



INFORME DE PROGRESO

2022



ÍNDICE

ÍNDICE	2
CARTA DE RENOVACIÓN DE NUESTRO COMPROMISO	5
SOBRE NUESTRA EMPRESA	7
TABLA RESUMEN DE PROYECTOS	10
ANÁLISIS	13
DERECHOS HUMANOS	14
Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales	14
Grupo de interés	14
Acciones/Proyectos	15
Herramientas de seguimiento	16
Crear un índice de satisfacción del cliente	17
Grupo de interés	17
Políticas a implementar	18
Acciones/proyectos	18
Herramientas de seguimiento	18
Fomentar el conocimiento de RSC entre nuestros proveedores	19
Grupo de interés	20
Políticas a implementar	20
Acciones/proyectos	20
Herramientas de seguimiento	20
NORMAS LABORALES	22
Medición del clima laboral	22
Grupo de interés	22
Políticas a implementar	23
Acciones/proyectos	23
Herramientas de seguimiento	24
Políticas de conciliación familiar y laboral	26
Grupo de interés	26
Políticas a implementar	26
Acciones/proyectos	26
Herramientas de seguimiento	27
Diversidad	27
Grupo de interés	27
Políticas a implementar	28

Acciones/proyectos	28
Herramientas de seguimiento	29
MEDIOAMBIENTE	30
Reducir el impacto ambiental de la entidad	30
Grupo de interés	31
Políticas a implementar	31
Acciones/proyectos	31
Herramientas de seguimiento	32
ANTICORRUPCIÓN	36
Redacción de un Código ético y de conducta	36
Grupo de interés	36
Políticas a implementar	37
Acciones/Proyectos	37
Herramientas de seguimiento	38



CARTA DE RENOVACIÓN DE NUESTRO COMPROMISO

En Madrid, a 7 de octubre de 2022

Estimado lector,

En un periodo de cambio de la sociedad vivida tras la pandemia de la Covid-19 y tras la invasión este año de Ucrania por parte de Rusia provocando la mayor crisis humanitaria en la historia reciente de Europa, queremos seguir, más que nunca, fieles a nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS).

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

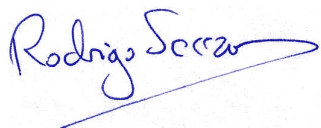
Nos esforzamos por ser una compañía responsable y nos involucramos en nuevos proyectos solidarios que contribuyan a los objetivos de Desarrollo de las Naciones Unidas. En este año hemos seguido reforzando la flexibilidad con las personas que forman parte de nuestro equipo así como con nuestro entorno. En este informe hemos detallado las medidas y acciones que hemos llevado a cabo para continuar con los principios del Pacto Mundial, así como la medición de los resultados.



2022 es un año especialmente significativo para nosotros ya que es la fecha en la que hemos celebrado todos juntos dos aniversarios importantes: el 50º aniversario de la fundación del Grupo en Francia y el 20º aniversario de la puesta en marcha de nuestra actividad en España y Portugal.

Además, con el espíritu de superación que nos caracteriza, estamos inmersos en el **Plan Ambición 2025**, una fase de fuerte crecimiento y ampliación de nuevos servicios para ayudar a las grandes empresas a conseguir sus objetivos. ¡Seguimos avanzando!

Atentamente,



Rodrigo Serrano
CEO Managing Director



SOBRE NUESTRA EMPRESA

Razón Social: [Dékuple](#)

Marca comercial: Dékuple España y Portugal

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

Dirección Web: www.dekuple.es; www.dekuple.pt

CEO Managing Director: José Rodrigo Serrano Mateos

Nuestros productos y servicios: Dékuple es una empresa experta en grandes campañas promocionales, programas de fidelización y planes de incentivos. El pasado mes de junio se lanzó además nuestra nueva línea de Marketing de Influencia con el objetivo de incrementar la notoriedad de las marcas y alcanzar su audiencia en las redes sociales.

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

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

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

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

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

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

Grupos de Interés: Personas trabajadoras, Comunidad, Medioambiente, Clientes y Proveedores

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

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

El informe de Progreso de Dékuple se publica en el Portal Corporativo y en la página Web, así como en la Newsletter interna y externa disponible para clientes y proveedores.

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





TABLA RESUMEN DE PROYECTOS

ÁREA	DESAFÍOS	GRUPO DE INTERÉS	ACCIONES/PROYECTOS
DERECHOS HUMANOS	Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales	Personas trabajadoras Comunidad	Curso de prevención de riesgos laborales Reconocimiento médico anual Vigilancia de la salud Ergonomía del puesto de trabajo Evaluación de las condiciones ambientales en el puesto de trabajo Purificadores de aire y superficies Cardioprotección del lugar de trabajo Protocolo de desconexión digital
	Crear un índice de satisfacción del cliente	Clientes Personas trabajadoras	Índice de satisfacción del cliente Índice de satisfacción de las personas usuarias Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (RGPD) Implantación de un SGSI y ciberseguridad
	Fomentar el conocimiento de RSC entre nuestros proveedores	Proveedores	Desarrollo de campañas de información en materia de RSC Cláusula RSC en los contratos Creación de la Dirección de RSC Campañas de donaciones caritativas
NORMAS LABORALES	Medición del clima laboral	Personas trabajadoras	Buzón de sugerencias Reunión de situación (periodicidad mensual) Programa Twin Conversación de desarrollo Plan de desarrollo profesional Formación a través de FUNDAE y formación dentro del presupuesto de capacitación Plan de beneficios e incentivos
	Políticas de conciliación familiar y laboral	Personas trabajadoras Comunidad	Conciliación y flexibilidad Teletrabajo Plan FlexiWork 2022
	Diversidad	Personas trabajadoras Comunidad	Plan de igualdad Plan Talento Joven Inclusión laboral de personas trabajadoras con capacidades diferentes Apoyo a la comunidad LGBTI

MEDIOAMBIENTE	Reducir el impacto ambiental de la entidad	Medioambiente Personas trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> Newsletter interna con contenido ambiental Ahorro y eficiencia energética Reducción del consumo de plásticos Reducción del consumo de papel y reciclaje Reciclaje y gestión de residuos Medición de la huella de carbono Plazas de garaje subvencionadas Iluminación interior Bosque Corporativo “Dékuple” Donaciones económicas, de material y regalos (economía circular) Facilitamiento de agua mineral natural a las personas trabajadoras
ANTICORRUPCIÓN	Código ético y de conducta	Personas trabajadoras Clientes Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Código ético y de conducta Compliance Canal ético de denuncias Formación a personas trabajadoras Protocolo para la prevención del acoso Política de regalos y registro de sorteos Comunicación y Transparencia



ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

Implementación de políticas de prevención de riesgos laborales

3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



Grupo de interés

Personas trabajadoras

Comunidad

Acciones/Proyectos

Curso de prevención de riesgos laborales (PRL).- Dékuple vela porque toda persona trabajadora que forme parte de la compañía reciba la información necesaria para su actividad en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello, durante la primera semana de su incorporación, esta persona trabajadora recibe una invitación para acceder al Campus virtual de la empresa [Quironprevención](#) y realizar un curso específico de 2 horas lectivas por el que, tras validar los conocimientos adquiridos, quedará acreditada mediante la emisión de un certificado de aprovechamiento. Dicha formación tiene como fin conocer qué es la prevención de riesgos laborales así como las condiciones de trabajo para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Dicha formación debe renovarse por cada persona trabajadora cada 5 años.

Reconocimiento médico anual.- Como es habitual, Dékuple ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico anual y este año 2022, se ha mantenido dicho compromiso. Todas las personas trabajadoras han tenido la oportunidad de realizar voluntariamente dicha revisión médica en los centros Quirón Salud. Igualmente cuando una nueva persona trabajadora se incorpora a nuestra empresa se le ofrece dicho reconocimiento en su primera semana de trabajo como parte del programa de “onboarding” o incorporación.

Vigilancia de la salud.- Todas las personas trabajadoras reciben anualmente unas fichas informativas relativas a las principales recomendaciones ergonómicas adaptadas a cada puesto de trabajo. Dicha información queda disponible en el Portal Corporativo de manera permanente y abierta.

Ergonomía del puesto de trabajo.- Dékuple adapta el puesto de trabajo y las condiciones del mismo para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en la oficina. Es por este motivo por el que la empresa ha aumentado a 65 puestos ergonómicos (1 puesto ergonómico consta de 1 silla adaptada, con respaldo y altura modulable y ruedas; una mesa de trabajo de al menos 120 cm de largo (otras incluso de mayor tamaño) y una cajonera supletoria con ruedas y llave para un almacenamiento seguro). También hay disponibles puestos con mesas regulables en altura para aquellas personas trabajadoras que así lo requieran así como reposapiés y alzador de ordenador portátil.

Toda persona trabajadora recibe el día de su incorporación un ordenador portátil, un móvil de empresa, una funda/mochila o maletín de protección (a su elección), unos auriculares cerrados para aislar el ruido así como un adaptador HUB tipo C para conectar los dispositivos.

Se ha habilitado además una sala del silencio con varios puestos para trabajar sin aparatos electrónicos con el fin de mejorar la concentración e impulsar la productividad de las personas trabajadoras.

Evaluación de las condiciones ambientales en el puesto de trabajo.- Tras finalizar la situación de teletrabajo o trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 a partir de enero de 2022, se decidió mantener una modalidad mixta de teletrabajo. De forma general (con las excepciones pertinentes por la naturaleza de cada puesto) se permite un 40% de teletrabajo desde el domicilio habitual. Esto implica acudir de forma presencial al centro lo correspondiente a un mínimo de 3 jornadas diarias completas a la semana. La persona trabajadora tiene completa libertad para acudir presencialmente al centro de trabajo los 5 días de la semana, si así lo decidiera.

Como medida preventiva anti Covid-19, se sigue realizando una desinfección profunda de toda la oficina semanalmente por parte de nuestra empresa de limpieza. Además, se pone a disposición de nuestras personas trabajadoras gel desinfectante de manos y mascarillas quirúrgicas, para que sean utilizadas cuando se encuentren en un espacio cerrado sin ventilación.

Purificadores de aire y superficies.- Hemos mantenido el aparato purificador de aire y superficies Antivirus Biozone instalado en la cocina -que además elimina el virus de la Covid-19- y añadido varios purificadores de aire con filtro HEPA H13 en las salas de reuniones internas que no contaban con ventilación exterior así como en el comedor para mejorar los estándares de higiene en nuestro lugar de trabajo.

Cardioprotección del lugar de trabajo.- A través de [Proyecto Salvavidas](#), Dékuple mantiene activo un desfibrilador homologado y con marcado CE preparado para la atención adulta. El equipo está instalado con todo el material necesario para asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de las autoridades sanitarias. El dispositivo está siempre protegido por una vitrina que garantiza la seguridad del equipo e incluye información sobre la utilización en caso de emergencia, según norma ILCOR. Adicionalmente, con el fin de identificar correctamente el espacio cardioprotegido, se ha instalado un set de señalética homologado por ILCOR acorde a la normativa. De esta manera, en caso de emergencia, todas las personas trabajadoras sabrán dónde está ubicado el punto de rescate cardiaco.

Protocolo de desconexión digital.- Seguimos manteniendo el protocolo de desconexión digital para que nuestras personas trabajadoras cuiden el tiempo que dedican a trabajar y puedan desconectar una vez finalizada su jornada laboral. El objetivo de este protocolo es garantizar (fuera del tiempo de trabajo) el respeto al descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como su intimidad personal y familiar.

Herramientas de seguimiento

Curso de prevención de riesgos laborales (PRL).- Dékuple velará para que todas las personas trabajadoras hayan aprobado el curso de modalidad online y obtengan el certificado de aprovechamiento correspondiente que acredite tal formación. En este aspecto, cabe destacar que se hace un seguimiento minucioso para que las personas trabajadoras que hayan realizado el curso hace más de 5 años lo vuelvan a llevar a cabo para actualizar conocimientos, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reconocimiento médico anual.- Seguir comunicando la posibilidad y voluntariedad del examen médico y medir el interés de las personas trabajadoras a través del número de reconocimientos realizados anualmente.

En abril de 2022, se ofreció realizar el reconocimiento médico a la plantilla, y el 53% de las personas trabajadoras lo hicieron voluntariamente. Se envió de nuevo un recordatorio en los meses de mayo y junio para que las personas que así lo deseen y no contestaron al primer email, puedan realizarlo antes de finalizar el año. No obstante, a todas las incorporaciones que se han producido a partir de junio, en la primera semana de su incorporación, se les envía un email individualizado con la opción de hacer el reconocimiento en base a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Vigilancia de la salud.- Para mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales en nuestra organización, contamos con la ayuda de la empresa [Quirónprevención](#). A través de ellos se mantienen actualizadas las fichas informativas relativas a las principales recomendaciones ergonómicas de cada puesto de trabajo por el bienestar del trabajador. Uno de nuestros principales objetivos es promover y divulgar la cultura preventiva para reducir la siniestralidad laboral en Dékuple. Estas fichas están disponibles en el Portal Corporativo de manera abierta y permanente para todas las personas trabajadoras.

Ergonomía del puesto de trabajo.- Todo el material prestado a las personas trabajadoras durante la pandemia ha sido reintegrado en la oficina y se han habilitado un total de 65 puestos de trabajo ergonómicos de libre disposición para las personas trabajadoras que acuden físicamente a la oficina.

Todas las personas trabajadoras han realizado una autoevaluación de su puesto de trabajo en su domicilio mientras realizan teletrabajo siguiendo la normativa vigente para asegurar el conocimiento y consciencia de la importancia de la vigilancia de la salud.

Cardioprotección del lugar de trabajo.- Dékuple seguirá formando a las personas trabajadoras en materia de formación RCP para adquirir los conocimientos y las destrezas necesarias para poder realizar una primera atención, ante una parada cardíaca, en nuestro lugar de trabajo. Contamos con un desfibrilador en la oficina a disposición de cualquier incidente.

Protocolo de desconexión digital.- Toda persona trabajadora tiene expresamente reconocido su derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Dékuple ha definido en este sentido una serie de modalidades del ejercicio a la desconexión digital que permiten potenciar el derecho a la conciliación a través de las mismas.

Crear un índice de satisfacción del cliente

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



Grupo de interés

Clientes

Personas trabajadoras

Políticas a implementar

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

Acciones/proyectos

Índice de satisfacción del cliente.- Dékuple ha puesto en marcha un plan de acción para conocer el nivel de satisfacción de los clientes con las campañas que se han realizado a lo largo del año. El resultado de este dato es crucial para poder medir la calidad de nuestros servicios profesionales así como para ayudarnos a detectar procesos susceptibles de mejora.

Índice de satisfacción de las personas usuarias.- La empresa mide el grado de satisfacción de las personas usuarias enviando una breve encuesta por correo electrónico 24 horas después de haber atendido su solicitud. Para ello, estas deben calificar la atención proporcionada por el servicio de atención al cliente pudiendo indicar cualquier comentario y/o sugerencia de mejora que estimen oportuno.

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

Implantación de un sistema de gestión y de seguridad de la información (SGSI) y ciberseguridad.- Dékuple trabaja intensamente para garantizar la privacidad de los clientes y proveedores y la protección de sus datos personales. Por ello, durante los meses de mayo y junio de 2022, la empresa [BSI Group](#) realizó una auditoría en nuestra organización para la obtención de la certificación sobre Gestión de la Seguridad de la Información basada en el estándar de la Norma ISO 27001, la cual nos fue concedida en agosto.

Para Dékuple esta certificación es de vital importancia, ya que conocer los estándares ISO es el medio más eficaz de minimizar los riesgos, al asegurar que se identifican y valoran los procesos de negocio y/o servicios de TI, activos y sus riesgos. Además el diseño y la implantación de un SGSI da confianza a clientes y proveedores, preservando la confidencialidad e integridad de la información.

Herramientas de seguimiento

Índice de satisfacción del cliente.- Para medir la satisfacción de nuestros clientes, hemos procedido a realizar encuestas telefónicas con el fin de recibir un feedback inmediato y poder trabajar así con el Departamento de Operaciones para establecer procesos de mejora en las campañas futuras.

Cada mes se seleccionan aproximadamente unos 15-20 contactos de distintos clientes y campañas para solicitar que valoren nuestros servicios profesionales en una escala del 1 al 5. De las encuestas completadas hasta la fecha, un 48,72% recomendaría a Dékuple sin dudarlo, 41,02% probablemente recomendaría a Dékuple y un 10,26% no recomendaría a Dékuple, pero tampoco hablaría mal.

Como norma general, Dékuple seguirá contactando con nuevos clientes para medir su satisfacción con la realización de nuestras campañas pero también se pondrá en contacto de nuevo con clientes que ya han valorado nuestros servicios profesionales anteriormente con el fin de verificar si su satisfacción se ha visto modificada.

Índice de satisfacción de las personas usuarias.- A través de la plataforma Zendesk, software de soporte, ventas e interacción con el cliente, hemos procedido este año a realizar las encuestas de satisfacción de las personas usuarias 24 horas después de haber resuelto las solicitudes recibidas en el servicio de atención al cliente.

Desde el comienzo de la encuesta en noviembre de 2021, el índice de satisfacción global hasta la fecha ha sido del 64,8%. Del total de las encuestas enviadas, las personas usuarias han valorado únicamente un 25,7% de ellas. De ese porcentaje, 5.148 tickets de soporte han tenido una buena valoración y 2.797 han tenido una valoración desfavorable.

Como dato adicional, indicamos que la satisfacción de las personas usuarias se ha reducido un 5,5% en los periodos comprendidos entre noviembre de 2020 y octubre de 2021 (70,3%) y desde noviembre de 2021 hasta la fecha (64,8%). Esto puede ser debido a que durante el primer período fueron realizadas un total de 27,8% de las encuestas de satisfacción enviadas, frente al 25,7% del último año.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (RGPD).- Después de haber realizado una auditoría externa el año pasado para identificar fortalezas y debilidades en la gestión, se han puesto en marcha medidas correctoras para corregir las debilidades identificadas.

Implantación de un sistema de gestión y de seguridad de la información (SGSI) y ciberseguridad.- Uno de nuestros objetivos en materia de ciberseguridad es estar preparados para que, ante cualquier imprevisto de seguridad, se lleve a cabo una actuación rápida y eficaz. En este sentido, y como medida de prevención, todas las personas trabajadoras reciben periódicamente comunicaciones de la empresa [Secure & IT](#) con consejos de seguridad con el fin de estar protegidos frente a posibles amenazas tecnológicas o cualquier otro riesgo no controlado que pudiera repercutir directamente en la calidad de nuestro servicio. Además se realizan 2 formaciones anuales, una específica para Directivos y otra para las personas trabajadoras.

Fomentar el conocimiento de RSC entre nuestros proveedores

**1 FIN
DE LA POBREZA**



**10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES**



**16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS**



**17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS**



Grupo de interés

Proveedores

Políticas a implementar

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

Acciones/proyectos

Desarrollo de campañas de información en materia de RSC.- Se ha incluido información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el compromiso de Dékuple en esta materia en todas las comunicaciones con nuestros proveedores. Nuestro objetivo es poder desarrollar nuestra actividad profesional de la forma más respetuosa posible con el medioambiente.

Cláusula RSC en los contratos.- Se ha incluido una cláusula en todos los contratos para que los proveedores se comprometan a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Creación de la Dirección de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).- Nuestra Dirección de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) nos permite vigilar e incrementar las acciones de impacto social, del entorno y de las personas que trabajan con nosotros, ya sean personas trabajadoras, clientes y/o proveedores. Nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa está alineada con nuestros valores: espíritu de conquista, respeto y colaboración.

Campañas de donaciones caritativas.- Se ha continuado este año con la realización de diferentes campañas y acciones para la mejora de nuestro entorno como parte activa de la responsabilidad social que nos corresponde como empresa.

Herramientas de seguimiento

Newsletters enviadas a colaboradores/proveedores.- Mediante el envío de diferentes boletines informativos este año, se ha conseguido llegar a 12.400 destinatarios, entre los que incluimos clientes y proveedores.

Contratos enviados con la cláusula RSC.- Al objeto de poder llevar la due diligence necesaria se establece un método de medición acorde a la realidad de cada proveedor/colaborador.

Creación de la Dirección de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).- Cada año se establece un plan de acción en materia de RSC para incorporar nuevos objetivos que se deberán alcanzar para seguir mejorando. Para ello, destacamos las siguientes acciones: seleccionar aquellos objetivos que resulten más relevantes para nuestro modelo de negocio, buscar proyectos y tener claro qué puede aportar nuestra empresa, elegir una ONG cuyos valores sean coherentes con los nuestros, hacer un seguimiento del plan puesto en marcha,

reforzar la sensibilización de todas las personas trabajadoras de nuestra empresa con formaciones en RSC para que se involucren en causas sociales, etc.

Campañas de donaciones caritativas.- Las organizaciones que han sido este año receptoras de las acciones de donación y ayuda directa han emitido certificados y cartas de reconocimiento y agradecimiento que nos han permitido conocer el impacto directo e indirecto de dichas ayudas. Dichos documentos se publican en el Portal Corporativo y se envían además a todas nuestras personas trabajadoras por correo electrónico para su información.

Dékuple seguirá planificando acciones similares en el futuro como resultado de nuestra cultura solidaria para alcanzar los objetivos marcados a principios de cada año.



NORMAS LABORALES

Dékuple promueve el desarrollo profesional y personal de todas sus personas trabajadoras asegurando la igualdad de oportunidades. La selección y promoción de todas sus personas trabajadoras se fundamenta en unos criterios objetivos de mérito y capacidad.

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

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

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

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

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

Medición del clima laboral

4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Grupo de interés

Personas trabajadoras

Políticas a implementar

Dékuple entiende la comunicación con las personas trabajadoras, como un elemento clave para establecer un buen clima laboral.

Acciones/proyectos

Buzón de sugerencias.- Dékuple abre este canal de comunicación de sugerencias y quejas para fomentar el diálogo interno entre la Dirección General y todas las personas trabajadoras de la organización. A través de él, manifiestan sus sugerencias y/o quejas y estas se gestionan y se resuelven por parte de la Dirección.

Reunión de situación (periodicidad mensual).- Una vez al mes, la Dirección celebra una reunión con todas las personas trabajadoras para compartir resultados financieros, nuevos proyectos, incorporaciones a la empresa así como cualquier novedad relevante del mes. Esta propuesta es bien acogida por parte de todas las personas trabajadoras y hace que aumente el grado de compromiso, motivación así como el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Además, se ha habilitado un canal anónimo de denuncias puesto a disposición de todos los grupos de interés. Este canal ético es tanto una vía de denuncia del incumplimiento de las normas recogidas en el Código ético y de conducta, como un medio para la resolución de las dudas que pueda plantear la aplicación del mismo.

Programa Twin.- Cuando se incorpora una nueva persona trabajadora en la empresa, se le asigna una persona trabajadora voluntaria que hará de “twin” durante el primer mes para que, de un modo informal, le ayude a entender la empresa, resolver las dudas que puedan surgir, presentar al equipo, etc. En definitiva, para que el proceso de integración sea más rápido y cómodo, y para que la persona trabajadora se sienta acompañada desde el primer momento de su incorporación a nuestra organización.

Conversación de desarrollo.- Este año Dékuple ha lanzado formalmente el inicio de las conversaciones de desarrollo anuales -una acción enmarcada dentro del desarrollo profesional y personal- como reflejo de la dirección por objetivos y dirección por valores como el espíritu de conquista, respeto, colaboración y ayuda mutua, que caracterizan nuestra cultura corporativa.

Plan de desarrollo profesional.- Dékuple propone un plan de desarrollo profesional interno para contribuir al crecimiento profesional de las personas trabajadoras. Por ello, todas las ofertas de trabajo se pueden consultar en el Portal Corporativo de manera abierta y hasta que los procesos de selección sigan activos. Esta acción brinda a las personas trabajadoras seguridad, evita la fuga de talento y agrega valor a la compañía.

Formación a través de FUNDAE y formación dentro del presupuesto de capacitación.- Dékuple está comprometido con el desarrollo de las personas trabajadoras, tanto en la parte personal como profesionalmente, por lo que en 2022 hemos consumido gran parte del crédito de Fundae destinado a su formación.

Adicionalmente, hemos usado parte de nuestro presupuesto de capacitación para seguir formando a las personas trabajadoras con el fin de que adquieran conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar

mejor su puesto de trabajo. Teniendo en cuenta tanto las formaciones que se han hecho a través de la Fundación Estatal para la formación en el empleo (Fundae), como las provenientes de nuestro presupuesto interno, el 72% de la plantilla (es decir, 58 personas trabajadoras) han realizado algún tipo de formación relacionada con su puesto de trabajo.

Plan de Beneficios e incentivos.- En el año 2022 hemos realizado numerosas acciones para contribuir al bienestar y fomentar la satisfacción y motivación de las personas trabajadoras, entre las que cabe destacar las siguientes: la firma de un acuerdo de colaboración con la [Universidad Francisco de Vitoria \(UFV\)](#) y [ESIC Business & Marketing School \(ESIC\)](#) para poder beneficiarse de descuentos significativos en todos sus programas de formación; la firma de un convenio con [Entrena Virtual](#), una plataforma líder de entrenamiento online con más de 30 modalidades de entrenamiento en todos los niveles y disponible en cualquier momento y desde cualquier lugar; acciones de formación colectiva y aprendizaje, como la creación de varios grupos de conversación en distintos idiomas y en modalidad mixta online y presencial para promover el trabajo en equipo; la puesta en marcha de una biblioteca con libros de distintas materias para satisfacer la demanda de las personas trabajadoras; desayunos de bienvenida para las nuevas personas trabajadoras con el fin de conocer al Comité ejecutivo de Dékuple; reuniones informales fuera de la oficina para fomentar una cultura de empresa basada en la alegría, respeto y afán de colaboración; la posibilidad de contratar un seguro médico individual y/o familiar a un precio preferente; la posibilidad de solicitar una plaza de parking de uso profesional subvencionada en parte por la empresa; y por último, la creación de la “Boutique Dékuple”, plataforma de e-commerce donde cualquier persona trabajadora puede adquirir productos exclusivos a precios muy competitivos.

Herramientas de seguimiento

Buzón de sugerencias.- Este año no se ha recibido ninguna comunicación escrita en nuestro buzón aunque sí se ha recibido alguna sugerencia de manera espontánea en las reuniones de situación, la cual se ha tenido en cuenta y ha sido resuelta en el momento.

Reunión de situación (periodicidad mensual).- Este año se han mantenido las 12 reuniones mensuales de forma virtual con motivo del plan FlexiWork 2022 y se ha compartido el nuevo Plan Ambición 2025 con todas las personas trabajadoras.

Número de acciones Twin realizadas.- Este año se han realizado 35 acompañamientos a nuevas personas trabajadoras bajo el proyecto “Twin”. Esta iniciativa es bien acogida por las nuevas incorporaciones.

Número de conversaciones de desarrollo realizadas.- Desde la puesta en marcha de este proyecto interno en mayo de 2022, se han realizado 71 conversaciones de desarrollo con las personas trabajadoras de nuestra organización. Esta acción es el resultado de una comunicación continua y habitual basada en la confianza de diálogo e interacción entre colaboradores y responsables. Cada una de estas personas trabajadoras recibe por parte de su responsable jerárquico un resumen de la conversación donde quedan reflejados los objetivos para el siguiente ciclo y las áreas susceptibles de mejora para un mejor desarrollo del puesto.

Número de acciones de desarrollo profesional realizadas.- Este año y, gracias a nuestro plan de desarrollo profesional interno, se han visto beneficiadas 8 personas trabajadoras de nuestra empresa. Es nuestro deseo poder cumplir con sus objetivos personales de crecimiento, avance y superación.

Número de personas trabajadoras que han realizado una formación.- Desde octubre de 2021 Dékuple ha mantenido la inversión en formación con el fin de mejorar la productividad de nuestras personas trabajadoras así como para ayudarles a alcanzar sus metas profesionales. Durante el periodo de este informe, se han formado en total 58 personas trabajadoras.

Además, se han realizado 13 acciones formativas de distintas especialidades, a las que han participado un total de 153 personas trabajadoras (teniendo en cuenta que cada persona trabajadora suele participar en dos o tres formaciones a lo largo del año, si incluimos las formaciones obligatorias en materia de Prevención de Riesgos Laborales o Compliance).

Número de beneficios realizados para las personas trabajadoras.- Desde su implantación este año, hemos realizado con gran éxito 3 reuniones informales fuera de la oficina y del horario laboral, con el fin de establecer un contacto más cercano con todas nuestras personas trabajadoras; hemos llevado a cabo 4 desayunos de bienvenida para que las nuevas personas trabajadoras conozcan al Comité ejecutivo de la empresa; una doble formación con [Entrena Virtual](#) sobre la gestión emocional y del estrés en el trabajo y sobre estiramientos y ejercicios físicos que se pueden hacer de manera individual en la oficina; y, por último, hemos formado 4 grupos de conversación estables en inglés así como 1 en francés para fomentar el desarrollo personal como profesional con un total de 21 personas trabajadoras.

Como acción especial este año 2022 y con motivo del 50º aniversario de la fundación del Grupo en Francia y del 20º aniversario de la puesta en marcha de nuestra actividad en España y Portugal, todas las personas trabajadoras pudieron participar, de manera voluntaria y gratuita, en el evento celebrado en el mes de junio en París. Dicha celebración -que contó con la presencia de 69 personas trabajadoras- fue también una oportunidad para fomentar y apoyar nuestro espíritu de equipo.

Adicionalmente también este año, y como continuación de un proyecto de patrocinio deportivo de nuestro Grupo, todas las personas trabajadoras que forman Dékuple pudieron participar durante el mes de octubre en el concurso “*Ambassadeurs Dékuple*” que permitió viajar a 3 personas trabajadoras a la isla de Guadalupe (Antillas Francesas) con todos los gastos pagados durante 5 días. Una vez allí, pudieron conocer a nuestro patrocinado, el capitán William Mathelin-Moreaux y participar activamente en la recepción y celebración del challenge de la “Ruta del Ron”, regata transatlántica en solitario entre Saint-Maló (Francia) y Pointe-à-Pitre (Guadalupe, Antillas Francesas). Este proyecto es además solidario ya que contribuye con la Fundación Perce-Neige cuya misión principal es acoger y apoyar a niños y/o adultos afectados por una deficiencia mental o una discapacidad física o psicológica.

Políticas de conciliación familiar y laboral

3 SALUD
Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



Grupo de interés

Personas trabajadoras

Comunidad

Políticas a implementar

Dékuple busca soluciones que faciliten la conciliación laboral y familiar para lograr el mayor bienestar de las personas trabajadoras.

Acciones/proyectos

Conciliación y flexibilidad.- En Dékuple se establece un horario flexible de entrada y salida así como para la pausa del almuerzo. El marco general del horario de prestación de la jornada laboral comprende desde las 8:00 hasta las 20:00 horas de lunes a viernes. El trabajador podrá acordar con su responsable su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades de su puesto.

Adicionalmente, con el objetivo de facilitar el trabajo de las personas trabajadoras que forman parte de la organización, se favorece la movilidad facilitando equipos portátiles, en lugar de ordenadores de sobremesa para todas las personas trabajadoras; de esta forma facilitamos el teletrabajo.

Teletrabajo.- Como hemos mencionado anteriormente, a partir de enero de 2022, se decidió mantener una modalidad mixta de teletrabajo. De forma general (con las excepciones pertinentes por la naturaleza de cada puesto) se permite un 40% de teletrabajo desde el domicilio habitual. Esto implica acudir de forma presencial al centro lo correspondiente a un mínimo de 3 jornadas diarias completas a la semana. La persona trabajadora tiene completa libertad para acudir presencialmente al centro de trabajo los 5 días de la semana, si así lo decidiera.

Plan FlexiWork 2022.- Gracias a la puesta en marcha del Plan FlexiWork 2022 con el fin de que toda persona trabajadora pueda conciliar la vida familiar, personal y laboral, hemos facilitado una incorporación progresiva a la oficina acudiendo físicamente 3 días por semana. Esta flexibilidad se encuentra vigente hasta el 31 de

diciembre de 2022. No obstante, cualquier persona trabajadora puede aumentar libremente el número de días presenciales en el centro de trabajo.

Herramientas de seguimiento

Número de personas trabajadoras que utilizan un horario flexible.- Dékuple apuesta por la flexibilidad en el trabajo y podemos asegurar que actualmente el 100% de las personas trabajadoras se benefician del trabajo a distancia cada vez que necesiten atender asuntos y gestiones de índole personal. También se hace uso del horario flexible para la entrada y salida así como para los almuerzos, medidas que facilitan el trabajo de las personas trabajadoras.

Número de personas trabajadoras que utilizan un horario adaptado.- En Dékuple contamos, además, con ciertas personas trabajadoras que tienen estipulado una jornada adaptada ya sea por cuestiones de maternidad, cuidados de personas dependientes por enfermedad, estudios universitarios o de cualquier otro tipo de formación, o cualquier otro caso que sea de obligada necesidad. En este año, hemos adecuado la distribución de la jornada laboral para conciliar la vida laboral y familiar de nuestras personas trabajadoras, teniendo jornada reducida por cuidado de un menor el 3,75% de la plantilla.

Número de días presenciales en la oficina.- Desde la vuelta a la oficina tras la pandemia en enero de 2022, todas las personas trabajadoras disponen de un espacio individual y espacioso con todos los equipos técnicos que se precisen para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. El número de días de trabajo presencial en la oficina, según el acuerdo firmado, está establecido en 3 jornadas completas por semana.

Diversidad

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Grupo de interés

Personas trabajadoras

Comunidad

Políticas a implementar

Dékuple trabaja por desarrollar una cultura basada en valores compartidos, en la que la diversidad se aproveche como fuente de innovación y de riqueza en beneficio de todos.

Acciones/proyectos

Plan de igualdad.- En Dékuple seguimos los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad cultural, ética y social y fomentamos la participación y el trabajo en equipo.

En nuestra organización hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad e Integración siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia. Para ello, se han realizado varias acciones, entre las que podemos destacar las siguientes: la constitución de una Comisión de Igualdad y Diversidad, la contratación de unos servicios de una consultoría especializada, la realización del registro salarial, la revisión del lenguaje en los documentos corporativos y por último, el diseño de nuestro Plan para modernizar nuestro sistema de gestión que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna más igualitaria y equilibrada.

Además, estamos adheridos desde abril de 2021, al Código de buenas prácticas para la gestión y buen gobierno corporativo de [EJE&CON](#), la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s. Dicho código tiene como objetivo facilitar a las organizaciones españolas la adopción de medidas concretas que les permitan mejorar su competitividad y sus resultados, permitiendo que aflore el talento sin género y facilitando el acceso de las mujeres a los puestos de Alta Dirección en igualdad de condiciones y en similar proporción a las de los hombres.

Plan Talento Joven.- Colaboramos con distintas entidades educativas para ofrecer a los jóvenes una oportunidad de vivir una primera experiencia profesional que les permita acceder a un empleo digno, como parte de su formación integral, antes del acceso directo al mercado laboral. Este año hemos ampliado el número de convenios firmados y más de 18 jóvenes han pasado por nuestras oficinas.

Inclusión laboral de personas trabajadoras con capacidades diferentes.- En Dékuple estamos convencidos de que todos somos únicos y especiales y queremos luchar por los derechos de las personas. Por dicho motivo, Dékuple se compromete con la inclusión laboral de personas trabajadoras con capacidades diferentes siempre que sea posible, ya que ayuda a mejorar el clima laboral y promueve la solidaridad y el compañerismo entre las personas trabajadoras de nuestra organización.

Apoyo a la comunidad LGBTI.- La diversidad se encuentra presente en nuestro día a día y la inclusión de las personas trabajadoras LGBTI constituye un paso adelante en este sentido. Dékuple se compromete a adaptar políticas de no discriminación LGBTI tal y como queda plasmado en nuestro Código ético y de conducta. Esta acción motivará a desarrollar, sin duda, comportamientos más respetuosos y empáticos dentro de nuestra organización.

Herramientas de seguimiento

Tasa de diferencia de género en las nuevas contrataciones.- La brecha de género en las nuevas contrataciones de este año, desde el 1 de enero hasta la fecha es de: 33,3% hombres y 66,7% mujeres. Quedando a la fecha la brecha de género en la plantilla de tal manera: el 57,5% de mujeres y 42,5% de hombres.

Número de personas trabajadoras formadas en contrato de prácticas.- En el año 2022 se ha dado formación a 7 personas trabajadoras a través de acuerdos con entidades educativas con las que colaboramos actualmente: Universidad Francisco de Vitoria, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad de Navarra, ESIC y Universidad Rey Juan Carlos durante un periodo de 6 meses. Como resultado de esta colaboración mutua y, tras el logro de los objetivos establecidos por Dékuple, 3 de esas personas trabajadoras han pasado a formar parte de nuestra plantilla de forma permanente.

Inclusión laboral de personas trabajadoras con capacidades diferentes.- Dékuple trabaja por los derechos de las personas con capacidades diferentes así como por su participación en la sociedad. Por ello, a través de la [Fundación a la Par](#), creada para favorecer la inserción laboral como medida de normalización para los jóvenes con especiales dificultades, hemos contratado este año una persona trabajadora que ha prestado sus servicios como auxiliar administrativo durante 6 meses en la Dirección de Administración y Finanzas.

Apoyo a la comunidad LGBTI.- Dékuple quiere avanzar hacia un entorno empresarial más inclusivo y fomentar un ambiente respetuoso en nuestra organización donde se valore el talento sin importar su identidad de género y orientación sexual.

Para progresar en este sentido, hemos solicitado información a REDI, red inter-empresarial y expertos en materia de diversidad e inclusión de las personas trabajadoras en España, con el fin de analizar una posible adhesión en 2023 o, en su defecto, buscar otras iniciativas similares.



MEDIO AMBIENTE

MEDIOAMBIENTE

Dékuple desarrolla su actividad desde el respeto al medioambiente, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medioambiente.

PRINCIPIO 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

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

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

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

Reducir el impacto ambiental de la entidad

1 FIN
DE LA POBREZA



2 HAMBRE
CERO



4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



14 VIDA
SUBMARINA



15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



Grupo de interés

Medioambiente

Personas trabajadoras

Políticas a implementar

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

Acciones/proyectos

Newsletter interna con contenido ambiental.- Dékuple se compromete a concienciar a las personas trabajadoras para hacer un uso eficiente de los recursos incluyendo un apartado específico sobre la materia en la newsletter interna que reciben de forma mensual así como cualquier otra información que pueda generar un impacto positivo en nuestra sociedad, como voluntariado y acciones sociales.

Ahorro y eficiencia energética.- Dékuple trabaja para concienciar a las personas trabajadoras de hacer un consumo responsable de energía y contribuir, a través de pequeños gestos cotidianos, a un cambio significativo para encaminarnos hacia un modo de vida más sostenible y respetuoso con el medioambiente.

Para fomentar el ahorro y optimizar el consumo energético, se han instalado carteles explicativos con unas medidas “eco-friendly” adoptadas por Dékuple en varios lugares visibles de la oficina para que estén al alcance de todos. Entre estas medidas, cabe destacar las siguientes: gestionar adecuadamente el consumo de energía de los equipos; regular la climatización y refrigeración de acuerdo al RD 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad y eficiencia energética; apagar los aparatos eléctricos que no estén en funcionamiento y evitar dejarlos en “modo *standby*”; e inculcar entre todos una cultura de empresa de consumo responsable.

Reducción del consumo de plásticos.- Con el cambio de marca -y como parte del kit de bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones- se facilita una botella de aluminio térmica a cada persona trabajadora con el fin de reducir el uso de plásticos. Además, fomentamos el uso del cartón por ser un medio más sostenible además de económico.

Reducción del consumo de papel y reciclaje.- De acuerdo con la carta de compromiso medioambiental de Dékuple, se han implementado unas buenas prácticas entre las personas trabajadoras para reducir el uso del papel, entre las que podemos destacar las siguientes: fomentar la cultura digital como norma general en la empresa; hacer uso de la impresión a doble cara; imprimir siempre en negro y utilizar sólo el color como elección consciente cuando sea estrictamente necesario y reciclar el papel utilizado. En Dékuple, entendemos que la participación y la colaboración activa son el fin principal de la empresa.

Reciclaje y gestión de residuos.- El reciclaje ayuda a sostener el medioambiente para generaciones futuras y a disminuir las emisiones de gases de invernadero que contribuyen al cambio climático global. Por eso, Dékuple se compromete con la difusión de unos hábitos de reciclaje responsable en nuestro día a día pero también en nuestro centro de trabajo. Para ello, se han puesto en práctica conductas “eco-friendly” de forma cotidiana en la oficina para mostrar la importancia de reducir los desechos que generamos además de separar y reciclar los residuos correctamente. Además, se promueve en general y de forma activa la regla de las 3 erres (3Rs): reducir, reutilizar y reciclar.

Medición de la huella de carbono.- A través de [Ekodev](#), empresa francesa especializada en la elaboración e implementación de estrategias de sostenibilidad, se ha comenzado a evaluar la huella de carbono que genera nuestra organización para afrontar nuevos retos sociales y medioambientales.

Plazas de garaje subvencionadas.- Dékuple pone a disposición de las personas trabajadoras que así lo soliciten, plazas de garaje de uso profesional para facilitar la prestación de su trabajo, subvencionando la empresa parte del coste.

Iluminación interior.- La sostenibilidad tiene cada vez más importancia en nuestro día a día laboral, por lo que en Dékuple intentamos utilizar en nuestro centro de trabajo una iluminación que garantice un ambiente confortable, que ayude a reducir la fatiga ocular de nuestras personas trabajadoras y que sea de bajo consumo.

Bosque Corporativo “Dékuple”.- A través de la plataforma de reforestación [Tree-Nation](#), organización sin ánimo de lucro que permite a ciudadanos y empresas plantar árboles en todo el mundo y compensar sus emisiones de CO2, hemos regalado este año un árbol a cada persona trabajadora con el objetivo de reforestar el mundo. Se ha demostrado que plantar árboles es una de las soluciones más eficientes para combatir el cambio climático.

Donaciones económicas, de material y regalos (economía circular).- Dékuple colabora activamente en distintas iniciativas de solidaridad con organizaciones no gubernamentales (ONG) para respaldar las causas sociales y fomenta entre sus personas trabajadoras la ayuda al prójimo.

Facilitamiento de agua mineral a las personas trabajadoras.- Se facilitan los medios necesarios para la debida hidratación de las personas trabajadoras, instalando varios dispensadores de agua mineral natural de mineralización débil distribuidos en nuestro centro de trabajo, reduciendo así su desplazamiento para su obtención. Además, estos dispensadores utilizan botellas de 19 litros que son retornables y reutilizables, de forma que no se generan residuos plásticos innecesarios.

Herramientas de seguimiento

Newsletter interna con contenido medioambiental.- Se han enviado este año varios artículos sobre acciones y campañas de sensibilización ambiental, haciendo hincapié en las medidas de ahorro energético, la gestión de residuos y la reducción de consumo de plásticos.

La educación ambiental es una base importante para preservar nuestro ecosistema y Dékuple ayudará a las personas trabajadoras a interesarse por el medioambiente y a adoptar un estilo de vida en armonía con la naturaleza.

Ahorro y eficiencia energética.- Dékuple velará porque las medidas adoptadas para reducir el consumo energético en la oficina se cumplan de manera satisfactoria y se haga, por lo tanto, un uso racional de los recursos.

Como medida extraordinaria este año, se ha procedido a inhabilitar una parte de nuestro centro de trabajo durante los meses de verano (julio y agosto) y como norma general, todos los viernes del año con el fin de reducir el consumo energético.

Desde el último informe, el consumo de energía ha sido de 37.438,95 kWh, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras han vuelto a la oficina y trabajado de forma presencial tres jornadas completas por semana desde enero de 2022.

Vasos de plástico adquiridos.- Desde octubre de 2021 se han comprado 4.000 vasos de plástico así como 8.490 vasos de cartón reutilizables para el café, fabricados en un material biodegradable y cuyo impacto contaminante es menor. Este incremento es debido principalmente a que nuestra empresa ha aumentado considerablemente y que, además, las personas trabajadoras acuden físicamente a la oficina tres jornadas enteras a la semana y no por un consumo inadecuado.

No obstante, Dékuple tomará las medidas necesarias para reducir el uso de vasos desechables de plástico y cartón.

Gestión de destrucción de documentos confidenciales.- Para cumplir con la normativa legal vigente LOPDGDD, contamos con un contenedor de seguridad para documentación, con recogida cuatrimestral por parte de la empresa [GDC](#). La destrucción de documentos confidenciales se realiza en planta de seguridad con un nivel de destrucción de seguridad 6 según la norma UNE-EN 15713:2010.

Litros de agua mineral consumidos.- En el periodo del informe se han consumido 4.161 litros (es decir, 219 garrafas). Dicho incremento es debido a la nueva modalidad de trabajo a distancia y presencial de las personas trabajadoras a partir de enero de 2022.

Reciclaje y gestión de residuos.- Para favorecer la gestión del reciclado de residuos en función de la categoría, hemos instalado unos carteles explicativos con imágenes para resolver las posibles dudas de las personas trabajadoras sobre la separación de residuos en diferentes lugares de nuestro centro de trabajo.

Además, se han eliminado las papeleras individuales existentes en cada puesto de trabajo y, a cambio, se han habilitado contenedores de reciclaje para envases de plástico y papel en varios lugares de la oficina así como unos específicos para los residuos orgánicos y cápsulas de café en las zonas comunes como la cocina y el comedor. Las cápsulas de café son depositadas una vez por semana en un contenedor especial cerca de nuestra empresa.

Medición de la huella de carbono.- Estamos en pleno proceso de medición de la huella de carbono que genera Dékuple en los Alcances 1 y 2 que permiten estimar las emisiones de gases de efecto invernadero

asociadas a la actividad de nuestra empresa, contemplando tanto las emisiones directas como las indirectas; y en el Alcance 3, que permite estimar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a otras emisiones indirectas, como son los viajes de trabajo de transporte externos, la gestión de residuos, la limpieza y compra de productos. Los resultados se pondrán a disposición de los grupos de interés.

Utilización de plazas de garaje de uso profesional.- En el momento actual del informe hay 39 plazas de garaje a disposición de las personas trabajadoras que lo han solicitado. Esto supone un incremento del número de plazas en un 30% respecto al año anterior. En las circunstancias actuales con motivo del Plan FlexiWork 2022 propuesto por la empresa, las personas trabajadoras acuden al centro de trabajo al menos 3 días a la semana y el resto del tiempo pueden realizar su trabajo desde su domicilio particular, con la opción de acudir a la empresa la semana completa si así lo desea. El incremento del número de plazas de aparcamiento viene dado principalmente por el incremento de las personas trabajadoras y no por el uso del vehículo.

Iluminación interior.- Progresivamente Dékuple está sustituyendo las luminarias fluorescentes de la oficina para dar paso a una iluminación menos contaminante con el medioambiente y con el fin de reducir el consumo eléctrico. Además, se promueve como hábito general en nuestra empresa el aprovechamiento de la luz natural para evitar un uso innecesario de iluminación artificial.

Bosque Corporativo “Dékuple”.- En Dékuple nos preocupamos por el cuidado del medioambiente y queremos aportar nuestro granito de arena para mejorarlo. A través del proyecto [Tree-Nation](#), hemos regalado este año un árbol a cada persona trabajadora con el fin de empezar a construir nuestro “Bosque Dékuple” y, de esta manera, reforestar el mundo ayudando a combatir el cambio climático. Es una excelente manera de concienciar sobre la necesidad de proteger nuestros bosques y minimizar el impacto de nuestras emisiones de CO2.

Hasta la fecha se han plantado 88 árboles, de los cuales 84 en un proyecto de Tanzania y 4 en Madagascar, se ha reforestado 0,08 hectáreas y se han compensado 2,68 toneladas de CO2. Para iniciar este proyecto de reforestación, cada persona trabajadora recibe un correo con las indicaciones pertinentes para la plantación del árbol y al final del proceso, obtiene un certificado con información detallada sobre el proyecto, especie, ubicación y la compensación anual de CO2 del árbol plantado. Dékuple se compromete a seguir realizando este tipo de iniciativas.

Donaciones económicas, de material y regalos (economía circular).- Se han realizado diferentes campañas y acciones para seguir respaldando las causas sociales y ayudar a las organizaciones no gubernamentales (ONG) centradas, sobre todo, en la realización de proyectos de cooperación en el ámbito de la infancia. Todas ellas nos permiten establecer en Dékuple una cultura solidaria de ayuda al prójimo y fomentar también la economía circular.

En este sentido, destacamos las siguientes acciones llevadas a cabo en nuestra organización: campaña navideña corporativa 2021 de donación de 5 euros a una institución elegida por cada una de nuestras personas trabajadoras, por la que se entregaron las cantidades de 230 euros a [Fundación de Banco de Alimentos de Madrid](#) y 215 euros a la [Asociación de Aldeas Infantiles SOS de España](#); y donación de regalos de nuestras campañas promocionales a las siguientes entidades: Residencia Maternal Villa Paz y [Fundación Pan y Peces](#). Todas estas donaciones materiales, entre las que destacamos, 75 mochilas escolares, 75

mini-altavoces Bluetooth, 100 mini-baterías de móvil, 45 palos-selfie, 20 paraguas, 25 pesos de viaje, 70 almohadillas de viaje, etc. han sido empleadas por dichas entidades como ayuda para distintas campañas así como para recaudar fondos para proyectos de repartición de alimentos entre las familias más necesitadas.

Como acción especial este año debida a la importante crisis humanitaria vivida en Ucrania, Dékuple junto con sus personas trabajadoras, quisieron mostrar su apoyo y solidaridad al pueblo Ucraniano organizando una recogida de alimentos y productos básicos de primera necesidad en nuestro centro de trabajo para su envío a Ucrania a través de un punto de recogida de la Comunidad de Madrid. Además, se ha enviado información sobre otras iniciativas benéficas puntuales organizadas por otras instituciones con el fin de seguir contribuyendo a esta causa de forma individual.



ANTICORRUPCIÓN

La lucha contra la corrupción es un aspecto clave en nuestra organización. Dékuple impulsa la adopción de protocolos y programas internos de obligado cumplimiento por las personas trabajadoras.

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

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

Redacción de un Código ético y de conducta

4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Grupo de interés

Personas trabajadoras

Clientes

Proveedores

Políticas a implementar

Dékuple trabaja para asegurar la prevención de la corrupción en las actividades que desarrolla. En el año 2022 hemos puesto en marcha un programa de Compliance incluyendo una auditoría y la formación de todas las personas trabajadoras.

Acciones/Proyectos

Código ético y de conducta.- Dékuple ha publicado interna y públicamente su Código ético y de conducta que contiene los principios contra la corrupción, la extorsión y el soborno. Está disponible tanto en el Portal Corporativo como en la Web Corporativa de manera abierta y permanente para su consulta.

Compliance.- Hemos realizado una auditoría en materia de Compliance para crear nuestro mapa de riesgos y crear un plan de acción para reducirlos. En el mismo sentido se ha nombrado un Compliance Officer el cuál será la persona encargada de controlar y hacer seguimiento de las directrices marcadas desde la empresa matriz Dékuple, SA así como de la normativa tanto nacional como supranacional en la materia. Con independencia de la auditoría de Compliance queda establecido y creado un Comité Ético y de Compliance encargado de hacer seguimiento y a su vez hacer cumplir los estándares establecidos.

Canal ético de denuncias.- En línea con la puesta en marcha del Comité de Compliance se ha aprobado el Código Ético que establece los principios y compromisos de ética empresarial que todas las personas trabajadoras de Dékuple deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

Formación a personas trabajadoras.- Con la incorporación de cada nueva persona trabajadora a la empresa, se facilita la información sobre el Código ético y de conducta y se realizan diversas formaciones sobre el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGDP) y la La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), Ética y Valores de Dékuple.

Protocolo para la prevención del acoso.- Dékuple rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otro comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.

Política de regalos y registro de sorteos.- Se ha creado una política interna de regalos por la que todas las personas trabajadoras tienen la obligación de informar a su responsable directo así como al Compliance Officer del ofrecimiento o entrega de un regalo, atención o cortesía por parte de un cliente y/o proveedor con independencia de su naturaleza o valor.

El Compliance Officer lleva un registro anual de todos los regalos que reciben las personas trabajadoras y pone en marcha un mecanismo de comunicación interna para mantener el registro actualizado. Dichos regalos serán distribuidos entre todas las personas trabajadoras mediante la realización de un sorteo realizado al azar a través de una herramienta online.

Se llevará igualmente un registro de las muestras o regalos enviados a nuestros clientes y/o proveedores.

Comunicación y transparencia.- Dékuple apuesta por una comunicación corporativa transparente y fluida con todos los grupos de interés como parte de nuestra filosofía. Velamos porque la información sea veraz, completa y de fácil acceso con el fin de ganar credibilidad y generar confianza. Trabajamos por el logro de los objetivos comunes y establecemos relaciones positivas entre todos ellos.

Herramientas de seguimiento

Código ético y de conducta.- Todas las nuevas personas trabajadoras leen y firman su adhesión al Código ético y de conducta de Dékuple, como proceso establecido dentro del programa “Onboarding”.

Compliance.- Dékuple vela porque todas las personas trabajadoras reciban una formación en materia de Compliance una vez al año. Dicha formación es de carácter obligatorio y es impartida por el Responsable Legal de Dékuple.

Canal ético de denuncias.- Desde la puesta en marcha en junio de 2021 se ha recibido una única denuncia por parte de una persona trabajadora quedando resuelta la misma internamente y con carácter satisfactorio para ambas partes, siguiendo el protocolo establecido. No se ha recibido ninguna denuncia por parte de terceros ya sean proveedores y/o clientes. Lo que entendemos que es una muestra importante de seguimiento de nuestra labor y acción.

Formación a personas trabajadoras.- Dékuple vela porque todas las personas trabajadoras reciban las formaciones anuales necesarias para la concienciación y conocimiento de materias específicas.

Protocolo para la prevención del acoso.- Dékuple ha redactado un protocolo específico y promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias. Dicho documento se puede consultar abiertamente y de forma permanente en el Portal Corporativo así como en la Web corporativa.

Política de regalos y registro de sorteos.- Desde la creación de la política interna de regalos en nuestra organización se han recibido diversas muestras y/o regalos que se han entregado a las personas trabajadoras mediante sorteo. Este año 2022 se han realizado 3 sorteos en los meses de enero y febrero, siendo agraciadas un total de 80 personas trabajadoras. También se ha registrado la entrega de 1 muestra a un cliente.

Comunicación y transparencia.- Dékuple apuesta por una comunicación corporativa transparente y responsable, a nivel interno como externo, con el fin de aportar un valor añadido a nuestra organización.

Para promover una buena comunicación y para inspirar confianza en nuestro entorno, Dékuple mantiene informado en primer lugar a sus personas trabajadoras mediante el envío de comunicados internos y, a continuación, a clientes y proveedores.

En este sentido, para poder desarrollar esta comunicación de forma efectiva, ponemos a disposición de todos los grupos de interés los siguientes canales:



WEB CORPORATIVA

En la página Web de la organización se puede consultar toda la información relativa a la actividad desarrollada por Dékuple.



TELÉFONO DE CONTACTO

A través de una central telefónica así como de un teléfono móvil.



FORMULARIO DE CONTACTO

A través de un formulario de contacto disponible en la Web corporativa.



CORREO ELECTRÓNICO

A través de una dirección de correo electrónico.



REDES SOCIALES

A través de la red social profesional de LinkedIn.

