



INFORME DE PROGRESO

2021

Quiero.

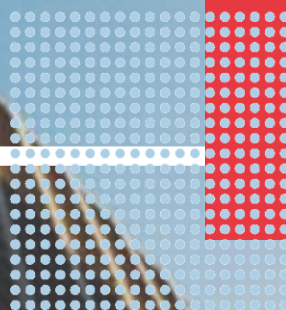


Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | **Análisis**

- Medioambiente
- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil
- Administración

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 13 de junio de 2022

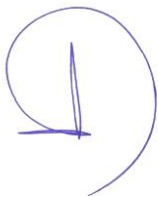
Desde el nacimiento de Quiero en 2008 hemos sido firmantes asociados del Pacto Mundial. Más de 12 años de afianzamiento en nuestro compromiso tanto con la entidad como con los Diez Principios que promueve.

Desde 2020, somos una empresa BCorp, formada por personas que creen en lo que hacen, integrando sostenibilidad y negocio. Hoy en día, somos una plataforma que tiene el propósito de ser el nexo de unión entre todas aquellas personas y organizaciones que quieren acelerar la transición hacia una sociedad mejor.

Para ello, trabajamos en cuatro líneas principales: la consultoría estratégica -para abordar la sostenibilidad desde el negocio y las marcas-; la activación de las iniciativas de sostenibilidad -no sólo ideamos y diseñamos estrategias, sino que la llevamos a la realidad junto con los diferentes stakeholders-; la comunicación -siempre vinculada a la sostenibilidad, pasar del storydoing al storytelling-; y por último, nuestros proyectos propios que ponen en valor la Sostenibilidad a través de la cultura y el arte, bajo el marco de La Revolución de las Emociones.

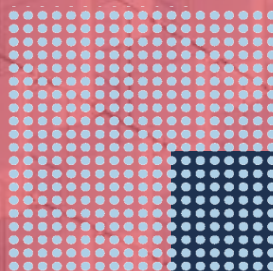
A su vez, somos impulsores y líderes de la red de referencia internacional en sostenibilidad, negocio y marcas de Sustainable Brands en España. A lo largo de 2021, pudimos celebrar tres encuentros, en los que presentamos en abierto el resultado de más de 100 conversaciones con líderes globales que iniciamos en 2020, en torno a cinco grandes dimensiones de la sostenibilidad: Propósito, Influencia corporativa, Innovación, Cadena de suministro y Gobernanza, dando lugar a las guías prácticas “How To” en las que profundizamos en torno a estas temáticas en tres encuentros diferentes de Sustainable Brands.

Al equipo de Quiero nos mueve nuestra vocación y es un orgullo para nosotras y nosotros sentir cómo nuestra forma de actuar y mediante los servicios que ofrecemos, estamos contribuyendo a construir un mundo mejor. Este año además nos hemos sumado a la iniciativa Climate Ambition Accelerator, y ser miembros de Pacto Mundial, participar de sus formaciones, acceder a sus recursos y perseguir los Diez Principios nos ayuda a conseguirlo. Es por ello expresamos nuestra voluntad firme de renovar nuestro compromiso con Pacto Mundial.



Jose Illana, fundador de Quiero

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Quiero.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Calle María Juana, 20

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.somosquiero.com

Número total de empleados

11

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

Hasta 960.000

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Somos una empresa BCorp que promovemos la transición hacia modelos de negocio y de vida más sostenibles, a través de la estrategia, la activación y la comunicación de proyectos e iniciativas desde la sostenibilidad, las marcas y el negocio.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

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 implementación de la sostenibilidad (RSE) a nuestros procesos de decisión es transversal a toda la organización por lo que está presente en todas nuestras decisiones.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Medioambiente, Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Administración

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Relación directa y cotidiana

INFORME DE PROGRESO 2021

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

Como herramienta interna y de visibilidad en el entorno de Pacto Mundial.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

España

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

Los compromisos adquiridos en la relación con nuestros Grupos de interés.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año natural 2021

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

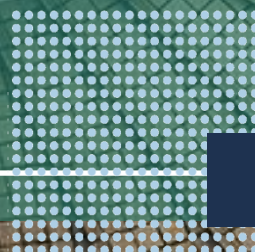
Bienal

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

METODOLOGÍA



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

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

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

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

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

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

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

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

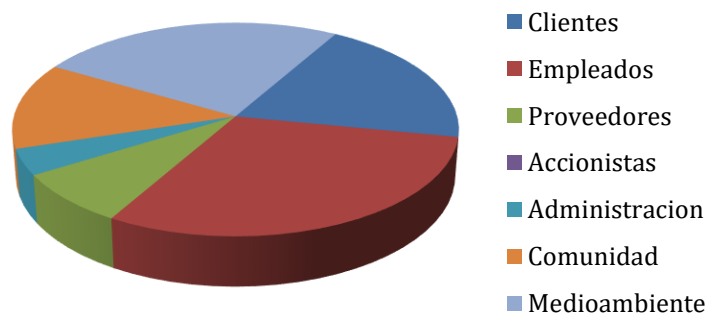
El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus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



ANÁLISIS



Elementos aplicados por grupos de interés





GRUPO DE INTERÉS

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Cumplimos con la normativa en cuanto a gestión, almacenamiento y comunicación del tratamiento de los datos en la firma de nuestros correos electrónicos.

Normativa Vigente - Política

Ficheros digitales y audiovisuales compartidos con la Agencia Española de Protección de Datos.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

En el manual corporativo se explica el procedimiento a seguir en cuanto al tratamiento óptimo de nuestras bases de datos. Firma de documento sobre funciones o responsabilidad donde se ha actualizado el apartado correspondiente a la LOPD.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

Puesta en conocimiento, formación y firma por parte de todos los empleados del documento sobre funciones y responsabilidades.

Objetivos marcados para la temática

100% de los empleados informados sobre el documento sobre funciones y responsabilidades y firma del mismo.

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Bajo el paraguas de nuestro proyecto propio Sustainable Brands, red internacional de referencia en promover la sostenibilidad en los negocios, hemos presentado las guías "How To" en torno a 5 grandes dimensiones de la sostenibilidad: Propósito, Influencia corporativa, Innovación, Cadena de suministro y Gobernanza. También hemos sensibilizado en sostenibilidad a través de otros proyectos propios como La

Revolución de las emociones.

Código Ético / Conducta - Política

Código Ético, compartido y trabajado con el 100% de la plantilla, incorporado en el manual corporativo de la empresa y publicado en abierto en nuestra página web. En él se definen nuestro propósito y valores y nuestro modelo de relación con los empleados, clientes, proveedores, sociedad, administraciones y entorno.

Como aspecto positivo, destacamos la inclusión de un apartado específico para la Igualdad y Diversidad dentro de la compañía.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Página web de Quiero, la plataforma Sustainable Brands Madrid, redes sociales y newsletters de Quiero y de la Revolución de las Emociones.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Desde Quiero: 60 comunicaciones mediante nuestra newsletter, 20 entradas publicadas en el blog, 12 notas de prensa emitidas con un alcance de más de 9.000.000 de audiencia en 28 medios diferentes. Desde la Revolución de las Emociones: 2 notas de prensa, 8 newsletters, 9 entrevistas publicadas en blog.

Objetivos marcados para la temática

Aumentar un 2% respecto del año pasado nuestro alcance

Relación duradera con los clientes

En nuestras propuestas procuramos hacer ver la necesidad del medio-largo plazo de los proyectos y acciones que desarrollamos.

Código Ético / Conducta - Política

En nuestro código ético así como en nuestro Manual corporativo, se mencionan nuestros valores y

INFORME DE PROGRESO 2021

comportamientos que como empresa tenemos hacia nuestros clientes; donde buscamos siempre ser un compañero de viaje y ayudarles en su día a día.

Algunos ejemplos concretos son:

- Tener una actitud de escucha activa con la figura interlocutora para comprender sus necesidades, objetivos, condicionantes y requisitos, con el fin de poder aportar valor desde un primer momento.
- Valorar que la necesidad que plantea el cliente es coherente con nuestro propósito y nos ayuda en nuestro camino para hacer cambio. Esto implica el respeto por su parte de los derechos humanos, de la normativa vigente en torno al ámbito laboral, del medio ambiente y la no discriminación de personas por razón de sexo, identidad de género, etnia, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, entre otros.
- Ofrecer soluciones ambiciosas pero realistas, que sean efectivas en su implementación, innovadoras y capaces de dar respuesta a las necesidades recogidas en el brief.

Formación a clientes - Acción / Proyecto

Hacemos formaciones in-company a nuestros clientes (píldoras sobre Sustainable Brands) una vez se ha acabado el evento, y les ofrecemos información personalizada y trabajada para cada caso.

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento

Los proyectos de consultoría tienen una duración más corta en el tiempo, entre 3 y 6 meses habitualmente. Aquellos que son ongoing donde nuestro rol es desde Oficina Técnica, se consolidan cada año, siguiendo algunos en activo desde 2012.

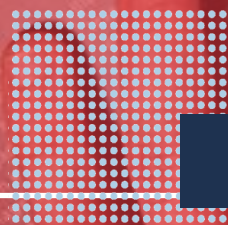
Objetivos marcados para la temática

Sobre el objetivo que nos marcamos el año pasado de "Realizar al menos 2 proyectos con cada cliente", podemos destacar muy positivamente haber iniciado un nuevo programa con uno de ellos desde el área de Innovación Social, partiendo de una fase de consultoría para después, plantear la activación ongoing del mismo. Esto es el resultado de un trabajo de acompañamiento muy personalizado, que nos ha abierto las puertas a seguir estando a su lado desde nuevas propuestas.



GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Evaluación de desempeño a empleados/as

Se realiza una evaluación del desempeño profesional a todos los empleados una vez al año donde se tiene una conversación abierta y transparente en la que se busca una mejora y desarrollo de nuestro personal.

Evaluación continua - Acción / Proyecto

En 2021 hemos realizado una evaluación del desempeño al 100% de los empleados y empleadas.

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

100% de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño por sexo y categoría profesional:
100% mujeres y 100% hombres

Objetivos marcados para la temática

que el 100% de los empleados reciban anualmente al menos una evaluación del desempeño

Conciliación familiar y laboral

Somos una empresa compuesta por mujeres en su mayoría. Se fomenta y facilita la conciliación familiar ofreciendo máxima flexibilidad y opciones de teletrabajo voluntario. Impulso al I Plan de Igualdad y adhesión a Target Gender Equality (TGE)

Política de Conciliación - Política

Facilitamos la conciliación de la vida laboral y familiar adoptando prácticas que flexibilizan la presencia en el puesto de trabajo (teletrabajo, flexibilidad de entrada y de salida, etc.) en un marco de responsabilidad individual y de igualdad.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo,

etc.) - Acción / Proyecto

Apoyo a la lactancia: Protegemos la lactancia materna cumpliendo con el permiso de maternidad y lactancia que establece la ley española. Ofrecemos apoyo a las trabajadoras que eligen amamantar a sus hijos permitiendo que procedan a la extracción de leche durante las horas de trabajo y/o ofreciendo flexibilidad para realizarlo en casa. Creamos un clima positivo y de apoyo a las trabajadoras lactantes cuando se reincorporan a su puesto de trabajo, evitando que sean penalizadas o discriminadas por dicha condición.

Plan de acción elaborado según % porcentaje de logro del TGE en nuestra segunda revisión en 2021, para mejorar en las áreas de liderazgo y estrategia y lugar de trabajo. Completado el desarrollo del I Plan de Igualdad de la compañía que se ha presentado en 2022, a pesar de que por ley no estamos obligados a ellos. Se trata de un ejercicio consensuado entre toda la plantilla para seguir haciéndonos mejores.

Teletrabajo y centro de co-working con horario flexible, priorizando reuniones de equipo y presenciales los martes y viernes.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Diálogo abierto y horizontal entre todas las personas que integramos la empresa. Utilizamos especialmente las reuniones semanales de "Asuntos internos" en las que podemos volcar en común sugerencias, preocupaciones o avances.

Objetivos marcados para la temática

Contabilizar las horas de teletrabajo realizadas por empleado / anual: aproximadamente el 70% de nuestra jornada se ha desarrollado en formato de teletrabajo.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Sensibilización a través de paneles informativos en el centro de co-working para fomentar las buenas prácticas en materia de consumibles y recursos. Formaciones externas.

INFORME DE PROGRESO 2021

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

En nuestro código ético se recogen algunas líneas de comportamiento y compromisos en materia medioambiental, así como buenas prácticas a implantar en la oficina y en las oficinas virtuales en materia medioambiental.

Algunos ejemplos concretos:

- Ajustarse a las mejores prácticas de sostenibilidad que impone nuestra adhesión como entidad firmante del Pacto Mundial, a la iniciativa global Race to Zero a través de la plataforma Business Ambition for 1.5°C y a la plataforma Madera Justa.
- Velar por la implementación de prácticas sostenibles en la actividad diaria de Quiero, en especial en lo que se refiere al consumo responsable de papel, energía y agua, separación de residuos, fomento del transporte público e impulso de teletrabajo.
- Priorizar la contratación de servicios respetuosos con el medioambiente (telefonía e Internet, energía renovable, consumibles reciclados) y compra de productos sostenibles y ecológicos.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Formación empleados en materia medioambiental, impulsando esta línea a través de nuestra participación en Climate Ambition Accelerator, iniciativa promovida desde Pacto Mundial, así como a través de Sustainable Brands y los speakers expertos invitados.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Consumo directo de energía (Kwh): no podemos obtenerlo al trabajar en modalidad híbrida y en un centro co-working

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Consumo total de agua (m³/año): no podemos obtenerlo al trabajar en modalidad híbrida y en un centro co-working

Objetivos marcados para la temática

Reducción de un 2% en los consumos de agua y energía respecto del año anterior

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Plan y formación de Prevención de Riesgos Laborales. Centro de co-working con accesibilidad a los servicios comunes

PRL - Política

Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Desarrollo y formación a los empleados sobre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicación a empleados sobre salud y seguridad en el trabajo y actualización cuando sea necesario (por ejemplo, con las diferentes olas de la COVID-19)

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

En el centro de co-working se dispone de cocina que se utiliza para comer los empleados. La empresa se encarga del pago de una cuota mensual que incluye la energía utilizada así como de los menesteres más básicos (sal, aceite, café, azúcar, leche) para que se pueda comer y cocinar comida saludable en el lugar de trabajo.

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

0

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Número de días de baja laboral: 0

Objetivos marcados para la temática

INFORME DE PROGRESO 2021

Continuar favoreciendo un clima y entorno de trabajo seguro para todos los empleados y empleadas.

Formación al empleado/a

A través de formación especializada en modalidad online se forma a otros empleados en habilidades y/o conocimientos específicos.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Durante 2021, se han realizado formaciones online en ámbitos especializados en Sostenibilidad, Comunicación y Marketing, con el objetivo de que el equipo continúe especializándose y actualizado cada día.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Todas las semanas, dedicamos un día para que alguien del equipo prepare una formación para el resto de compañeros y compañeras. En 2021 han destacado algunas temáticas como: Medioambiente o Taxonomía Social.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Se cuenta con un kit de bienvenida que se ofrece a las nuevas incorporaciones donde se informa sobre la empresa, forma de trabajar, cultura corporativa, plan de evaluación y desempeño, convenio colectivo, etc.

Satisfacción Plan de Acogida - Indicador de Seguimiento

Satisfacción sobre el plan de acogida. Se recogen sugerencias para actualizar el kit de bienvenida / Plan de acogida que tenemos implantado.

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

80% de empleados sobre el total que han recibido formación

Objetivos marcados para la temática

Medir las Horas de formación por empleado / anual en 2022 Medir el % de empleados sobre el total que han recibido formación en 2022

Ambiente laboral

Tenemos un diálogo horizontal y directo entre todas las personas que integramos la empresa. Realizamos reuniones semanales donde siempre empezamos contándonos cómo estamos para empatizar con los compañeros sobre su situación personal en ese momento de la semana. Favorecemos el diálogo, trabajo colaborativo y el compartir conocimiento y experiencias en plataformas de trabajo en equipo.

Código Ético / Conducta - Política

Disponemos de un código ético que ha sido actualizado y validado por todos los compañeros en reuniones conjuntas en 2021. En él no sólo recogemos nuestro propósito y valores, sino nuestros comportamientos con cada grupo de interés.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

2 veces a la semana se realizan reuniones de todo el equipo donde nos ponemos al día de los proyectos de cada área, acción comercial y oportunidades de formación.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Diálogo abierto y horizontal entre todas las personas que integramos la empresa aportando máxima flexibilidad.

En las reuniones semanales se lanzan las iniciativas en las que como empresa queremos participar. En 2021, se presentó la posibilidad de sumarnos a Climate Ambition Accelerator, además del plan de progreso para BCorp.

Objetivos marcados para la temática

Continuar con la frecuencia de dos reuniones semanales en equipo.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores

Relación duradera con los proveedores

Trabajamos con los mismos proveedores en la medida de lo posible para agilizar procesos como compartir propósito, en cuanto el fomento de materiales reciclados o sostenibles, etc.

Política de proveedores - Política

Se ha desarrollado una política de proveedores interna para seleccionar proveedores y sus servicios y código de conducta. Algunas de las cuestiones que se tienen en cuenta en ella son:

- Prioridad a las empresas sensibilizadas y/o con compromisos en materia medioambiental.
- Prioridad a las empresas sensibilizadas y/o con compromisos en materia de igualdad y diversidad.

Esta política no sólo busca decidir entre las mejores propuestas con las que trabajar, sino también servir de herramienta de doble dirección, siendo Quiero agente activo para ayudarles a avanzar en sus progresos en materia de Sostenibilidad.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

La nueva política de proveedores, en una primera fase de implementación, está siendo compartida con todas las nuevas incorporaciones producidas en 2021 vía email.

Número de comunicaciones al año - Indicador de Seguimiento

Estamos en continua comunicación con ellos aunque, para mejorar estos procesos, ya en 2020 nos propusimos la designación de un Responsable de Compras dentro de Quiero, habiéndose formalizado en 2021 tal y como estaba previsto.

Objetivos marcados para la temática

Al menos 1 comunicación anual con nuestros proveedores para informarles sobre las acciones que realizamos desde Quiero y a las cuales les invitamos a

participar.

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

Compartimos nuestro propósito y valores con nuestra cadena de valor. Recomendamos e informamos a nuestros proveedores sobre las alternativas más sostenible disponibles en el mercado para su elección consciente e informada sobre los productos y servicios más sostenibles.

Código Ético - Política

Código Ético - en él definimos nuestro propósito y valores, y nuestro modelo de relación con los empleados, clientes, proveedores, sociedad, administraciones y entorno, que pondremos a disposición de todos nuestros proveedores cada vez que establezcamos una relación comercial.

Algunas acciones concretas que hacemos públicas en el Código Ético son:

- Tener en cuenta, como criterios de selección, no sólo la idoneidad de sus productos o servicios, precio, condiciones de entrega o calidad, sino también su coherencia en sus actuaciones con el propósito y los valores de Quiero, así como el respeto por los derechos humanos, el medio ambiente y la normativa vigente en torno al ámbito laboral.
- Como acción positiva de Quiero, otorgar una especial relevancia a aquellas propuestas de empresas o personas proveedoras que trabajen activamente por conseguir un desarrollo sostenible mediante su actividad, y que estén representadas o lideradas por personas que sufren mayor desigualdad social, o están infrarrepresentadas en su sector, como pueden ser las mujeres o personas LGTBIQ+.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Se ha realizado una comunicación sobre ello con cada uno de los nuevos proveedores en 2021. En progreso de extenderlo al resto a lo largo de 2022.

INFORME DE PROGRESO 2021

Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

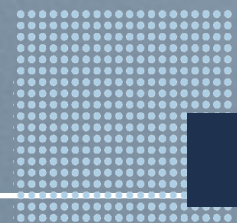
Este indicador no ha sido trabajado a lo largo de 2021.

Objetivos marcados para la temática

Al menos un 5% de los proveedores posee una certificación ambiental y/o social.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Contratos transparentes con la administración pública

En nuestra relación como socio con el Ayuntamiento de Madrid en la organización del encuentro Sustainable Brands Madrid se presentan varias opciones de propuesta, proveedores y se procede a hacer los ajustes necesarios con el objetivo de ser transparentes y justos en nuestra relación con la Administración.

Política de Integridad y Transparencia - Política

Código Ético - en el manual corporativo de la empresa se definen los valores y nuestro modelo de relación con los empleados, clientes, proveedores, sociedad, administraciones y entorno.

Algunos ejemplos específicos que se recogen son:

- Mantener los libros y registros de la empresa con exactitud y honestidad, de modo que permitan la obtención de información y la toma de decisiones de forma consciente y responsable.

- Facilitar a las personas responsables de auditorías, externas e internas, de la empresa toda la información y explicaciones que requieran para la realización de su trabajo.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Se ha comunicado y se comparte en un lugar accesible a todos los empleados sobre los aspectos recogidos en el código ético en materia de corrupción.

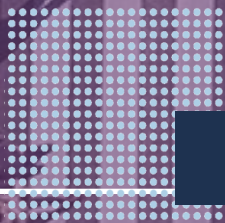
Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

0 denuncias recibidas y resueltas en materia de corrupción

Objetivos marcados para la temática

Medir el nº de denuncias recibidas y resueltas en materia de corrupción.
En 2020, no se ha producido ninguna.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



1.

Alianzas entre empresas y tercer sector

Nuestra red de contactos y el propósito de ser "el punto de encuentro de todas aquellas personas que quieren poner en valor la sostenibilidad" nos permite generar conocimiento y sinergias entre organizaciones de todo tipo para fomentar la participación y la colaboración en acciones que ayuden a construir un mundo mejor. Además, somos insistentes en la necesidad de colaboración público-privada, entre empresas, administración y tercer sector para impulsar el cambio hacia el impacto positivo.

Establecer una relación estratégica con una ENL a largo plazo que favorezca su generación de empleo o ingresos - Acción / Proyecto

Durante 2021 se ha trabajado muy estrechamente con la iniciativa Talento para el Futuro, que promueve la incidencia política entre la juventud. Se les ha involucrado en diferentes proyectos vinculados a jóvenes y empleo, y ellos también a Quiero en iniciativas como Jump StartUp Community. Se ha construido una relación sólida que esperamos continúe en adelante en 2022.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Fomentamos la colaboración entre empresas y entidades sociales. Ejemplo: Proyectos GIRA Coca-Cola como oficina técnica y estratégica: <http://conoce.cocacola.es/proyectogira/quehacemos>; proyecto Voluntariado Corporativo con Fundación Quirónsalud.

Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

En 2021 no hemos realizado ninguna acción de

voluntariado, aunque hemos sido Oficina técnica del Programa de Voluntariado de Fundación Quirónsalud, pudiendo así desde nuestro rol, facilitar sinergias y oportunidades nuevas a más de 80 organizaciones sociales con la compañía.

Horas de voluntariado corporativo - Indicador de Seguimiento

Medir las horas de voluntariado en acciones futuras.

Objetivos marcados para la temática

Medir horas de voluntariado / anual

Contribución de la empresa al desarrollo local

Diseño y activación del proyecto educativo CACTUS, dentro del marco La Revolución de las Emociones, cuyo objetivo es el de acercar la sostenibilidad social y medioambiental a los jóvenes.

Política de Acción Social - Política

Acercar la sostenibilidad social y medioambiental a jóvenes y educadores.

Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto

CACTUS propone un itinerario digital de activación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la creación de video-recursos para docentes y educadores, para lo que buscamos empresas que quieran acompañarnos.

INFORME DE PROGRESO 2021

Número de beneficiados en los proyectos de acción social - Indicador de Seguimiento

754 de visualizaciones de los videos de CACTUS, con un alcance a 128 docentes y formadores.

Objetivos marcados para la temática

Número de acciones para dar difusión a los videos creados: 59 posts en RRSS de La Revolución de las Emociones, 1 campaña publicitaria en Ethic, difusión y entrevistas en 4 medios (Ethic, Diario Responsable, Soziable y Corresponsables)

Compromiso por los derechos humanos

Respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible.

Código Ético / Conducta - Política

Código Ético - en el manual corporativo de la empresa

se definen los valores y nuestro modelo de relación con los empleados, clientes, proveedores, sociedad, administraciones y entorno.

Algunas acciones concretas que especificamos en el documento son:

- Acorde con el objetivo estratégico de igualdad de oportunidades, la no discriminación por razón alguna y el respeto e inclusión de la diversidad, en Quiero hemos decidido apostar por la acción positiva como una herramienta para fomentar la incorporación de personas que se encuentren en situaciones de mayor vulnerabilidad por razones de género, edad, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad, entre otros.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Difusión del código ético permanente y en abierto en nuestra página web.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

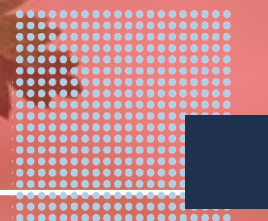
Habilitada la comisión de igualdad y diversidad, así como la de impacto social, a la que todos los empleados pueden escribir aportando sus sugerencias.

Objetivos marcados para la temática

Número de sugerencias recibidas por los empleados

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

En la organización de nuestros eventos, como Sustainable Brands, generamos un consumo de recursos que cuantificamos y compensamos mediante el apoyo económico a proyectos de desarrollo sostenible, en colaboración con Circular Carbon y Plant for the Planet. Asimismo, dentro del Manual corporativo de la empresa se detallan las políticas y acciones que los empleados deben hacer para minimizar al máximo nuestra huella de carbono (tanto en la oficina como en los servicios que ofrecemos).

Política de viajes y desplazamientos - Política

No se ha elaborado todavía.

Código Ético / Conducta - Política

En el código ético y conducta para la compañía se recogen los aspectos relacionados con la huella de carbono así como medidas para reducirla.

En 2019 nos aliamos a Circular Carbon para realizar esta medición. Desde 2020, al haber cambiado a un espacio co-working, hemos seguido todas las indicaciones de respeto por el medio ambiente y reducción y reciclaje de materiales y residuos disponible, siendo promotores de ello dentro del co-working, pues antes de nuestra llegada no estaba instaurado el sistema de reciclaje.

Reutilización del papel por las dos caras - Acción / Proyecto

Contamos con una fotocopidora/impresora en el centro de co-working para el que se utilizan papeles que pueden tener una segunda vida útil, es decir que se pueden reutilizar para escribir, tomar notas, volver a imprimir, etc.

Utilización de papel certificado "Madera Justa" - Acción / Proyecto

El responsable de la compra de material, selecciona

proveedores y productos con certificado FSC y con el menor impacto ambiental.

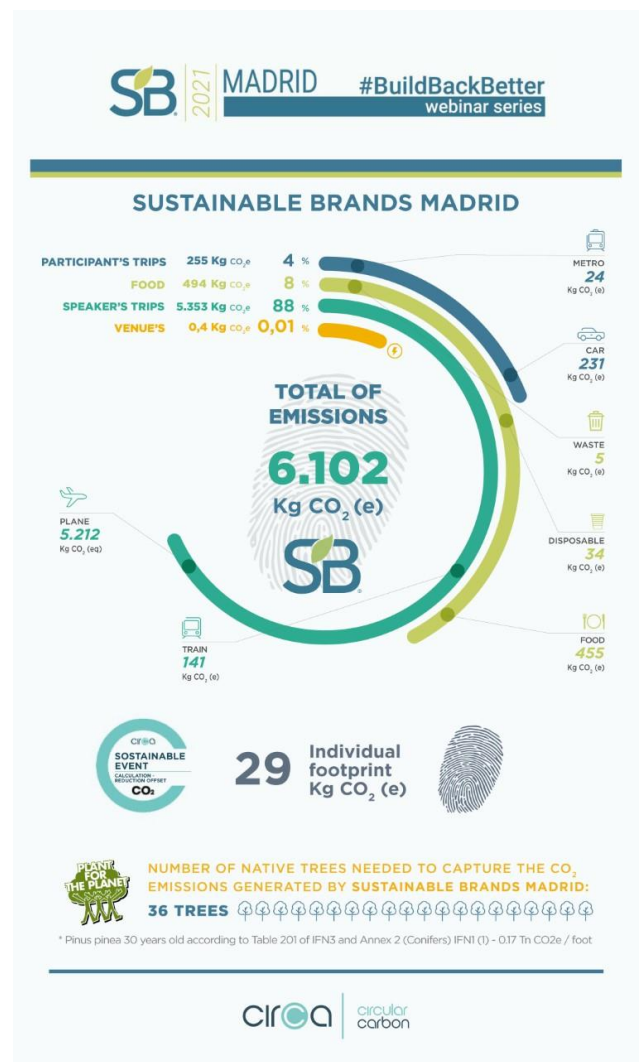
Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Se ha realizado el cálculo de las emisiones de CO2 de la Compañía durante la celebración de Sustainable Brands, atendiendo al alcance 1 y 2, y compensándolo con la plantación de árboles, en colaboración con la organización Plant for the Planet.

Indicador de consumos anuales de CO2 - Indicador de Seguimiento

Huella total en Kg CO2: 6102 kg CO2

Huella de carbono por persona: 29 Kg CO2e / persona



Objetivos marcados para la temática

Reducir un 2% las emisiones de CO2 respecto del año anterior

Cambio Climático

En Quiero nos hemos unido al movimiento global de compañías líderes que alinean sus negocios con el objetivo más ambicioso del Acuerdo de París, limitar el aumento de la temperatura global a 1.5 ° C por encima de los niveles preindustriales.

Política contra el cambio climático - Política

Firma de la iniciativa global Race to Zero, a través de la plataforma global de Business Ambition for 1.5^a the UN Global Compact y

Calculo de la huella de carbono (alcance 1, 2 y 3) - Acción / Proyecto

En 2021 no hemos medido la huella de carbono de nuestra oficina, al haber estado trabajando entre 1 y 2 días a la semana en un co-working compartido, y el resto en nuestros domicilios.

Sin embargo, tal y como señalábamos, sí medimos la huella de carbono de nuestro último encuentro de Sustainable Brands Madrid, recogiendo los resultados en la figura anterior.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero - Indicador de Seguimiento

Consumo de gas natural Consumo de energía eléctrica
Materiales Viajes in itinere Viajes corporativos

Documentos adjuntos: [Quiero business ambition for 1.5°C SIGNED.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Medir nuestra huella, alcance 1 y 2, en 2022, para volver a comparar con los resultados de 2019, previo a la pandemia.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Uso de plataformas de comunicación como Microsoft Teams para almacenaje de archivos digitales, videollamadas, comunicación, gestión y mensajería instantánea. Fomento del teletrabajo entre los empleados para minimizar el impacto del desplazamiento a la oficina. Se realiza teletrabajo 3 días por semana.

Normativa Vigente - Política

En el Manual Corporativo de la empresa se encuentra toda la información relativa a este aspecto, y que es accesible a toda la Compañía para su consulta.

Realizar estudios sobre tecnología respetuosa con el medioambiente - Acción / Proyecto

Tenemos un responsable encargado de optimizar los procesos en la utilización de nuevas tecnologías, en ofrecer formación a aquellos que lo requieran y en estar a la última en nuevas herramientas de trabajo que ayuden a optimizar el tiempo de trabajo.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Sensibilización y reutilización para la optimización del consumo de papel. Las compras se han centralizado en el responsable de compras y se realizan siguiendo criterios de selección de proveedores y productos respetuosos con el medioambiente y que sean locales.

Ecodiseño - Acción / Proyecto

Desde el área de investigación e innovación se colabora de forma continua con expertos en ecodiseño con la finalidad de ofrecerlo a nuestros clientes como alternativa a los procesos tradicionales.

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

100% de empleados sobre el total que han recibido formación en 2021.

INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

Que el 100% de los empleados continuen formándose durante en 2022 en esta temática.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

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

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

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



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

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 403

Formación al empleado/a



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

ODS relacionado: 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

Ambiente laboral



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

INFORME DE PROGRESO 2021

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Proveedores

Relación duradera con los proveedores



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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 102-9

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

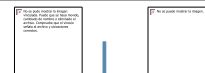


Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

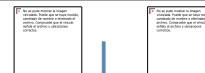


Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 205

Comunidad

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

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

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

Indicador GRI: 413-1

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

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

Medioambiente

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

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

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

Cambio Climático



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

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

Indicador GRI: 201-2

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,12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 302-4



INFORME DE PROGRESO

2021

