



## INFORME DE PROGRESO 2021



## Índice

<b>Carta de renovación del Compromiso</b>	<b>4</b>
<b>Sobre nuestra empresa</b>	<b>5</b>
<b>Tabla resumen de proyectos</b>	<b>7</b>
<b>Análisis</b>	<b>8</b>
DERECHOS HUMANOS	8
Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales	8
Grupo de interés	8
Acciones/proyectos	9
Herramientas de seguimiento	10
Crear un índice de satisfacción del cliente	10
Grupo de interés	10
Políticas a implementar	10
Acciones/proyectos	11
Herramientas de seguimiento	11
Fomentar el conocimiento de RSE entre nuestros proveedores	11
Grupo de interés	11
Políticas a implementar	12
Acciones/proyectos	12
Herramientas de seguimiento	12
NORMAS LABORALES	13
Medición del clima laboral	13
Grupo de interés	13
Políticas a implementar	14
Acciones/proyectos	14
Herramientas de seguimiento	14
Políticas de conciliación familiar y laboral	15
Grupo de interés	15
Políticas a implementar	15
Acciones/proyectos	15
Herramientas de seguimiento	16

---

MEDIOAMBIENTE	18
Reducir el impacto ambiental de la entidad	18
Grupo de interés	19
Políticas a implementar	19
Acciones/proyectos	19
Herramientas de seguimiento	19
ANTICORRUPCIÓN	21
Redacción de un Código ético y de conducta	21
Grupo de interés	21
Políticas a implementar	22
Acciones/proyectos	22
Herramientas de seguimiento	22

---

## Carta de renovación del Compromiso

Madrid, 29 de octubre de 2021

Estimado lector,

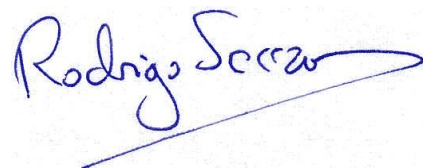
En un periodo de cambio de la sociedad tras la pandemia de la Covid-19, nosotros hemos seguido fieles a nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

En nuestra agenda de este año hemos continuado creciendo y actuando como agentes de desarrollo entre nuestros grupos de interés. Todo ello nos ha dado la oportunidad de causar impactos positivos actualizando su forma de hacer negocios y apoyando estos principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Nos comprometemos e involucramos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos de Desarrollo de las Naciones Unidas. En este año 2021 hemos reforzado la flexibilidad con las personas que forman parte de nuestro equipo así como con nuestro entorno. En este informe hemos detallado las medidas y acciones que hemos llevado a cabo para continuar con los principios del Pacto Mundial, así como la medición de los resultados.

A finales de septiembre de 2021 nuestra empresa ha cambiado de marca pasando a denominarse Dékuple a nivel grupo, y **Dékuple España** en nuestro país, y continuaremos comunicando nuestro compromiso con estos principios a las partes interesadas y al público en general.

Atentamente,



Rodrigo Serrano  
Director General

## Sobre nuestra empresa

Razón Social: ADL Partner Hispania, S.L.U.

Marca comercial: Dékuple España y Portugal

Domicilio social: C/ Rufino González, 23 BIS, 3ª Planta 28037 Madrid (España)

**Dirección Web:** [www.dekuple.es](http://www.dekuple.es); [www.dekuple.pt](http://www.dekuple.pt)

CEO Managing Director: José Rodrigo Serrano Mateos

**Nuestros productos y servicios:** Dékuple es una empresa especializada en la prestación de servicios de marketing digital y de fidelización.

Dékuple tiene como misión ser “el proveedor de servicios de marketing relacional que ofrece soluciones en cualquier punto del ciclo de vida de los clientes”.

Con casi 50 años de experiencia en el mercado francés y casi 20 en el español, Dékuple aterriza en Portugal en el año 2014 respaldada por esta experiencia internacional en ingeniería de marketing.

Dékuple es una Sociedad Limitada Unipersonal, participada al 100% por la matriz francesa (cotizada en Euronext de París). La sociedad propietaria tiene su sede en Montreuil, Francia. La estructura organizativa en España está centrada en el servicio a nuestros clientes para gestionar de forma eficiente las campañas de marketing, desarrollar programas de fidelización y crear servicios a medida que se requieren. Por ello vamos más allá que entregar un incentivo al consumidor.

En Dékuple contamos con una visión multinacional del mercado que nos ayuda a desarrollar las más innovadoras herramientas digitales. De esta manera logramos ser proactivos en la respuesta a los retos para nuestros clientes.

Desde que la empresa se ha adherido en calidad de Firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas, hemos seguido los 10 principios del Pacto Mundial que partieron del consenso de las declaraciones en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción. La empresa está comprometida en su implementación a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. A lo largo de este año Dékuple, lejos de buscar no causar impactos negativos entre sus grupos de interés, ha tomado la iniciativa para causar impactos positivos que mejoran el bienestar laboral y del conjunto de la sociedad.

Bajo el marco de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible continuamos incorporando actividades a nuestra agenda de compromiso de Responsabilidad Social Corporativa. Muestra de ello son las actividades en las que hemos trabajado este último año y que detallamos a continuación.

**Grupos de Interés:** Empleados, Comunidad, Medioambiente, Clientes y Proveedores

La elección de nuestros grupos de interés está basada en el impacto que generamos con nuestra actividad en las personas y en el entorno en el que nos desarrollamos. Como hemos indicado estos grupos abarcan, desde un nivel más próximo (clientes, empleados) hasta los “stakeholders” externos de gran impacto en la estrategia de la compañía como son los proveedores, comunidad y medioambiente.

El contenido se ha establecido acorde a los criterios de sostenibilidad, misión, visión y valores del Gobierno Corporativo de Dékuple. A partir de aquí se han identificado los puntos más relevantes para la compañía y sus grupos de interés. En los siguientes informes Dékuple revisará y analizará el contenido de acuerdo a nuevos impactos y gestiones, así como resultado del diálogo con cada grupo de interés.

El informe de Progreso de Dékuple se publica en la web y en el Portal del Empleado, así como en la Newsletter interna y externa disponible para clientes y proveedores.

En Dékuple, entendemos la sostenibilidad como la capacidad de generar valor social para nuestros grupos de interés. Esta es la razón por la que hace unos años comenzamos a implementar políticas que favorecen una actividad sostenible y cooperante con los diferentes grupos de interés.

## Tabla resumen de proyectos

ÁREA	DESAFÍOS	GRUPO DE INTERÉS	ACCIONES/PROYECTOS
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales	Empleados Comunidad	Curso de prevención de riesgos laborales Reconocimiento médico Vigilancia de la salud Ergonomía del puesto de trabajo Evaluación de las condiciones ambientales en el puesto de trabajo Purificador de ozono Cardioprotección del lugar de trabajo Protocolo de desconexión digital
	Crear un índice de satisfacción del cliente	Clientes Empleados	Índice NPS de clientes Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (RGPD) Encuesta satisfacción a usuarios
	Fomentar el conocimiento de RSC entre los proveedores	Proveedores	Desarrollo de campaña de información en materia de RSC Cláusula RSC en contratos
<b>NORMAS LABORALES</b>	Medición del clima laboral	Empleados	Buzón de sugerencias Reunión de situación Canal ético de denuncias Programa Twin Evaluación del desempeño
	Políticas de conciliación familiar y laboral	Empleados Comunidad	Conciliación y flexibilidad Teletrabajo Plan E-Work Formación del empleado a través de Fundae Plan de igualdad Talento joven
<b>MEDIOAMBIENTE</b>	Reducir el impacto ambiental de la entidad	Medioambiente Empleados	Newsletter sobre el uso eficiente de los recursos Plazas de garaje subvencionadas Sustitución de papeleras Huella medioambiental Donaciones de material Reducción del consumo de plásticos Facilitar agua mineral a empleados
<b>ANTICORRUPCIÓN</b>	Código ético y de conducta	Empleados Clientes Proveedores	Código ético y de conducta Registro de regalos Auditoría Compliance

## Análisis



### DERECHOS HUMANOS

La seguridad y la salud ocupacional son aspectos claves en la gestión del equipo humano. Dékuple impulsa la adopción de políticas de prevención de riesgos laborales, un factor clave para la organización.

**PRINCIPIO 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

**PRINCIPIO 2.** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

A partir de los principios referentes al área de Derechos Humanos, en Dékuple nos comprometemos a asumir los siguientes desafíos:

### Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales



Grupo de interés

**Empleados**

**Comunidad**



---

## Acciones/proyectos

**Curso de prevención de riesgos laborales.-** Dékuple vela porque todo empleado que forma parte de la compañía reciba la información necesaria para su actividad en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello en la primera semana de incorporación se realiza un curso específico del que cada empleado queda acreditado facilitado por la compañía de Prevención. Cada 5 años se renueva esa formación.

**Reconocimiento médico.-** Todos los años, Dékuple ofrece a sus empleados la posibilidad de realizar un reconocimiento médico. A pesar de la situación de pandemia y teletrabajo, este año 2021 se ha mantenido dicho compromiso y se están realizando los reconocimientos en este último trimestre del año de forma que todos los empleados hayan tenido oportunidad de realizar voluntariamente dicha revisión médica.

**Vigilancia de la salud.-** Todos los empleados reciben una vez al año información detallada, en relación a las acciones a seguir para prevenir los riesgos laborales, adaptados a su puesto de trabajo. Toda la información queda disponible y accesible en el Portal del Empleado de manera permanente, abierta y disponible.

**Ergonomía del puesto de trabajo.-** Dékuple adapta el puesto de trabajo y las condiciones del mismo para garantizar la seguridad y la salud de los empleados en la oficina. Es por este motivo por el que la empresa ha aumentado a 65 puestos ergonómicos, y una sala habilitada para trabajar sin aparatos electrónicos.

**Evaluación de las condiciones ambientales en el puesto de trabajo.-** En este año toda la plantilla hasta el 31 de agosto en una modalidad 100% flexible que ha permitido a cada empleado decidir si acudía a la oficina o permanecía en casa teletrabajando. Desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre se ha mantenido dicha política pero hasta el 80% de teletrabajo máximo, teniendo que acudir al menos 1 día por semana presencial para mejorar el compromiso, las relaciones interpersonales y el contacto social.

A lo largo del año se ha realizado mensualmente una desinfección profunda de toda la oficina. Además se han dispuesto las mesas para mantener una separación de 1,5 metros entre los puestos de trabajo, con el objetivo de asegurar la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores. es obligatorio el uso de la mascarilla en la oficina.

**Purificador de ozono.-** Hemos mantenido el aparato purificador de aire que además elimina el virus de la Covid-19.

**Cardioprotección del lugar de trabajo.-** Dékuple mantiene activo un desfibrilador a través de Proyecto Salvavidas.

**Protocolo de desconexión digital.-** Hemos redactado y presentado a los empleados un protocolo de desconexión digital para que cuiden el tiempo que dedican a trabajar y puedan desconectar.

## Herramientas de seguimiento

**Curso de prevención de riesgos laborales.** Dékuple velará para que todos los empleados hayan aprobado el curso a través de la emisión de los títulos certificados de tal formación. En este caso, cabe destacar que se hace un seguimiento para que los empleados que ya han realizado el curso hace más de 5 años lo vuelvan a realizar, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que así lo indica.

**Reconocimiento médico.** Seguir comunicando la posibilidad y voluntariedad del examen médico y medir el interés de los empleados a través del número de reconocimientos realizados anualmente. Al inicio de este año 2021 se ofreció realizar el reconocimiento médico, y el 10% de los empleados lo hicieron voluntariamente. Se ha realizado otra comunicación en octubre para que en noviembre los empleados que así lo deseen puedan realizar el reconocimiento médico.

**Ergonomía del puesto de trabajo.-** Dékuple ha solicitado la devolución de sillas y monitores se facilitaron durante la pandemia Covid-19 para todos los empleados que lo solicitaron. Todo el material ha sido reintegrado en la oficina y se han habilitado un total de 65 puestos de trabajo ergonómicos de libre disposición para los empleados que acudan físicamente a la oficina.

Todos los empleados han realizado una autoevaluación de su puesto de trabajo mientras realizan teletrabajo siguiendo la normativa vigente para asegurar el conocimiento y consciencia de la importancia de la vigilancia de la salud.

## Crear un índice de satisfacción del cliente



### Grupo de interés

**Clientes**

**Empleados**

### Políticas a implementar

Dékuple trabaja para asegurar la máxima seguridad de sus productos y servicios y en la satisfacción de sus clientes.

### Acciones/proyectos

**Índice NPS de clientes.**- Dékuple ha puesto en marcha un plan de acción para conocer el nivel de satisfacción de los clientes con cada campaña que se ha realizado y que se envía al finalizar la misma.

**Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (RGPD).**- Dékuple trabaja intensamente para velar por el cumplimiento y adaptación al nuevo Reglamento General de Protección de Datos y por el mantenimiento y custodia de las BBDD propias y de sus clientes.

**Encuesta de satisfacción a usuarios.**- La empresa evalúa la satisfacción de los usuarios finales enviando una encuesta después de atender su consulta.

### Herramientas de seguimiento

**Índice NPS de clientes.**- Hemos modificado la evaluación anual del índice NPS a clientes para realizar las encuestas en el momento que finaliza cada campaña realizada. En este año se ha comenzado a realizar la encuesta desde junio de 2021 y la valoración media ha bajado un 11%, pasando de 8,6% en 2019 a un 7,6% en 2021.

**Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (RGPD).**- Dékuple ha realizado una auditoría externa que ha finalizado en febrero de 2021 para identificar fortalezas y debilidades en la gestión. Se han puesto en marcha medidas correctoras para corregir las debilidades identificadas.

**Tasa de satisfacción de usuarios anual.**- La satisfacción de los usuarios finales se ha reducido un 11% en el periodo comprendido entre octubre de 2020 (80%) y octubre de 2021 (71%).

## Fomentar el conocimiento de RSE entre nuestros proveedores



### Grupo de interés

#### Proveedores

### Políticas a implementar

Dékuple trabaja para la implicación de los proveedores en la responsabilidad social de la organización.

### Acciones/proyectos

**Campañas de información en materia de RSE.-** Incluir información sobre los ODS y el compromiso de Dékuple en esta materia en todas las comunicaciones con nuestros proveedores.

**Cláusula RSC en los contratos.-** Se ha propuesto incluir una cláusula en todos los contratos para que los proveedores se comprometan a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**Creación de la Dirección de Responsabilidad Social Corporativa.-** Se ha constituido desde septiembre una Dirección de RSC que nos permitirá vigilar e incrementar las acciones de impacto social, del entorno y de las personas que trabajan con nosotros, ya sean empleados, clientes, proveedores y partners.

**Campañas de donación:** se ha continuado este año con la realización de diferentes campañas y acciones para la mejora de nuestro entorno como parte activa de la responsabilidad social que nos corresponde como empresa. Se ha alcanzado un impacto directo en 7 organizaciones que ha afectado a más de 150 personas de forma directa y a otras tantas de manera indirecta. Cabe destacar las donaciones de material y mobiliario de oficina.

### Herramientas de seguimiento

**Newsletters enviadas a proveedores.-** Ya está planificada la comunicación mensual y se realizará el conteo del número de comunicaciones enviadas.

**Contratos enviados con la cláusula RSC.-** En cuanto esté aprobado el modelo de contrato que contiene la cláusula RSC se medirán el número de impactos anuales.

**Carta de reconocimiento de las acciones y donaciones.-** Las organizaciones que han sido receptoras de las acciones de donación y/o ayuda directa, han emitido cartas de reconocimiento y agradecimiento que nos han permitido conocer el impacto directo e indirecto de dichas ayudas. Estas cartas se publican en el Portal del Empleado y se envían a todo el personal.



## NORMAS LABORALES

**PRINCIPIO 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

**PRINCIPIO 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

**PRINCIPIO 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

**PRINCIPIO 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

A partir de los principios referentes al área de Normas Laborales, en Dékuple nos comprometemos a asumir los siguientes desafíos:

### Medición del clima laboral



Grupo de interés

**Empleados**

### Políticas a implementar

Dékuple entiende la comunicación con los empleados, como un elemento clave para establecer un buen clima laboral.

### Acciones/proyectos

**Buzón de sugerencias.**- Dékuple abre este canal de comunicación de sugerencias y denuncias para fomentar el diálogo entre la Dirección General y todos los empleados. A través de él, manifiestan sus consultas o quejas y estas se gestionan y se resuelven por parte de la Dirección.

**Reunión de situación (periodicidad mensual).** Una vez al mes, la Dirección celebra una reunión a la que convoca a todos los empleados para compartir resultados financieros, nuevos proyectos, incorporaciones y bajas así como cualquier novedad relevante del mes.

**Canal ético de denuncias.**- En línea con la puesta en marcha del Comité de Compliance se ha aprobado el Código Ético y habilitado un canal anónimo de denuncias disponible en la web para todos los grupos de interés.

**Programa Twin.**- Con la incorporación de un nuevo compañero de trabajo se le asigna un empleado voluntario que hará de “twin” para resolver dudas, presentar al equipo y ayudar a que la integración sea más rápida.

### Herramientas de seguimiento

**Buzón de sugerencias.**- En el buzón no se han recibido nuevas sugerencias, principalmente porque hemos estado 10 meses teletrabajando.

**Reunión de situación (periodicidad mensual).**- Se han mantenido las 12 reuniones mensuales durante el teletrabajo. Todas las reuniones se han mantenido de forma virtual con motivo de la Covid-19.

**Canal ético.**- Desde la puesta en marcha de junio de 2021 no se ha recibido ninguna denuncia, ni de empleados ni de terceros ya sean proveedores, clientes o partners. Lo que entendemos que es una muestra importante de seguimiento de nuestra labor y acción.

**Número de acciones Twin realizadas.**- Con la puesta en marcha del programa desde el mes de julio de este año se han realizado 19 acompañamientos a nuevos empleados bajo el proyecto Twin.

## Políticas de conciliación familiar y laboral



### Grupo de interés

**Empleados**

**Comunidad**

### Políticas a implementar

Dékuple busca soluciones que faciliten la conciliación laboral y familiar para lograr el mayor bienestar de los empleados.

### Acciones/proyectos

**Conciliación y flexibilidad.-** En Dékuple se establece un horario flexible para la entrada, salida y en la comida. Con el objetivo de facilitar el trabajo de las personas que forman parte de la organización se favorece la movilidad de los empleados facilitando equipos portátiles en lugar de sobremesa para toda la plantilla; de esta forma facilitamos el teletrabajo.

**Teletrabajo.-** Hasta el 31 de agosto de 2021 la empresa ha facilitado el teletrabajo y no se requiere presencia física en la oficina. Desde el 1 de septiembre y hasta el 31 de septiembre, tal y como hemos comentado anteriormente, se ha vuelto a la oficina 1 día a la semana para favorecer el contacto social, la generación de contacto y compromiso con las personas. Desde el 1 de julio de 2021 la empresa ha habilitado 65 puestos de trabajo para que cualquier empleado pueda acudir por decisión propia a trabajar a la oficina.

**Plan E-Work.-** Dentro del Plan E-Work hemos facilitado una incorporación progresiva a la oficina acudiendo físicamente al menos 1 día por semana. Esta flexibilidad se facilita a los empleados hasta el 31 de diciembre. Cualquier empleado puede acudir, libremente, a diario a la oficina, aumentando el número de días presenciales.

**Formación del empleado a través de FUNDAE.-** Estamos comprometidos con el desarrollo de cada uno de nuestros empleados, tanto en la parte personal como profesionalmente, por lo que en 2021 hemos consumido todo nuestro crédito en Fundae destinado a la formación de nuestros trabajadores.

---

Adicionalmente, hemos usado parte de nuestro presupuesto fuera de Fundae para seguir ofreciendo formación a los empleados que han solicitado participar. El 52% (36 empleados) de la plantilla se había acogido de manera voluntaria al programa de formación interno de la empresa, habiendo realizado un programa MBA o de Marketing Digital.

**Plan de igualdad.-** Hemos realizado una auditoría para crear nuestro Plan de Igualdad adaptado a la normativa actual y fomentando la igualdad de género. Además estamos adheridos al Código de buenas prácticas para la gestión y buen gobierno corporativo de EJE&CON. la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s.

**Talento Joven.-** Colaboramos con entidades educativas para dar a los jóvenes una oportunidad para tener una primera experiencia profesional. Este año hemos ampliado el número de convenios firmados y más de 14 jóvenes han pasado por nuestras oficinas.

#### Herramientas de seguimiento

**Número de empleados que utilizan un horario flexible.-** Actualmente en Dékuple, del total de la plantilla podemos decir que el 100% de los empleados se benefician del teletrabajo cada vez que necesiten atender asuntos y gestiones de índole personal. Algunos realizan este trabajo a distancia una vez por semana, otros cada quince días y otros una vez al mes. También se hace uso del horario flexible para la entrada, salida y comidas que facilitan el trabajo de los empleados.

**Número de empleados que utilizan un horario adaptado.-** En Dékuple existen, además, trabajadores que tienen estipulado una jornada adaptada ya sea por cuestiones de maternidad, cuidados de personas dependientes por enfermedad, estudios universitarios o de cualquier otro tipo de formación, o cualquier otro caso que sea de obligada necesidad. En el año 2021 hemos adaptado la jornada laboral para la conciliación familiar de nuestros empleados, teniendo jornada reducida por cuidado de un menor el 4% de la plantilla.

**Número de empleados que han realizado una formación.-** Desde octubre de 2020 Dékuple ha mantenido la inversión en la formación de sus empleados, y en total se han formado 30 empleados invirtiendo un total de 750 horas. Igualmente se han realizado formaciones internas en materia de protección de datos, compliance y nuestras herramientas y procesos, invirtiendo un total de 693 horas. Adicionalmente 36 empleados, esto es, un 52% de la plantilla ha realizado un programa del Plan de Formación interno, de MBA o Marketing digital.

**Número de días presenciales en la oficina.-** Desde la puesta en marcha del teletrabajo todos los empleados disponen de un puesto de trabajo completo en la oficina, si bien la gran mayoría ha optado por el teletrabajo. Desde el 1 de septiembre de 2021 se ha firmado un acuerdo con cada empleado para que acudan a la oficina 1 día por semana. La flexibilidad es total por lo que hay empleados que han decidido acudir más días de manera presencial.

**Tasa de diferencia de género en las nuevas contrataciones.-** La brecha de género en las nuevas contrataciones de este año, desde el 1 de enero hasta 31 de octubre de 2021 es de: 56% hombres y 44% mujeres. Quedando a la fecha la brecha de género en la plantilla de tal manera: el 58% de mujeres y 42% de hombres.



**Nº de becarios formados.**- En el año 2021 se ha dado formación a 14 becarios a través de acuerdos con entidades educativas con las que colaboramos: Universidad Francisco de Vitoria, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad de Navarra, ESIC y Universidad Rey Juan Carlos.



## MEDIO AMBIENTE

### MEDIOAMBIENTE

**PRINCIPIO 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

**PRINCIPIO 8.** Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**PRINCIPIO 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

A partir de los principios referentes al área de Medioambiente, en Dékuple nos comprometemos a asumir los siguientes desafíos:

### Reducir el impacto ambiental de la entidad



## Grupo de interés

### **Medioambiente**

### **Empleados**

## Políticas a implementar

Dékuple debe trabajar para asegurar la correcta gestión ambiental de las actividades que desarrolla.

## Acciones/proyectos

**Newsletter sobre el uso eficiente de los recursos.-** Dékuple se compromete a concienciar a los empleados para el uso eficiente de los recursos incluyendo una comunicación mensual en la newsletter que se envía a los empleados.

**Plazas de garaje subvencionadas.-** La empresa ha conseguido una reducción del coste de las plazas de garaje alquiladas hasta junio 2021. Desde julio de 2021 las plazas se han seguido subvencionando por parte de la empresa y puestas a disposición de los empleados.

**Sustitución de papeleras.-** Hemos eliminado las papeleras individuales de cada puesto de trabajo. A cambio hemos habilitado papeleras de reciclaje de envases y papel en varios lugares de la oficina.

**Huella medioambiental.-** Se está evaluando la huella de carbono que genera la empresa para evaluar y mitigar su impacto ambiental.

**Donaciones de material.-** Con la revisión de la distribución de la oficina y con el cambio de marca hemos donado mobiliario y material de oficina.

**Reducción del consumo de plásticos.-** Con el cambio de marca hemos entregado una botella de aluminio a cada empleado. Y forma parte del kit de bienvenida que recibe cada nuevo empleado. Se han adquirido 480 vasos de cartón.

**Facilitar agua mineral para los empleados.-** Se facilitan medios para la hidratación de los empleados y reducir su desplazamiento para obtener agua.

## Herramientas de seguimiento

**Newsletters a empleados con contenido medioambiental.-** Se ha propuesto que se incluya un artículo

---

**Utilización de plazas de garaje.-** En el momento actual hay 30 plazas de garaje a disposición de los empleados que lo han solicitado, subvencionando la empresa parte del coste. Esto supone un incremento del número de plazas en un 66% respecto al año anterior. Es decir, que el 42% de los empleados tienen una plaza de garaje en octubre de 2021, lo que supone un incremento de 8 puntos porcentuales respecto al año anterior (de 34% en 2020 a 42% en 2021). En las circunstancias actuales con motivo del acuerdo de teletrabajo propuesto por la empresa, los empleados acuden al menos 1 día a la semana y el resto del tiempo pueden realizarlo desde su domicilio, con la opción de acudir a la empresa si así lo desea. Es decir, que el uso de las plazas de aparcamiento ha sido muy reducido en este año. El incremento del número de plazas de aparcamiento viene dado principalmente por el incremento de la plantilla y no por el uso del vehículo.

**Iluminación interior.-** Progresivamente Dékuple está sustituyendo las luminarias fluorescentes para dar paso a una iluminación menos contaminante con el medio ambiente y que reducen el consumo eléctrico.

**Huella de carbono.-** Se medirá la huella de carbono que genera Dékuple en los Alcances 1, 2 y 3. Los resultados se pondrán a disposición de los grupos de interés.

**Consumo de electricidad.-** En el periodo del informe el consumo de energía ha sido de 10.776 kWh, teniendo en cuenta que todos los empleados han estado teletrabajando hasta septiembre de 2021.

**Material donado.-** Hasta octubre de 2021 se han donado 320 cuadernos, 46 bolsas de tela y 402 bolígrafos. Se han donado varias piezas de mobiliario para un consumo responsable y fomento de la economía circular.

**Vasos de plástico adquiridos.-** Desde octubre de 2020 no se han comprado vasos de plástico. Se han adquirido 40 vasos de cartón en su lugar.

**Litros de agua mineral consumidos.-** En el periodo del informe se han consumido 323 litros (17 garrafas). Hasta septiembre de 2021 no hemos adquirido nuevas garrafas de agua mineral porque la falta de demanda ante la modalidad de teletrabajo que nos ha permitido por tanto mejorar este ratio por ausencia principalmente.



## ANTICORRUPCIÓN

**PRINCIPIO 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

A partir de los principios referentes al área de Anticorrupción, en Dékuple nos comprometemos a asumir el siguiente desafío:

### Redacción de un Código ético y de conducta



#### Grupo de interés

**Empleados**

**Clientes**

**Proveedores**

---

### Políticas a implementar

Dékuple trabaja para asegurar la prevención de la corrupción en las actividades que desarrolla. En el año 2021 hemos puesto en marcha un programa de Compliance incluyendo una auditoría y la formación a todos los empleados.

### Acciones/proyectos

**Código ético y de conducta.** - Dékuple ha publicado interna y públicamente su Código Ético que contiene los principios contra la corrupción, la extorsión y el soborno.

**Registro de regalos. Sorteos.** - Se ha creado un registro de todos los regalos que reciben los empleados y un mecanismo de comunicación interna para mantener el registro actualizado. Los regalos que son enviados de modo particular a los empleados por clientes y/o partners, quedan registrados y se realizan sorteos periódicos de los mismos entre todos los empleados.

**Auditoría Compliance.** - Hemos realizado una auditoría en materia de Compliance para crear nuestro mapa de riesgos y crear un plan de acción para reducirlos.

### Herramientas de seguimiento

**Código ético y de conducta.** - Todos los nuevos empleados leen y firman su adhesión al Código ético de Dékuple, un proceso establecido dentro del programa Onboarding.

**Formación a empleados.** - Con la incorporación de un nuevo empleado se facilita la información del Código Ético a través del Portal del Empleado. Además se realiza una formación mensual en RGPD, Ética y Valores de Dékuple.

**Registro de regalos.** - Desde la creación del registro de regalos se han recibido diversas muestras y regalos que se han entregado a los empleados mediante sorteo siendo agraciados 47 empleados. También se han registrado la entrega de 3 muestras a diversos proveedores. Este año se han realizado 2 sorteos (marzo, septiembre).