



# INFORME DE PROGRESO

## 2021

---

### Torres y Carrera



## SUMARIO

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Proveedores
		Socios/Accionistas
		Comunidad/Sociedad Civil
		Administración
		Medioambiente



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

### El fiel de la balanza

En apenas unas semanas, el balance del ejercicio 2021 se desdibuja para abrir el debate sobre si reportamos un año natural o si se trata de una prolongación anómala del ya de por sí extraño 2020. Como organización en contacto directo con el entorno, nos encontramos con una sensibilidad social condicionada plenamente por las sucesivas oleadas con las que la pandemia de la COVID-19 ha golpeado al planeta. El temor inicial dio paso al cansancio y al enfado sucesivamente y este deterioro se ha prolongado hasta el notorio negacionismo actual a pesar del beneficio objetivo de las vacunas.

Siempre he escrito esta carta con ilusión, pero este año apelo al equilibrio que me aporta tener un referente objetivo como el Pacto Mundial para recordar todo lo bueno que debe atesorar la organización empresarial del siglo XXI. Los Diez Principios se convierten así en el fiel de la balanza de un modelo no sólo de gestión, sino de vida.

En tiempos de negación y demagogia es preciso acudir más que nunca al rigor conceptual y a la base científica. En definitiva, al sentido común que nos ha permitido evolucionar como sociedad. En 2021, Torres y Carrera ha seguido fiel a su compromiso con la innovación social y hemos evolucionado y mejorado nuestra investigación en torno al fenómeno de los bulos y su consecuente posverdad.

Hemos constatado el incremento de la mentira en cantidad y en sofisticación, pero lo peor de todo ha sido comprobar el desarrollo de un relativismo creciente en torno a la verdad, a la dificultad para precisarla, a la desidia de defenderla como un valor cierto.

El camino para recuperar la senda de la razón, del equilibrio, pasa por la búsqueda de consensos amplios y una gran capacidad para escuchar e implicar a los distintos vértices de la realidad que construimos día a día. En este sentido, el Pacto Mundial ofrece ejemplos en ambos sentidos: multiplica la capacidad de interacción con los socios y propicia espacios para el intercambio de experiencias e impresiones y, sobre todo, establece a través de sus múltiples consultas sistemas activos de escucha que garantizan una correcta retroalimentación de todo el ecosistema.

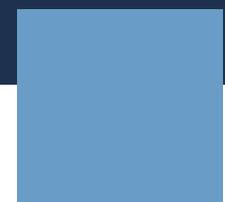
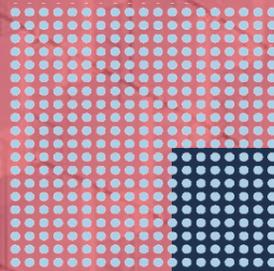
En Torres y Carrera proyectamos un 2022 estratégicamente ubicado entre la responsabilidad presupuestaria y la vocación de desarrollo innovador. Creo que todos tenemos que aportar nuestro esfuerzo para que la sociedad global supere los traumas sanitarios, sociales y económicos que ha provocado la pandemia. Es preciso recuperar la ilusión y hacerlo de una manera generosa que nos permita vislumbrar un verdadero horizonte de mejora en el amplio espectro definido por la ESG.

En mi opinión, esta larga travesía a través de confinamientos, distancias sociales y vacunas no solo nos ha cambiado. Sobre todo, nos ha hecho mejores. A las personas y las empresas. El recordatorio de que todo lo normal es excepcional representa un punto de partida apasionante. El sistema que nos define demanda avanzar sin timidez por el campo de la sostenibilidad, el compromiso social y la mejor gobernanza. Todos ellos, campos que definen el origen y desarrollo del Pacto Mundial y su particular materialización en los ODS que dibujan una frontera en 2030 para ganar el futuro. Hacia esa frontera avanzamos, pero sin perder de vista nunca el fiel de balanza.

**Paula Carrera**  
**Presidenta Torres y Carrera**

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

Nombre Completo

**Torres y Carrera Consultores de Comunicación**

Tipo de empresa

**PYME**

Dirección

**C/ Velázquez, 109 - 3º Izquierda**

Localidad

**Madrid**

Provincia

**Madrid**

Comunidad Autónoma

**Comunidad de Madrid**

Dirección Web

**[www.torresycarrera.com](http://www.torresycarrera.com)**

Número total de empleados

**35**

Facturación

**2,5 M€**

# INFORME DE PROGRESO 2021

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Servicios Profesionales (Consultoría y auditoría)

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Comunicación, MK Digital, Diseño, Branded

### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, México, Brasil, Argentina, Portugal, Ecuador, Colombia y Uruguay

### Descripción del entorno, organización y estructura

Torres y Carrera es una sociedad limitada. Sus acciones se distribuyen de la siguiente manera: 2% Nieves Barousse (socia directora), 2% Bárbara Navarro (socia directora), 9% Ecovigo (empresa socia) y 87% Paula Carrera y Xurxo Torres (socios fundadores). El comité de dirección de Torres y Carrera está compuesto por:  
Paula Carrera, presidenta  
Xurxo Torres, director general  
Nieves Barousse, directora oficina Madrid  
Bárbara Navarro, directora área consumo  
Ángela Gómez Caruncho, directora oficina Vigo  
Laura Vázquez, directora área marketing digital  
Verónica Muñoz, directora financiera

### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

La actividad de la compañía limita los potenciales riesgos al ámbito de la gobernanza y su proyección social

### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Actualmente, en el sector de la comunicación en general existe una especial sensibilidad respecto a la proliferación de noticias falsas. Esta situación incorpora elementos desestabilizadores para la práctica profesional y para el entorno social en el que opera.

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

Torres y Carrera ha situado la investigación social en el centro de su actividad. La relevancia de la sociedad tecnológica obliga a una actualización permanente de conocimiento. Sobre esta línea de trabajo, la estrategia de la compañía persigue un desarrollo orgánico cualitativo y cuantitativo, donde la realización personal convive con los objetivos económicos.

### 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

La ESG está inserta en el corazón mismo de la organización. La toma de decisión en procesos y buen gobierno radica en la presidencia y en la dirección general de Torres y Carrera. Desde ese epicentro se expande hacia todos los grupos de interés con la vocación de hacerles partícipes de manera activa en ese modelo de gestión.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

### Grupos de interés más significativos:

Clientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Administración y Medioambiente

### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Torres y Carrera mantiene contactos o desarrolla acciones concretas en el perímetro de los siguientes grupos de interés: clientes, empleados, proveedores, socios, administración, comunidad y medioambiente.

## INFORME DE PROGRESO 2021

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

La compañía comunica el Informe de Progreso de manera específica a cada grupo de interés según el siguiente esquema:

**Clientes:** Son informados de la filiación de TYC al Pacto Mundial y de las actualizaciones del Informe de Progreso. **Empleados:** El reporte es periódico y en tiempo real de acciones desarrolladas y que finalmente se reportan en el detalle anual. **Proveedores:** Se les informa del marco de contratación empleado y de como éste se somete al estándar establecido por el Pacto Mundial y sus diez principios fundacionales. **Socios:** El reporte es periódico y en tiempo real de acciones desarrolladas y que finalmente se reportan en el detalle anual. **Administración:** Según la naturaleza del contacto se adapta la referencia de los trabajos realizados por la compañía en el marco del Pacto Mundial. **Comunidad:** La comunidad es informada de todas aquellas acciones que la compañía emprende en el marco de su relación con el entorno y que son recogidas en el Informe de Progreso. **Medioambiente:** TYC informa de manera específica las acciones emprendidas en el ámbito de medioambiente y recogidas en el Informe de Progreso

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

El criterio seguido a la hora de definir los asuntos más significativos atiende a la relación con los grupos de interés, a la referencia de los diez principios del Pacto Mundial y al convergencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos en las agendas 2030 de sostenibilidad y transformación digital.

### Periodo cubierto por la información contenida en la memoria 2021

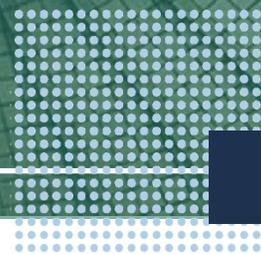
### Ciclo de presentación del Informe de Progreso anual

## REPORTE EN ODS

### ¿Desea reportar con ODS?

Sí

# 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

## INFORME DE PROGRESO 2021

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.

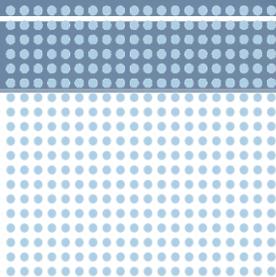
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**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



18

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



9

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



8

Temáticas contempladas

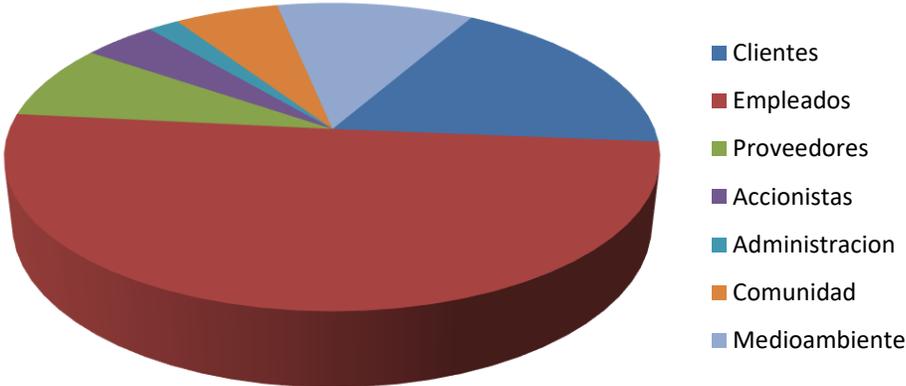
ANTICORRUPCIÓN



6

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés



A photograph of a traditional market stall, likely in a Latin American setting. The stall is filled with various goods, including jars of spices and dried goods on shelves, and baskets of fresh produce like corn and beans in the foreground. The scene is set under a thatched roof. The text "GRUPO DE INTERÉS" and "Clientes" is overlaid on the image.

# GRUPO DE INTERÉS

## Clientes

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

La relación de TYC con sus clientes se basa en la confianza. Por supuesto, existe marco legal. Por supuesto, existe control de la actividad profesional, pero todo está sometido a la confianza entre organizaciones que comparten objetivos y criterios en el amplio horizonte de la ESG.

---

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

Todas las actividades se desarrollan cumpliendo los estándares actuales y niveles de transparencia. Para ello la empresa se apoya en su código ético y en la conversación permanente con sus grupos de interés más evidentes en su cadena de valor (proveedores, empleados y clientes)

#### Política de Responsabilidad Social Corporativa - Política

Los clientes de TYC saben que además de con una consultora trabajan con una empresa preocupada por la mejora de su entorno. El relato de la responsabilidad social de TYC no es sólo un activo corporativo es, sobre todo, una declaración de intenciones sobre cómo interpretamos la gobernanza en la segunda década del siglo XXI.

#### Ampliación de la cartera de servicios - Acción / Proyecto

La cartera de TYC durante 2021 creció en coherencia con el entorno pandémico, pero también con la visión en las agendas 2030. La compañía se reforzó con senior advisors en ámbitos como consumo responsable, sostenibilidad, gobernanza y tecnohumanismo.

#### Medidas establecidas para fomentar la salud y seguridad de los clientes - Acción / Proyecto

En 2021, TYC lanza el Hub de Consumo responsable "Kómoda News". La información generada en este espacio redundará en hábitos de vida saludables y mejora en la salud y en la nutrición.

### Fomento de la calidad en la entidad

TYC procura un desarrollo constante en su calidad como entidad. En la perspectiva profesional, prestando los servicios más inteligentes y eficientes del mercado, en la perspectiva empresarial, situando el medioambiente, el compromiso social y la gobernanza en el epicentro de su gestión.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

Los profesionales que se incorporan a TYC cuentan con un manual de bienvenida en el que se informa del código ético y de conducta que impera en la compañía. Los trabajadores tienen presente este código porque su cumplimiento es un activo en el desarrollo de su plan de carrera. Y todo lo expuesto suma activos corporativos y cooperativos con los clientes.

#### Política de Comunicación Interna - Política

Los trabajadores de TYC tienen acceso en tiempo real a las principales noticias de la compañía. Esta política de transparencia se asocia con la mejora de la calidad por cuanto establece un patrón de mejora objetiva y desarrollo profesional para los empleados. Los clientes se benefician de esta cultura.

#### Acción social - Acción / Proyecto

La calidad en activo social se vertebra en torno a la actividad de la Fundación Alba Torres Carrera. En su desempeño, la Fundación también se apoya en otras instituciones para conseguir sus objetivos.

#### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Mediante encuentros trimestrales la plantilla es informada de las mejoras observadas en el desempeño profesional y social de la empresa

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

La compañía establece un sistema de escucha activa para la mejora de actividad a través de buzones de sugerencia y una política de puertas abiertas por parte del departamento de RRHH

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Número de reuniones con clientes - Indicador de Seguimiento

TYC realiza recurrentes reuniones de coordinación y seguimiento con sus clientes con el fin de mejorar la calidad en sus servicios

---

## Información transparente a los clientes

TYC basa su ascendente profesional en la transparencia con la gestiona sus activos profesionales. Los clientes tienen una imagen cierta de nuestra política de transparencia y de lucha activa contra malas prácticas como la corrupción, la extorsión o el soborno.

---

### Política RSE - Política

La identidad corporativa de TYC descansa sobre un compromiso real y contrastable con el entorno en el que operamos. La punta de lanza de este compromiso se encuentra en nuestra Fundación (Fundación Alba Torres Carrera) y en la voluntad corporativa de la compañía de devolver a la sociedad parte de lo que la sociedad nos cede. Esta característica justifica el volumen de trabajo desarrollado en el ámbito de la investigación social.

### Política de Compras - Política

Los clientes conocen la política de compras de TYC basada en la relación calidad-precio y el impacto que en términos de ESG presentan los proveedores. Los sistemas de compra de la compañía son auditados de manera periódica y compartidos con los clientes cuando les afecta directamente.

### Transparencia - Política

La máxima de TYC en su desempeño profesional es la excelencia y la sostenibilidad. Todos los procesos son abiertos para que se constate con absoluta transparencia esta voluntad.

### Transparencia y Buen Gobierno - Política

La gobernanza de TYC se rige por los principios de desempeño ético, transparencia, compromiso e innovación.

### Comunicación - Acción / Proyecto

Todos los directores de TYC con capacidad para intervenir en procesos de compras son informados repetidamente sobre los principios de transparencia y lucha contra la corrupción que rigen nuestro sistema de gestión.

### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Todos los procesos de compra son auditados por el departamento de administración que a su vez reporta a la dirección general que a su vez lo hace a los socios. Cuando el proceso de compra implica de alguna manera al cliente, éste es informado detalladamente de todos los mecanismos activados.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Semestralmente validamos el nivel de calidad aportado a los clientes comprobando que se ajuste a las exigencias de la compañía

---

## Relación duradera con los clientes

TYC ha crecido con sus clientes. La relación media entre TYC y un cliente supera los siete años y se sitúa por encima de la media del sector.

---

### Política de Integridad y Transparencia - Política

La base de las relaciones de larga duración se encuentra en la integridad de nuestro desempeño. El cliente sabe que TYC cumple con sus compromisos profesionales, sabe que no va a deparar sorpresas desagradables en el ámbito de la gestión empresarial y, sobre todo, sabe que le va a sorprender tanto por conciencia (social y medioambiental) como por conocimiento. Siempre activa. Siempre en marcha.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

En 2021, la compañía retomó el blog Escala de Grises donde reflexiona sobre el entorno en el que opera, pero siempre con una mirada disruptiva que aglutina lo ético, lo social y lo comunicativo.

### **Comité de Seguimiento - Herramienta de Seguimiento**

La dirección de la compañía analiza periódicamente todas las relaciones con sus clientes para establecer puntos de mejora y reforzar las bases de una colaboración a largo plazo

### **Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento**

Los retornos de las encuestas de satisfacción muestran unos ratios muy positivos y ratifican, desde un plano estadístico, la realidad que se constata con la edad media de la relación.

### **Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento**

Lo medimos mediante el análisis de los resultados de las encuestas anuales realizadas y con el diálogo activo y permanente con los clientes

---

## **Sensibilización a clientes en sostenibilidad**

La relación en materia de sensibilización en sostenibilidad con los clientes es simbiótica. Es un camino de ida y vuelta, en el que TYC siempre intenta aportar las reflexiones y actuaciones más novedosas.

---

### **Política RSE - Política**

TYC aplica -e informa- su política de sensibilidad en todo el perímetro de su actividad. Además de esta línea de trabajo, en 2021, en el marco de la Cumbre Mundial contra el Cambio Climático, TYC desarrolló una agenda paralela para informar a clientes (y otros grupos de interés) sobre la importancia y nivel de cumplimiento de la agenda 2030 de sostenibilidad

### **Formación a clientes en materia de sostenibilidad - Acción / Proyecto**

Bajo el título "Memorias de la Tierra", TYC impartió una formación sobre la realidad de la sostenibilidad en el mundo y los retos que enfrente en el horizonte 2030 el desarrollo de las hojas de ruta ESG.

### **Difusión de las acciones de RSE - Acción / Proyecto**

La jornada de formación "Memorias de la Tierra" contó con un importante despliegue en difusión. Además de un informe base también se activó la relación con medios y el diálogo en redes sociales.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

Informe periódico sobre las medidas emprendidas en el ámbito de la acción social y sostenibilidad

### **Compromiso - Indicador de Seguimiento**

Se identifican posibles colaboraciones con clientes en defensa de la sostenibilidad

---

## **Blanqueo o lavado de dinero**

TYC colabora activamente con todas las entidades financieras y crediticias con las que opera para luchar contra la corrupción y el blanqueo de capitales. La actividad de su Fundación, centrada en facilitar el acceso a la educación de calidad a los más pequeños, es fiscalizada para evitar cualquier mala práctica.

---

### **Política de Regalos - Política**

TYC no acepta ni entrega regalos por un valor superior a los 50 euros.

### **Política de Blanqueo de Capitales - Política**

TYC realiza todos sus procesos administrativos, contables y financieros en el marco legal compartido con las entidades bancarias y financieras con las que se opera.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Acción / Proyecto**

TYC hace una labor de seguimiento de todas aquellas acciones que se desarrollan en el seno de la Fundación Alba Torres Carrera y de todas las que la Fundación emprende en colaboración con otras instituciones.

### **Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento**

La compañía tiene habilitados sistemas de control externos que velan por la existencia de canales de denuncia confidenciales para ser activados ante cualquier anomalía en materia de blanqueo de capitales

### **Control Financiero - Indicador de Seguimiento**

Las cuentas de TYC son auditadas y validadas por organizaciones externas que velan por su veracidad y legalidad con el foco puesto en la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales.

---

## Accesibilidad de los productos y servicios

La empresa realiza un trabajo permanente de divulgación de sus productos y servicios no solo como estrategia comercial sino, sobre todo, para evidenciar el apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales.

### **Código Ético Comercial - Política**

TYC expone todo el perímetro de su actividad tanto en el ámbito digital (web, redes sociales, blogs...) como en el analógico (presentación de credenciales de compañía). En todo este perímetro los productos y servicios son contextualizados dentro del Código Ético Comercial que rige la compañía. Formalmente este compromiso se traduce en la no colaboración con organizaciones y empresas que no se rijan por los fundamentos del Pacto Mundial y sus 10 principios.

### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

Todos los integrantes de la compañía son conocedores de los valores recogidos en el Código Ético Comercial de TYC. Este conocimiento y el compromiso que de él se desprende son informados periódicamente.

### **Eventos accesibles - Acción / Proyecto**

Las actividades desarrolladas en el ámbito de los eventos se rigen tanto por los principios de sostenibilidad como de accesibilidad. Se trata de modelos de integración 360 en el que ningún potencial asistente o participante puede sentirse excluido.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Todos los años, los empleados de TYC son examinados en el conocimiento de los productos y servicios de la compañía y se cruza su nivel de conocimiento con las exigencias fijadas en el Código Ético Comercial de la compañía.

---

## Consumo responsable

La sociedad de consumo debe evolucionar según los criterios fijados en las agendas 2030 de sostenibilidad y transformación digital. Respecto a sus clientes, TYC enuncia y promueve la necesidad de un consumo responsable.

### **Política de Compras Responsables - Política**

Los criterios seguidos por TYC en su política de compras se rigen por el principio de compromiso ESG. Los clientes son informados de la trazabilidad de nuestros proveedores para que el consumo responsable esté presente en toda la cadena de valor.

### **Política de Reducción de Consumo - Política**

Desde hace más de cinco años, TYC desarrolla una política activa en la reducción de consumo. Se aplica tanto a materiales tangibles (pe. reducción papel) como de la cultura comercial con la que interactuamos con nuestros clientes (política de menos, es más).

### **Ecodiseño - Acción / Proyecto**

Los criterios profesionales desplegados por TYC contemplan desde la reutilización de materiales al uso de materiales biodegradables, pasando por la digitalización de todos los procesos creativos. Esta cultura de reducción de consumo es informada y puesta en valor ante el cliente.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Gestión de un sistema de producción sostenible - Acción / Proyecto

En 2021, toda la actividad de TYC se alineó con la sensibilidad de alumbrar un sistema de producción sostenible. Se revisaron los modelos de trabajo - movilidad y presencialidad- sin que mermaran la calidad asistencial al cliente. Se redujeron al mínimo todos los consumos de materiales sensibles por su alto impacto ambiental y fueron sustituidos por mecanismos y herramientas telemáticas.

### Lucha contra el hambre - Acción / Proyecto

En 2021, la lucha por la reducción al consumo también contó con campañas activas de lucha contra el hambre. TYC volvió a colaborar con el Banco de Alimentos con aportaciones económicas en ayuda a los más desfavorecidos. Estas acciones fueron reportadas a los distintos grupos de interés de la compañía, incluidos clientes.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

El departamento de administración de TYC desarrolla tablas de control de consumo y evolución para confirmar que la reducción avanza según lo previsto.

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

En 2021, se desarrollaron tres grandes auditorías: consumo de material de oficina tradicional (constató una bajada sobresaliente), consumo de energía (menos llamativa pero también saldó con descenso) y de consumo relacionado con movilidad interna y externa (igualmente con resultados notables)

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Torres y Carrera incorpora en todas sus credenciales la pertenencia al Pacto Mundial y la observancia de los 10 principios fundamentales que lo rigen, destacando la protección de los derechos humanos. Todos los clientes y potenciales clientes reciben esta información, la analizan y la interiorizan como propia. Sin este marco, no se opera profesionalmente.

---

### Normativa Vigente - Política

Adaptación al Reglamento Europeo de Protección de Datos

### Protocolo de protección de datos - Política

Información a todos los empleados del correcto uso de los datos de los clientes y de los datos personales

### Código Ético / Conducta - Política

En su manual del empleado, la empresa detalla las premisas que rigen el código ético y conducta de los profesionales que trabajan en TYC

### Política RSE - Política

La compañía desarrolla diversas actividades en el ámbito de la responsabilidad social. Parte de esta actividad se gestiona a través de la Fundación Alba Torres Carrera y la restante se gestiona como activo corporativo de la firma. En términos generales actuamos en tres frentes: medioambiental, social y gobernanza.

### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Torres y Carrera actualiza anualmente sus estándares de calidad en todo el perímetro de sus grupos de interés, con especial incidencia en empleados, clientes y proveedores. En materia de seguridad se analizan los indicadores anuales y se establecen pautas de mejora en caso de encontrar margen de maniobra. En medioambiente, la línea de acción combina concienciación y toma de medidas activas, sobre todo, en lo referido a consumo responsable, reciclaje y control de emisiones.

### Políticas Internas de Gestión - Política

La relación entre TYC y el cliente se rige por una base legal (contrato) y una hoja de ruta profesional. La actividad se ajusta a pirámides de dedicación de los diversos perfiles profesionales implicados en la cuenta y al cumplimiento de las horas previstas y la ejecución de las actividades detalladas. Este modelo impone un seguimiento constante (base mínima quincenal) para determinar posibles desviaciones y mejoras.

### Transparencia - Política

En 2021 hemos continuado con nuestra lucha activa contra las denominadas noticias falsas. Los clientes de TYC saben que la compañía ha colocado en el centro de

## INFORME DE PROGRESO 2021

su actividad la lucha contra los bulos y el desarrollo de toda la actividad profesional se ejecuta según este criterio.

### **Protocolo de cambio de contraseñas - Acción / Proyecto**

Los clientes conocen la implicación de TYC con su seguridad. Dentro de esta sensibilidad se procede a cambiar periódicamente las contraseñas de todos los equipos telemáticos de la compañía.

### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

Cada cliente cuenta con su esfera de confidencialidad asociada específicamente al equipo TYC encargado del mismo. En todo caso, existe un conocimiento externo e interno de la cartera de clientes con la que cuenta la organización y una definición a grandes rasgos de la actividad desarrollada.

### **Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto**

El cliente de TYC interactúa con la compañía en la triple perspectiva de servicio, de gestión administrativa y reputación corporativa. TYC informa -y atiende- sobre todas las iniciativas que se ponen en marcha en la compañía ya sea en el plano laboral, social o administrativo.

### **Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento**

Todo el desempeño profesional que desarrolla TYC está sujeto a los principios de confidencialidad y protección de datos.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Todos los clientes son analizados periódicamente a través del cruce de los siguientes elementos: horas dedicadas frente horas asignadas, valor de las horas trabajadas, resultados cuantitativos y cualitativos, nivel de cumplimiento de la hoja de ruta pactada entre cliente y TYC.

### **Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento**

En 2021, TYC realizó más de 30 análisis internos del trabajo realizado para clientes. Los resultados fueron compartidos con los clientes sin generar ninguna incidencia.

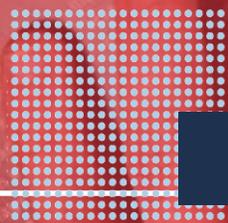
### **N.º de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento**

En 2021, la empresa no recibió ninguna denuncia.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Cláusulas contractuales con los empleados

En Torres y Carrera se vela porque toda la actividad laboral se desarrolle en un plano de equidad y libertad, erradicando cualquier vestigio de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

---

#### Política de RRHH - Política

La política de RRHH de la compañía se rige por los principios de accesibilidad y transparencia. Todos los empleados conocen y utilizan los mecanismos de consulta que la compañía pone a su disposición en el plano laboral

#### Política RSE - Política

TYC es especialmente sensible al compromiso. Compromiso con el entorno. Compromiso con la organización y las personas que la integran. Los empleados son conscientes de que la empresa antepone criterios de vida a cuestiones laborales.

#### Transparencia - Política

El flujo de reporte e información por parte de RRHH es constante. La información clave para salvaguardar los estándares de calidad laboral está visible y accesible a toda la plantilla en todo momento.

#### Código Ético / Conducta - Política

El manual de bienvenida incluye los principios rectores de la compañía (contextualizados además en el marco del Pacto Mundial y sus Diez principios rectores).

#### Contrato de Trabajo - Política

Los contratos de trabajo de TYC están sujetos a la normativa laboral vigente y asociada al convenio colectivo del sector.

#### Convenio Colectivo - Política

El convenio colectivo está expuesto en todas las zonas de descanso de la compañía, además de ser facilitado o explicado por RRHH a todo empleado que muestre un interés o una duda concreta. El criterio TYC es utilizarlo como una base sobre la que trabajar para mejorarlo

tanto en el ámbito salarial como en la cobertura de la calidad de vida general de los trabajadores

#### Apoyo a buenas causas - Acción / Proyecto

La empresa implica a sus empleados en el apoyo a buenas causas en el marco general de la ESG.

#### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Torres y Carrera cuenta con un manual de bienvenida con toda la información precisa para que el empleado conozca el código ético de la compañía, su política de RSE, el marco laboral según convenio, etc...

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

La empresa siempre ha dispuesto de mecanismos encaminados a la mejor conciliación posible como reducción de jornada, horario flexible, extensión del periodo de lactancia, teletrabajo, etc...

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

La empresa cuenta con la figura de buzón de sugerencias en todos sus centros de trabajo

#### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

El comité de dirección de TYC contempla dentro de sus actividades el desempeño de comisión interna de control.

#### Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

La compañía realiza anualmente consultas para evaluar el nivel de satisfacción y clima laboral de los empleados.

#### Compromiso - Indicador de Seguimiento

En RRHH los ejes de compromiso de TYC se mueven en torno a los siguientes principios: cero discriminación, cero coacción, libertad de actuación profesional, conciliación laboral, dialogo permanente con la plantilla, sensibilización del empleado con buenas causas y desarrollo de modelos de autogestión responsable.

### Evaluación de desempeño a empleados/as

Torres y Carrera sitúa en el centro de su plan de carrera para empleados la erradicación de cualquier práctica que conlleve discriminación en el empleo y ocupación.

---

#### Política de Igualdad - Política

TYC es una empresa de empoderamiento femenino. El 84% de la plantilla está formado por mujeres. Este porcentaje se eleva hasta el 92% en el comité de dirección. Los profesionales son evaluados en su desarrollo laboral y salarial según méritos objetivos que garantizan la ausencia de discriminación alguna.

#### Política de RRHH - Política

El departamento de RRHH de la compañía cuenta con planes de carrera que detallan de manera objetiva los criterios con los que se rige el desarrollo profesional de los empleados.

#### Transparencia - Política

La toma de decisión de la empresa en materia laboral cuenta con mecanismos de comunicación interna para que los empleados tengan acceso directo y en tiempo real a cual novedad que se registre en este ámbito.

#### Política de Remuneraciones - Política

La política de remuneraciones está recogida tanto en el convenio del sector como en el plan de carrera de la compañía. Todos los salarios, en todas las categorías están por encima de las franjas establecidas por convenio. La política de bonus o incentivos también está reglada e informada a los trabajadores.

#### Nivel de vida adecuado - Acción / Proyecto

TYC es especialmente sensible a la calidad de vida de sus empleados. La filosofía de la empresa es la trabajar para vivir. Esta máxima se recoge en una gestión de jornadas sumamente reglada y en la búsqueda de remuneraciones adecuadas especialmente en los perfiles profesionales más bajos.

#### Plan de carreras - Acción / Proyecto

El plan de carrera de TYC no solo establece un marco de desarrollo profesional-salarial, sino que también contempla ayuda activa para que el empleado pueda mejorar en su formación. La política de formación se nutre de herramientas internas y externas e incluye desde formaciones sobre prácticas básicas del negocio por parte de los directores más senior a sufragar masters de reconocido prestigio en casos determinados.

#### Acciones de coaching - Acción / Proyecto

TYC establece una red de coaching que se nutre de capacidades internas y externas y que comprenden campos que van desde el combate eficiente contra el estrés a la mejora en los procesos de pensamiento crítico.

#### Evaluación continua - Acción / Proyecto

La empresa mantiene una evaluación continua en el plano laboral para garantizar la evolución sana y exenta de discriminaciones para sus empleados. Todos los empleados de TYC son informados periódicamente sobre su evaluación y se abre un diálogo permanente para aclarar dudas, identificar campos de mejora y buscar las herramientas precisas para desarrollarlo.

#### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

La compañía cruza la percepción del empleado sobre su trabajo con la que tiene el cliente sobre el mismo y pondera con criterios objetivos (horas, resultados, premios...) el desempeño desde una perspectiva global

#### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Los empleados son consultados anualmente en una encuesta de satisfacción para someter a estrés los mecanismos de control de la compañía. En 2021, los resultados fueron muy buenos (8,5 sobre 10)

#### Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño por sexo y categoría profesional - Indicador de Seguimiento

El 100% de la plantilla está sujeto a las evaluaciones que desarrolla la compañía en el marco laboral.

### Oportunidades para jóvenes con talento

La compañía es consciente y sensible a la falta de oportunidades laborales para los jóvenes y la dificultad que tienen para adentrarse en el mundo laboral, por eso se cuentan con diferentes acciones para promover y facilitar el salto de los estudiantes a la empresa.

---

#### Política de RRHH - Política

Desde el departamento de RRHH se firman convenios de colaboración con universidades nacionales e internacionales para que los estudiantes completen su formación realizando prácticas en los diferentes departamentos de la empresa.

#### Formación - Acción / Proyecto

Se imparte formación interna sobre gestión corporativa y gestión cliente. Todo enfocado al paso de la teoría universitaria a la práctica profesional.

#### Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

La empresa es consciente de la dificultad para incorporarse en el mundo laboral. Por eso, cuando es necesario reforzar el equipo de trabajadores y se abre un proceso de selección, los primeros tenidos en cuenta son los estudiantes que realizaron prácticas en la empresa. Un gran número de los empleados actuales iniciaron su relación con la empresa realizando prácticas formativas.

#### Mentoring - Acción / Proyecto

Todos los ejecutivos junior y becarios de la empresa cuentan con un mentor que supervisa y dirige su trabajo. Los responsables de formar y enseñar a los nuevos perfiles comparten su experiencia, habilidades y conocimientos para mejorar el crecimiento profesional de las personas con menos experiencia.

#### Programa de becarios - Acción / Proyecto

Torres y Carrera cuenta con un programa formativo para becarios donde se detalla los diferentes conocimientos que se espera que adquieran en el desarrollo de las prácticas. Además TYC crea, en 2018, la Línea Maginot como taller creativo a través del cual implica a becarios y ejecutivos junior en actividades de aprendizaje y formación de alto valor añadido.

#### Participación en ferias de empleo - Acción / Proyecto

Torres y Carrera ha participado en ferias de empleo en colaboración con varias universidades nacionales.

#### Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una encuesta anual para conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores en los diferentes áreas de gestión de la empresa.

#### Reunión con los jóvenes empleados - Herramienta de Seguimiento

De manera regular los directores realizan reuniones con los ejecutivos junior y becarios para realizar una valoración sobre su desempeño con la finalidad de optimizar su trabajo y mejorar en eficiencia.

#### Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

Con la finalidad de atraer y retener talento se ponen en marcha diferentes acciones: - Formación continua para los trabajadores - Posibilidad de especializarse en un sector - Se establece un plan de carrera para la plantilla - Se realizan promociones internas todos los años - Participación en diferentes acciones creativas corporativas

#### Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

Uno de cada cinco becarios de TYC pasa de prácticas regladas a contratos laborales. En la actualidad, tres de las directoras de la organización empezaron como becarias en la misma.

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

TYC apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

El código ético de TYC se basa en la defensa de los derechos humanos fundamentales que sirven de base al Pacto Mundial y que refrendan sus 10 principios fundacionales.

#### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

Los empleados de TYC son informados de la sensibilidad de la compañía en materia de derechos humanos e informados sobre la necesidad de prolongar esta sensibilidad en su interacción con toda la cadena de valor de la compañía

#### Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En la encuesta anual de satisfacción se incorporan medidores de control sobre el conocimiento que el empleado tiene sobre el compromiso de la compañía con los derechos humanos.

#### Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Los empleados aportan retorno de su formación tanto en el ejercicio cotidiano de su actividad como con sus respuestas en la encuesta anual de satisfacción.

### Conciliación familiar y laboral

Una de las prioridades de la empresa es fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de Torres y Carrera. Creemos en la importancia de avanzar en igualdad, conciliación y corresponsabilidad y favorecer todas aquellas medidas que ayuden a tener una mejor calidad de vida, además de intentar buscar soluciones sostenibles para el futuro.

---

#### Política de Igualdad - Política

Torres y Carrera impulsa las herramientas necesarias para garantizar la igualdad dentro de la empresa, tanto de aspecto salarial y retributivo como en el fomento de la promoción interna. Nuestro objetivo es ser transparentes en la gestión y cerciorar que no existe brecha salarial en nuestra plantilla. La igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial. En la contratación la empresa se rige por la captación de talento y rechaza la discriminación de cualquier tipo.

#### Convenio Colectivo - Política

Torres y Carrera garantiza el derecho de todos sus trabajadores a beneficiarse de las medidas recogidas en el convenio colectivo para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral. Especialmente en las medidas referentes a permisos retribuidos, reducciones de jornadas por motivos familiares, adopciones o excedencias por cuidado de menores o familiares a cargo.

#### Plan RSE - Política

La empresa cuenta con una política RSE que se aplica de manera coherente en toda su cadena de valor y que cuenta con la participación activa de todos los empleados.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Política de Desconexión Laboral - Política

Torres y Carrera ha elaborado un protocolo interno para garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral. La compañía cree en la importancia de limitar las herramientas de trabajo para evitar sobrecargar y garantizar tiempo de descanso de calidad. Se comparten una serie de recomendaciones con el objetivo de conseguir un trabajo de calidad donde sea una prioridad respetar los derechos de los trabajadores, respetar los tiempos de descanso y buscar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

### Política de Conciliación - Política

Entre las medidas de conciliación destacan la flexibilidad horaria que pretende eliminar la rigidez de una jornada estandarizada y adaptarla a las necesidades de cada trabajador en el momento en que se materializa una necesidad. La flexibilidad en el horario permite mejorar la conciliación familiar y personal al mejorar las condiciones de trabajo ofreciendo cierto nivel de autonomía. La empresa también apuesta por el teletrabajo como medidas conciliadoras. Entendemos el trabajo como una alternativa de sostenibilidad en el futuro hacia el que debemos caminar. Se valora la ampliación de los distintos permisos para fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Todas las medidas implantadas tienen la finalidad de avanzar en igualdad, promover la corresponsabilidad, facilitar la conciliación para, en definitiva, ayudar a las personas a tener una mejor calidad de vida.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La compañía realiza con asiduidad comunicados internos a la plantilla con información acerca de las medias de conciliación.

### Medidas de género - Acción / Proyecto

En Torres y Carrera se reconoce y apoya el talento y liderazgo femenino. En la actualidad el 85% de la plantilla está formado por mujeres y de éstas el 93% forman parte de cargos directivos.

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

Horario flexible  
Teletrabajo  
Desconexión digital  
Reducciones de jornada  
Excedencias  
Permisos retribuidos para la asistencia a tutorías, a citas médicas

sin tener en cuenta el límite anual que establece el convenio, acompañamiento de mayores u otras situaciones que requieran de la presencia del trabajador

### Teletrabajo - Acción / Proyecto

Durante la pandemia en Torres y Carrera la salud de los trabajadores y la conciliación familiar han sido el eje central de sus prioridades y medidas. Desde el primer momento se estableció el trabajo a distancia como la principal medida de conciliación. La empresa abordó importantes desafíos tecnológicos para la digitalización de los puestos de trabajo y los procesos internos. Actualmente un 16% de la plantilla ha formalizado acuerdos de teletrabajo para poder beneficiarse de una mayor conciliación.

### Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Actualmente un 20% de la plantilla se beneficia de flexibilidad horaria. Un 16% cuenta con acuerdos de teletrabajo Un 5% de la plantilla tiene jornada reducida.

### Número de horas de absentismo - Indicador de Seguimiento

110 horas de absentismo en el año 2022. Lo que da una media 3 días al año por trabajador.

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

---

### Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

La empresa cuenta con un Plan de prevención de riesgos laborales gestionado por el departamento de RRHH y una empresa externa de prevención.

### Política de RRHH - Política

Desde RRHH se gestiona y se aplica las pautas del Plan de prevención de Riesgos Laborales en colaboración con una empresa externa especializada. En el Manual del Empleado se especifican la políticas y acciones en materia de salud y seguridad.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Normativa Vigente - Política

La empresa cumple con la normativa vigente en Protección de datos. Una empresa externa se encarga de realizar las evaluaciones de riesgos laborales y acciones preventivas.

### Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

La compañía, de acuerdo con la normativa actual en prevención de riesgos laborales, gestiona las revisiones médicas anuales de todos los empleados y se ofrece apoyo psicológico especializado para aquellos trabajadores que lo soliciten. Además, se ponen en marcha diferentes acciones, como talleres o actividades, enfocados en potenciar una buena salud mental.

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

TYC elabora materiales para concienciar y promover hábitos de vida saludables entre los empleados. Además, dispone de fruta y alimentos saludables en sus oficinas para fomentar una alimentación sana y equilibrada entre la plantilla

### Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Los puestos de trabajo son revisados y adaptados a las necesidades de cada empleado, teniendo en cuenta su seguridad, confortabilidad y prevención. Se realizan auditorías periódicas en los centros de trabajo con la finalidad de encontrar aspectos de mejora.

### Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

En TYC apostamos por la prevención como pilar fundamentales para evitar accidentes laborales, por ello se realizan revisiones periódicas de las instalaciones para asegurar un adecuado entorno laboral en el que trabajar con la máxima seguridad

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan auditorías anuales por parte de la empresa de prevención de riesgos laborales con la finalidad de mejorar el entorno laboral e implementar mejoras en los puestos de trabajo.

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Todos los empleados reciben formación sobre riesgos laborales cuando se incorporan a la empresa

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

En todos los años de actividad de la compañía no se ha producido ningún accidente laboral.

---

## Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

TYC apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

---

### Normativa Vigente - Política

TYC desarrolla su actividad en el ámbito del convenio colectivo de publicidad.

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

La empresa favorece que los empleados expresen sus ideas de mejora -sobre lo expuesto en el convenio- con absoluta libertad y transparencia

### Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos - Acción / Proyecto

El departamento de RRHH mantiene un flujo constante de comunicación de ida y vuelta con los empleados.

### Cesión de espacios para el diálogo - Acción / Proyecto

La empresa cede espacios (físicos y virtuales) para abrir cauces de diálogo con los empleados

### Balance del convenio colectivo - Herramienta de Seguimiento

El departamento de RRHH revisa periódicamente el estándar del convenio colectivo para confirmar que no solo se cumple sino que habitualmente la empresa sitúa sus niveles de excelencia laboral por encima de los mínimos fijados en convenio.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos - Indicador de Seguimiento

La plantilla de TYC en 2021 era de 31 personas. Todas ellas cubiertas por el convenio colectivo de la publicidad.

---

## Formación al empleado/a

Entre los valores de la empresa destaca la cultura del aprendizaje. La formación en la empresa aumenta la motivación de los trabajadores, genera mayor confianza en la propia organización, disminuye la sensación de estancamiento profesional y aumenta los periodos de permanencia en la empresa. Se cuenta con un plan formativo y se cuenta con diferentes acciones para compartir conocimiento.

---

### Política de RRHH - Política

Se crea un plan formativo y diferentes acciones para compartir conocimiento, como los talent talks o formaciones especializadas con colaboradores. En el año 2021 el 28% de la plantilla realizó acciones formativas. Se realizaron un total de 14 formaciones.

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

La empresa cuenta con un plan de formación con la finalidad de potenciar habilidades y conocimiento en la plantilla. Se comparte con la plantilla varias veces al año opciones formativas relacionadas con la actividad de la empresa. El departamento de RRHH planifica el plan de formación, lo supervisa y evalúa.

### Formación - Acción / Proyecto

Acciones formativas internas Acciones formativas privadas Acciones formativas bonificadas. Se crea la iniciativa "talent talks" donde los empleados comparten trabajos o proyectos de éxito con el resto de la plantilla.

### Plan de carrera - Acción / Proyecto

En las promociones internas se valora positivamente que el trabajador participe en las formaciones impartidas por la empresa.

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Se realizan reuniones trimestrales con toda la plantilla y se informa de la oferta formativa.

### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

La empresa entrega a las nuevas incorporaciones un kit con el Manual del Empleado, donde se incluye información sobre el marco legal, profesional e información general de la compañía, Manual de estilo, recomendaciones de seguridad informática y protocolos de actuación relativos a protección de datos y confidencialidad

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se realizan comunicados varias veces al año con las opciones formativas que pueden realizar. En el año 2021 se realizaron un total de 14 formaciones y se agotó el crédito para formación bonificada por FUNDAE.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En la encuesta anual de satisfacción realizada a toda la plantilla un apartado recoge aspectos relativos a la formación.

### Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

En el año 2021 se realizaron un total de 14 formaciones. El 43% corresponde a formación bonificada, el 28,5% corresponde a formación privada y el 28,5% restante a formaciones internas gestionadas por la empresa. Se realizaron las siguientes formaciones: Power Point, Corporate Personal Branding, Branded Entertainment Talent Talk Diseño Especialista en Marketing de Competencia con SEMRUSH SEO Curso Online de Cambridge English Nivel C1 Curso Online de Cambridge English Nivel B2.2 Curso Online Inglés General 60 + Conversation 10 CONTABILIDAD PREVISIONAL CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT & CRM PUBLICIDAD DIGITAL CURSO MARKETING B2B CURSO DE MOTION DESIGN ORIENTADO A WEB PROGRAMACIÓN EN VISUAL C++

### Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Torres y Carrera trabaja en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

---

#### **Código Ético / Conducta - Política**

Todos los empleados de TYC conocen el trabajo de la empresa en su lucha contra la corrupción en todas sus formas.

#### **Política de Integridad y Transparencia - Política**

La empresa vela y potencia sus políticas de integridad y transparencia. En 2021, prolongó su radio de acción en su lucha contra la corrupción en su faceta divulgativa (bulos) reeditando acuerdos de colaboración con la Universidad Complutense de Madrid para el desarrollo de diversas investigaciones sociales relacionadas con el tema.

#### **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto**

La política de prevención de TYC en su lucha contra la corrupción afecta directamente a departamentos como compras y recursos humanos. Toda la información confluye en el comité de dirección que supervisa el correcto desempeño corporativo. A todo lo expuesto, en 2021 se añade la investigación social sobre los bulos como mecanismo preventivo contra la corrupción en su vertiente más insidiosa: la desinformación.

#### **Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento**

La política de compras y de RRHH de la compañía garantiza el anonimato y la confidencialidad de toda denuncia relacionada con malas prácticas asociadas a la corrupción.

#### **N.º de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento**

En 2021, TYC no recibió ninguna denuncia relacionada con corrupción.

### Igualdad de género

En Torres y Carrera se reconoce y se apoya el talento y liderazgo femenino. En la actualidad, las mujeres representan más del 80% de la plantilla. Creemos en la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En la contratación, Torres y Carrera se rige por la captación de talento, y rechaza la discriminación por criterio de género. La igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial.

---

#### **Política de RRHH - Política**

La compañía cree en la importancia de avanzar en igualdad, conciliación y corresponsabilidad y favorecer todas aquellas medidas que ayuden a las personas a tener una mejor calidad de vida, además de intentar buscar soluciones sostenibles para el futuro.

#### **Políticas de Conciliación - Política**

Torres y Carrera promueve la igualdad de oportunidades entre los trabajadores a través de la introducción de acciones que mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la compañía, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, además de garantizar el libre acceso de los trabajadores a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género. Plan de carrera para los trabajadores Medidas de conciliación laboral Formaciones internas y externas para la plantilla Encuestas clima laboral Registro de igualdad retributivo.

#### **Código Ético / Conducta - Política**

Torres y Carrera ha firmado un acuerdo con cada uno de los trabajadores con el objeto de formalizar por escrito las medidas en materia de conciliación, política de igualdad y derechos de los trabajadores. Una de las prioridades de la empresa es fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de Torres y Carrera. La compañía cree en la importancia de avanzar en igualdad,

## INFORME DE PROGRESO 2021

conciliación y corresponsabilidad y favorecer todas aquellas medidas que ayuden a las personas a tener una mejor calidad de vida, además de intentar buscar soluciones sostenibles para el futuro.

### **Política de Reclutamiento y Selección - Política**

En la contratación, Torres y Carrera se rige por la captación de talento, y rechaza la discriminación por criterio de género. La igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial.

### **Política Retributiva - Política**

Torres y Carrera impulsa las herramientas necesarias para garantizar la igualdad dentro de la empresa, tanto de aspecto salarial y retributivo como en el fomento de la promoción interna. Nuestro objetivo es ser transparentes y cerciorar que no existe brecha salarial en nuestra plantilla.

### **Brecha salarial - Acción / Proyecto**

El departamento de RRHH analiza periódicamente el mapa salarial de la compañía para cotejar que en las actualizaciones no se produzca ningún tipo de discriminación por criterio de género. Además, desde abril de 2021 la empresa cuenta con un registro salarial como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El 50% de las accionistas son mujeres, también el 81% de la plantilla está formado por mujeres y de estas el 93% forman parte de cargos directivos. Las mujeres son un eje esencial en el desarrollo de TYC.

### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

Redacción y envío de comunicados a empleados según un plan de comunicación anual donde se informa a través del departamento de RRHH de los beneficios sociales y profesionales que le corresponden o se están implementando.

### **Acción social - Acción / Proyecto**

Se hace partícipe a los empleados de la acción social que la compañía gestiona a través de su propia Fundación: la Fundación Alba Torres Carrera.

### **Formación - Acción / Proyecto**

En 2021 se han realizado un total de 14 formaciones. 6 corresponden a formación bonificada por Fundae, 4 a formaciones internas y las 4 restantes a formaciones privadas.

### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

A través de un buzón físico instalado en la empresa los empleados pueden dejar sus comentarios e ideas de mejora.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

El departamento de RRHH opera con autonomía para supervisar el buen funcionamiento de la organización con especial atención a la salvaguarda de la identidad sexual, la igualdad de género y de oportunidades de los empleados, en cumplimiento de su compromiso con los Derechos Humanos.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

Se realiza un informe anual teniendo en cuenta la valoración y opinión de los empleados y se realiza una comparación con las respuestas de años anteriores para identificar aspectos donde actuar para mejorar.

### **Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento**

La gestión de incidencias se centraliza en el departamento de RRHH con colaboración con la dirección de la empresa.

### **Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento**

Actualmente un 20% de la plantilla se beneficia de flexibilidad horaria. Un 16% cuenta con acuerdos de teletrabajo Un 5% de la plantilla tiene jornada reducida.

### Ambiente laboral

El clima laboral es uno de los factores más relevantes en el desarrollo de la empresa. Torres y Carrera busca favorecer el clima laboral con un buen ambiente de trabajo, para ello se crea una propuesta de acciones anuales que tiene muy buena acogida por parte de la plantilla.

---

#### Política de Igualdad - Política

Torres y Carrera impulsa las herramientas necesarias para garantizar la igualdad dentro de la empresa, tanto de aspecto salarial, como en la igualdad de oportunidad y el fomento de la promoción interna. Se formaliza un documento con la plantilla con las medidas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

#### Política de RRHH - Política

La dirección de la compañía se vuelca en garantizar el bienestar de los empleados, mejorando el entorno de trabajo, fomentando un plan de carrera, proporcionando cursos formativos, respetando los descansos, potenciando la desconexión digital, implementando medidas de igualdad, conciliación y diversidad, promoviendo hábitos de vida saludable y creando experiencias que desarrollen el sentido de pertenencia.

#### Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Se realizan reconocimientos médicos anuales y cursos de prevención de riesgos laborales. Se realizan auditorías de los puestos de trabajo en busca de aspectos de mejora. La empresa cuenta con una colaboración con un gabinete psicológico para los trabajadores que lo soliciten. TYC elabora materiales para concienciar y promover hábitos de vida saludables entre los empleados. Además, se dispone de fruta y alimentos saludables en sus oficinas para fomentar una alimentación sana y equilibrada entre la plantilla

#### Convenio Colectivo - Política

Todos los empleados tienen a su disposición el convenio colectivo. La empresa es transparente en cuanto a los derechos de los trabajadores y garantiza el

cumplimiento de todas las medidas recogidas beneficiosas para la plantilla.

#### Política de Comunicación Interna - Política

La empresa realiza comunicados a todos los empleados informando de las medidas que se ponen en marcha: - Formaciones - Plan de carrera - Protocolo de desconexión digital - Acuerdos con las medidas de igualdad y conciliación personal, laboral y familiar. - Información al respecto de los reconocimientos médicos - Acciones experiencias que desarrollen el sentido de pertenencia.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Las acciones para fomentar un buen clima laboral se comunican a través de correo electrónico, plataformas internas de comunicación, en reuniones y redes sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn) de la empresa.

#### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

La empresa entrega a las nuevas incorporaciones un kit con el Manual del Empleado, donde se incluye información sobre el marco legal, profesional e información general de la compañía, Manual de estilo, recomendaciones de seguridad informática y protocolos de actuación relativos a protección de datos y confidencialidad.

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

Horario flexible Teletrabajo Desconexión digital Reducciones de jornada Excedencias Permisos retribuidos para la asistencia a tutorías, a citas médicas sin tener en cuenta el límite anual que establece el convenio, acompañamiento de mayores u otras situaciones que requieran de la presencia del trabajador

#### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Se realizan encuentros semanales, mensuales y trimestrales donde se traslada a la plantilla las acciones que la empresa pondrá en marcha.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

A través de la redacción y envío de comunicados a las audiencias clave de Torres y Carrera (empleados, clientes, potenciales clientes, proveedores, socios, comunidad...) para dar a conocer los principales hitos de la compañía.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Plan de carreras - Acción / Proyecto

Conocer el cumplimiento de objetivos de cada uno de los empleados.

### Plan de comunicación interna - Acción / Proyecto

Se elabora un plan de comunicación interna anual y se verifica su cumplimiento con el informe de resultados.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

A través de un buzón físico instalado en la empresa en el que los empleados pueden dejar sus comentarios e ideas de mejora.

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Elaboración de informes anuales sobre la evolución de la empresa.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

A través de encuestas a empleados.

### Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

Elaboración de informe anual con la evolución de las encuestas de satisfacción.

### Indicadores Clima Laboral y Comunicación Interna - Indicador de Seguimiento

A través de comparativas de encuestas anuales.

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

TYC mantiene un enfoque preventivo que favorece el medio ambiente.

---

### Política de Reciclaje - Política

La compañía cuenta con las herramientas precisas para ejecutar una óptima política de reciclaje. Los trabajadores son informados periódicamente de los resultados obtenidos y las ventajas que aporta la gestión responsable de residuos

### Política de Gestión Energética - Política

La compañía exhorta a sus empleados a seguir una política de consumo energético responsable e implemente medidas y dispositivos que favorecen la eficiencia energética y un consumo responsable de energía.

### Manual de Calidad y Medioambiente - Política

La información referida a la política de calidad y medioambiente está recogida en el manual de bienvenida y se refuerza con la exposición de la memoria corporativa anual que se desprende del Informe de Progreso del Pacto Mundial.

### Apoyo a buenas causas - Acción / Proyecto

A lo largo del año TYC se suma a la defensa de buenas causas. La implicación de la organización siempre se extiende de manera voluntaria a sus empleados. El nivel de implicación ronda siempre el 100%.

### Lucha contra el hambre - Acción / Proyecto

TYC colabora activamente con el Banco de Alimentos a través de la Fundación Alba Torres Carrera.

### Estrategia Climática - Acción / Proyecto

La compañía es generadora de opinión y propuestas en estrategia climática. En 2021, la jornada "Memorias de la Tierra" sirvió para exponer la visión de TYC en la lucha contra el cambio climático.

### Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

La compañía siempre ha trabajado en términos de eficiencias energética: desde el uso de bombillas de bajo consumo a sistemas de reducción de agua, de desplazamientos, de consumo de papel, etc.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Las mejoras implementadas en materia de sostenibilidad son recogidas en la memoria corporativa anual que emana del Informe de Progreso del Pacto Mundial.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

TYC informa y forma a todos sus empleados en materia de sostenibilidad tanto desde una perspectiva genérica como sobre el desempeño específico de la compañía en ese ámbito. En 2021, se realizaron 3 formaciones en las que participó de media el 90% de la compañía.

---

## Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

---

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

Desde 2019 la empresa mantiene abierta una línea de colaboración con la fundación Good Job para favorecer el acceso al mercado laboral a profesionales con diversidad funcional.

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad

Para Torres y Carrera la diversidad es una de las claves transformadoras en el camino hacia la igualdad. Torres y Carrera apuesta por el talento sin etiquetas. Talento entendido como las habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes que aportan personas diferentes y se complementan para dar respuesta a un mercado competitivo.

---

### Código Ético / Conducta - Política

La diversidad de una plantilla fortalece los valores de la empresa fomentando un intercambio de ideas innovadoras y creativas. Se prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de raza, nacionalidad, religión, origen, idioma o cualquier otra característica que no esté relacionada objetivamente con las condiciones de trabajo.

### Política de RRHH - Política

La empresa cuenta con una política que tiene por objetivo establecer los líneas de actuación para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, inclusión laboral y no discriminación para los trabajadores de Torres y Carrera.

### Políticas Internas de Gestión - Política

En Torres y Carrera respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo y fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de discriminación. Promovemos la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Las promociones internas en la compañía se llevan a cabo en base a parámetros de desempeño y potencial sin distinción de género.

### Transparencia - Política

Se facilita información periódica a la plantilla sobre la compañía y la integración de nuevos miembros al equipo, así como recordar las bases fundamentales de la compañía.

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Se envía información periódicamente a la plantilla a través de correos electrónicos sobre las políticas de empresa en igualdad, conciliación y diversidad, en los que se comparten de los valores de la compañía y se promueve una cultura de respeto, inclusión e igualdad laboral.

### Plan de carreras - Acción / Proyecto

La empresa cuenta con un Plan de Carrera donde se describe una hoja de ruta para el desarrollo ideal de los trabajadores. Las promociones internas en la compañía se llevan a cabo en base a cumplimiento de objetivos, parámetros de desempeño y potencial sin distinción de raza, nacionalidad, religión, origen, idioma o cualquier otra característica que no esté relacionada objetivamente con las condiciones de trabajo. El plan de carrera se sustenta sobre los valores de igualdad de oportunidades que promueve la empresa.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

El comité de dirección de TYC es el responsable, en colaboración con el departamento de RRHH, de ejercer las funciones de comité ético que vele por la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

### **Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento**

En 2021, la plantilla laboral de TYC estaba formada por 31 personas. El 81% eran mujeres. 29 de España, 1 de Venezuela y 1 de Portugal. Se realizaron 13 nuevas contrataciones (9 mujeres y 3 hombres). La clasificación profesional se estructura porcentualmente de la siguiente manera: Socios directores 6%, Equipo directivo 12%, Servicios centrales 17%, Ejecutivos 70%.

---

## **Erradicación del trabajo infantil/forzoso**

TYC está comprometida con la erradicación del trabajo infantil

---

### **Política RSE - Política**

TYC vertebró buena parte de su acción social a través de la Fundación Alba Torres Carrera. El objetivo principal de la Fundación es ayudar a niños -especialmente aquellos que están en riesgo de exclusión social- en su desarrollo personal y educativo. En el foco tenemos siempre la lucha contra la explotación infantil sea cual sea su naturaleza.

### **Política de Compras - Política**

La trazabilidad en las compras de TYC tiene activo sistemas de control que permiten detectar -y denunciar llegado el caso- cualquier implicación laboral de menores.

### **Acción social - Acción / Proyecto**

La acción social de TYC se gestiona a través de la Fundación. En 2021, la Fundación colaboró con el Banco de alimentos, con Caritas y patrocinó las categorías inferiores del Club de Remo Chapela (formación en valores y salvaguarda del entorno marino).

### **Difusión del compromiso expreso contra el trabajo infantil - Acción / Proyecto**

En toda la comunicación de la Fundación se hace mención a la defensa de los derechos de los niños y, por extensión, el compromiso expreso contra el trabajo infantil.

### **Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto**

Las líneas de trabajo abiertas por la Fundación son compartidas con los empleados para que aquellos que lo deseen puedan participar en el voluntariado corporativo de TYC.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

El comité de dirección comparte con los órganos rectores de la Fundación los niveles de compromiso corporativo y de los empleados.

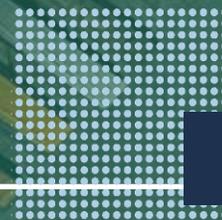
### **Compromiso - Indicador de Seguimiento**

La función social, la defensa de los niños, son ejes del compromiso corporativo de TYC. Se ejecutan acciones, se evalúa su impacto, se analizan campos de mejora. Se avanza.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proveedores



### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

---

#### Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos - Política

Antes de comenzar la colaboración, los proveedores de TYC se comprometen con los requisitos de la compañía en materia de RSE.

#### Revisiones periódicas - Acción / Proyecto

Se realizan revisiones periódicas de proveedores para comprobar que siguen cumpliendo con las exigencias de RSE de la compañía.

#### Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

Los proveedores son informados periódicamente del desempeño de la compañía en el marco del Pacto Mundial.

#### Canales de comunicación - Herramienta de Seguimiento

Encuesta a proveedores.

#### Porcentaje de nuevos proveedores a los que se evalúa según cumplimiento de medidas de RSE - Indicador de Seguimiento

Desde comienzos del 2021, todos los nuevos proveedores de TYC son evaluados según el cumplimiento de las medidas de RSE de la compañía.

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

TYC vela a través de su departamento de compras porque sus proveedores no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

---

#### Política de Compras - Política

La política de compras de TYC se basa en la transparencia y compromiso con el entorno, seleccionando proveedores que sean consecuentes con los criterios de RSE de la compañía.

#### Política RSE - Política

Nuestros proveedores se comprometen con las exigencias de RSE de la compañía.

#### Protocolo de Compras - Política

El sistema de compras de Torres y Carrera se basa en el estudio del posible proveedor atendiendo a criterios de sostenibilidad, calidad y transparencia. Se realiza un análisis previo de las necesidades de la compañía para poder realizar compras mensuales y evitar así envíos menores innecesarios, reduciendo con ello gastos y residuos.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

La comunicación con los proveedores es fundamental para TYC, entendiéndola como base para consolidar una relación duradera, basada en la transparencia, confianza y beneficio mutuo. Por ello mantenemos un diálogo cercano y periódico, principalmente por vía telefónica y sobre todo digital, evitando así comunicaciones en papel.

#### Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Contamos con un sistema de clasificación de proveedores diferenciando diversos parámetros como el tipo de servicio, la proximidad, rango de precios y la calidad.

#### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

El comité de dirección -en colaboración con el departamento de compras- vela porque todo el panel de proveedores garanticen la no vulneración de derechos humanos.

#### Satisfacción con proveedores - Indicador de Seguimiento

Se realizan revisiones periódicas del panel de proveedores para comprobar la satisfacción de los servicios prestados.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

En 2021, no se registró ninguna queja o consulta de/sobre proveedores de TYC.

---

## Relación duradera con los proveedores

---

### Política de Calidad - Política

La relación de TYC con sus proveedores se basa en la calidad de los servicios prestados.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

TYC apuesta por establecer un diálogo cercano basado en compartir información y construir una relación a largo plazo para fortalecer una cultura de colaboración con sus proveedores.

### Protocolos de actuación - Acción / Proyecto

Nuestra compañía cuenta con un protocolo de actuación en caso de violación de seguridad informática. Contamos también entre nuestro equipo con las figuras de Data Security Protection Officer y Data Security Protection Partner, encargadas de comunicar a proveedores, clientes o colaboradores cualquier vulneración producida.

También, compartimos documentos de compromiso de confidencialidad, respetando así la política de privacidad de la compañía.

### Evaluación de Proveedores - Herramienta de Seguimiento

Periódicamente se realiza una evaluación de los proveedores de la compañía atendiendo a criterios de calidad, transparencia y sostenibilidad, con el fin de poder continuar compartiendo una cultura de colaboración duradera.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Se realiza un seguimiento y control diario de las incidencias ocasionadas en cualquier punto de la cadena de suministros de la compañía, dando reporte a

los departamentos correspondientes para conseguir una rápida resolución del problema.

### Compromiso - Indicador de Seguimiento

El tiempo medio de relación de TYC con sus proveedores supera los 9 años.

### Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

En 2021, no se registraron quejas o consultas de/sobre los proveedores.

---

## Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

---

### Política de RSC - Política

Consideramos esencial incorporar calidad social y medioambiental en la cadena de suministros para asegurar un buen funcionamiento de la compañía, cumpliendo así los altos estándares de nuestra política de RSE. También, se realiza una comunicación sobre el alcance del Pacto Mundial y la importancia que conlleva el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### Alianzas con proveedores en materia de sostenibilidad - Acción / Proyecto

Colaboramos con empresas encargadas de la eliminación de residuos generados por la compañía, asegurando así que se realiza de manera apropiada cumpliendo la normativa vigente en materia de sostenibilidad.

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Torres y Carrera actualiza su política de actuación y compras en materia de sostenibilidad e informa a sus proveedores anualmente de las novedades en este sentido.

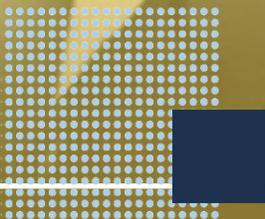
### Compromiso - Indicador de Seguimiento

TYC comparte con sus proveedores la necesidad de fomentar la calidad social y medioambiental en la cadena de suministros para asegurar un buen funcionamiento de la compañía y el entorno en el que ésta opera.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



### Relación con los socios o accionistas

Los socios de TYC conocen los mecanismos de los que dispone la empresa para combatir y prevenir la corrupción en todas sus formas

---

#### Política de Comunicación y Contacto con Socios o Accionistas - Política

El accionariado de TYC está estructurado de la siguiente manera: Paula Carrera y Xurxo Torres -socios fundadores- 87%, Ecovigo Publicidad -socio profesional- 9% y Nieves Barousse y Bárbara Navarro -socias directoras- 4%. Trimestralmente, los accionistas de TYC mantienen reuniones presenciales, telemáticas o mixtas para evaluar el desarrollo de la compañía. Entre reuniones, los socios son informados de todos los indicadores económicos. También se facilita información de alcance en materia laboral, desarrollo corporativo o acción social. Finalmente, todos los ejercicios se saldan con una reunión donde se valida el cierre de año y se aprueba el presupuesto del entrante.

#### Elaboración de informes para socios o accionistas - Acción / Proyecto

TYC elabora informes trimestrales y anuales que sirven de base documental para los encuentros de accionistas.

#### Reuniones Anuales - Herramienta de Seguimiento

Los socios de TYC disponen de un espacio de reflexión y debate en el encuentro anual de cierre de ejercicio y apertura de presupuesto.

#### Número de reuniones anuales - Indicador de Seguimiento

A lo largo del año se celebran cuatro reuniones de socias. Una por trimestre. La que corresponde al Q1 del año entrante se utiliza como reunión de balance anual.

### Satisfacción de expectativas

TYC comparte en toda su cadena de valor la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia. Los socios de la compañía no solo conocen este compromiso, sino que lo abanderan en primera persona.

---

#### Plan de negocio - Política

Elaboración de un plan de negocio anual que se presenta a los socios y accionistas.

#### Normativa interna - Política

Los socios reciben información semanal sobre el avance económico del ejercicio. Trimestralmente se celebran reuniones de evaluación estratégica y anualmente se aprueba el cierre del ejercicio y el presupuesto del año entrante.

#### Transparencia en la gestión - Acción / Proyecto

Los socios de TYC reciben un flujo constante de la información económica y laboral de la compañía. También se les mantiene informados de acciones profesionales y corporativas.

#### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Los socios tienen acceso a la memoria anual corporativa que emana del informe de progreso del Pacto Mundial.

#### Compromiso - Indicador de Seguimiento

Los socios de TYC alientan el compromiso corporativo de la compañía. Están alineados con el desempeño de la Fundación Alba Torres Carrera y con el activismo corporativo que se preconiza con los empleados, proveedores y clientes.

## Transparencia en la exposición de la información

TYC sitúa en el centro de su relación accionarial la transparencia en la exposición de la información.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

El código ético de TYC incide en la transparencia y la administración leal para con el conjunto de socios.

### **Política de Integridad y Transparencia - Política**

Los socios de TYC conocen y participan en la toma de decisiones de la compañía con el fiel ético centrado siempre en el buen gobierno, en el compromiso social y medioambiental.

### **Oficina del accionista - Acción / Proyecto**

La dirección general de TYC centraliza la relación con los socios. Recibe sus consultas y les mantiene informados.

### **Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento**

La reunión anual hace las veces de junta de accionistas.

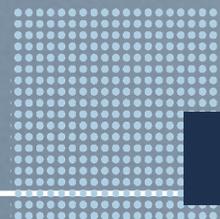
### **Número de comunicaciones con el socio o accionista - Indicador de Seguimiento**

En 2021, se enviaron 30 reportes de contexto económico, se presentaron cuatro informes de avance económico, corporativo, social y medioambiental y se compartió la memoria anual corporativa elaborada en base al informe de progreso del Pacto Mundial.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



### Contratos transparentes con la administración pública

En el desempeño de nuestra actividad profesional cumplimos con los estándares normativos de aplicación a nivel nacional y europeo, así como también con los requerimientos de las administraciones públicas, a las que como consultores de comunicación especializados en innovación social ayudamos a alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, acercándoles al mismo tiempo a la sociedad de la que manan. En el ecosistema de innovación y digitalización europeo juegan un papel esencial los Hubs de Innovación Digital y desde TYC hemos trabajado en 2021 con la Axencia Galega de Innovación (Gain) de la Xunta de Galicia para poner en valor el papel de estas palancas de digitalización y su contribución a crear una Industria 4.0 sólida y basada en un desarrollo sostenible en sus tres vertientes: económica, social y medioambiental.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

Ejecutamos con diligencia los servicios incluidos en nuestros contratos públicos y nos regimos por los principios de rigor, igualdad y compromiso.

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

En el ejercicio de nuestra labor como consultores actuamos con eficacia, objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad y transparencia.

#### Política de Regalos - Política

No aceptamos ni ofrecemos regalos ni obsequios que puedan ser considerados como una forma de cohecho o corrupción.

#### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Todo el trabajo desarrollado profesionalmente por TYC para la administración se ha gestionado por medio de concursos públicos de libre concurrencia. La transparencia, el detalle de los servicios, la dedicación en horas y perfiles detallados en cada uno de los concursos ganados se ha cumplido a entera satisfacción de los contratos firmados.

#### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

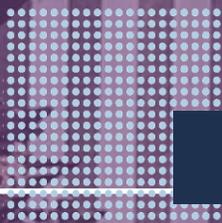
El comité de dirección de TYC -en colaboración con cada uno de los equipos implicados con trabajos para la administración- ha velado por el cumplimiento escrupuloso de las bases contempladas en los concursos públicos ganados.

#### N.º de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En 2021, TYC no recibió ninguna denuncia relacionada con su gestión de los concursos públicos de los que fue adjudicataria.

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



### Compromiso por los derechos humanos

TYC sitúa la protección de los derechos humanos en el centro de su gestión.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

El compromiso social y medioambiental de TYC se recoge en el código ético presente en el manual de bienvenida de los empleados. Este conocimiento se amplía en el tiempo con la información de las actividades desarrolladas en el seno de la Fundación Alba Torres Carrera o en el desempeño medioambiental abordado en colaboración de clientes y/o proveedores.

#### Lucha contra el hambre - Acción / Proyecto

En 2021, la Fundación dona 1.500 euros a la Federación Española de Banco de Alimentos para ayudar a familias en riesgo de exclusión social.

#### Nivel de vida adecuado - Acción / Proyecto

En 2021, la Fundación Alba Torres Carrera, en defensa del derecho a la protección social y a un nivel de vida adecuado, ha dado respuesta a peticiones de auxilio de personas con serias dificultades económicas para contribuir a conseguir un nivel de vida adecuado.

#### Apoyo a buenas causas - Acción / Proyecto

En 2021, TYC se sumó a la lucha contra el cáncer de mama, osteoporosis y el VIH.

#### Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Todas las acciones desarrolladas por TYC en el ámbito del compromiso social y ambiental son difundidas tanto en canales internos como externos para propiciar el efecto reflejo y despertar la conciencia de toda nuestra cadena de valor.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

El comité de dirección de TYC -en colaboración con el equipo gestor de la Fundación- revisa el cumplimiento con la protección de los derechos humanos de toda la cadena de valor de la organización.

#### Número de casos negativos identificados en derechos humanos - Indicador de Seguimiento

En 2021, no se registró ningún caso negativo en el ámbito de los derechos humanos.

#### Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento

En 2021, cuatro empleados de TYC fueron formados en el ámbito del compromiso social y medioambiental, la defensa de los derechos humanos y el desempeño del buen gobierno. La formación media fue de 24 horas.

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector

---

#### Política de Acción Social - Política

A través de la Fundación Alba Torres Carrera.

#### Política de Desarrollo Sostenible - Política

Se identifican posibles colaboraciones con terceros en defensa de la sostenibilidad.

#### Acuerdos de Financiación - Acción / Proyecto

TYC formalizó en 2021 un acuerdo con el Club de Remo Chapela para patrocinar sus categorías base. Ayudando así a fomentar el deporte en niños y jóvenes, y recuperando tradición y valores básicos como solidaridad, esfuerzo y respeto por el medioambiente.

#### Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

En 2021, la Fundación Alba Torres Carrera dona 600 euros a Aldeas Infantiles para ayudar a niños, niñas y sus familias en sus Programas de Prevención en España.

#### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Elaboración de memoria de actividades de la Fundación Alba Torres Carrera.

#### Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento

La inversión realizada por TYC en 2021 en el ámbito de ayuda social supera los 5.000€

### Contribución de la empresa al desarrollo local

---

#### Transparencia - Política

En 2021 hemos continuado con nuestra lucha activa contra las denominadas noticias falsas.

#### Proyecto Culebras - Acción / Proyecto

En el último año, ante la problemática de las noticias falsas y bulos, TYC pone en marcha un proyecto en colaboración con MIL (Media and Information Literacy) y la Universidad Complutense de Madrid que combina pedagogía e investigación social, con el fin de estudiar y analizar la importancia de que los jóvenes reciban una formación adecuada para afrontar el complejo panorama mediático actual, que entiendan el fenómeno de la desinformación al que tienen que hacer frente, y valoren la influencia de las fuentes informativas que utilizan para construir su visión de la actualidad y de lo que acontece en el mundo.

#### Apoyo a buenas causas - Acción / Proyecto

En 2021, TYC hizo proselitismo apoyando la cultura y la educación, además de contribuir a visibilizar diferentes patologías como el cáncer de mama, la osteoporosis o

el VIH. Además, fuimos muy activos en el apoyo al Día del Orgullo LGTBI. También visibilizamos el evento solidario más importante de Galicia, dedicado a recaudar fondos para la Fundación Meniños, entidad sin ánimo de lucro especializada en la protección de la infancia y la adolescencia.

#### Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto

TYC ha ayudado a comunicar un programa de becas que permite a más de 80.000 empleados de una gran empresa liderar la identificación de las organizaciones locales mejor preparadas para impulsar el cambio en sus propias comunidades, en tres áreas principales: el desarrollo de la primera infancia, la salud y el bienestar de los jóvenes, y la formación profesional y universitaria.

#### Informe sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Anualmente la compañía realiza un análisis de su compromiso en sostenibilidad, valorando los parámetros fijados y estableciendo nuevos objetivos.

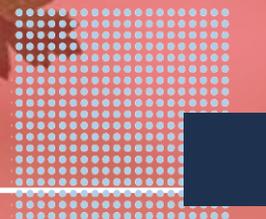
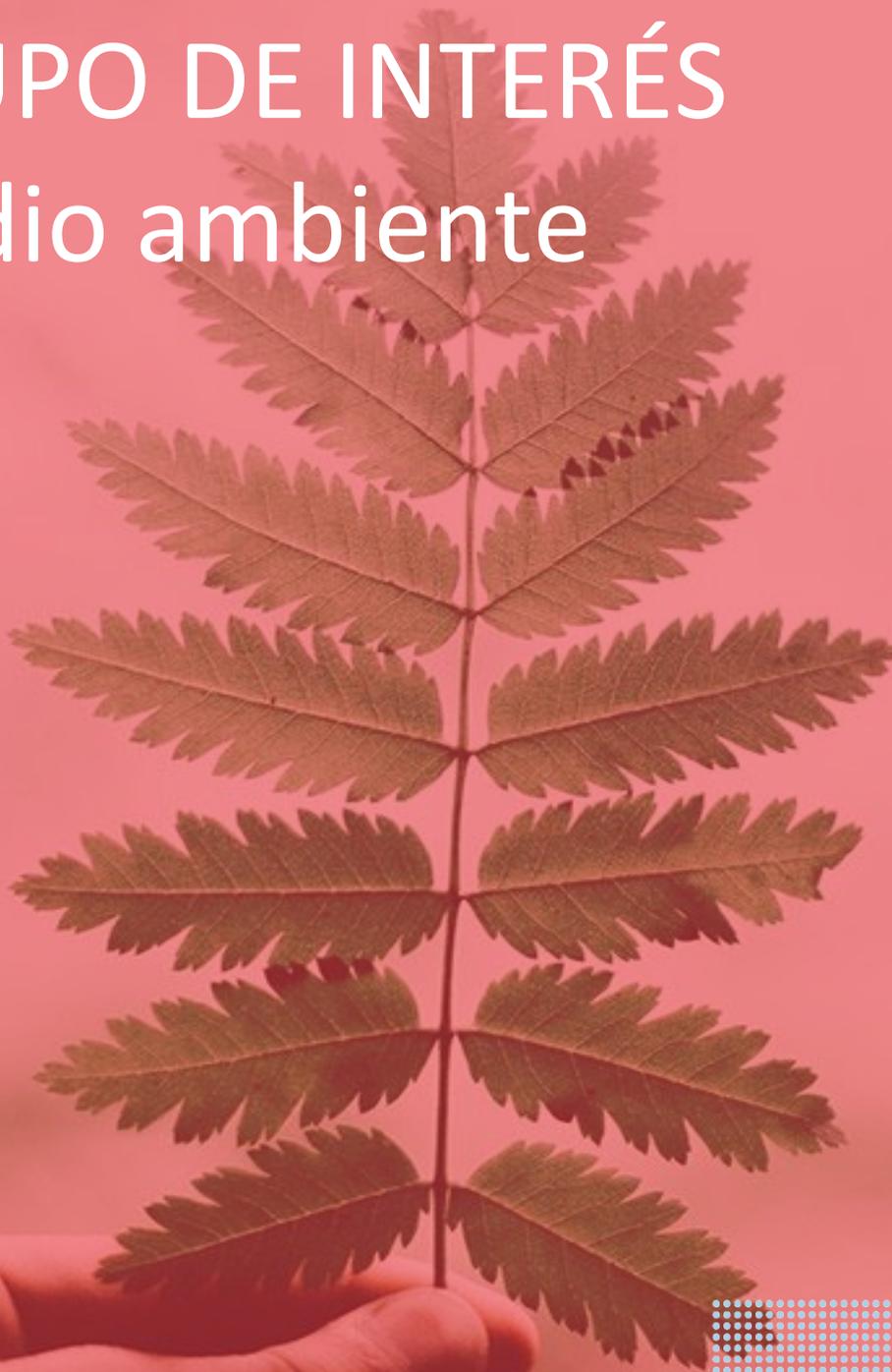
#### Informe Proyecto Culebras - Indicador de Seguimiento

Estudio demoscópico en el que se procura delimitar la base sociológica que propicia la proliferación de las mentiras en nuestro sistema comunicativo. Una situación que amenaza con deteriorar los tejidos políticos, sociales y económicos de nuestra sociedad.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### Cambio Climático

TYC es una organización totalmente implicada en la lucha contra el cambio climático. Organizamos encuentros técnicos. Promovemos el activismo corporativo en esta materia. Y nos adherimos a todas las buenas causas relacionadas con él.

---

#### Política contra el cambio climático - Política

Todos los empleados de TYC conocen la política de compromiso ambiental de la empresa. Este conocimiento se convierte en formación especializada para todos aquellos que lo solicitan.

#### Reportar, comunicar y mostrar compromiso público en la lucha del cambio climático - Acción / Proyecto

En 2021, TYC ha contribuido a visibilizar la importancia de la reducción de emisiones con motivo de la Semana Europea de la Movilidad, realizando comunicaciones en sus redes sociales, así como en su página web corporativa. También hemos hecho proselitismo sobre la importancia del reciclaje y la conservación del medioambiente.

#### Campañas de comunicación relacionadas con cambio climático - Acción / Proyecto

En TYC seguimos apoyando al Centro de Investigaciones Mariñas de la Universidad de Vigo en la difusión y puesta en valor de las actividades que llevan a cabo como la observación oceánica y el cambio global, la ecotoxicología marina, la explotación sostenible de los recursos marinos y la gestión integral de la zona costera

#### Informe ambiental - Herramienta de Seguimiento

Las políticas y desarrollos ambientales de la compañía se recogen en la memoria anual corporativa que se elabora en base al informe de progreso del Pacto Mundial.

#### Porcentaje de la plantilla que recibe formación en materia de cambio climático - Indicador de Seguimiento

El 90% de la plantilla asistió a la mesa de diálogo con ponentes de referencia en el sector de la sostenibilidad, webinar centrado en el creciente problema del cambio climático realizado el 10 de noviembre de 2021.

---

### Consumo de la entidad

---

#### Política de Reducción de Consumo - Política

En los dos últimos años, concienciados con la crisis que ha supuesto la pandemia, hemos intensificado nuestra política de reducción de consumo reduciendo un 27% el consumo en agua y un 3% el de electricidad en nuestras oficinas, implementando medidas de teletrabajo y fomentando la sensibilidad ambiental entre la plantilla. Además, colaboramos con proveedores que proporcionan soluciones sostenibles.

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

En 2021 hemos realizado cambios en la iluminación de nuestras oficinas para hacerlas más sostenibles, cambiando nuestra instalación por iluminación LED.

#### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Fomentamos una política *paperless*, apostando por el uso de documentos electrónicos tanto en nuestras oficinas, como en nuestras relaciones con clientes y proveedores.

#### Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Realizamos un estudio periódico sobre el consumo de suministros en nuestras oficinas para adaptarlos a soluciones más sostenibles.

#### Compromiso - Indicador de Seguimiento

El compromiso de TYC en materia de consumo es avanzar en la reducción de huella ecológica.

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

---

#### **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política**

Entre los pilares fundamentales de la compañía se encuentran la calidad, el cuidado del entorno y la seguridad. Torres y Carrera y todos sus trabajadores llevan a cabo su actividad teniendo en cuenta esta política.

#### **Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto**

Torres y Carrera realiza un análisis periódico de los proveedores con el fin de seleccionar aquellos que cumplan criterios más altos de sostenibilidad y respeto del medio ambiente. También trasladamos a la plantilla la importancia de seguir esos criterios a la hora de formalizar nuevos acuerdos de colaboración.

#### **Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento**

A comienzos de ejercicio se establece una pauta de mejora con indicadores de aplicación interna (pe. reciclaje), de promoción del compromiso ambiental (pe. adhesión a Días Mundiales), a formación en la materia (pe. jornada "Memoria de la Tierra") y de mejora en las aportaciones ambientales por parte de nuestros proveedores.

#### **Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales - Indicador de Seguimiento**

El 80% de los nuevos proveedores de suministros y servicios de nuestras oficinas se analizaron según criterios de cumplimiento ambiental y reducción de emisiones y residuos.

### Movilidad Sostenible

---

#### **Política Ambiental - Política**

Torres y Carrera aboga por sistemas de transporte sostenible tanto en el ámbito de la gestión empresarial como en la estrategia consultora. La reducción de emisiones está en el centro de esta política.

#### **Teletrabajo - Acción / Proyecto**

Tenemos implantado un sistema de teletrabajo semanal para reducir los desplazamientos de los empleados y contribuir con ello a reducir las emisiones de CO2.

#### **Fomento de las videoconferencias - Acción / Proyecto**

Durante 2021, hemos fortalecido nuestro sistema informático para fomentar las reuniones por videoconferencias y evitar así los traslados innecesarios.

#### **Encuestas periódicas de hábitos de movilidad de la plantilla - Herramienta de Seguimiento**

La empresa se interesa por los hábitos de movilidad de la plantilla. Se realizan llamadas regulares para realizar sondeos al respecto. Torres y Carrera propone un horario flexible para minimizar los desplazamientos.

#### **Porcentaje de empleados/as sobre el total que disfrutan de las medidas de teletrabajo - Indicador de Seguimiento**

El 97% de nuestra plantilla disfruta de las medidas de teletrabajo implantadas por la compañía.

#### **Número de empleados/as que utilizan transporte público - Indicador de Seguimiento**

El 70% de los empleados de TYC emplean movilidad pública y sostenible.

### Protección de la biodiversidad

TYC fomenta iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental

---

#### Política Ambiental - Política

TYC basa su política ambiental en el control de los consumos, en el reciclaje, en la formación y en la divulgación de su compromiso.

#### Política de Reducción de Consumo - Política

TYC aplica en interno la gestión de un consumo responsable tanto de recursos energéticos como de todos aquellos materiales que conllevan un impacto ambiental elevado. Esta política es compartida e implementada en términos de plantilla e informada a toda la cadena de valor. En paralelo, TYC también hace proselitismo sobre el consumo inteligente, responsable y respetuoso con materias primas y alimentos. El Hub de consumo Kómoda News aglutina esta difusión y promueve espacios para el debate crítico en su espacio Thinkomoda (pe. Bulos en el ámbito de la alimentación, Madrid, diciembre 2021).

#### Política de biodiversidad - Política

En interno, formamos e implementamos una cultura de biodiversidad. También la proyectamos en el marco de nuestra lucha contra el cambio climático (pe. Memorias de la Tierra, Vigo, noviembre 2021). Dentro de la acción social de la Fundación Alba Torres Carrera en 2021 se patrocinó con 1.500 euros las categorías base del Club de Remo Chapela. Esta acción, más allá del aspecto formativo del deporte, se centró en la transmisión a los niños de la importancia de preservar el medio marino en el que desarrollan esta actividad.

#### Apoyo a buenas causas - Acción / Proyecto

Día Mundial del Clima, de la Mujer, del Orgullo LGTBI, de la Tierra... Durante 2021, TYC promovió 10 campañas de apoyo a buenas causas en las que implicó a toda la plantilla y se proyectó hacia toda la cadena de valor de la organización.

#### Estudios de impacto ambiental - Herramienta de Seguimiento

En octubre de 2021, Torres y Carrera publicó un informe sobre rescate climático con el fin de despertar la conciencia colectiva.

#### Compromiso - Indicador de Seguimiento

El desempeño profesional de TYC la aleja del trabajo sobre el terreno. Sin embargo, la compañía procura tocar suelo a través de la Fundación Alba Torres Carrera y con el activismo corporativo que proyecta a toda su cadena de valor.

---

### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

---

#### Política de Reciclaje - Política

Nuestras oficinas cuentan con diversos puntos de reciclaje (envases de plástico, latas y briks, orgánicos, vidrio y envases de papel y cartón). También realizamos traslados periódicos a un punto limpio para desechar los residuos que, por su gran volumen o peligrosidad, no deben arrojarse a la bolsa de la basura ni depositarse en los contenedores de la calle.

#### Normativa Vigente - Política

Torres y Carrera y sus colaboradores cumplen con la normativa ambiental vigente aplicable a nivel europeo, nacional, autonómico y municipal.

#### Formación - Acción / Proyecto

Con motivo de la cumbre del clima de Glasgow, organizamos en noviembre de 2021 junto a Clúster Comunicación Galicia, Círculos de Empresarios de Galicia y la Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social (DIRSE), "Memorias de la Tierra", un webinar centrado en el problema que supone el cambio climático.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - Acción / Proyecto**

Realizamos una correcta eliminación de residuos y aparatos electrónicos que puedan generar nuestras oficinas haciendo uso de los puntos limpios cercanos.

### **Incluir criterios medioambientales en las políticas de compras - Acción / Proyecto**

Torres y Carrera selecciona proveedores basándose, entre otros, en criterios de proximidad para reducir las emisiones de CO2 derivadas del transporte, y que hagan un uso mínimo de plásticos en sus embalajes.

### **Comité Técnico Ambiental - Herramienta de Seguimiento**

El comité de dirección -en colaboración con RRHH y la Fundación Alba Torres Carrera- hace una labor de seguimiento de los avances registrados en materia ambiental por parte de la compañía.

### **Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento**

Durante 2021 hemos realizado 6 campañas de sensibilización ambiental, animando a nuestros empleados a participar en todas ellas y a difundir el mensaje.

---

## Medidas de economía circular

---

### **Política de Economía Circular - Política**

La compañía aplica la política de las 3Rs como forma de promover la sostenibilidad del medio ambiente, reduciendo los desechos y conservando los recursos.

### **Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto**

TYC realiza donaciones anuales de dispositivos informáticos y libros que ya no se utilizan a colectivos necesitados También ayudó a comunicar en septiembre de 2021 una nueva estrategia de sostenibilidad de gran alcance, diseñada para disminuir los residuos de la moda, reducir a la mitad las emisiones de carbono y mejorar la vida de las personas que fabrican los productos.

### **Inversión en productos sostenibles - Acción / Proyecto**

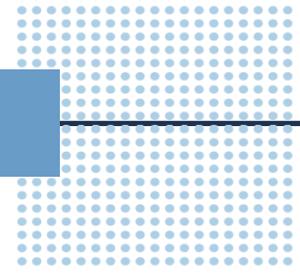
En 2021 cambiamos de proveedor de café para nuestras oficinas, por uno que nos permite una solución más sostenible, eliminando el uso de cápsulas individuales por una compra a granel con lo que reducimos los residuos generados.

### **Comisión de seguimiento en materia ambiental - Herramienta de Seguimiento**

El comité de dirección -en colaboración con RRHH- vela por el cumplimiento de los criterios de economía circular fijados por la compañía.

### **Porcentaje de producto reciclado - Indicador de Seguimiento**

El 80% de los productos consumidos en TYC son reciclados.



# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



## Empleados

---

### 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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

---

### 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:** 04 | Educación de Calidad, 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:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

---

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos |

**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:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

---

### 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:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

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

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### 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

---

### Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios |

**Principio:** Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-41

---

### 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:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

**Indicador GRI:** 404

---

### Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad |

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

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

---

### 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, 10 | Reducción de las desigualdades

**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

---

### Ambiente laboral |

**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, 05 | Igualdad de género

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

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

**ODS relacionado:** 02 | Hambre cero, 06 | Agua Limpia y Saneamiento

---

### Diversidad de la plantilla en la entidad |

**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, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

---

### Erradicación del trabajo infantil/forzoso |

**Principio:** Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 14 | Vida Submarina

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 408, 409

---

## Proveedores

---

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 308-1, 308-2, 414, 407

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

### 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:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 102-9

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la

vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

## Cientes

---

### 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:** 03 | Salud y Bienestar, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

---

### 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:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

### 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:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 417

---

### Relación duradera con los clientes |

**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:** 01 | Fin de la pobreza, 13 | Acción por el clima

---

### 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:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 07 | Energía Asequible y no contaminante

---

### Blanqueo o lavado de dinero |

**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, 04 | Educación de Calidad

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205

## Accesibilidad de los productos y servicios |

**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:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

---

## 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:** 02 | Hambre cero, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

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

**Indicador GRI:** 301-1

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes |

**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, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Indicador GRI:** 418

---

## Administración

---

### Contratos transparentes con la administración pública |

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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205

---

## Comunidad

---

### Compromiso por los derechos humanos |

**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:** 02 | Hambre cero, 01 | Fin de la pobreza

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector |

**Principio:** Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 01 | Fin de la pobreza

---

## INFORME DE PROGRESO 2021

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 102-13

---

### Contribución de la empresa al desarrollo local |

**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:** 04 | Educación de Calidad, 03 | Salud y Bienestar

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 413-1

---

## Socios

---

### Relación con los socios o accionistas |

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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

---

### Satisfacción de expectativas |

**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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

---

### 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:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205, 417

---

## Medioambiente

---

### Cambio Climático |

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

**ODS relacionado:** 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 201-2

---

### Consumo de la entidad |

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

## INFORME DE PROGRESO 2021

ambiente.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 07 | Energía Asequible y no contaminante

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

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2

---

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad |

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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales

---

### Movilidad Sostenible |

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

**ODS relacionado:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles, 07 | Energía Asequible y no contaminante

---

### Protección de la biodiversidad |

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

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima, 14 | Vida Submarina

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

**Indicador GRI:** 304-2, 304-3

---

### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente |

**Principio:** Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 07 | Energía Asequible y no contaminante, 13 | Acción por el clima

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

**Indicador GRI:** 302-4

---

### Medidas de economía circular |

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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

**Indicador GRI:** 301-2, 301-3

---



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.

# INFORME DE PROGRESO

Torres y Carrera

---

2021

