuficiente para los objetivos marcados por la sociedad, razón por la cual se considera que solo se ha desarrollado el compromiso en un 20%.

Si bien es entendible dada la situación, la comisión de formación debe implementar un programa completo para el 2021 y sucesivos, utilizando la partida presupuestaria asignada para ello.

20

F5. Compromiso 11. Plan 15%-70%-15%.

Se trata de un compromiso de desarrollo a largo plazo, porque se asume no se puede modificar la plantilla en el corto plazo con un sólo criterio de edad. Recordemos que el PE solo marca un KPI de consecución al final del periodo.

En el presente año, donde a pesar de las circunstancias se ha podido contratar, aunque a un ritmo menor que en años anteriores, se ha consolidado la contratación en el tramo más joven, razón por la cual se ha consolidado enormemente el tramo de igual o menor a 25 años. Por el contrario, sólo se puede consolidar el tramo más senior en un momento de expansión de negocio de la sociedad, no siendo el 2020 un año propicio para ello. A continuación se expone la medición de empleados anual por edades:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total plantilla	13	20	30	39	52	69	76
Hombres	46 %	55 %	40 %	41 %	42 %	43 %	38 %
Mujeres	54 %	45 %	60 %	59 %	58 %	57 %	62 %
Edad Media	34	32	30	33	32	32	32
Antigüedad Media	3,0	2,8	2,4	3,0	3,3	3,6	4,8

	2020	%
Total plantilla	76	
Menor o igual de 25	11	14,47 %
Mayores de 25 y menores de 50	64	84,21 %
Mayor o igual de 50	1	1,32 %

COMP11-Plan 15%-70%-15%

Hito alcanzado PE RSC15-19

Siendo una plantilla joven, se pretende potenciar dos colectivos de difícil acceso al empleo, menores de 25 años y mayores de 50.

A finales del 2019 el porcentaje según estos parámetros fue de 10,29%-88,24%-1,47%

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Se plantea un objetivo sostenible 15%-70%-15%, porcentajes que se consideran lógicos en una plantilla bien balanceada y que potencia suficientemente los dos colectivos extremos.

KPI anual

Medición de empleados anual por edades y consideración de exitoso al final del periodo.



Se ha producido un avance significativo en el tramo de menores o igual a 25 años, encontrándose la ponderación ya al nivel del objetivo del 15%. En contraste, queda lejos el peso del tramo senior.

El KPI se establece al final del periodo del PE con lo cual solo queda definido un grado de aproximación. Lo consideramos en un grado de avance del 40%, entendiendo que se debe generar en el 2021 alguna contratación en el tramo senior.

40

F6. Compromiso 12. Beneficios sociales plantilla.

Esta medida no es única, se suma a todo un paquete de medidas consolidadas que no han sufrido ningún tipo de modificación en el periodo 2020, y que se consideran consolidadas:

-Bajas por enfermedad: El grupo Sociedad de Tasación tiene una política en la que durante las bajas por IT de un empleado, complementa al 100% la prestación de la Seguridad Social, en los tramos y porcentajes en los que es necesario ese complemento, por lo que el empleado si está enfermo, cobrará su sueldo sin descuentos.

-Nacimiento de hijos/10 años en la empresa: Como empresa joven, se centra en la celebración de nacimientos de hijos (cesta) y con un regalo de valor personalizado a los 10 años (alcanzado por seis perfiles desde Septiembre de 2009, uno de ellos en el 2020).

-Vacaciones: La empresa mejora los 22 días según convenio con 3 días de libre disposición.

-Seguro de vida: ST Consultores tiene contratado un seguro de vida para todos sus empleados con contrato indefinido en el que el capital asegurado es el doble del salario bruto anual.

-Seguro de Salud: Por el hecho de ser empleado de Grupo ST, la empresa da la opción de poder convertirse en asegurado de la empresa SANITAS, teniendo acceso a un seguro tanto médico como dental.

-Prácticas de medidas saludables. Desde el 2018 se implantaron en la empresa prácticas de medidas saludables. Durante el 2020 se ha continuado con esa medida. Creemos en la mejora de los hábitos de alimentación, por tal motivo, una vez a la semana una empresa dedicada a dar este tipo de servicios, reparte una caja de fruta a disposición de todos los empleados. Se fomenta el consumo responsable trabajando con empresas locales y productos de temporada. Esta iniciativa se interrumpió durante el confinamiento y protocolo COVID, y será reanudada una vez que sea posible por razones higiénicas.

-Cheque guardería/cheque transporte: Implantado a través de la herramienta EDENRED, se ofrece a todos los empleados.

-Protocolo COVID. Objeto de un documento específico, se han implementado medidas en la operativa de la oficina que aseguren: la separación física, la limpieza de manos mediante hidrogel, el uso obligatorio de mascarilla en zonas comunes, el uso individualizado de las zonas de office y, sobre todo, protocolos de modalidad presencial controlados para que no se sobrepase la capacidad del 50% de los puestos habilitados, lo que garantiza la distancia.

-Manual de Bienvenida: La sociedad implanta un Manual de Bienvenida a partir de Noviembre de 2020 con todos los detalles necesarios que se deben conocer en la cultura STC, dándose a conocer a todos los empleados a través del portal específico Woffu.

COMP12-Beneficios sociales plantilla

Hito alcanzado PE RSC15-19

Aparte de las destacadas como medida singular (horario, teletrabajo), en el periodo se han implantado o están interiorizadas en la cultura las siguientes: (a) complemento sueldo por bajas por enfermedad, (b) vacaciones, mejora de los 22 días según convenio con 3 días de libre disposición; (c) seguro de vida en contratos indefinidos, (d) prácticas de medidas saludables; (e) Detalle en nacimiento hijos, 10 años en la empresa, (f) cheque guardería/ cheque transporte, implantado

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Promover una cultura de mejora de los beneficios sociales de la plantilla de ST Consultores; esta tarea corre a cargo de los responsables de gestión de personas, que propondrán medidas concretas, en función de la naturaleza y evolución de la plantilla.

KPI anual

Estudio de medidas concretas. Objetivo de éxito, introducción de una medida anual de mejora.



Se han mantenido todas las medidas que implican un beneficio social, por lo que entendemos este compromiso bien apuntado en origen.

El PE marca el objetivo de éxito en función de la implantación de nuevas medidas. Creemos que la sociedad en este punto ha hecho sus deberes con toda la implantación de medidas COVID y el Manual de Bienvenida.

Por tanto, el objetivo, medido como implantación de una medida anual, se consideraría cumplido, por tanto se avanza al 40% del objetivo global.

40

F7. Compromiso 13. Duplicar cuantía LGD (antigua LISMI).

La Ley de Integración de las personas con discapacidad hace alusión a que aquellas empresas con 50 o más empleados en plantilla deben contar con (al menos) un **2% de empleados en plantilla con discapacidad**, facilitando así su integración laboral. Por parte de ST Consultores existe un compromiso firme de duplicar la cuantía LGD en el medio plazo y, en lo posible, evitar la excepcionalidad, es decir, la aplicación de medidas alternativas.

ST Consultores sí ha cumplido con esta Ley, en el año 2020, y no debe optar por ninguna otra medida alternativa para su cumplimiento. Asimismo, ha informado a la administración correspondiente, departamento de empleo de la Comunidad de Madrid, en relación a los puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad y la relación de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad.

En concreto, y durante 2020, los empleados con discapacidad que han trabajado en ST Consultores han sido los siguientes:

- Consultor Senior área PM: todo el año 2020.
- Administrativo área CAD: desde el 06/07/20 hasta 31/12/20.
- Consultor Senior área PRC: desde el 06/02/20 hasta 31/12/20.



El cálculo se establece en función de la plantilla media descontando becas y contratos de alta dirección. Se establece por tanto un número de plantilla media en el año 2020 de 66 perfiles, debe contarse con **1,32 (2% s/66)** empleados con discapacidad. Por tanto, al disponerse de 3 perfiles, dos de ellos durante la mayor parte del año y un tercero la mitad del año (ratio de cálculo 2,5 perfiles), podemos establecer que la sociedad ha superado la cuota obligada del 2%, elevando el ratio a un **3,79%**, nivel muy alto de alcance del objetivo (4%).

80

COMP13-Duplicar cuantía LGD

Hito alcanzado PE RSC15-19

En el periodo 2015-2019 NO se alcanza la condición que hace de aplicación la LISMI. El primer año es el 2020. Sin embargo, la entidad en el periodo alcanza el ratio mayor de 1/50.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Duplicar el objetivo LISMI en el periodo, es decir, alcanzar un ratio de 2 empleados cada 50. Decisión estratégica: NO acogerse a las medidas extraordinarias reflejadas en la Ley, contratar de manera efectiva a colectivos de difícil acceso al trabajo.

KPI anual

Medición de empleados anual: Necesario: 1 empleado, exitoso 2 empleados, se considera estratégico alcanzar el objetivo lo antes posible en el periodo.

F8. Compromiso 14. Homologaciones Great Place to Work.

El objetivo, definido como único al final del período, es obtener homologaciones reconocidas en el mercado que validen nuestra estrategia para con los empleados y sociedad. En un principio se valoró la posibilidad de la homologación Great Place to Work, durante el año 2020 se contactó con esta empresa y se valoró la posibilidad de implementar esta homologación, que fue finalmente descartada por entender que no encajaba con la cultura de la sociedad.

El interés en el sello Great Place to Work ha sido sustituido por la homologación de ST Consultores como empresa B Corp, homologación que fue conocida en el 2020 y se realizó el trámite de evaluación inicial, encontrándonos en el 2021 a la espera de ser auditados. Se espera su consecución, y por tanto, llegar al objetivo durante el año 2021.

El interés en el sello Great Place to Work ha sido sustituido por la homologación de ST Consultores como empresa B Corp, homologación que fue conocida en el 2020 y se realizó el trámite de evaluación inicial, encontrándonos en el 2021 a la espera de ser auditados.

Se espera su consecución, y por tanto, la consecución total del objetivo, durante el año 2021.

COMP14-Homologaciones great place to work

Hito alcanzado PE RSC15-19

En el periodo se ha trabajado en la profesionalización tanto de la estructura como de la gobernanza, se ha implantado la cultura STC en un estrato superior al del primer quinquenio.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Obtener homologaciones reconocidas en el mercado que validen nuestra estrategia para con los empleados y sociedad. Éxito alcanzar una homologación durante el periodo.

KPI anual

Medición de medidas de avance en la consecución del objetivo, necesario, obtención de la homologación en el periodo.

F9. Compromiso 15. Paridad en órganos de Dirección Media.

Se trataba en este punto de un compromiso de mantenimiento, porque ya en el anterior ciclo esta paridad se había alcanzado. Sin embargo, es destacable que la sociedad ha reorganizado su gobernanza. Por tanto, redefine su Dirección Media definiéndolo con personal que ocupe puestos en la Dirección de Negocio, Dirección de Operaciones, Dirección I+D o Responsable de PMO, exceptuando miembros que pertenezcan al Comité de Dirección que se considera en el siguiente punto Alta Dirección.



COMP15-Paridad en Órganos de Dirección Media

Hito alcanzado PE RSC15-19

En 2019, se considera dirección media la formada por Directores de área, subdirectores y coordinadores. El porcentaje Mujeres/Hombres es 53% M/ 47% H. Paridad efectiva.

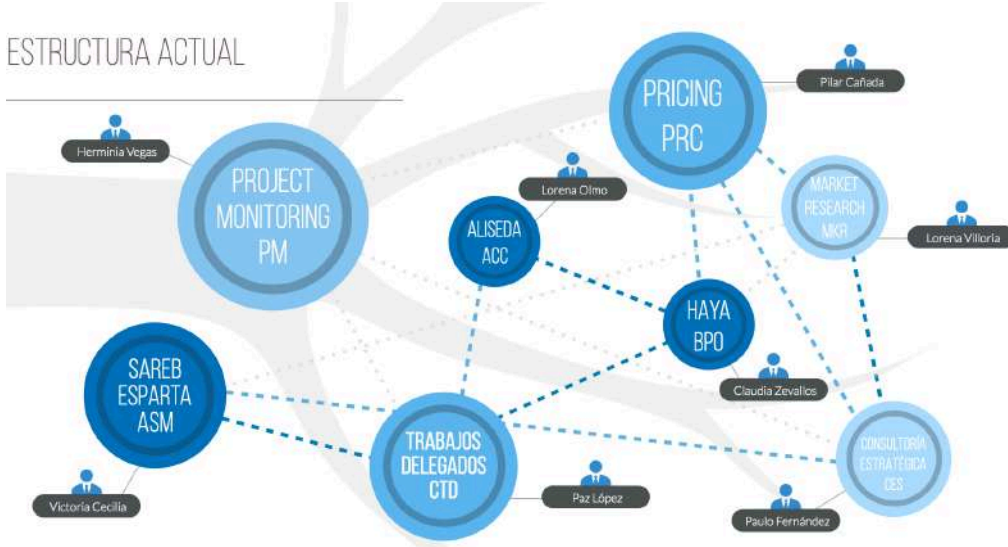
Objetivo final PE RSC 2020-2024

Mantener la paridad. Potenciar mediante formación específica el paso a Alta Dirección, donde se detecta la brecha de género.

KPI anual

Medición de porcentajes por sexo.
Formación en habilidades directivas a todo el colectivo.

ESTRUCTURA ACTUAL



15
Compromiso STC
Paridad
Dir.Media

La nueva organización no ha cambiado la consideración inicial, ya que se ha conseguido una paridad efectiva; más aún, se ha descompasado la paridad efectiva, existiendo actualmente un porcentaje significativamente mayor de mujeres (69,23%/30,77 %).

Se considera que el objetivo está bien defendido a corto y medio plazo, confiándose que se mantenga durante todo el periodo, motivo por el cual se asigna un porcentaje de avance del 80%.

80

F10. Compromiso 16. Disminuir brecha de género en Alta Dirección.

A diferencia del punto anterior, la consideración del anterior plan no ha cambiado, considerándose Alta Dirección a la que dirija de manera efectiva la sociedad a través del Comité de Dirección. El porcentaje Mujeres/Hombres en este foro es de 14,28 %/85,72%.

16
Compromiso STC
Brecha
Alta dirección

ST Consultores en el 2020 ha mantenido sus miembros en el Comité de Dirección, por tanto el porcentaje mujeres /hombres no ha cambiado.

El avance del objetivo está estancado, si bien la nueva organización va a potenciar el acceso de mujeres a la Alta Dirección en el medio plazo, por este motivo se considera que ha habido un avance, somero, pero avance, que debe ser considerado y medido.

20

COMP16-Paridad en Alta Dirección

Hito alcanzado PE RSC15-19
En 2019, se considera Alta Dirección la formada por los integrantes de Comité de Dirección. El porcentaje Mujeres/Hombres es 14,28 %/ 85,72%.

Objetivo final PE RSC 2020-2024

Objetivo final es potenciar el acceso de mujeres a la Alta Dirección, objetivo alineado con el cumplimiento, no obligatorio pero considerado buena práctica, de la Ley de Igualdad.

KPI anual

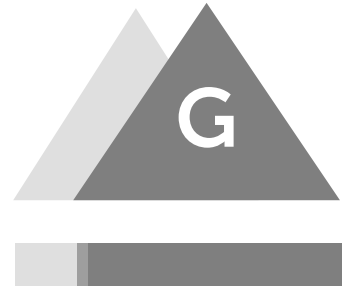
Medición de porcentajes por sexo.
Formación en habilidades directivas a todo el colectivo.

Ética y Gobierno Corporativo



G. Ética y Gobierno Corporativo.

- G1. Nuestros principios.
- G2. Grupos de interés.
- G3. Equipo directivo.
- G4. Estrategia de Negocio.



G1. Nuestros principios.

Desde el año 2011, ST Consultores definió en su primer Plan Director, los principios de ST Consultores, siendo aquellos compromisos a que se obliga la empresa frente a la Sociedad.

Estos principios siguen presentes en todas las decisiones de la sociedad y, fundamentalmente, en sus Planes Directores y Estratégicos. Son recordados a todo el equipo humano anualmente:

1. Independencia en los trabajos que desarrolla la sociedad.
2. Confidencialidad y secreto profesional.
3. Veracidad, transparencia y objetividad.
4. Integridad en todas sus actuaciones.
5. Principio de austeridad.
6. Condiciones laborales justas basadas en el respeto y en la no discriminación.
7. Compromiso con los profesionales que colaboren con la Sociedad.
8. Lealtad con los Clientes.
9. Compromiso con el medio ambiente.
10. Cumplimiento estricto de las leyes.
11. Cooperación con las autoridades.

G2. Grupos de interés

Los grupos de interés para ST Consultores son todos aquéllos que participan y se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y tienen, a su vez, la capacidad de influir en la misma: todos aquéllos con los que mantenemos relación en nuestro día a día y a los que, de una manera u otra, necesitamos y nos necesitan para continuar creciendo.

Cientes

Los servicios de ST Consultores durante los primeros años se centraron principalmente en la elaboración de informes periciales para compañías aseguradoras, siendo una de las referencias del sector. El hecho de ser una empresa de un único servicio limitaba la posibilidad de crecimiento, y suponía un riesgo empresarial, puesto que tu crecimiento dependía únicamente de unos clientes muy específicos y limitados.

A partir de 2012, se inició una fase de crecimiento, basado en una generación constante de nuevos servicios que dieran respuesta a todas las posibles necesidades del sector, generando y buscando nuevos clientes y, sobre todo, reciclándose constantemente, mejorando los diferentes servicios, detectando las nuevas necesidades, y generando nuevas colaboraciones, ganando la confianza de los clientes, aumentando por tanto el volumen de negocio.

En síntesis, podemos diferenciar 2 elementos básicos que son los que hacen a ST Consultores ser lo que es hoy en día, que son nuestros clientes y los servicios que prestamos.

- A. **Nuestros clientes:** actualmente trabajamos con las principales Entidades Financieras nacionales, prácticamente la totalidad de los Promotores, los Servicers que gestionan grandes carteras de activos, SAREB en diferentes departamentos internos, Fondos de Inversión, SOCIMIS, Empresas Energéticas, grandes constructoras y clientes internacionales, entre otros.
- B. **Nuestros Servicios:** todos los servicios que se puedan prestar relacionados con activos inmobiliarios, salvo las tasaciones y la intermediación en la compraventa de activos. A grandes rasgos, prestamos servicios de:



Nuestro equipo humano

Las personas que forman el capital humano de la organización son nuestro motor. En el año 2020, ST Consultores ha tenido, por quinto año consecutivo, crecimiento en personal, si bien no tan notorio como en años anteriores.

En cualquier caso, la contratación se ha centrado fundamentalmente en la horquilla 26-40 lo que, sumado al envejecimiento en un año de la plantilla, hace que haya solo 5 perfiles menores de 25 años en la entidad:

	Hombre			Mujer			Total
	18-25	26-40	41-65	18-25	26-40	41-65	
2014	0	5	2	0	6	0	13
2015	4	5	2	2	7	0	20
2016	2	6	3	5	12	2	30
2017	0	12	4	1	19	3	39
2018	4	16	4	2	22	4	52
2019	5	21	4	3	31	5	69
2020	6	20	3	6	34	7	76
2020-2019	+1	-1	-1	+3	+3	+2	+7

Colaboradores

Nuestra red de técnicos en el año 2019 se ha mantenido constante en relación al año anterior, sumando un total de 85 colaboradores. Con todos ellos se establece un protocolo de colaboración que parte de la obtención por nuestra parte de los certificados que aseguran que se encuentran al corriente de pago de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, suscribiendo un contrato específico de colaboración.

Todos los encargos se regulan mediante una hoja de encargo que asegura, a priori, los honorarios a cobrar.

Proveedores

Nos ayudan a desarrollar nuestro negocio a través de su prestación de servicios. Durante el 2020 hemos trabajado conjuntamente para garantizar políticas de ahorro energético y consumos.

ONG, Asociaciones y Fundaciones

Según nuestro Plan Director, nuestro compromiso con la sociedad se centrará a medio plazo en el apoyo a organizaciones que trabajan para el desarrollo y en favor de colectivos desfavorecidos. Les ayudaremos a crecer con proyectos emblemáticos de consultoría y fomentaremos la generación de empleo para personas con discapacidad. Durante el año 2016, la Sociedad se centró en cimentar sus políticas de gobernanza corporativa y medidas de conciliación. Desde el año 2017 hasta la actualidad se ha empezado a colaborar de manera regular con las siguientes asociaciones:

- Fundación Ayuda en red.
- Fundación Luz Casanova.
- Apacama.
- Fundación Prodis.
- Fundación Ronald McDonald.



Asimismo, durante el año 2020, se ha fortalecido nuestro compromiso con las asociaciones a las que la firma pertenece:

- Renovando su compromiso con los estándares de la regulación RICS.
- Sumándonos a la asociación SPAINSIF.
- Ascendiendo a miembro Signatory en la Agencia Española del Pacto Mundial ONU.

G3 Equipo directivo

Dentro de una cultura implantada de total estabilidad, ST Consultores Inmobiliarios sigue formando parte del grupo Sociedad de Tasación, integrada por ST Cartera, S.A., Sociedad de Tasación, S.A., ST Idea, S.A.U., y ST Consultores Inmobiliarios, S.L.

Tiene su domicilio social en Madrid, calle Príncipe de Vergara 43, con CIF B81512550, y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, en la hoja M-177570. Oficinas centrales desde Marzo 2020: The Window Building, Príncipe de Vergara, 112, 6ª planta, 28002 Madrid.

ST Consultores se articula actualmente bajo la Dirección General de Rafael Cuenca Herreros, así como la Dirección adjunta de Enrique Vinagrero Redondo y Emiliano Rodríguez Colinas, ayudados en la gobernanza por medio de un Comité de Dirección.

La Dirección General, responsable del cumplimiento del objetivo estratégico de la empresa, se apoya en tres áreas:

-Área de I+D, con un objetivo claro, que es la generación de nuevos servicios en el medio plazo que respondan a las necesidades futuras del mercado, se adelanten a los requerimientos normativos previstos y puedan ser un nicho de mercado, o servicios nuevos que respondan a problemas que actualmente no están siendo resueltos o bien no han sido detectados.

-Área de Negocio, cuya misión es generar confianza en los clientes y, por tanto, crear negocio para el crecimiento empresarial. Conocer a la competencia, los diferentes servicios del mercado, detectar las necesidades de los clientes y conseguir que depositen en ST Consultores su confianza.

-Área de Operaciones, con la función de que los servicios solicitados por los clientes se resuelvan en tiempo, plazo y coste, garantizando que cada proyecto cuenta con los recursos necesarios para su éxito.

Este equipo gestiona el funcionamiento de la empresa, que se organiza en diferentes áreas basadas en los servicios que se prestan, denominados PMOs (Project Manager Office), cada uno de ellos con un responsable de área. Asimismo, se cuenta con el Departamento de Secretaría y Administración, en el que se apoya toda la empresa.

El Consejo de Administración se ha mantenido durante el año 2020, ha estado formado por los siguientes cargos:

- **Marcelo González Würth**, Representante físico del Presidente, ST Cartera.
- **María Rubio Tejedor**, Secretaria del Consejo, Asesor Jurídico.
- **Rafael Cuenca Herreros**, Director General, consejero y representante legal.
- **Juan Fernandez-Aceytuno**, Consejero.
- **Ignacio Morer de Llorens**, Consejero.

- **Enrique Vinagrero Redondo**, Consejero.

Igualmente, la sociedad ha mantenido los miembros de su Comité de Dirección, formado por los siguientes directivos:

- **Rafael Cuenca Herreros**, Director General
- **Enrique Vinagrero Redondo**, Director área de Negocio
- **Emiliano Rodríguez Colinas**, Director área de Operaciones
- **María Rubio Tejedor**, Área Legal.
- **Jorge Martínez Cisneros**, Área Financiera.
- **Raúl Calle Almira**, Área RRHH
- **Santiago Herreros de Tejada**, Área MKT.

5.04 Estrategia de Negocio.

ST Consultores durante el año 2020 ha reorganizado su estructura en función de áreas funcionales, abandonando su desarrollo en tres áreas hacia ocho PMO (project management office). Sin embargo, al entender que este cambio se ha implementado con efecto sobre todo en el 2021, a efectos de la presente memoria se mantiene la explicación de una estructura que pivota sobre tres áreas de negocio: Project Monitoring, Gestión Técnica de Activos y Estrategia y Mercado. Aunque cada área de negocio contó con el suficiente grado de autonomía, todas se interrelacionan para aprovechar las sinergias en aquellos encargos de naturaleza mixta, aportando de esta forma la suma de conocimientos y experiencia.

ST Consultores ofrece sus servicios a escala nacional, disponiendo de una red de técnicos que cubren el territorio en tres estadios:

Área de Estrategia y Mercado: Integrada por arquitectos consultores senior, desarrollan en la fase de inversión y gestión del suelo los siguientes trabajos: Caracterización de activos, Due Diligence en procesos de inversión, Estudio de Mercado, Due Diligence de suelos, Gestiones para la transformación del suelo (urbanizar y/o edificar), Proyectos de segregación y agrupación de fincas, Informes de recopilación, análisis y estudios de títulos de propiedad, Estudio de inventarios, Due Diligence de estado.

Área de Project Monitoring: Integrada por arquitectos y arquitectos técnicos con experiencia en gerencia de proyectos de edificación. Desarrollan su actividad en las fases de ejecución y recepción y puesta en marcha de una promoción inmobiliaria. Incluye los siguientes trabajos: Due Diligence de edificación, Project Management, Licitaciones, Project Monitoring, Informe de devolución de retenciones, Valoración económica de las obras pendientes en promociones paradas.

Área de Gestión Técnica de Activos: Integrada por arquitectos, arquitectos técnicos y/o ingenieros de la edificación con experiencia en servicios de atención posventa. Desarrollan su actividad en las fases de mantenimiento y venta de un activo inmobiliario. Incluye los siguientes trabajos: Gestión técnica de posventa, Control de Gestión de activos posventa, Control de presupuestos, Informes técnicos, Informes periciales, Informes de seguros decenales.

Memoria Anual RSC 2020. ST Consultores Inmobiliarios, S.L.

Memoria ESG-2020

Anexo I

Contenidos GRI, modalidad ESENCIAL



ST
Consultores
Grupo Sociedad de Tasación

ANEXO 1. Alineamientos GRI

El GRI (Global Reporting Initiative) es una organización cuyo fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones. Dicho organismo elabora unos indicadores GRI, incluidos en este informe, con el fin de facilitar la comparación anual y entre empresas.

Las organizaciones que elaboren los informes de conformidad con los Estándares GRI pueden escoger una de las dos opciones (Esencial o Exhaustiva) en función del grado de aplicación de los Estándares GRI. Para cada opción, existe una declaración o declaración de uso correspondiente, que la organización está obligada a incluir en el informe.

ST Consultores en función de su naturaleza y marco de actividad, elige la opción Esencial en sus memorias de sostenibilidad.

En la elaboración del presente documento se han tenido en cuenta los siguientes epígrafes de aplicación:

-GRI 102 Contenidos Generales-Perfil de la organización.

- 102-01. Nombre de la organización.
- 102-02. Actividades, marcas, productos y servicios.
- 102-03. Ubicación de la sede.
- 102-04. Ubicación de las operaciones.
- 102-05. Propiedad y forma jurídica.
- 102-06. Mercados servidos.
- 102-07. Tamaño de la organización.
- 102-08. Información sobre empleados y otros trabajadores.
- 102-09. Cadena de suministro.
- 102-10. Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.
- 102-11. Principio o enfoque de precaución.
- 102-12. Iniciativas externas.
- 102-13. Afiliación a asociaciones.

-GRI 102 Contenidos Generales-Estrategia.

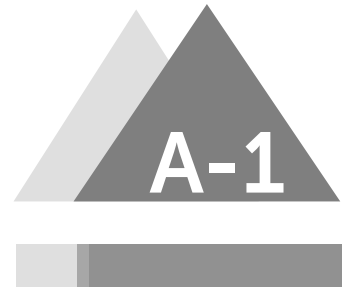
- 102-14. Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.

-GRI 102 Contenidos Generales-Ética e integridad.

- 102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta.

-GRI 102 Contenidos Generales-Gobernanza.

- 102-18. Estructura de Gobernanza.



-GRI 102 Contenidos Generales-Participación en los grupos de interés.

- 102-40. Lista de grupos de interés.
- 102-41. Acuerdos de negociación colectiva.
- 102-42. Identificación y selección de grupos de interés.
- 102-43. Enfoque para la participación de los grupos de interés.
- 102-44. Temas y preocupaciones claves mencionados.

-GRI 102 Contenidos Generales-Prácticas para la elaboración de informes.

- 102-45. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.
- 102-46. Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.
- 102-47. Lista de temas materiales.
- 102-48. Reexpresión de la información.
- 102-49. Cambios en la elaboración de informes.
- 102-50. Periodo objeto del informe.
- 102-51. Fecha del último informe.
- 102-52. Ciclo de elaboración de informes.
- 102-53. Punto de contacto para preguntas sobre el informe.
- 102-54. Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.
- 102-55. Índice de contenidos GRI.
- 102-56. Verificación externa.

-GRI 401 Empleo.

- 401-01. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.
- 401-02. Prestaciones a t/completo que no se dan a empleados a t/parcial.
- 401-03. Permiso paternal.

-GRI 403 Salud y Seguridad en el trabajo.

- 403-01. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- 403-03. Servicios de salud en el trabajo.
- 403-05. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

-GRI 404 Formación y enseñanza.

- 404-01. Media de horas de formación al año por empleado.
- 404-02. Programas para mejorar aptitudes de los empleados, programas de ayuda a la transición.
- 404-03. Porcentaje empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

-GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades.

- 405-01. Diversidad en órganos de gobierno y empleados.
- 405-02. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

-GRI 418 Privacidad en el cliente.

- 418-01. Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

-GRI 419 Cumplimiento socioeconómico.

- 419-01. Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

GRI 102 Contenidos Generales-Perfil de la organización.

Contenido 102-01.

Nombre de la organización

Indicar nombre de la organización

ST Consultores Inmobiliarios, S.L. CIF: B-81512550.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Contenido 102-02.

Actividades, marcas, productos y servicios

Describir las actividades de la organización.

El Grupo Sociedad de Tasación es referencia en España en servicios de valoración, consultoría y tecnología inmobiliaria. El Grupo opera desde 1982 y está formado por ST Sociedad de Tasación, ST Consultores y ST Idea.

Las empresas del Grupo Sociedad de Tasación ofrecen una gran variedad de servicios en el ámbito inmobiliario: tasaciones para mercado hipotecario (ECO), valoraciones RICS, AVM, valoraciones por modelos estadísticos, Valoración de Carteras, Certificaciones Energéticas, Consultoría Urbanística, Project Monitoring, Gestión de activos, Estudios de Mercado y desarrollos informáticos aplicados al sector inmobiliario. El Grupo tiene presencia en todo el territorio nacional y cuenta con más de 290 empleados y una red de 900 profesionales independientes (arquitectos e ingenieros).

Nuestro objetivo es aportar valor añadido, seguridad y transparencia al mercado hipotecario al mercado inmobiliario y a la Sociedad en general a través de servicios y soluciones integrales, fiables e independientes.

En concreto, dentro del grupo, ST Consultores ofrece servicios de consultoría, análisis, acompañamiento y ejecución en casi todos los aspectos relacionados con activos inmobiliarios.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G4

Contenido 102-03.

Ubicación de la sede

Indicar la ubicación de la sede de la organización.

The Window Building.

C/ Príncipe de Vergara, 112, 6ª planta.

28002 Madrid.

Sede Central **Grupo Sociedad de Tasación**; c/Príncipe de Vergara, 43. 28002 Madrid.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Contenido 102-04.

Ubicación de las operaciones

Indicar el número de países en los que opera la organización y los nombres de los países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes para los temas tratados en el informe.

La sociedad actualmente opera en exclusiva en España.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Contenido 102-05.

Propiedad y forma jurídica.

Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

ST Consultores Inmobiliarios, S.L., es una **Sociedad mercantil con personalidad jurídica**. Forma parte del grupo Sociedad de Tasación, integrada por ST Cartera, S.A., Sociedad de Tasación, S.A., ST Idea, S.A.U., y ST Consultores Inmobiliarios, S.L.

Tiene su domicilio social en Madrid, calle Príncipe de Vergara 43, con CIF B81512550, y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, en la hoja M-177570.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Contenido 102-06.

Mercados Servidos.

Mercados servidos, las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los sectores servidos; los tipos de clientes y beneficiarios.

La empresa ofrece sus servicios en todo el territorio nacional, a través de su sede central en Madrid y su red de colaboradores externos, con permeabilidad en todo el territorio.

Actualmente trabajamos con las principales Entidades Financieras nacionales, prácticamente la totalidad de los Promotores, los Servicers que gestionan grandes carteras de activos, la SAREB en diferentes departamentos internos, Fondos de Inversión, SOCIMIS, Empresas Energéticas, grandes constructoras y clientes internacionales, entre otros.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G2

Contenido 102-07.

Tamaño de la organización.

Número de empleados, nº total de operaciones, ventas netas, capitalización total, cantidad de servicios prestados.

-El número total de empleados a 31 de diciembre de 2020 ascendió a **76** empleados, plantilla media de **73** empleados en el año.

-Número total de operaciones/cantidad de servicios aproximados: Siendo empresa de servicios profesionales, el ratio más fiel puede venir dado por el número de facturas emitidas. En el año 2020 se han emitido **3.116 facturas**. Respecto al año 2019, el número de facturas emitido es de 2.491, por tanto ha crecido un 25,09%.

-Las ventas netas ascendieron a **4.560.715,95 €**.

-A 31 de diciembre de 2020 la capitalización de la Sociedad asciende a **1.172.507 €**, de los cuales 903.395 corresponden al patrimonio neto de la Sociedad y 269.112 euros a deudas a largo plazo.

Contenido 102-08.

Información sobre empleados y otros trabajadores.

Nº de empleados por contrato laboral y sexo, por tipo de contrato y sexo.

Durante el año 2020 se diferencian el siguiente total de empleados (número de contrataciones realizadas, sin considerar bajas durante el año).

	2020
Beca:	6
Hombre	4
Mujer	2
Contrato en Prácticas:	18
Hombre	8
Mujer	10
Indefinido:	62
Hombre	22
Mujer	40
Temporal de personas con discapacidad:	1
Hombre	1
Total general:	87

Contenido 102-09.

Cadena de suministro.

Cadena de suministro, productos y servicios de la organización

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G2

El contenido pretende describir la cadena de suministro de la organización, incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización.

Todos nuestros servicios que se puedan prestar relacionados con activos inmobiliarios, salvo las tasaciones y la intermediación en la compraventa de activos. A grandes rasgos, prestamos servicios de:

<p>PROJECT MONITORING: Monitorizando y controlando los nuevos desarrollos, garantizando que el dinero invertido se emplea en la obra controlada, con una trazabilidad de los procesos reduciendo los riesgos. Servicios destacados: Project Monitoring, Green Control y Land Control.</p>	<p>MERCADO: Conocemos el mercado inmobiliario y ayudamos en la toma de decisiones para la inversión o desinversión de los activos, ya sea analizando su valor de mercado, su potencial comercial, o su viabilidad en el desarrollo y demanda. Servicios destacados: Estudios de mercado, BIS, BTR, de entorno, planes de viabilidad e inversión.</p>	<p>CONTROL DELEGADO Y AUDITORÍA: Los grandes tenedores requieren en los activos trabajos de mantenimiento, adecuación y puesta en valor. Ayudamos a que se controlen, auditando y evitando costes innecesarios y garantizando que los trabajos se cumplan en tiempo y forma. Servicios destacados: Auditorías Iniciales, finales, control postventa, documental, mystery shopping.</p>	<p>ASSET MANAGEMENT: Ayudamos en gestionar cualquier necesidad que presenten los activos de una Cartera, ya sea para el mantenimiento, la gestión administrativa de los mismos (seguros, instalaciones, incidencias con terceros), la adecuación de los activos para la venta o para el alquiler, la gestión de incidencias de inquilinos, la resolución de las incidencias. Servicios destacados: BRO, Incidencias alquiler, asistencia técnica, seguimiento de presupuestos y gestión completa, Control de cumplimiento, planificación económica y desviaciones.</p>
<p>CALIDAD DEL DATO Y LOCALIZACIÓN DE ACTIVOS: Existen bolsas de activos en manos de grandes tenedores que no están correctamente inventariados, localizados, con Bases de Datos erróneas, que no permiten definir estrategias adecuadas a los clientes por los errores en la definición de sus carteras. Nuestra misión es ayudarles a localizar, depurar y determinar con el mayor grado de exactitud los mismos. Servicios destacados: Garantías e Inlocalizados.</p>	<p>CONSULTORÍA ESTRATÉGICA: Ayudamos a resolver la necesidad e indeterminación de nuestros clientes, ya sea para análisis de la situación técnica, administrativa y fiscal de los activos, como para definir comportamientos futuros y estrategias. Servicios destacados: DD Fiscales, técnicas y urbanísticas, Estudios de Demanda y Surveys.</p>	<p>SOSTENIBILIDAD: Cartera de servicios a medida para ayudar a las empresas a incorporar las expectativas de sus stakeholders en materia social y medioambiental.</p>	

Contenido 102-10.

Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.

Cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidos aperturas, cierres y expansiones de instalaciones; cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración del capital (para organizaciones del sector privado); cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o las relaciones con los proveedores, incluidos la selección y el despido.

No se han producido cambios a reseñar en las operaciones o en su ubicación, más allá del cambio de sede social de Pza de la Independencia, 2 a C/ Príncipe de Vergara, 112, ambas sedes en Madrid y en el mismo área de influencia, en un proceso natural de expansión ante el mayor tamaño de la compañía. No se han realizado cambios en la estructura del capital social, ni cambios significativos en los proveedores, cadena de suministro o relaciones con los proveedores.

Contenido 102-11.

Principio o enfoque de precaución.

Si la organización aplica el principio o enfoque de precaución y cómo lo hace.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado B2

Según queda definido en el GRI Standard, el enfoque de precaución se introdujo con el Principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas. Éste indica: "Para proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar el criterio de precaución de conformidad con sus capacidades. Si se genera un riesgo de daño grave o irreversible, no deberá utilizarse la falta de certeza científica absoluta para posponer la adopción de medidas eficaces en función de los costes e impedir la degradación del medio ambiente". Aplicar el Principio de precaución puede ayudar a la organización a reducir o evitar los impactos negativos para el medioambiente.

La sociedad no desarrolla sus servicios en un ámbito donde quede comprometido el enfoque de precaución, en cualquier caso, muestra su proactividad para reducir el impacto de su actividad en el medioambiente. Bajo el compromiso de la mejora continua, la sociedad está inmersa en la obtención de tres certificaciones, en concreto: ISO 27.001 de seguridad de la información y la ISO 14.001 en materia de medioambiente.

Contenido 102-12.

Iniciativas externas.

Lista de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización esté suscrita o respalde.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado B1

ST Consultores está adherida a los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** apoyando y suscribiendo los contratos principales de la firma, según marca su código normativo respaldando y apoyando en mayor medida cuatro **ODS** prioritarios a través de nuestro modelo de negocio:

- Derechos Humanos: **ODS 3.** Salud y bienestar.
- Principios Laborales: **ODS 5.** Igualdad de género.
- Anticorrupción: **ODS 8.** Trabajo decente y crecimiento económico.
- Medioambiente: **ODS 12.** Producción y consumo responsables.

Además, la sociedad apoya:

-International Ethics Standards. La firma fue considerada como Business Supporter dentro de la asociación internacional IES (International Ethics Standards).

-A través del grupo ST somos miembros de **GBC España** participando actualmente del Proyecto Taxonomy como Advisory member; proyecto piloto que es aplicación práctica de la Taxonomía y que pretende evaluar la elegibilidad del parque edificado europeo, respecto a los dos objetivos medioambientales ya formulados por la CE (mitigación y adaptación al cambio climático).

Contenido 102-13.

Afiliación a asociaciones.

Lista de las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y las organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado B1

En ST Consultores estamos afiliados a las siguientes asociaciones:

-Miembros de **Spainsif** desde el último trimestre de 2020, cuya misión primordial es fomentar la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en las políticas de inversión mediante el dialogo con los diferentes grupos sociales, contribuyendo al desarrollo sostenible, así como concienciar e impulsar cambios en los procesos de inversión en la comunidad inversora, las Administraciones Públicas, las empresas y la ciudadanía en general.

-**Empresa Regulada RICS**. En septiembre de 2013, obtuvo la calificación de empresa "Regulada por RICS".La calificación "Regulada por RICS" confirma el compromiso de una compañía a seguir un estricto código de conducta y a mantener el más alto nivel de estándares profesionales y éticos.

-Además, la Sociedad forma parte de la **Asociación Española Análisis de Valor (AEV)** y está comprometida con su código ético.

GRI 102 Contenidos Generales-Estrategia.

Contenido 102-14.

Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.

Declaración del director general sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado A2

Rafael Cuenca Herreros, en calidad de Director General de ST Consultores Inmobiliarios,S.L., declara la apreciable relevancia que la sostenibilidad tiene para nuestra organización. Está estrategia es **notoria y pública**, hecho demostrable en el enlace de nuestra página web corporativa (<https://www.stconsultores.com/politica-de-responsabilidad-corporativa/>) y en la publicación de la memoria anual y declaración de apoyo al Pacto Mundial (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/134576-ST-CONSULTORES-INMOBILIARIOS-S-L->).

No concebimos el desarrollo y crecimiento de nuestra empresa sin unas políticas que nos garanticen que, tanto nuestra visión, como nuestro código ético, tienen un lugar protagonista en nuestros planes y objetivos como empresa, en forma de responsabilidad con nuestros propios equipos, como con los que nos rodean, así como con la Sociedad en general en la medida que nuestro ámbito de actuación le alcance.

Para ello, desde 2015 aplicamos el plan que creamos, "Plan Director", para fijar objetivos en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Actualmente actuamos bajo el Plan Estratégico 2020-2024.

El plan 2020-2024 recoge todo lo sembrado y establece un modelo más profesional de reporting, en función de las especificaciones GRI-g4 e igualmente asume los retos marcados como empresa que apoyo los principios del Pacto Mundial, cualificando sus acciones en 4 ODS y 16 Objetivos concretos de mejora continua.

Nuestro plan contempla distintos aspectos, organizados de forma que se obtenga la máxima visibilidad sobre los ámbitos de actuación sobre los que debemos trabajar, y ofrezca el orden apropiado para la ejecución y desarrollo de las acciones que contempla.

GRI 102 Contenidos Generales-Ética e Integridad.

Contenido 102-16.

Valores, principios, estándares y normas de conducta

Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartados A3, B1

Forma parte de la cultura básica de ST Consultores y está asentado el cumplimiento estricto de las leyes y cooperación con las autoridades. En este sentido, aunque no supone una obligación por el tamaño de empresa, ST Consultores asume los estándares del Grupo y audita sus cuentas anuales por medio de la empresa Grant Thornton. Asimismo, todos los empleados conocen estos principios, existiendo protocolos que aseguran su conocimiento.

-Código ético.

En el año 2017, la sociedad aprobó el Reglamento Interno de Conducta, cuyo propósito no fue otro que establecer las normas por las que se rige la actividad de ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L, con el fin de evitar el quebranto de su independencia, el conflicto de intereses y establecer las políticas de competencia profesional, todas ellas para garantizar la objetividad y la mejor práctica profesional de los trabajos que efectúa.

La sociedad incorpora un documento global a modo de Código Ético que sigue las mejores prácticas en el sector.

-Código de cumplimiento normativo.

Mantenemos, como se acordó en el Plan Director, nuestro código de cumplimiento normativo, que persiste, publicado en nuestra web corporativa (revisado periódicamente por el área jurídica de la sociedad). Además, en el año 2020 ST Consultores ha seguido adaptando su web, plenamente adaptada tanto en materia de RSC como en RGPD.

<http://www.stconsultores.com/codigo-de-conducta/>

En el año 2020 la Comisión de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo se ha reunido en las siguientes fechas: **8 de mayo y 13 de noviembre** (Actas nº 14 y 15). En ambos casos se informó que no se había producido ningún conflicto de interés, ni situación alguna que suponga un riesgo para la Sociedad o algún hecho que implique una actuación contraria al ordenamiento jurídico por parte de la sociedad, sus empleados o colaboradores.

Es destacable que se ha actualizado el Protocolo de Prevención de Riesgos Penales y el documento en el que se recoge el Procedimiento del Canal Denuncia de la sociedad, introduciendo cambios relativos a la normativa en materia de protección de datos y modificaciones en los artículos del Código Penal. Estas modificaciones se han remitido a los empleados con la nueva redacción.

Los miembros de la Comisión, en ambos casos, deliberaron respecto del cumplimiento normativo de la sociedad y sobre la evaluación de la misma, que consideraron satisfactoria.

-Sistema de gestión Integral: calidad, medioambiente y seguridad de la información.

Desde el 22 de septiembre de 2019, hemos dado un nuevo paso en la mejora de nuestros procesos con la adaptación del sistema de gestión de la calidad a la norma internacional ISO 9001, obteniendo el certificado tras superar con éxito las auditorías realizadas por la empresa AENOR. Con ello conseguimos un nuevo hito en la consolidación de nuestra cultura enfocada a la mejora continua, así como también fortalecemos el compromiso con el cumplimiento de nuestros principios y valores. Durante el 2020 se ha realizado la auditoría correspondiente con resultado positivo.

Bajo el compromiso de la mejora continua, la sociedad está inmersa en la obtención de tres certificaciones, en concreto: ISO 27.001 de seguridad de la información, la ISO 14.001 en materia de medioambiente y sello de registro del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio

Ambiente (Sello yo Calculo, yo Reduzco), que parte del cálculo de la huella de carbono de cara a reflejar el grado de esfuerzo de la compañía en la lucha contra el cambio climático.

Para ello se comparan las mediciones anuales y se proponen planes (o compromisos) de reducción y/o proyectos de absorción o compensación que son revisados para determinar su efectividad.

-Canal denuncia.

Activo desde al año 2014, para la gestión de cualquier conflicto se pone a disposición de los empleados la siguiente dirección de correo: canaldenuncia@stconsultores.com que, para mayor transparencia, se redirecciona automáticamente a dos personas distintas en este caso:

- Rafael Cuenca Herreros. Director General.
- María Rubio, Asesoría Jurídica grupo Sociedad de Tasación.

Desarrollando el protocolo específico, el 15 de Julio de 2015 se aprobó el PROCEDIMIENTO CANAL DENUNCIA ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L..

En la misma fecha, y siendo ambos documentos aprobados por el Consejo de Administración de ST Consultores, se aprobó el Protocolo de Prevención de Riesgos Penales.

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifican algunos artículos del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre), establece que la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Con tal motivo quedó aprobado este Protocolo para su unión, como un anexo más, al Código de Cumplimiento Normativo de la Sociedad.

Cumpliendo con la obligación marcada por el Plan Director, se ha establecido un protocolo de comunicación ANUAL Y PERIÓDICO, articulado con varias fases y tareas:

- 1) Comunicación por correo electrónico a todos los empleados con acuse de recibo.

Se dirigió por primera vez en el mes de diciembre de 2015 correo a los empleados para poner en su conocimiento la aprobación por el Consejo de Administración de ST Consultores de los documentos de Protocolo de Riesgos Penales y del Procedimiento del Canal Denuncia. En el correo que se remite se adjuntaron los dos documentos. Con este primer correo se envió adjunto documento de acuse de recibo que fue devuelto firmado por cada empleado. En dicho documento se confirmaba que se habían recibido y se habían leído los documentos enviados. El acuse de recibo queda archivado en el expediente de cada empleado.

- 2) Comunicaciones Periódicas.

Durante el año 2020, se han producido 0 reclamaciones al canal denuncia.

De manera periódica y constante, aprovechando los canales habituales de información y comunicación a los empleados, se ha hecho llegar a través de pequeñas dosis una breve referencia a uno o varios conceptos relativos al Protocolo de Riesgos Penales en ST Consultores, al Procedimiento del Canal Denuncia y al Código de Cumplimiento Normativo. La finalidad es desplegar e implantar la cultura y los principios éticos y de actuación que defiende la sociedad a través del Código de Cumplimiento Normativo del que son Anexos ambos documentos.

- 3) Recordatorio Anual.

Anualmente, cada mes de diciembre se remitirá desde el Área de RRHH-Legal correo electrónico recordatorio de los mencionados documentos de manera completa. Asimismo, el protocolo es entregado y firmado a cualquier nueva incorporación a la firma.

Por tanto, durante el año 2020 se ha mantenido el protocolo completo de protección al empleado. En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se constata que durante el año 2020 NO se ha recibido ninguna notificación al mail canal denuncia, por tanto, no ha habido necesidad de activar el protocolo.

-Atención al cliente.

Desarrollando el protocolo específico, el 15 de Julio de 2015 se aprobó el PROCEDIMIENTO CANAL DENUNCIA ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L.

Como empresa regulada RICS en España, ST Consultores Inmobiliarios, S.L., mantiene a disposición de sus clientes el Documento procedimiento de reclamaciones (Complaints handling procedure) y un registro de reclamaciones (Complaints log) en sus dos páginas web.

En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se vuelve a constatar que durante el año 2020 NO se ha recibido ninguna notificación de reclamación en el canal de Atención al Cliente, por tanto, no ha habido necesidad de activar el procedimiento de reclamaciones RICS.

-Seguimiento e impulso de RSC.

Año tras año se intenta mejorar el sistema de gestión de la RSC de la empresa y en el 2019 se creó una comisión específica con reuniones mensuales. Su actividad queda reflejada en el Libro de Comisiones de la Sociedad, junto a las específicas de RRHH, Marketing, Formación, Calidad y Tecnología.

Esta comisión ha estado formada durante el año 2020 por seis personas:

- Rafael Cuenca Herreros. Director General.
- Gabriel Galindo Jiménez. Área de Negocio.
- Paz López Paredes. Responsable PMO.
- Lorena Villoria Casado. Responsable PMO.
- Maria José Sánchez-Turrero. Consultor Senior.
- Casandra Salamanca Flores. Site Leader.

GRI 102 Contenidos Generales-Gobernanza.

Contenido 102-18.

Estructura de Gobernanza.

Estructura de gobernanza de la organización, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno. Los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales.

**Correspondencia
Manual de Bienvenida
ST CONSULTORES
INMOBILIARIOS,S.L.**

La gobernanza de la sociedad parte de su Consejo de Administración, celebrando cuatro sesiones anuales en Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada ejercicio.

La gerencia de ST Consultores se articula actualmente bajo la Dirección General de Rafael Cuenca Herreros, así como la Dirección adjunta de Enrique Vinagrero Redondo y Emiliano Rodríguez Colinas, ayudados en la gobernanza por medio de un Comité de Dirección, con reuniones mensuales.

La Dirección General, responsable del cumplimiento del objetivo estratégico de la empresa, se apoya en tres áreas:

- Área de I+D, con un objetivo claro, que es la generación de nuevos servicios en el medio plazo que respondan a las necesidades futuras del mercado, se adelanten a los requerimientos normativos previstos y puedan ser un nicho de mercado, o servicios nuevos que respondan a problemas que actualmente no están siendo resueltos o bien no han sido detectados.



-Área de Negocio, cuya misión es generar confianza en los clientes y por tanto, crear negocio para el crecimiento empresarial. Conocer a la competencia, los diferentes servicios del mercado, detectar las necesidades de los clientes y conseguir que depositen en ST Consultores su confianza.

-Área de Operaciones, con la función de que los servicios solicitados por los clientes se resuelvan en tiempo, plazo y coste, garantizando que cada proyecto cuenta con los recursos necesarios para su éxito.

Este equipo gestiona el funcionamiento de la empresa, que se organiza en diferentes áreas basada en los servicios que se prestan, denominados PMOs (Project Manager Office), cada uno de ellos con un responsable de área. Asimismo, se cuenta con el Departamento de Secretaría y Administración, en el que se apoya toda la empresa.

GRI 102 Contenidos Generales-Participación de los grupos de interés.

Contenido 102-40.

Lista de grupo de interés.

Lista de los grupos de interés con los que está implicada la organización.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G2

Los grupos de interés para ST Consultores son todos aquéllos que participan y se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y tienen, a su vez, la capacidad de influir en la misma: todos aquéllos con los que mantenemos relación en nuestro día a día y a los que, de una manera u otra, necesitamos y nos necesitan para continuar creciendo.

Clientes.

Actualmente trabajamos con las principales Entidades Financieras nacionales, prácticamente la totalidad de los Promotores, los Servicers que gestionan grandes carteras de activos, la SAREB en diferentes departamentos internos, Fondos de Inversión, SOCIMIS, Empresas Energéticas, grandes constructoras y clientes internacionales, entre otros.

Equipo humano.

Las personas que forman el capital humano de la organización son nuestro motor. En el año 2020, ST Consultores ha tenido, por quinto año consecutivo, crecimiento en personal, si bien no tan notorio como en años anteriores. En cualquier caso, la contratación se ha centrado fundamentalmente en la horquilla 26-40 lo que, sumado al envejecimiento en un año de la plantilla, hace que haya solo 5 perfiles menores de 25 años en la entidad:

Colaboradores.

Nuestra red de colaboradores externos, en el año 2019, se mantenido constante en relación al año anterior, sumando un total de 85 colaboradores. Con todos ellos se establece un protocolo de colaboración que parte de la obtención por nuestra parte de los certificados que aseguran que se encuentran al corriente de pago de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, suscribiendo un contrato específico de colaboración.

Todas los encargos se regulan mediante una hoja de encargo que asegura a priori los honorarios a cobrar.

Proveedores.

Nos ayudan a desarrollar nuestro negocio a través de su prestación de servicios. Durante el 2020 hemos trabajado conjuntamente para garantizar políticas de ahorro energético y consumos.

ONG, Asociaciones y Fundaciones .

Según nuestro Plan Director, nuestro compromiso con la sociedad se centrará a medio plazo en el apoyo a organizaciones que trabajan para el desarrollo y en favor de colectivos desfavorecidos. Les ayudaremos a crecer con proyectos emblemáticos de consultoría, así como fomentaremos la generación de empleo para personas con discapacidad. Desde el año 2017 hasta la actualidad se está colaborando de manera regular con las siguientes asociaciones:

- Fundación Ayuda en red.
- Fundación Luz Casanova.
- Apacama.
- Fundación Prodis.
- Fundación Ronald Mcdonald.

Asimismo, durante el año 2020, se ha fortalecido nuestro compromiso con las asociaciones a las que la firma pertenece:

- Renovando su compromiso con los estándares de la regulación RICS.
- Sumándonos a la asociación SPAINSIF.
- Ascendiendo a miembro Signatory en la Agencia Española del Pacto Mundial ONU.

Contenido 102-41.**Acuerdos de negociación colectiva.**

Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

El 100% de todos los empleados están cubiertos por el Convenio de Oficinas y Despachos. Los Becarios tienen una cobertura específica del Convenio de colaboración de la Universidad a la que pertenezcan.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Contenido 102-42.**Identificación y selección de grupos de interés.**

La base para identificar y seleccionar los grupos de interés participantes.

Los grupos de interés para ST Consultores **son todos aquéllos que participan y se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y tienen, a su vez, la capacidad de influir en la misma:** todos aquéllos con los que mantenemos relación en nuestro día a día y a los que, de una manera u otra, necesitamos y nos necesitan para continuar creciendo.

Listado de los actuales definidos en el apartado 102-40.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G2

Contenido 102-43.

Enfoque para la participación de los grupos de interés.

El enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés y la indicación de si alguna participación ha tenido lugar específicamente como parte del proceso de preparación del informe.

Correspondencia
Memoria ESG General
Apartado D1
Acta Comisión RRHH

El contenido queda definido en el Standard GRI. Los métodos de participación de los grupos de interés pueden incluir encuestas (p. ej., encuestas a proveedores, clientes o trabajadores), grupos focales, paneles de la comunidad, paneles de asesores corporativos, comunicados por escrito, estructuras de directivos o de sindicatos, acuerdos de negociación colectiva y otros mecanismos.

Para ST Consultores, los **clientes, empleados y proveedores** son un grupo de interés relevante. Además de medir la sensibilidad de una organización con respecto a las necesidades y preferencias de los clientes, la satisfacción o insatisfacción de los clientes puede aclarar el grado que confiere la organización a las necesidades de los grupos de interés.

La sociedad lo resuelve mediante la elaboración de una encuesta anual a cada uno de estos tres grupos. En el caso de los Clientes, y para mayor segmentación, se ha diferenciado al cliente Promotor, cliente Entidad Financiera y resto de clientes.

Contenido 102-44.

Temas y preocupaciones claves mencionados.

Cómo ha respondido la organización a estos temas y preocupaciones, incluso mediante la elaboración de informes; los grupos de interés que han señalado cada uno de los temas y las preocupaciones clave.

Correspondencia
Memoria ESG General
Apartado D1
Proveedores,
Resto Comisión de RRHH

A continuación extractamos un resumen de las conclusiones obtenidas de las encuestas a los grupo de interés, objeto de informes concretos formando parte del protocolo de gestión de la calidad.

Proveedores-Colaboradores externos.

Se ha realizado un encuesta anual donde se se indicaban las siguientes consultas, generales para lo relativo a la relación con la empresa y específicas en el uso de plataformas.

Con el análisis del proceso completo, así como de los resultados obtenidos, se han extraído las siguientes conclusiones:

-Participación: El volumen de encuestados es adecuado (70) para la muestra que se deseaba obtener, así como que estaba enfocado a perfiles de los que se deseaba obtener feedback. El resultado de participación es suficiente (28 respuestas - 40,00%) para poder tener una muestra de resultados significativa.

-Comunicación: La comunicación con ST Consultores es valorada por la mayor parte de los colaboradores de una forma positiva. Sin embargo, sugieren tener comunicación directa con los consultores a través de extensiones.

-Formación: Ante la pregunta acerca de si valorarían formación conjunta con otros colaboradores, la mayor parte lo reciben de forma positiva.

-Empresa: Los colaboradores consideran a ST Consultores como una buena empresa con la que colaborar, obteniendo resultados positivos de un 96,43% de los encuestados.

Empleados.

Igualmente, se ha realizado un encuesta anual, resultando las siguientes conclusiones:

- Participación: el resultado de participación fue suficiente (66 respuestas - 86,84%) para poder tener una muestra de resultados significativa.
- Percepción/General: el grado de satisfacción de los trabajadores es del 93,94%, incrementando ligeramente la encuesta del año anterior. Se detecta que hay que trabajar sobre un mayor conocimiento del resto de tareas que se desarrollan en la empresa, siendo un punto de mejora para el siguiente ejercicio, mediante una mayor comunicación o charlas formativas.
- Motivación/Reconocimiento: mayoritariamente la gente se siente reconocida en la empresa mejorando la percepción del año anterior. Sorprende que no hay una percepción de posibilidad de ascenso a pesar del cambio de organigrama, siendo cifras superiores a las del pasado año.
- Área/Ambiente de Trabajo: Se mantiene una percepción similar a la del año pasado en cuanto al ambiente de trabajo, siendo en ambos casos una percepción muy alta y positiva (superior al 84%).
- Formación/Información: La elección mayoritaria en cuanto a formación es disponer de cursos generales (48). El siguiente grupo, es de las Sesiones Formativas (37) es el de cursos colectivos a nivel general similar a los ya realizados. Los cursos particulares son reclamados por 23 de los encuestados. Las Lecciones Aprendidas únicamente son valoradas por 16 personas.
- RSC: La RSC sigue manteniendo un nivel de aceptación muy alto (superior al 93%) de manera similar al año anterior. Los trabajadores se identifican más con las campañas de oficina y acciones de voluntariado, que con las donaciones económicas.
- Proveedores y Colaboradores Externos: Se sigue percibiendo al colaborador como un agente muy importante (86,36%) dentro de la empresa puesto que se considera que su grado de implicación es muy alto (de manera similar al año anterior).

Clientes.

Se han realizado tres encuestas diferenciando el tipo de cliente: promotores, entidades financieras y otros clientes. Destacamos las siguientes conclusiones:

Encuesta promotores

- Participación: El volumen de encuestados es adecuado (54) para la muestra que se deseaba obtener, así como que estaba enfocado a perfiles de los que se deseaba obtener feedback. El resultado de participación es suficiente (24 respuestas-44,44%) para poder tener una muestra de resultados significativa.
- Comunicación: La comunicación con ST Consultores es valorada por todos los Promotores de una forma positiva.
- Plazos: Cumplimos los plazos. Nuestro lema de cumplimiento de plazo es un hecho. De las 24 respuestas, tan sólo 1 valora con una puntuación de 2.
- Contenido: El contenido y la legibilidad de los informes de PM se valora positivamente por el 91,67 % de los encuestados.
- Recomendaciones: El 100% de los promotores que responden la encuesta nos recomendarían a un tercero.
- Certificaciones: Todos los encuestados valoran positivamente las certificaciones. La más valorada es la ya obtenida (9001) seguida de la 14001 y la 27001.

Encuesta EFFF.

- Participación: El volumen de encuestados es adecuado (36) para la muestra que se deseaba obtener, así como que estaba enfocado a perfiles de los que se deseaba obtener feedback. El resultado de participación es suficiente (20 respuestas - 55,56%) para poder tener una muestra de resultados significativa.
- Comunicación: La comunicación con ST Consultores es valorada por todas las entidades financieras de una forma positiva.
- Plazos: Cumplimos los plazos. Nuestro lema de cumplimiento de plazo es un hecho.
- Contenido: El contenido y la legibilidad de los informes de PM se valora positivamente por el 95,00 % de los encuestados.

-Recomendaciones: El 100% de los promotores que responden la encuesta nos recomendarían a un tercero.

-Certificaciones: Todos los encuestados valoran positivamente las certificaciones. La más valorada es la ya obtenida (9001) seguida de la 14001 y la 27001.

Encuesta resto clientes

-Participación: El volumen de encuestados es adecuado (41) para la muestra que se deseaba obtener, así como que estaba enfocado a perfiles de los que se deseaba obtener feedback. El resultado de participación es suficiente (19 respuestas - 46,34%) para poder tener una muestra de resultados significativa.

-Comunicación: La comunicación con ST Consultores es valorada por todas las entidades financieras de una forma positiva.

-Plazos: Las fechas acordadas para las entregas se cumplen. Tan solo 1 de los encuestados nos valora con una puntuación de 2.

-Calidad del trabajo: Los clientes se muestran satisfechos con la calidad del trabajo recibido

-Recomendaciones: El 100% de los promotores que responden la encuesta nos recomendarían a un tercero.

-Certificaciones: Todos los encuestados valoran positivamente las certificaciones. La más valorada es la ya obtenida (9001) seguida de la 14001 y la 27001.

GRI 102 Contenidos Generales-Prácticas para la elaboración de informes.

Contenido 102-45.

Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.

Lista de las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados o documentos equivalentes de la organización.

ST Consultores forma parte del Grupo Carta Inversión 82, cuya sociedad dominante directa es ST Cartera, S.L., y la sociedad dominante última del Grupo es Carta Inversión 82, S.L. El resto de Sociedades que conforman el mismo son:

- Sociedad de Tasación S.A.
- ST Investigación y desarrollo de aplicaciones informáticas, S.A.U.
- Arquitrabe gestión de inmuebles, S.L.U.

Contenido 102-46.

Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.

Explicación del proceso para definir los contenidos del informe y las Coberturas de los temas. Explicación de cómo ha aplicado la organización los Principios para definir los contenidos del informe.

Como organización de tamaño pequeño, la sociedad ha elegido la modalidad de reporte ESENCIAL, que entendemos cubre sobradamente con el deber de reporte y da una idea completa de todos los contenidos requeridos en una memoria ESG.

Aplicado este proceso inicial, los contenidos GRI fueron seleccionados y descritos en el Plan Estratégico 2020-2024, siendo considerados y debatidos en el Comité de Dirección y elevados a Consejo de Administración.

En la elección se ha primado el hecho que la sociedad es proveedora de servicios profesionales, por tanto prima en su reporte las medidas relacionadas con **clientes y empleados**.

Contenido 102-47.
Lista de temas materiales.

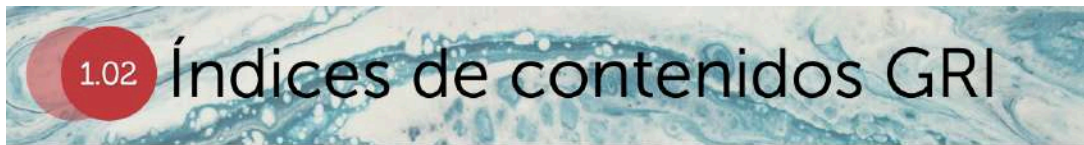
Lista de los temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe.

Correspondencia
Plan Estratégico
Apartado 1.02

La lista de los temas materiales fueron definidos en el PE y son los siguientes:



Familia	Contenido	Título	Modelo de reporte en Memoria anual
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-1	Nombre de la organización	Indicar nombre de la organización
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Describir las actividades de la organización.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-3	Ubicación de la sede	Indicar la ubicación de la sede de la organización.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-4	Ubicación de las operaciones	Indicar el número de países en los que opera la organización y los nombres de los países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes para los temas tratados en el informe.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-5	Propiedad y forma jurídica	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-6	Mercados servidos	Mercados servidos, las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los sectores servidos; los tipos de clientes y beneficiarios.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-7	Tamaño de la organización	Número de empleados, operaciones, ventas netas (privado/público), capitalización total, servicios prestados.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Nº de empleados por contrato laboral y asal, por tipo de contrato y asal.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-9	Cadena de suministro	Cadena de suministro, productos y servicios de la organización
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidos aperturas, cierres y expansiones de instalaciones; cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración del capital (para organizaciones del sector privado); cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o las relaciones con los proveedores, incluido la selección y el despido.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-11	Principio o enfoque de precaución	Si la organización aplica el principio o enfoque de precaución y cómo lo hace



Familia	Contenido	Título	Modelo de reporte en Memoria anual
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-12	Iniciativas externas	Lista de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización está sujeta o sujeta.
GRI 101 Fundamentos-Contenidos Generales	102-13	Afiliación a asociaciones	Lista de las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y las organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional.
GRI 101-Fundamentos Estrategia	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Declaración del director general sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad.
GRI 101-Fundamentos Ética e Integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización
GRI 101-Fundamentos Gobernanza	102-18	Estructura de Gobernanza	Estructura de gobernanza de la organización, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno. Los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales.
GRI 101-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-40	Lista de grupo de interés	Lista de los grupos de interés con los que está implicada la organización.
GRI 101-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.
GRI 101-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	La base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes.
GRI 101-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	El enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés y la indicación de si alguna participación ha tenido lugar específicamente como parte del proceso de preparación del informe.
GRI 101-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	Cómo ha respondido la organización a estos temas y preocupaciones, incluso mediante la elaboración de informes; los grupos de interés que han señalado cada uno de los temas y las preocupaciones clave.

1.02 Índices de contenidos GRI

Familia	Contenido	Título	Modelo de reporte en Memoria anual
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Lista de las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados o documentos equivalentes de la organización.
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.	Explicación del proceso para definir los contenidos del informe y las Coberturas de los temas. Explicación de cómo ha aplicado la organización los Principios para definir los contenidos del informe.
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-47	Lista de temas materiales	Lista de los temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe.
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-48	Reexpresión de la Información	El efecto de cualquier reexpresión de información de informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión.
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-49	Cambios en la elaboración de Informes	Cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y Coberturas de los temas.
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-50	Periodo objeto del informe	Periodo objeto del informe para la información preparada.
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-51	Fecha del último informe	Fecha del informe
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-52	Ciclo de elaboración de informes	El ciclo de elaboración de informes
GRI 101-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	El punto de contacto para preguntas sobre el informe o sus contenidos.
GRI 101-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Declaración de la organización de que ha elaborado el informe de conformidad con los estándares GRI, usando alguna de las siguientes fórmulas: "Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI".

1.02 Índices de contenidos GRI

Familia	Contenido	Título	Modelo de reporte en Memoria anual
GRI 102-Fundamentos Participación de los grupos de interés	102-55	Índice de contenidos GRI	La organización informante debe presentar la siguiente información: a. El índice de contenidos GRI, que especifica todos los estándares GRI utilizados y enumera todos los contenidos incluidos en el informe. b. Para cada contenido, el índice de contenidos debe incluir: -el número del contenido (contenidos cubiertos por los estándares GRI); -los números de página o URL, en los que se encuentra el contenido, ya sea en el informe o en otros materiales publicados; -el proceso, los motivos para la omisión, en caso de que no sea posible aportar el contenido necesario.
GRI 102-Fundamentos Prácticas para la elaboración de Informes.	102-56	Verificación externa	La organización informante debe presentar la siguiente información: a. Descripción de la política y las prácticas actuales de la organización acerca de cómo solicitar la verificación externa del informe. b. Si el informe se ha verificado externamente: -referencia al informe de verificación externa, las declaraciones e las opiniones. El mes se incluye en el informe de verificación que acompaña al informe de sostenibilidad, una descripción de lo que se ha verificado y lo que no y sobre la base de qué. También se debe indicar los estándares de verificación utilizados, el nivel de verificación obtenido y cualquier limitación del proceso de verificación. -la institución o la organización y el proveedor de la verificación; -y cómo están implicados el máximo órgano de gobierno o los altos ejecutivos en la solicitud de verificación externa del informe de sostenibilidad de la organización.
GRI 400-Sociales. Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	a. El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región. b. El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.
GRI 400-Sociales. Empleo	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos.
GRI 400-Sociales. Empleo	401-3	Permiso parental	El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de tener el permiso parental, por sexo. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que se siguen siendo empleados 52 meses después de regresar al trabajo, por sexo. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.

1.02 Índices de contenidos GRI

Familia	Contenido	Título	Modelo de reporte en Memoria anual
GRI 400-Sociales Salud y Seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	a. Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que incluya: -si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos; -si el sistema se ha puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directiva reconocida de sistema de gestión de gestión de riesgo y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directivas. b. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y sus aplicaciones de al menos trabajadores, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello. Descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.
GRI 400-Sociales Salud y Seguridad en el trabajo	403-3	Servicios de salud en el trabajo	Descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.
GRI 400-Sociales Formación y enseñanza	404-1	Medio de horas de formación al año por empleado	Medio de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por sexo y categoría laboral.
GRI 400-Sociales Formación y enseñanza	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	a. Tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados. b. Los programas de apoyo a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por ubicación o, después.
GRI 400-Sociales Formación y enseñanza	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.
GRI 400-Sociales Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo; grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos étnicos o grupos vulnerables). El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo; grupo de edad, otros indicadores de diversidad.
GRI 400-Sociales Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	a. El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas. b. La definición utilizada para "ubicación con operaciones significativas".

Contenido 102-48.

Reexpresión de la información.

El efecto de cualquier reexpresión de información de informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión.

Según queda definido en el GRI Standard, las reexpresiones pueden ser consecuencia de las fusiones o adquisiciones; los cambios en los años base o los periodos; la naturaleza del negocio y/o los métodos de medición.

Durante el año 2020 no se han producido en la sociedad: reexpresiones, fusión a adquisición que le afecte, cambio en el año base, naturaleza del negocio ni en sus métodos de medición.

Contenido 102-49.

Cambios en la elaboración de informes.

Cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y Coberturas de los temas.

No se han producido cambios significativos en la presentación del informe. La sociedad publica su memoria ESG en el primer trimestre del año siguiente al que se reporta, con fecha límite 31 de Marzo.

Contenido 102-50.

Periodo objeto del informe.

Periodo objeto del informe para la información proporcionada.

El periodo objeto de informe es el año **2020**.

Contenido 102-51.

Fecha del último informe.

Fecha del informe.

La fecha del informe anterior al presente expresa el reporte del año 2019, con fecha **30 de Diciembre de 2019**.

Contenido 102-52.

Ciclo de elaboración de informes.

El ciclo de elaboración de informes.

La periodicidad en la elaboración del informe es **anual**.

Contenido 102-53.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe.

El punto de contacto para preguntas sobre el informe o sus contenidos.

Se ofrece como punto de contacto los datos completos de la sociedad:

Tef: 91 183 54 30 Fax: 91 183 54 31

Sede: C/Príncipe de Vergara, 112.

Correo: administracion@stconsultores.com

Rafael Cuenca Herreros, punto de contacto para preguntas sobre el informe.

Contenido 102-54.

Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.

Declaración de la organización de que ha elaborado el informe de conformidad con los estándares GRI, usando alguna de las siguientes fórmulas: "Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI"

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Contenido 102-55.

Índice de contenidos GRI.

El índice de contenidos GRI, que especifica todos los estándares GRI utilizados y enumera todos los contenidos incluidos en el informe.

El listado de contenidos se define en la página inicial del Anexo 1 del presente reporte, que por motivos de economía del reporte no se reproduce, en el lateral de cada contenido se referencia la correspondencia con la Memoria General cuando sea pertinente.

Contenido 102-56.

Verificación externa.

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Descripción de la política y las prácticas actuales de la organización acerca de cómo solicitar la verificación externa del informe.

b. Si el informe se ha verificado externamente:

Según se define en el GRI Standard, las organizaciones pueden usar diversos enfoques para potenciar la credibilidad de su informe.

El uso de verificación externa del informe de sostenibilidad, adicionalmente al uso de los recursos internos está recomendado, pero no es obligatorio para declarar que un informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI. Ésta es la opción que elige la sociedad, entendiendo que no es necesaria esta verificación externa por el momento.

Como alternativa queda definido que las organizaciones también pueden establecer y mantener una función de auditoría interna como parte de los procedimientos de gestión del riesgo y de gestión y la divulgación de información.

Además, las organizaciones pueden convocar a un panel de grupos de interés para revisar su enfoque general de elaboración de informes de sostenibilidad o para ofrecer asesoramiento sobre los contenidos del informe de sostenibilidad.

Ésta es la opción elegida, ya que anualmente se realizan preguntas específicas relativas a las políticas de sostenibilidad en nuestras encuestas a empleados, clientes y proveedores. Asimismo, el cumplimiento de la ISO 9001 y legislación en materia LGPD garantiza la auditoría interna como parte de los procedimientos de gestión del riesgo y la divulgación de información.

GRI 401 Empleo.

Contenido 401-1.

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.

- El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.
- El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

	Hombres	Mujeres	Total	% Tasa de contratación/ Plantilla media año 2020 por grupo de edad
Menor o igual de 30	7	9	16	22,43 %
Mayores de 30 y menores de 50	1	3	4	5,61 %
Mayor o igual de 50	0	0	0	0 %
TOTAL:	8	12	20	28,04 %
% Tasa de contratación/Plantilla media año 2020 por sexo	11,22 %	16,82 %	28,04 %	

-El número total y la tasa de rotación de personal durante el año 2020 por grupo de edad y sexo, todas las contrataciones se realizan en la sede de Madrid.

	Hombres	Mujeres	Total	% Rotación
Menor o igual de 30	2	2	4	5,61 %
Mayores de 30 y menores de 50	3	3	6	8,41 %
Mayor o igual de 50	0	0	0	0,00 %
TOTAL:	5	5	10	14,02 %

Contenido 401-2.

Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.

Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Todos los empleados de la compañía tienen las mismas prestaciones con independencia de que trabajen a tiempo completo o parcial.

Contenido 401-3.

Permiso parental.

**El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.**

El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.

El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.

Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Todos los empleados tienen el derecho a acogerse al permiso parental. Durante el 2020 se ha acogido al permiso parental 1 empleado, varón.

El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo, es el 100%.

El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo, es el 100%.

Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo, igualmente 100%.

GRI 403 Salud y Seguridad en el trabajo.

Contenido 403-1.

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

a. Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que incluya:

-si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos;

-si el sistema se ha puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directriz reconocida de sistema de gestión o gestión de riesgos y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directrices.

b. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Respecto al subíndice a), se declara:

a) El sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo adoptado por ST Consultores se pone en marcha a través de la aplicación del Plan de Prevención de PRL que permite dar cumplimiento a los requerimientos legales establecidos a tal efecto, concretamente en cumplimiento del R. D. 39/97, Reglamento por el que se aprueban los Servicios de Prevención.

Tal y como se indica en el mismo, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) otorga un nuevo enfoque a la PRL, integrando la actividad preventiva, la prevención, en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el inicio del proyecto empresarial.

Requerimientos:

1. Integración de la actividad preventiva:

La prevención de riesgos se integrará en el seno de la empresa, en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en la organización del trabajo y condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluyendo todos los niveles de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a participar (en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

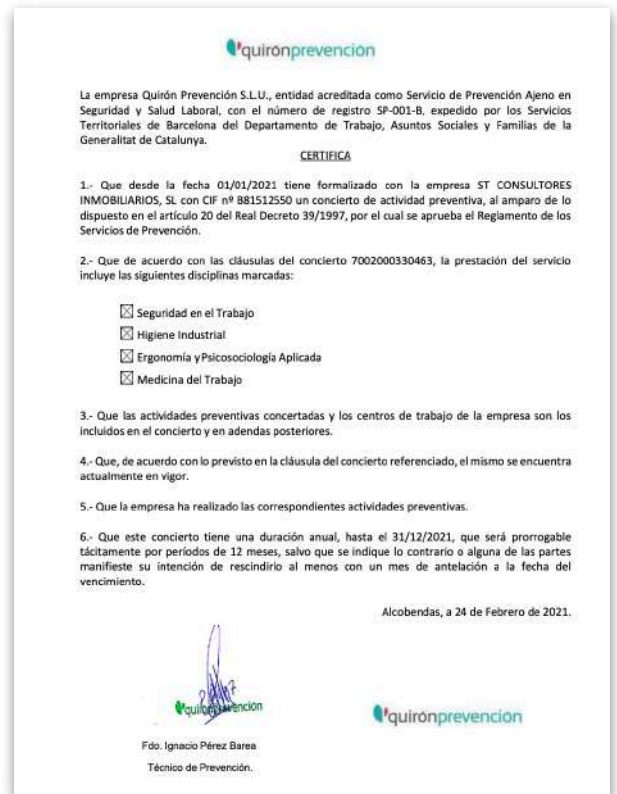
2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos:

Establecer una acción de prevención de riesgos integrada en la compañía, supone implementar un plan de prevención que incluya a la estructura de la organización, las funciones, prácticas, procedimientos y los recursos necesarios para llevar dicha acción.

A su vez, la puesta en práctica de una acción preventiva, requiere conocer las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para de esta manera, identificar y evitar los riesgos y evaluar aquellos que no puedan evitarse.

3. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva.

4. El RD recoge diferentes modalidades por las que el empresario puede desarrollar la actividad preventiva; en el caso de ST Consultores la **opción escogida es la de un servicio de prevención ajeno al que da cobertura la empresa Quirón Prevención**, tal y como se recoge en el certificado adjunto.



Respecto al subíndice b), se declara:

La actividad preventiva que desde Quirón Prevención se aplica en ST Consultores, puesta en marcha a través a su vez de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva alcanza al total de sus empleados, actividades y lugares en los que estos trabajan.

A este respecto, indicar que la evaluación de riesgos es el proceso que permite estimar los riesgos que no hayan podido evitarse, de modo que el empresario pueda tomar decisiones apropiadas sobre las medidas preventivas a aplicar y se extiende a cada uno de los puestos de trabajo en que concurren dichos riesgos.

Dicha evaluación incluye la realización de las mediciones o análisis que permitan detectar la necesidad de evitar o de controlar y reducir los riesgo existentes, así como las medidas preventivas procedentes.

Por su parte, la planificación de la actividad preventiva se pone en marcha cuando el resultado de la evaluación pone de manifiesto situaciones de riesgo, de tal modo que se planificará la actividad preventiva oportuna para eliminar o controlar y reducir los riesgos.

Contenido 403-3.

Servicios de salud en el trabajo.

Descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Anualmente se informa a los trabajadores de ST Consultores de la posibilidad de realizarse un reconocimiento médico de carácter voluntario, que permite identificar y minimizar riesgos en materia de seguridad y salud. Dichos reconocimientos se llevan a cabo en los laboratorios de Quirón Prevención.

Contenido 403-5.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

Descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

Los empleados de ST Consultores realizan formación en PRL vinculada al trabajo en oficinas, y así mismo reciben información específica sobre los riesgos que supone su actividad. Para aquellos empleados que, además de realizar trabajo de oficina, visitan obras, con carácter anual se les hace entrega también de información relativa a los riesgos asociados a esa tipología de visitas.

GRI 404 Formación y enseñanza.

Contenido 404-1.

Media de horas de formación al año por empleado.

Media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por: sexo y categoría laboral.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado F4

Un año donde la formación se ha visto muy trabada por la tremenda incidencia de la pandemia Covid 19. En el año se han realizado 10 horas de formación que aplicando a los asistentes implican en suma 200 horas (ratio por plantilla media de 2,74 h/empleado/año). Es un ratio muy insuficiente para las objetivos marcados por la sociedad, razón por la cual se considera que solo se ha desarrollado el compromisos en un 20%.

Si bien es entendible dada la situación, la comisión de formación debe implementar un programa completo para el 2021 y sucesivos, utilizando la partida presupuestaria asignada para ello.

Asimismo, la sociedad no ha medido el ratio por sexo y categoría laboral, aportando un dato global; para sucesivos ejercicios ya se ha implementado la medición para obtener esta información.

Contenido 404-2.

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.

a. Tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados.

b. Los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado F4

Siguiendo las pautas del PE, en la dotación presupuestaria del año se previó una partida para formación, que debía ser gestionada por la Comisión de Formación.

En este punto la sociedad ha podido realizar acciones de formación interna durante los periodos donde ha habido cierta presencialidad en oficina; nos referimos a los primeros meses del año y el tramo final donde, en un formato mixto presencial-video conferencia, se han podido realizar algunas acciones. No se han producido acciones emprendidas por la sociedad en el tramo central del año debido a las restricciones derivadas de la pandemia COVID 19. La comisión desarrolla determinadas iniciativas que intentan cubrir:

-Plan de carrera de la plantilla: ST Consultores cree en el crecimiento profesional y personal de las personas que trabajan en la organización y la cultura de la empresa es crear un equipo para el medio-largo plazo.

La necesidad de generar nuevos servicios y nuestra forma de trabajar, genera un KNOW HOW específico y propio, por lo que los consultores que se incorporan en la organización requieren de gran formación.

Para dar respuesta, existe un Plan de Carrera definido durante los primeros años profesionales. Una vez cumplido se abre un abanico de crecimiento “no reglado” en función de las habilidades técnicas, profesionales, personales, ligado al ciclo económico y a las posibilidades de la empresa (coordinador, responsable de área, etc).

El plan de carrera es el siguiente



-Formación interna intra-departamental. Las denominadas lecciones aprendidas, se trata de que internamente se produzcan charlas donde se expongan aprendizajes que puedan ser compartidos con el personal que desarrolla tareas parecidas.

-Formación interna. Desarrollo de habilidades y aprendizajes genéricos, a través de las sugerencias que, tanto managers, como los propios empleados (a través de la encuesta anual) propongan.

-Formación de managers. Desarrollo de habilidades de gestión.

En un año tremendamente irregular, se han podido desarrollar escasas acciones, comprometiéndose la sociedad para que en el 2021, en un año con mayor presencialidad, se desarrolle un programa mucho más completo.

Contenido 404-3.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.

El 100% de las personas contratadas en la Sociedad han recibido una evaluación de desempeño, que se realiza periódicamente. Durante el año 2020 esta evaluación de desempeño se ha realizado en el mes de Octubre. La sociedad no distingue para esta evaluación por sexo o categoría profesional.

Únicamente es reseñable indicar que no se realizan evaluaciones de desempeño a perfiles becados, al entender que la colaboración es puntual hasta que no se produzca una contratación ni a perfiles cuya incorporación sea menor a cuatro meses de al propia evaluación.

GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades.

Contenido 405-1.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados.

Porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo; grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo; grupo de edad, otros indicadores de diversidad.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado F5, F9, G2

Porcentaje de Personas en los órganos de Gobierno por categorías.

Se considera en este punto el Comité de Dirección, dato por sexo y grupos de edad.

El porcentaje Mujeres/Hombres total en este foro es de 14,28%/85,72%.

Igualmente, el porcentaje por grupo de edad 14,28%/85,72% (mayores de 50/entre 30 y 50 años). No hay perfiles menores de 30 años en el Comité de Dirección.

No procede indicadores de diversidad.

Porcentaje de empleados por categorías

En primer término cuadro general de empleados por sexo y grupos de edad:

	Hombre			Mujer			Total
	18-25	26-40	41-65	18-25	26-40	41-65	-
2014	0	5	2	0	6	0	13
2015	4	5	2	2	7	0	20
2016	2	6	3	5	12	2	30
2017	0	12	4	1	19	3	39
2018	4	16	4	2	22	4	52
2019	5	21	4	3	31	5	69
2020	6	20	3	6	34	7	76
2020-2019	+1	-1	-1	+3	+3	+2	+7

Porcentaje mujeres/hombres, edad y antigüedad media de la plantilla:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total plantilla	13	20	30	39	52	69	76
Hombres	46 %	55 %	40 %	41 %	42 %	43 %	38 %
Mujeres	54 %	45 %	60 %	59 %	58 %	57 %	62 %
Edad Media	34	32	30	33	32	32	32
Antigüedad Media	3,0	2,8	2,4	3,0	3,3	3,6	4,8

Porcentaje de plantilla por grupos de edad:

	2020	%
Total plantilla	76	
Menor o igual de 25	11	14,47 %
Mayores de 25 y menores de 50	64	84,21 %
Mayor o igual de 50	1	1,32 %

El porcentaje de mujeres/hombres en la dirección media es 69,23% mujeres y 30,77% hombres.

No procede indicadores de diversidad.

Contenido 405-2.

Ratio del salario base y de remuneración de mujeres frente a hombres.

- a. El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas.
- b. La definición utilizada para "ubicación con operaciones significativas".

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas. Cuando el ratio es negativo significa que la diferencia es a favor del colectivo de mujeres. La ubicación considerada es sede única, por tanto toda la plantilla está significada en el presente cuadro:

Categoría	Brecha
Administrativo	-70,83 %
Site Leader	0 %
Becario	-22,22 %
Consultor Junior 1	-2,48 %
Consultor Junior 2	2,69 %
Consultor Senior 1	2,69 %
Consultor Senior 2	0 %
Coordinador de Área	-1 %
Responsable de Área	-16,93 %
Director de Área	-6,3 %
Director Adjunto	0 %

GRI 418 Privacidad en el cliente.

Contenido 418-1.

Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

- a. Número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, clasificadas por:
- reclamaciones recibidas por terceras partes y corroboradas por la organización;
 - reclamaciones de autoridades regulatorias.
- b. Número total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

La organización declara **no haber identificado ninguna reclamación fundamentada**, ni por autoridades regulatorias ni por terceras partes.

En este sentido indicar que la sociedad dispone de la Comisión de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo, reunida durante el año 2020 el 8 de mayo y 13 de noviembre (Actas nº 14 y 15). En ambos casos se informó que no se había producido ningún conflicto de interés, ni situación alguna que suponga un riesgo para la Sociedad o algún hecho que implique una actuación contraria al ordenamiento jurídico por parte de la Sociedad, sus empleados o colaboradores.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado B1

GRI 419 Cumplimiento socioeconómico

Contenido 419-1.

Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

- a. Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica en cuanto a lo siguiente:
 - el valor monetario total de las multas significativas;
 - el número total de sanciones no monetarias;
 - los casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios.
- b. Si la organización no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas, basta con señalar este hecho en una declaración breve.
- c. El contexto en el que se incurrió en multas y sanciones no monetarias significativas.

**Correspondencia
Memoria ESG General**

Apartado G3

La organización declara **no haber recibido ninguna multa ni sanción no monetaria** por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica.

Reiterar que la sociedad dispone de la Comisión de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo que igualmente vela por estos aspectos.

Anexo I (GRI Standard) Memoria Anual RSC 2020. ST Consultores Inmobiliarios, S.L.

Memoria ESG-2020

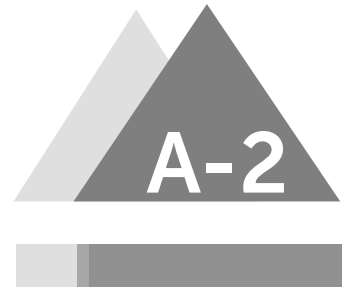
Anexo II

Contenidos Pacto Mundial Naciones Unidas
Progreso CoP nivel Activo, miembro Socio-Signatory



ST
Consultores
Grupo Sociedad de Tasación

ANEXO 2. Informe de Progreso (COP)-Pacto Mundial



Desde ST Consultores queremos contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde estamos presentes, impactando de manera positiva en el desarrollo de las personas, el crecimiento económico sostenible y el respeto y preservación del medioambiente.

En el año 2015 la Organización para las Naciones Unidas implantó la agenda 2030 en la que se establecieron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas que se pretende que, tanto el sector privado, como los gobiernos y la sociedad civil, adopten en sus estrategias y unifiquen sus esfuerzos mediante alianzas para la consecución de los mismos.

Por ello, tras nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adaptamos desde el ejercicio 2019 nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa basándonos en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). A través de nuestros planes estratégicos de RSC pretendemos mejorar la Sociedad ayudando a diversos colectivos vulnerables para mejorar sus vidas y su comunidad, de esta forma favoreceremos la integración social y laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.

En un plano práctico, hemos definido cuáles son los ODS prioritarios por los que consideramos **que podemos contribuir en mayor medida a través de nuestro modelo de negocio**. Hemos hecho un análisis con base en nuestra actividad y desempeño, por la cual hemos obtenido cuatro objetivos prioritarios, que hemos alineado con las estrategias básicas que se marcan para un colaborador activo en la adhesión al Pacto Mundial en materia de derechos humanos, principios laborales, medioambiente y anticorrupción:



DERECHOS HUMANOS: ODS 3. SALUD Y BIENESTAR.

Establecemos iniciativas para mantener un ambiente que cuide de la salud y bienestar de las personas.



PRINCIPIOS LABORALES: ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO.

Monitorizar la igualdad de género y oportunidades en todos los estratos que confirman la red de gobernanza y producción de la compañía.



ANTICORRUPCIÓN ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.

Promovemos la inserción laboral a personas con diversidad funcional. Promoción de igualdad de oportunidades



MEDIO AMBIENTE ODS 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES.

Promovemos en nuestra actividad un consumo cada vez más responsable, con medidas concretas de disminución de residuos.

Como apoyo en nuestra metodología, adoptamos el modelo de reporte Herramienta de Informe de Progreso Compact Link de la Agencia Española del Pacto Mundial.



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO 2020

—
ST CONSULTORES
INMOBILIARIOS



Tabla de Contenidos

01 | **Carta de Renovación del Compromiso**

02 | **Perfil de la Entidad**

03 | **Metodología**

04 | **Análisis**

Clientes

Empleados

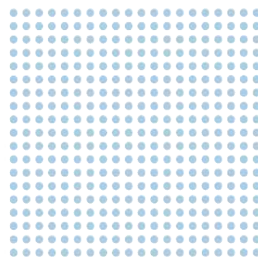
Socios/Accionistas

Proveedores

Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Cl. Príncipe de Vergara, 112 6º
28002 Madrid
T +34 911 835 430
F +34 911 835 431
administracion@stconsultores.com

Renovación del Compromiso Pacto Mundial UN

A todos nuestros observadores interesados:

Me complace comunicar que ST CONSULTORES renueva los compromisos suscritos en apoyo de los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, para el próximo 2021.

Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ST CONSULTORES comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios y apoyar cualquier plataforma especializada del Pacto Mundial a la que nuestra compañía pueda unirse posteriormente. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial.

Durante el año 2020, año donde la pandemia ha trastocado y cambiado todas nuestras políticas iniciales, St Consultores ha profundizado radicalmente en un modelo mixto hacia sus empleados, que combina fórmulas presenciales en sede con teletrabajo que suponían un reto organizativos, afortunadamente superado.

Asimismo, la sociedad ha completado su proceso de cambio de sede, donde ha podido implantar diversas políticas medioambientales, de ahorro energético y reciclaje.

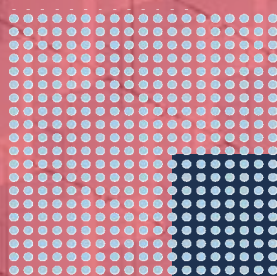
Asimismo, hemos implementado nuestro compromiso con la adhesión a la Agencia Española del Pacto Mundial, lo que implicará una participación más productiva con el movimiento.



Rafael Cuenca Herreros. Dirección General St Consultores Inmobiliarios,

PROTECCIÓN DE DATOS. TODOS LOS DATOS PERSONALES UTILIZADOS PARA ESTE ENVÍO HAN SIDO INCLUIDOS EN UN FICHERO CUYO RESPONSABLE DE SEGURIDAD ES ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L. CON LA FINALIDAD DE INFORMARLE DE NUESTROS SERVICIOS, QUEDANDO SOMETIDOS A LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS EN LA L.O.P.D. (LEY 15/1999) Y NORMATIVA DE DESARROLLO. ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L. LE INFORMA DE LA POSIBILIDAD DE EJERCITAR, CONFORME A DICHA NORMATIVA, LOS DERECHOS DE ACCESO, RECTIFICACIÓN, CANCELACIÓN Y OPUSICIÓN DIRIGIÉNDOLE A LA SIGUIENTE DIRECCIÓN: CALLE PRÍNCIPE DE VERGARA, 112, 6ª PLANTA, 28002 MADRID.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L.

Tipo de empresa

PYME.

Dirección

CL Príncipe de Vergara, 112, 6ª planta
28002 España.

Localidad

Madrid.

Provincia

Madrid.

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid.

Dirección Web

<http://www.stconsultores.com>.

Número total de empleados

76.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones.

Beneficios obtenidos detallados por país

Todos los beneficios han sido obtenidos en España.

Impuestos sobre beneficios pagados

El Impuesto es el correspondiente al tipo específico del Impuesto de sociedades.

Subvenciones públicas

La entidad no recibe Subvenciones Públicas.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios inmobiliarios.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

ST Consultores Inmobiliarios ofrece servicios de consultoría específicos y probados en cada una de las situaciones básicas en las que puede encontrarse un activo inmobiliario; inversión, gestión de la propiedad (servicios concretos en función de las distintas situaciones: suelo, en construcción, terminado o en conservación y fase de aseguramiento) y desinversión.

Los principales servicios que prestamos son: Project Monitoring, Gestión Técnica de Activos, Análisis de Mercado y Consultoría Estratégica.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción


España.

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

ST Consultores Inmobiliarios forma parte del Grupo Sociedad de Tasación, el cual opera desde 1982, integrado por ST Cartera, ST Sociedad de Tasación, ST Idea y ST Consultores; servicios de valoración, consultoría y tecnología inmobiliaria; ofreciendo una gran variedad de servicios en el ámbito inmobiliario: tasaciones para mercado hipotecario (ECO), valoraciones RICS, AVM, valoraciones por modelos estadísticos, Valoración de Carteras, Certificaciones Energéticas, Consultoría Urbanística, Project Monitoring, Gestión de activos, Estudios de Mercado y desarrollos informáticos aplicados al sector inmobiliario.

El Grupo tiene presencia en todo el territorio nacional y cuenta con más de 290 empleados y una red de 900 profesionales independientes.

Organigrama de su entidad



ORGANIGRAMA FUNCIONAL

Comité de Dirección

Jorge J. Martínez Cisneros (Área Financiera)
 María Rubio Tejedor (Área Legal)
 Raúl Calle Almira (Área RRHH)
 Santiago Herreros de Tejada (Área Marketing)
 Rafael Cuenca Herreros
 Enrique Vinagrero Redondo
 Emiliano Rodríguez Colinas

Secretaría/Administración

Casandra Salamanca Flores
 Mónica Molina San Valentín

Dirección de Negocio

Enrique Vinagrero Redondo (D. Adjunto)
 Lola Nieto Arribas
 Gabriel Galindo Jiménez

Dirección General

Rafael Cuenca Herreros

Dirección de Operaciones

Emiliano Rodríguez Colinas (D. Adjunto)
 Beltrán Marín Inza
 Laura Cáceres Herrero

Dirección I+D

Mario Vicente Gallardo

Este equipo gestiona el funcionamiento de la empresa, que se organiza en diferentes áreas basada en los servicios que se prestan, denominados PMOs (Project Manager Office), cada uno de ellos con un responsable de área. Asimismo, se cuenta con el Departamento de Secretaría y Administración, en el que se apoya toda la empresa.

16/56

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

- Inestabilidad política; por disminución de negocio en ámbito nacional y por freno a la inversión extranjera.
- Nivel de empleo en lenta recuperación, no suficiente para que se incorpore al consumo inmobiliario la nueva generación.
- La dictadura de los Crossuser y prosumer. Los clientes cada vez son más exigentes, tienen más capacidad de comunicación por la transformación digital, su opinión es más reconocida por el resto de clientes y pueden emitir mala publicidad para la entidad.
- Cambios en materia de legislación laboral que encarezca el empleo; 4/5 partes del coste en personal.
- Clientes muy focalizados en sector Real Estate y viviendas, poca diversificación en otros usos y en utilities.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

- Creemos que España crecerá más que la media Europea y que los grandes países europeos; crecerá en menor medida que Estados Unidos y un tanto por debajo de la media mundial.
- Se está produciendo un cambio de paradigma: se va imponiendo en Europa una nueva concepción de lo inmobiliario, donde la creación de valor trasciende del activo para centrarse en la gestión del espacio como un servicio, puede dar como resultado el traslado de un modelo de compraventa a un nuevo modelo de alquiler, donde la gestión eficiente será el valor añadido.
- La población tenderá a crecer en los próximos años, en las grandes urbes y

- poblaciones cercanas (a decrecer en el resto). Generará mayor volumen de trabajo.
- Cambios legislativos en general son oportunidades en consultoría, implica adaptaciones y cambios, generadores de negocio. Fiscalidad en constante cambio legislativo.
 - Leyes en defensa del consumidor en materia de hipotecario/fiscal genera oportunidades, informes técnicos: Plusvalías, IBI, IAE, etc...
 - Préstamo verde. La "sostenibilidad" transforma el diseño de los edificios y las promociones.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Quedan definidos en nuestro Plan Estratégico 2019-2023, donde se definen cuatro grandes ejes estratégicos: Crecimiento, Rentabilidad, Diversificación y Compliance.

- Crecimiento: eje estratégico primario que busca y persigue la sociedad, ser referencia en operadores de primer nivel, EEFF, Servicers y grandes tenedores de patrimonio inmobiliario, para lo cual el crecimiento es una necesidad clara.
- Rentabilidad: El eje estratégico implica que la rentabilidad que acompañe al crecimiento no baje de un suelo del 20%, asumiendo la inversión pero conteniendo el gasto.
- Diversificación: No entender nuestros servicios como cerrados sino conseguir en el periodo la diversificación que tanto nuestros clientes como nuestro crecimiento precisan, siendo compatible con el posicionamiento de nuestro origen. Con nuestro catálogo de servicios actual, el concepto se asemeja a convertirnos en un Servicer del sector.
- Best Practices: Ser punteros en estas políticas debe ser eje consustancial de nuestra estrategia, mediante objetivos medibles y cuantificables.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Las iniciativas de RSC han sido emprendidas por la Dirección General con el soporte del Comité de Dirección y Consejo de Administración.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Socios/Accionistas, Proveedores, Medioambiente.

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Criterio de atención preferente, como empresa de servicios profesionales tenemos un marcado acento en el personal propio, base de nuestro trabajo y know how, y total orientación al cliente. Asimismo, hemos de otorgar valor al accionista necesariamente, cuidamos el resto de stakeholders, pero nuestra orientación principal se enfoque al cliente, empleados y accionista.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Mediante publicación de nuestra memoria de sostenibilidad en pagina WEB y WEB Pacto Mundial UN.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Alcance territorio Español.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

La política de RSC ha sido estudiada en profundidad desde hace más de cinco años, con reporte incluido, la materialidad es definida a través de un Plan Estratégico de RSC, actualmente en curso el plan 2020-2023.

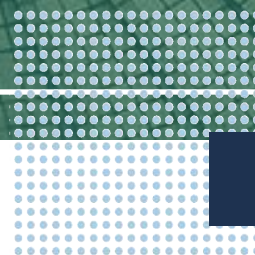
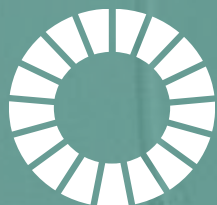
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual.

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados, directa o indirectamente, por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

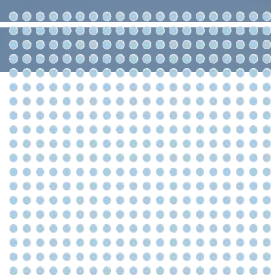
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



7

6

3

2

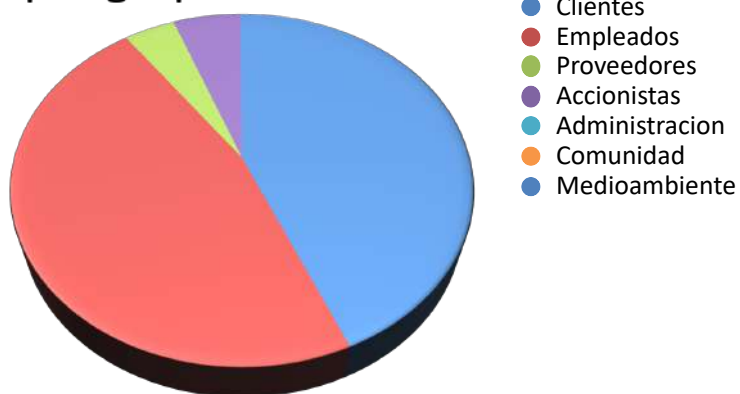
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Código Ético / Conducta - Política

En el año 2017, la Sociedad aprobó el Reglamento Interno de Conducta, cuyo propósito no fue otro que establecer las normas por las que se rige la actividad de ST CONSULTORES INMOBILIARIOS,S.L, con el fin de evitar el quebranto de su independencia, el conflicto de intereses y establecer las políticas de competencia profesional, todas ellas para garantizar la objetividad y la mejor práctica profesional de los trabajos que efectúa. La Sociedad incorpora un documento global a modo de Código Ético que sigue las mejores prácticas en el sector.

FOMENTO DE LA CALIDAD - Política

Explicado en apartado Fomento de la Calidad en la entidad.

Carta de Compromiso con el Cliente - Política

La sociedad publica su Misión, Visión y Principios en su página web. Entre sus 11 principios se pueden destacar los siguientes, orientados a cliente:

1. Independencia en los trabajos que desarrolla la Sociedad.
2. Confidencialidad y secreto profesional.
3. Veracidad, transparencia y objetividad.
4. Integridad en todas sus actuaciones.
8. Lealtad con los Clientes.
10. Cumplimiento estricto de las leyes.
11. Cooperación con las autoridades.

Difusión de las acciones de RSE - Acción / Proyecto

Mantenemos canales abiertos con todos nuestros stakeholders donde comunicamos nuestras acciones en materia de RSE, a través de la publicación de nuestra memoria de Actividades en web y difusión en RRSS.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Se han realizado tres encuestas diferenciando el tipo de cliente: promotores, entidades financieras y otros clientes. Entre ellas se hacen preguntas y cuestiones relativas a materias relacionadas con la sostenibilidad.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Publicado anualmente desde el año 2015, está a disposición de Clientes y Sociedad en General a través de nuestra página web (publicados siempre dos últimos ejercicios).

Información transparente al clientes



Código Ético / Conducta - Política

Correspondencia Memoria ESG: apartado G1. Desde el año 2011, ST Consultores definió en su primer Plan Director, los principios de ST Consultores, siendo aquellos compromisos a que se obliga la empresa frente a la Sociedad. Estos principios siguen presentes en todas las decisiones de la Sociedad y, fundamentalmente, en sus Planes Directores y Estratégicos. Son recordados a todo el equipo humano anualmente y relacionado con la temática destacamos:

1. Independencia en los trabajos que desarrolla la Sociedad.
2. Confidencialidad y secreto profesional.
3. Veracidad, transparencia y objetividad.
4. Integridad en todas sus actuaciones.
10. Cumplimiento estricto de las leyes.
11. Cooperación con las autoridades.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Correspondencia Memoria ESG: apartado B1. Los compromisos son recordados a todo el equipo humano anualmente. Existe una Comisión específica, Comisión de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo, que se reúne dos veces al año y vela por el cumplimiento de estos principios.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Activo desde al año 2014, para la gestión de cualquier conflicto se pone a disposición de los empleados la siguiente dirección de correo: canaldenuncia@stconsultores.com que, para mayor transparencia, se redirecciona automáticamente a dos personas distintas en este caso:

- Rafael Cuenca Herreros. Director General.
- María Rubio, Asesoría Jurídica grupo Sociedad de Tasación.

Consumo responsable



Política de Reducción de Consumo - Política

En el Plan Estratégico de la entidad se han definido políticas concretas en materia de Consumo Responsable (correspondencia con la Memoria General, apartados E1, E2 y E3. En concreto existen tres compromisos estratégicos:

- Compromiso NO papel, reducir a un ratio de 20 €/empleado/año el consumo efectivo.
- Compromiso Reciclaje de Residuos, reciclar en origen todo residuo generado.
- Compromiso Disminución de uso de plásticos en consumo interno.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se realiza difusión de los tres compromisos mediante: cartelería en oficina, difusión en Memoria y medición de resultados.

Número de sugerencias sobre la materia - Indicador de Seguimiento

- Compromiso NO papel: El objetivo estratégico se ha conseguido, ya que se ha disminuido drásticamente el consumo de papel, muy por debajo del límite marcado de 20 €/empleado/año. En el 2021 en cualquier caso se espera un empeoramiento del ratio, por tanto, habrá que establecer medidas para mantenerla por debajo del objetivo y consolidar la cultura de no impresión.

- Compromiso Reciclaje de Residuos: Se considera que el objetivo definido por el PE puede considerarse conseguido al 80%. El cambio de sede ha permitido diseñar espacios diferenciados para cada tipo de residuo, integrado dentro del diseño general. Asimismo, el edificio dispone de cuarto de residuos bajo parámetros muy exigentes de reciclaje, por tanto, se ha dado un paso muy apreciable en el objetivo (medidas reales implantadas por año).
- Compromiso NO plástico: Respecto a este objetivo, se considera que se ha avanzado a un 40% ya que la sociedad ha implantado las medidas posibles en relación a la operativa de la oficina. En cualquier caso hay que ser ambiciosos y generar nuevas medidas para potenciar el uso 0 de plásticos tanto en el uso por parte de la plantilla como en la cadena de suministros.

Fomento de la calidad en la entidad



Política de Calidad - Política

Desde el 22 de septiembre de 2019, hemos dado un nuevo paso en la mejora de nuestros procesos con la adaptación del sistema de gestión de la calidad a la norma internacional ISO 9001, obteniendo el certificado tras superar con éxito las auditorías realizadas por la empresa AENOR. Con ello conseguimos un nuevo hito en la consolidación de nuestra cultura enfocada a la mejora continua, así como también fortalecemos el compromiso con el cumplimiento de nuestros principios y valores. Durante el 2020 se ha realizado la auditoria correspondiente con resultado positivo.

Bajo el compromiso de la mejora continua, la sociedad está inmersa en la obtención de tres certificaciones, en concreto: ISO 27.001 de seguridad de la información, la ISO 14.001 en materia de medioambiente y sello de registro del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (Sello yo Calculo, yo Reduzco), que parte del cálculo de la huella de carbono de cara a reflejar el grado de esfuerzo de la compañía en la lucha contra el cambio

climático. Para ello se comparan las mediciones anuales y se proponen planes (o compromisos) de reducción y/o proyectos de absorción o compensación que son revisados para determinar su efectividad.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

En la entidad existe una Comisión de Calidad formada por cuatro empleados, asesor del grupo ST Cartera y Auditoría Interno.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Desarrollando el protocolo específico, el 15 de Julio de 2015 se aprobó el PROCEDIMIENTO CANAL DENUNCIA ST CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.L. Como empresa regulada RICS en España, ST Consultores Inmobiliarios, S.L., mantiene a disposición de sus clientes el Documento procedimiento de reclamaciones (Complaints handling procedure) y un registro de reclamaciones (Complaints log) en sus dos páginas web.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Durante el 2020 se ha realizado la auditoría correspondiente al seguimiento del sistema de Calidad ISO 9001 con resultado positivo.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se vuelve a constatar que durante el año 2020 NO se ha recibido ninguna notificación de reclamación en el canal de Atención al Cliente, por tanto, no ha habido necesidad de activar el procedimiento de reclamaciones RICS.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Código Ético / Conducta - Política

Se dispone de Código Ético, ya referenciado en apartados anteriores.

Política de Calidad - Política

Se dispone de política de Calidad, ya referenciada en apartados anteriores.

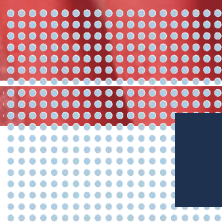
Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Se dispone de servicio de atención al cliente y encuesta anual de satisfacción a clientes, ya referenciada en anterior apartados.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Como empresa regulada RICS en España, ST Consultores Inmobiliarios, S.L., mantiene a disposición de sus clientes el Documento procedimiento de reclamaciones (Complaints handling procedure) y un registro de reclamaciones (Complaints log) en sus dos páginas web. En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se vuelve a constatar que durante el año 2020 NO se ha recibido ninguna notificación de reclamación en el canal de Atención al Cliente, por tanto, no ha habido necesidad de activar el procedimiento de reclamaciones RICS.

GRUPO DE INTERÉS Empleados



Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Política de Reciclaje - Política

Compromiso concreto: Reciclaje total y profesionalizado de Residuos. Se plantea profesionalizar el reciclaje mediante instalación en el espacio físico de contenedores de papel, vidrio, plástico, pilas de botón, normales, residuos orgánicos y tóner. Retirada de papeleras para potenciar la correcta clasificación y toma de medidas para el correcto reciclaje/empleados x año.

Política de Reducción de Consumo - Política

Compromisos concretos: Oficina sin papel. Dar pasos en la reducción, implantado medidas tecnológicas que potencien la reducción de impresión. Objetivo, alcanzar ratios inferiores a 20 €/empleados/año.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

En el diseño de la nueva oficina, implantado desde Marzo 2020, se estableció un punto de reciclaje con diferentes contenedores para clasificar y almacenar los elementos que se iban a reciclar tales como vidrio, papel, plástico, pilas, tóner residual, cápsulas de café, tapones de plástico y el reciclaje orgánico. La retirada se ha estado haciendo de forma semanal y mensualmente, se retiran para su correcto reciclaje. Se fomenta este compromiso diariamente a través de carteles informativos dentro de la oficina.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Objetivo papel 0: El objetivo estratégico se ha conseguido, ya que se ha disminuido drásticamente el consumo de papel, muy por debajo del límite marcado de 20 €/empleado/año. En el 2021 en cualquier caso se espera un empeoramiento del ratio, por tanto, habrá que establecer medidas para mantenerla por debajo del objetivo y consolidar la cultura de no impresión.

Igualdad de género



Plan RSE - Política

Tenemos dos compromisos concretos relacionados con esta temática:

- Paridad en Órganos de Dirección Media En 2019, se considera dirección media la formada por Directores de área, subdirectores y coordinadores. El porcentaje Mujeres/Hombres es 53% M/47% H. Paridad efectiva. El Objetivo final en el periodo RSC 2020-2024 es mantener la paridad. Potenciar mediante formación específica el paso a Alta Dirección, donde se detecta la brecha de género.
- Paridad en Órganos de Alta Dirección En 2019, se considera Alta Dirección la formada por los integrantes de Comité de Dirección. El porcentaje Mujeres/Hombres es 14,28 % 85,72%. Objetivo final es potenciar el acceso de mujeres a la Alta Dirección, objetivo alineado con el cumplimiento, no obligatorio pero considerado buena práctica, de la Ley de Igualdad.

Medidas de género - Acción / Proyecto

Se mide la consecución del objetivo anualmente, mediante: Medición de porcentajes por sexo. Formación en habilidades directivas a todo el colectivo.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Durante el año 2020, relativo a dirección media, la nueva organización no ha cambiado la consideración inicial, ya que se ha conseguido una paridad efectiva; más aún se ha descompasado la paridad efectiva, existiendo actualmente un porcentaje significativamente mayor de mujeres (69,23%/30,77%). Se considera que el objetivo está bien defendido a corto y medio plazo, confiándose que se mantenga durante todo el período, motivo por el cual se asigna un porcentaje de avance del 80%. Relativo a Alta Dirección, ST Consultores en el 2020 ha mantenido sus miembros en el Comité de Dirección, por tanto el porcentaje mujeres/hombres no ha cambiado. El avance del objetivo está

estancado, si bien la nueva organización va a potenciar el acceso de mujeres a la Alta Dirección en el medio plazo, por este motivo se considera ha habido un avance, somero, pero avance, que debe ser considerado y medido.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

ST Consultores mantiene políticas activas de Prevención de riesgos Laborales, en cumplimiento de las leyes específicas que le son de aplicación.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

ST Consultores mantiene políticas activas de Seguridad y Salud en el trabajo, en cumplimiento de las leyes específicas que le son de aplicación.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Cada empleado recibe formación específica cuando se realiza la contratación.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Desde el 2018 se implantaron en la empresa prácticas de medidas saludables. Durante el 2020 se ha continuado con esa medida. Creemos en la mejora de los hábitos de alimentación, por tal motivo, una vez a la semana una empresa dedicada a dar este tipo de servicios, reparte una caja de fruta a disposición de todos los empleados. Se fomenta el consumo responsable trabajando con empresas locales y productos de temporada. Esta iniciativa se interrumpió durante el confinamiento y protocolo COVID, y será reanudada una vez que sea posible por razones higiénicas.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se generan y guardan documentos escritos firmados por todos los empleados que demuestran la formación del perfil.

Formación al empleado/a

Compromiso concreto: STC Formación
Desde el año 2017 se dotó de un presupuesto específico de formación. La dotación evoluciona cada año, siendo actualmente tendente a promover cursos que puedan interesar a grupos de empleados. Objetivo final PE RSC 2020-2024 es el de promover iniciativas anuales de STC Formación, generando un catálogo diverso de cursos y ponencias que sea integrador a todos los estratos de la empresa.



Plan de Formación y Desarrollo - Política

Siguiendo las pautas del PE, en la dotación presupuestaria del año se previó una partida para formación, que debía ser gestionada por la comisión de formación. En este punto la sociedad ha podido realizar acciones de formación interna durante los períodos donde ha habido cierta presencialidad en oficina; nos referimos a los primeros meses del año y el tramo final donde, en un formato mixto presencial-video conferencia, se han podido realizar algunas acciones. No se han producido acciones emprendidas por la sociedad en el tramo central del año debido a las restricciones derivadas de la pandemia COVID 19. La comisión desarrolla determinadas iniciativas que intentan cubrir:

- Plan de carrera de la plantilla: ST Consultores cree en el crecimiento profesional y personal de las personas que trabajan en la organización y la cultura de la empresa es crear un equipo para el medio-largo plazo. La necesidad de generar nuevos servicios y nuestra forma de trabajar, genera un KNOW HOW específico y propio, por lo que los consultores que se incorporan en la organización requieren de gran formación. Para dar respuesta, existe un Plan de Carrera

definido durante los primeros años profesionales. Una vez cumplido se abre un abanico de crecimiento "no reglado" en función de las habilidades técnicas, profesionales, personales, ligado al ciclo económico y a las posibilidades de la empresa (coordinador, responsable de área, etc). El plan de carrera es el siguiente:

- Formación interna intra-departamental. Se trata de que se produzcan charlas donde se expongan aprendizajes que puedan ser compartidos con el personal que desarrolla tareas parecidas.
- Formación interna. Desarrollo de habilidades y aprendizajes genéricos, a través de las sugerencias que tanto managers como los propios empleados (a través de la encuesta anual) propongan.
- Formación de managers. Desarrollo de habilidades de gestión. En un año tremendamente irregular, se han podido desarrollar escasas acciones, comprometiéndose la sociedad para que en el 2021, en un año con mayor presencialidad, se desarrolle un programa mucho más completo.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

En el manual de bienvenida se informa en concreto de los pasos y duración del plan de carrera.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

KPI anual: Dotación presupuestaria, ratio de gasto de la partida con respecto a la previsión. Número de empleados beneficiados.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

En el año se han realizado 10 horas de formación que aplicando a los asistentes implican en suma 200 horas (ratio por plantilla media de 2,74 h/empleado/año). Es un ratio muy insuficiente para los objetivos marcados por la sociedad, razón por la cual se considera que solo se ha desarrollado el compromiso en un 20%. Si bien es entendible dada la situación, la comisión de formación debe implementar un programa completo para el 2021 y sucesivos, utilizando la partida presupuestaria asignada para ello.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Política de Diversidad - Política

Objetivo concreto: COMP13-Duplicar cuantía LGD En el periodo 2015-2019 NO se alcanzaba la condición que hace de aplicación la LISMI, actual LGD. El primer año es el 2020. Sin embargo, la entidad en el periodo alcanza el ratio mayor de 1/50.

Objetivo final PE RSC 2020-2024 es el de Duplicar el objetivo LISMI en el periodo, es decir, alcanzar un ratio de 2 empleados cada 50. Decisión estratégica: NO acogerse a las medidas extraordinarias reflejadas en la Ley, contratar de manera efectiva a colectivos de difícil acceso al trabajo.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

ST Consultores sí ha cumplido con esta Ley, en el año 2020, y no debe optar por ninguna otra medida alternativa para su cumplimiento.

Asimismo, ha informado a la administración correspondiente, departamento de empleo de la Comunidad de Madrid, en relación a los puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad y la relación de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad. En concreto, y durante 2020, los empleados con discapacidad que han trabajado en ST Consultores, en colaboración con la Fundación Juan XXII Roncalli y Prodis han sido los siguientes:

- Consultor Senior area PM: todo el año 2020.
- Administrativo área CAD: desde el 06/07/20 hasta 31/12/20.
- Consultor Senior área PRC: desde el 06/02/20 hasta 31/12/20.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

El cálculo se establece en función de la plantilla media descontando becas y contratos de alta dirección. Se establece por tanto un número de plantilla media en el año 2020 de 66 perfiles, debe contarse con 1,32 (2% s/66) empleados con discapacidad. Por tanto, al disponerse de 3 perfiles, dos de ellos durante la mayor parte del año y un tercero la mitad del año (ratio de cálculo 2,5 perfiles), podemos establecer que la sociedad ha superado la cuota obligada del 2%, elevando el ratio a un 3,79%, nivel muy alto de alcance del objetivo (4%).

Conciliación familiar y laboral



Plan RSE - Política

Objetivo concreto: Mejores prácticas en jornada de trabajo+Beneficios Sociales durante el anterior periodo se realizó una medida disruptiva y totalmente consolidada, clave de negocio, jornada intensiva de 8 a 16 h. todo el año, que resolvía en sí misma iniciativas de conciliación.Como añadido significativo, se reducía a mínimos petición de reducción de jornada. Durante todo el periodo del PE, la sociedad se compromete a mantener la jornada intensiva 8 a 16 h durante todo el periodo y estudiar nuevas variantes de jornada que añadan valor al concepto, hecho que ha cumplido durante el periodo 2020. Asimismo, la sociedad se compromete a promover una cultura de mejora de los beneficios sociales de la plantilla de ST Consultores; esta tarea corre a cargo de los responsables de gestión de personas, que propondrán medidas concretas, en función de la naturaleza y evolución de la plantilla.

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Esta medida no es única, se suma a todo un paquete de medidas consolidadas que no han sufrido ningún tipo de modificación en el

periodo 2020, y que se consideran consolidadas:

- Bajas por enfermedad: El grupo Sociedad de Tasación tiene una política en la que durante las bajas por IT de un empleado, complementa al 100% la prestación de la Seguridad Social, en los tramos y porcentajes en los que es necesario ese complemento, por lo que el empleado si está enfermo, cobrará su sueldo sin descuentos.
- Nacimiento de hijos/10 años en la empresa: Como empresa joven, se centra en la celebración de nacimientos de hijos (cesta) y con un regalo de valor personalizado a los 10 años (alcanzado por seis perfiles desde Septiembre de 2009, uno de ellos en el 2020).
- Vacaciones: La empresa mejora los 22 días según convenio con 3 días de libre disposición.
- Seguro de vida: ST Consultores tiene contratado un seguro de vida para todos sus empleados con contrato indefinido en el que el capital asegurado es el doble del salario bruto anual.
- Seguro de Salud: Por el hecho de ser empleado de Grupo ST, la empresa da la opción de poder convertirse en asegurado de la empresa SANITAS, teniendo acceso a un seguro tanto médico como dental.
- Prácticas de medidas saludables. Desde el 2018 se implantaron en la empresa prácticas de medidas saludables. Durante el 2020 se ha continuado con esa medida. Creemos en la mejora de los hábitos de alimentación, por tal motivo, una vez a la semana una empresa dedicada a dar este tipo de servicios, reparte una caja de fruta a disposición de todos los empleados. Se fomenta el consumo responsable trabajando con empresas locales y productos de temporada. Esta iniciativa se interrumpió durante el confinamiento y protocolo COVID, y será reanudada una vez que sea posible por razones higiénicas.
- Cheque guardería/cheque transporte: Implantado a través de la herramienta EDENRED, se ofrece a todos los empleados.

- Protocolo COVID. Objeto de un documento específico, se han implementado medidas en la operativa de la oficina que aseguren: la separación física, la limpieza de manos mediante hidrogel, el uso obligatorio de mascarilla en zonas comunes, el uso individualizado de las zonas de office y sobre, todo, protocolos de modalidad presencial controlados para que no se sobrepase la capacidad del 50% de los puestos habilitados, lo que garantiza la distancia.
- Manual de Bienvenida: La sociedad implanta un manual de bienvenida a partir de Noviembre de 2020 con todos los detalles necesarios que se deben conocer en la cultura STC, dándose a conocer a todos los empleados a través del portal específico Woffu.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Dentro de la operativa normal de la Comisión de RSC se trata habitualmente el punto de conseguir mejoras en la jornada del trabajo. Sin embargo, se entiende que en la situación del año 2020, donde se aúna una jornada intensiva con un porcentaje muy alto (60%), de jornadas realizadas en modalidad de teletrabajo, hace que la posibilidad de mejora sea muy reducida, razón por la que no se ha definido un KPI en el PE. En cualquier caso define un grado de avance del 40%, entendiendo que se deben generar mayores medidas, buscando la excelencia.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se mide en la encuesta de satisfacción a empleados, detectando gran acogida a las medidas principales.

Evaluación de desempeño a empleados



Política de RRHH - Política

Anualmente se realiza Evaluación de Desempeño a todos los empleados contratados con antigüedad en la empresa mayor de cuatro meses previos a la realización de la encuesta.

Formación a los evaluadores - Acción / Proyecto

Durante el año 2020 y por protocolos derivados de la pandemia COVID 19 no se han podido realizar las acciones necesarias de formación. Está previsto en el 2021 realizar formación específica para managers.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Realizada anualmente, en el año 2020 se ha realizado durante los meses de Septiembre- Octubre.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Para ST Consultores los empleados son un grupo de interés relevante. Además de medir la sensibilidad de una organización con respecto a las necesidades y preferencias de los clientes, la satisfacción o insatisfacción de los clientes puede aclarar el grado que confiere la organización a las necesidades de los grupos de interés. La sociedad lo resuelve mediante la elaboración de una encuesta anual de satisfacción, realizada durante el mes de Diciembre 2020.

Oportunidades para jóvenes con talento



Política RSE - Política

Objetivo concreto: Plan 15%-70%-15% Siendo una plantilla joven, se pretende potenciar dos colectivos de difícil acceso al empleo, menores de 25 años y mayores de 50. A finales del 2019 el porcentaje según estos parámetros fue de 10,29%-88,24%-1,47%.

Objetivo final PE RSC 2020-2024 Se plantea un objetivo sostenible 15%-70%-15%, porcentajes que se consideran lógicos en una plantilla bien balanceada y que potencia suficientemente los dos colectivos extremos.

Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

Se ha producido un avance significativo en el tramo de menores o igual a 25 años, encontrándose la ponderación ya al nivel del objetivo del 15%. En contraste, queda lejos el peso del tramo senior. El KPI se establece al final del periodo del PE con lo cual solo queda definido un grado de aproximación. Lo consideramos en un grado de avance del 40%, entendiendo que se deben generar en el 2021 alguna contratación en el tramo senior.

Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

KPI anual: Medición de empleados anual por edades y consideración de exitoso al final del periodo. En el 2020 se alcanza un ratio de 14,47%-87,21%-1,32%.

Cláusulas contractuales con los empleados

Política de RRHH - Política

Dentro de nuestros principios, se considera la:

4. Integridad en todas sus actuaciones.
6. Condiciones laborales justas basadas en el respeto y en la no discriminación.
10. Cumplimiento estricto de las leyes.
11. Cooperación con las autoridades. Estos principios aseguran de facto que las cláusulas contractuales con los empleados siguen escrupulosamente las normativas que le son de aplicación.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Añadido a lo anterior, la sociedad pone a disposición del empleado un Manual de Bienvenida con toda la información básica necesaria, así como los beneficios sociales a los que tiene acceso por pertenecer a la plantilla de ST Consultores.

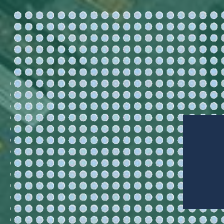
Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan encuestas de clima laboral a los empleados, ya referenciadas en apartados anteriores.



GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Relación duradera con los proveedores

Objetivos concretos: Best Place to Collaborate Hito alcanzado PE RSC15-19. En nuestra relación con colaboradores, en el Plan anterior se estandarizó un procedimiento garantista para la homologación de los nuevos colaboradores. A todos ellos se les exige documentación al cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Objetivo final PE RSC 2020-2024. Una vez asegurado el proceso de homologación, se considera que éste es un stakeholder que debe estar más atendido en la consideración del PE. Deben establecerse medidas para su fidelización y buen entendimiento entre las partes.



Política de proveedores - Política

Respecto a este objetivo, la sociedad ha seguido apuntalando sus procesos de homologación y buenas prácticas con proveedores, fortaleciéndolas con iniciativas de encuesta anual de satisfacción. La mejora sustancial del periodo medio de pago hace que se entienda conseguido el KPI de una medida anual de mejora en la relación sociedad-proveedor, por lo que se avanza al 40% del objetivo conseguido (20% anual).

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Por nuestro sesgo de empresa de servicios profesionales, el trabajo con técnicos colaboradores externos es primordial en el desarrollo de nuestra actividad, consigue que se pueda ofrecer un know-how local fundamental en nuestros servicios de consultoría, optimizando costes de desplazamiento y aportando riqueza local. En el 2020, ST Consultores ha podido mantener relaciones profesionales con leve bajada de su red de colaboradores, habiendo facturado para la entidad 85 técnicos locales, de los cuales 10 facturan el 49,23% del global por ellos facturado. Todos ellos han presentado documentación relativa al cumplimiento de sus

obligaciones tributarias, existiendo un protocolo que impide el pago si estos documentos no se encuentran vigentes. Durante el pasado año aprovechamos eventos y necesidades puntuales para realizar acciones de colaboración con entidades sin ánimo de lucro. Así, colaboramos con empresas ONG en la realización de regalos de empresa. El 2020 no ha sido una excepción en esta política, realizándose campañas específicas con las organizaciones APACAMA y Fundación PRODIS. En 2020 esta actividad se ha visto interrumpida al no ser viable este tipo de actividad en pandemia. Relativo a medidas para detectar grado de satisfacción de nuestros colaboradores externos, se ha realizado un encuesta anual donde se realizaban las siguientes consultas, generales para lo relativo a la relación con la empresa y específicas en el uso de plataformas.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Con el análisis del proceso completo así como de los resultados obtenidos se han extraído las siguientes conclusiones:

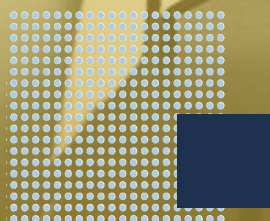
- Participación: El volumen de encuestados es adecuado (70) para la muestra que se deseaba obtener así como que estaba enfocado a perfiles de los que se deseaba obtener feedback. El resultado de participación es suficiente (28 respuestas - 40,00%) para poder tener una muestra de resultados significativa.
- Comunicación: La comunicación con ST Consultores es valorada por la mayor parte de los colaboradores de una forma positiva. Sin embargo, sugieren tener comunicación directa con los consultores a través de extensiones.
- Formación: Ante la pregunta acerca de si valorarían formación conjunta con otros colaboradores, la mayor parte lo reciben de forma positiva.
- Empresa: Los colaboradores consideran a ST Consultores como una buena empresa con la que colaborar, obteniendo resultados positivos de un 96,43 % de los encuestados.

Objetivos marcados para la temática

KPI anual Medición de medidas de avance en la consecución del objetivo, necesario, una medida anual de mejora de la relación cliente-proveedor.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Transparencia en la exposición de la información



Código Ético / Conducta - Política

Forma parte de la cultura básica de ST Consultores y está asentado el cumplimiento estricto de las leyes y cooperación con las autoridades. En este sentido, aunque no supone una obligación por el tamaño de empresa, ST Consultores asume los estándares del Grupo y audita sus cuentas anuales por medio de la empresa Grant Thornton. Asimismo, todos los empleados conocen estos principios, existiendo protocolos que aseguran su conocimiento. En el año 2017, la Sociedad aprobó el Reglamento Interno de Conducta, cuyo propósito no fue otro que establecer las normas por las que se rige la actividad de ST CONSULTORES INMOBILIARIOS,S.L, con el fin de evitar el quebranto de su independencia, el conflicto de intereses y establecer las políticas de competencia profesional, todas ellas para garantizar la objetividad y la mejor práctica profesional de los trabajos que efectúa. La

Sociedad incorpora un documento global a modo de Código Ético que sigue las mejores prácticas en el sector. Mantenemos, como se acordó en el Plan Director, nuestro código de cumplimiento normativo, que persiste, publicado en nuestra web corporativa (revisado periódicamente por el área jurídica de la sociedad). Además, en el año 2020 ST Consultores ha seguido adaptando su web, plenamente adaptada tanto en materia de RSC como en RGPD. <http://www.stconsultores.com/codigo-de-conducta/> En ambos casos se informó que no se había producido ningún conflicto de interés, ni situación alguna que suponga un riesgo para la Sociedad o algún hecho que implique una actuación contraria al ordenamiento jurídico por parte de la Sociedad, sus empleados o colaboradores.

Envío de boletines - Acción / Proyecto

Aparte de la información en Junta de Accionistas, se han enviado reportes durante el año 2020 dando respuesta al momento y a la respuesta COVID.

Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento

La sociedad rinde cuentas a sus accionistas en su máximo órgano, Junta de Accionistas.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad



Política de Reducción de Consumo - Política

Expuesto en apartado Empleados, Políticas para impulsar la sensibilización en materia medioambiental.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Expuesto en apartado Empleados, Políticas para impulsar la sensibilización en materia medioambiental.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Expuesto en apartado Empleados, Políticas para impulsar la sensibilización en materia medioambiental.

Metas de reducción establecidas voluntariamente - Acción / Proyecto

Trámite de certificación ISO 14001 y sello Reduzco del MITECO.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Durante el año 2020, la Comisión de Calidad ha recibido la misión de obtener estas certificaciones, que están en trámite.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



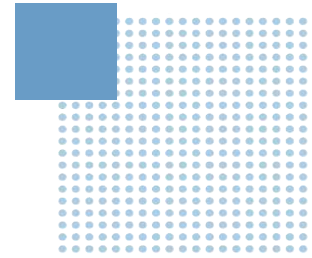
Política de Reducción de Consumo - Política

Compromiso concreto: Compromiso de calidad ST Consultores está inmerso en la certificación de la norma ISO 14000. Durante el año 2020 se tomaron las decisiones para que se produjesen las mejoras y mediciones necesarias y se prevé que la sociedad esté acreditada durante el ejercicio 2021.

Cumplidos los requisitos descritos en la propia norma, pretendemos optar a la certificación CO2 Reducido (sello Reduzco), demostrando que en nuestro servicio se ha reducido un mínimo del 3% respecto del año anterior. Asimismo, se pretende certificar 4 años en retrospectiva.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Principio:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado:

13 | Acción por el clima.

Igualdad de género

Principio:

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado:

05 | Igualdad de género.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo.

Indicador GRI:

405, 406, 102-22, 401-1.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad.

Indicador GRI:

403.

Formación al empleado/a

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación.

Indicador GRI:

404.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Principio:

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado:

10 | Reducción de las desigualdades, 05 | Igualdad de género.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Indicador GRI:

406.

Conciliación familiar y laboral

Principio:

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo.

Indicador GRI:

401-3, 401-2.

Evaluación de desempeño a empleados/as

Principio:

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Indicador GRI:

404-3.

Oportunidades para jóvenes con talento

Principio:

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad.

Cláusulas contractuales con los empleados

Principio:

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley:

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo.

Proveedores

Relación duradera con los proveedores

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley:

V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores.

Indicador GRI:

102-9.

Clientes

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

12 | Producción y Consumo Responsable.

Información transparente al clientes

Principio:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado:

16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Vinculación Ley:

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI:

417.

Consumo responsable

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

12 | Producción y Consumo Responsable.

Vinculación Ley:

I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos.

Indicador GRI:

301-1.

Fomento de la calidad en la entidad

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

Vinculación Ley:

V. Información sobre la sociedad: Consumidores.

Indicador GRI:

416.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Principio:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado:

08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable.

Socios

Transparencia en la exposición de la información

Principio:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado:

16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas.

Vinculación Ley:

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno.

Indicador GRI:

205, 417.

Medioambiente

Consumo de la entidad

Principio:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado:

12 | Producción y Consumo Responsable.

Vinculación Ley:

I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso.

Indicador GRI:

301-1, 302-1, 302-2.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

Principio:

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado:

13 | Acción por el clima.

Vinculación Ley:

I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático.

Indicador GRI:

305-1, 305-2, 305-3.



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

