

# Memoria ESG-2021

## Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

Incluye contenidos GRI y CoP-Pacto Mundial de la ONU

### **Global Reporting Initiative**

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

### **Pacto Mundial Naciones Unidas**

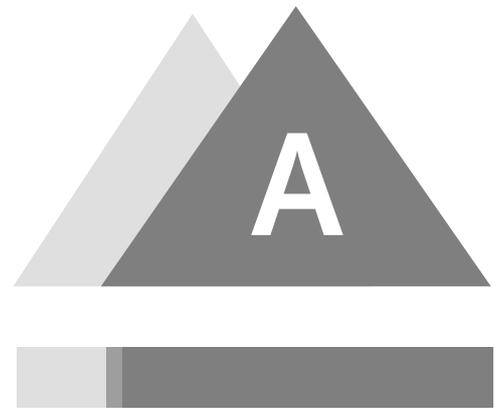
Esta Memoria presenta el Informe de Progreso CoP nivel Activo, miembro Socio-Signatory, ver Anexo 2

30 de diciembre de 2021



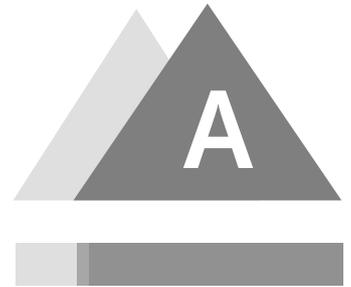
**ST**  
**Consultores**  
Grupo Sociedad de Tasación

## Políticas.Visión



# A. Políticas. Visión

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



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

## B. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

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

## C. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS CLIENTES

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

## D. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS PROVEEDORES

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

## E. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

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

## F. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS EMPLEADOS

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

## G. ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO.

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

## A2. Cumplimiento de la Visión corporativa. Sumario

Esta Memoria ofrece una visión completa del análisis de la actividad RSC en el año 2021, año en el que las acciones de RSC mantienen la reformulación iniciada en el 2020 para adaptarse al nuevo Plan Estratégico de St Consultores, plan 2020-2024.

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

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

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

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

- **2016**, la entidad se centró en la definición de su gobierno corporativo, introdujo la jornada intensiva entre 08:00 y 16:00 h., así como planificó su cambio de sede.
- **2017**, la sociedad consolidó todo lo mencionado, se aprobó el Reglamento Interno de Conducta, se trasladó la sede a oficina sita en Pza. de la Independencia, primando en la reforma criterios de confort espacial, lumínico y de eficiencia energética y, sobre todo, se elaboró un plan específico de campañas y acciones de RSC.
- **2018**, se implantó un Plan Específico de estímulo, el Plan 1%+1%, con vocación de cumplimiento pleno. Fue un año de trabajo con distintas organizaciones que tuvieron en ST Consultores un socio de referencia.
- **2019**, se siguió avanzando, con un mayor grado de madurez, en la ejecución del plan estratégico 2015/2019. Supuso el asentamiento de la cultura y poso de la RSC como elemento impulsor de la empresa, obteniéndose grandes resultados.
- **2020**, cambio en el modelo de reporting, profesionalizándolo, aplicación por primer año del seguimiento de los 16 compromisos RSC.



## A3. Gobernanza en materia de RSC

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

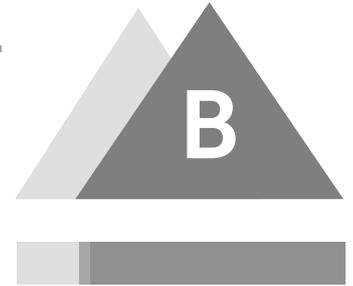
Esta comisión ha estado formada durante el año 2021 por nueve personas, fortaleciéndose con tres perfiles que se añaden durante el 2021:

- **Rafael Cuenca Herreros**. Director General.
- **Gabriel Galindo Jiménez**. Área de Negocio
- **Paz López Paredes**. Responsable PMO.
- **Lorena Villoria Casado**. Responsable PMO.
- **Maria José Sánchez-Turrero**. Consultor Senior
- **Cassandra Salamanca Flores**. Site Leader.
- **Carolina Fernández Roibas**. Consultor Senior
- **Tiago Silva do Santos**. Consultor Senior.
- **Mario Vicente Gallardo**. Director I+D.



## B. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD.

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



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

#### A01 PRINCIPIOS CONSOLIDADOS

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

##### **B1-01. Código ético.**

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

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

##### **B1-02. Código de cumplimiento normativo**

Mantenemos, como se acordó en el Plan Director, nuestro código de cumplimiento normativo, que persiste, publicado en nuestra web corporativa (revisado periódicamente por el área jurídica de la sociedad). Además, en el año 2021 ST Consultores ha seguido adaptando su web, plenamente adaptada tanto en materia de RSC como en RGPD.

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

En el año 2021 la Comisión de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo se ha reunido en las siguientes fechas: **25 de febrero y 25 de noviembre (Actas nº 16 y 17)**. En ambos casos se informó que no se había producido ningún conflicto de interés, ni situación alguna que suponga un riesgo para la Sociedad o algún hecho que implique una actuación contraria al ordenamiento jurídico por parte de la Sociedad, sus empleados o colaboradores.

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

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

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

STC el 22 de septiembre de 2019 dio un paso importante al certificar su sistema de gestión con la norma ISO 9.001 con la empresa AENOR tras superar con éxito las auditorias previas. Tras el valor añadido que aportó a STC internamente y la buena aceptación que tuvo por nuestros stakeholders, STC con el fin de seguir mejorando su sistema de gestión de cara a aportar valor a sus distintos stakeholders y a la sociedad en general se marcó el objetivo de certificar su sistema de gestión con las normas ISO 14.001 debido al compromiso adquirido por STC con el medio ambiente

#### **COMP01-Anticorrupción**

##### **Hito alcanzado PE RSC15-19**

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

##### **Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

##### **KPI anual**

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



desde sus comienzos y la ISO 27.001 con el fin de desarrollar metodologías que contribuyan a la mitigación de los riesgos y a incrementar el nivel de seguridad en la información que tenemos de nuestros cliente y empleados.

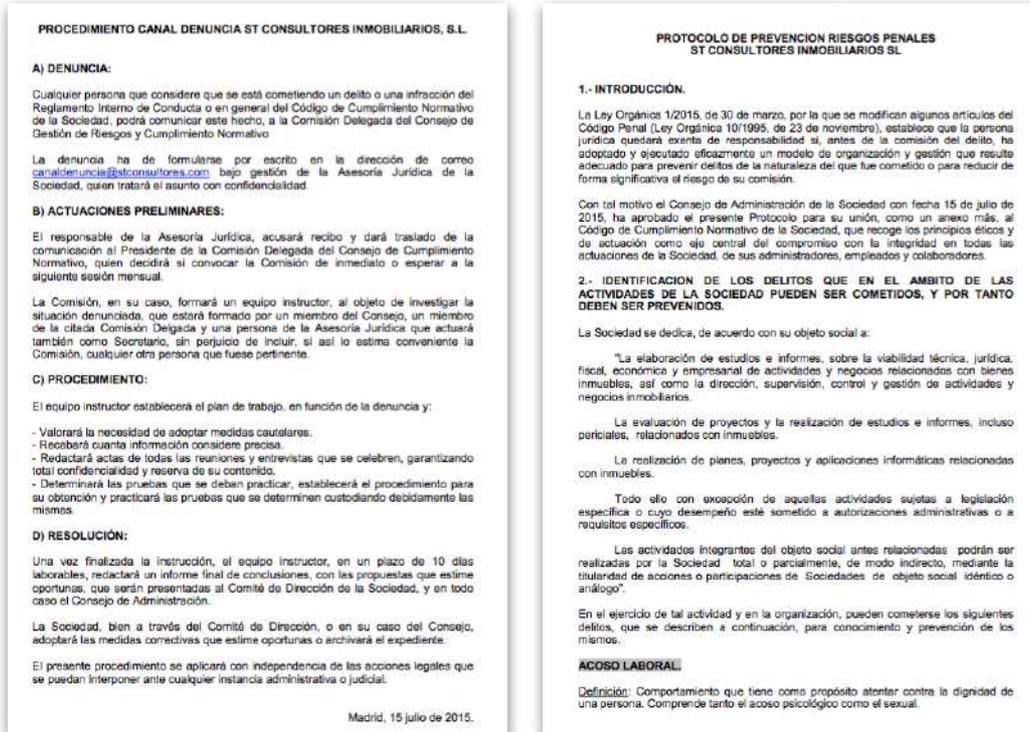
Así mismo STC, sigue apostando por la sostenibilidad y el medio ambiente y por ello en 2021 ha presentado en el Ministerio para la Transición Ecológica su Huella de Carbono que es 0.

#### **B1-04. Canal denuncia**

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## 2) Comunicaciones Periódicas

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

## 3) Recordatorio Anual

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

Por tanto, durante el año 2021 se ha mantenido el protocolo completo de protección al empleado. En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se constata que durante el año 2021 NO se ha recibido ninguna notificación al mail canal denuncia, por tanto, no ha habido necesidad de activar el protocolo.

## B1-05. Atención al cliente

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

En el control realizado a través de las comisiones de seguimiento del código normativo se vuelve a constatar que durante el año 2021 NO se ha recibido ninguna notificación de reclamación en el canal de Atención al Cliente, por tanto, no ha habido necesidad de activar el procedimiento de reclamaciones RICS

## B1-06. Adhesiones

### -Pacto Mundial

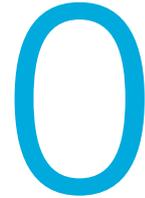
ST Consultores está adherida a los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** apoyando y suscribiendo los contratos principales de la firma, según marca su código normativo:

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

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

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

Por ello, tras nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, hemos adaptado nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa basándonos en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). A través de nuestros planes estratégicos de RSC pretendemos mejorar la sociedad ayudando a diversos colectivos vulnerables para mejorar sus vidas y su comunidad, de esta forma favoreceremos la integración social y laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión. En un plano práctico, hemos definido cuáles son los ODS prioritarios por los que consideramos que podemos contribuir en mayor medida a través de nuestro modelo de negocio. Hemos hecho un análisis basado en nuestra actividad y desempeño, por el cual hemos obtenido cuatro objetivos prioritarios, que hemos alineado con las estrategias básicas que se marcan para un colaborador activo en la adhesión al Pacto



## NOTIFICACIONES AL CANAL DENUNCIA AÑO 2021



Mundial en materia de: derechos humanos, principios laborales, medioambiente y anticorrupción:



**DERECHOS HUMANOS: ODS 3.SALUD Y BIENESTAR.**

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



**PRINCIPIOS LABORALES: ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO.**

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



**ANTICORRUPCIÓN ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.**

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



**MEDIO AMBIENTE ODS 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES.**

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

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

**Principios de Ecuador**

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

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

**International Ethics Standards**

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

**Spainsif**

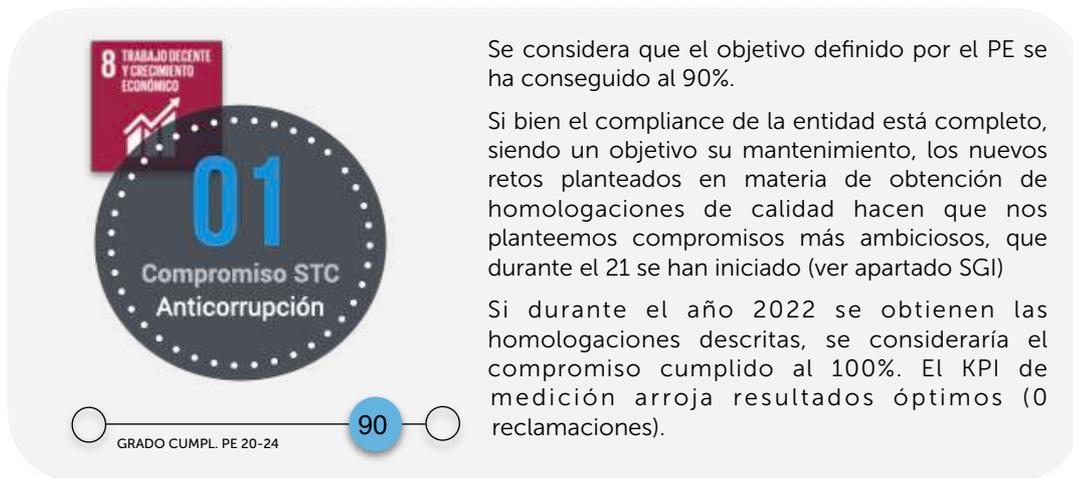
Spainsif es la plataforma de encuentro y referencia en materia de inversión sostenible y responsable en España, cuya misión primordial es fomentar la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en las políticas de inversión mediante el dialogo con los diferentes grupos sociales,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

**Green Building Council**

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



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



Siguiendo lo que marcaba el plan Director, el 2021 supone el quinto año consecutivo en el que se ha continuado con el PLAN 1% + 1% + campañas no dinerarias. Sin embargo, el objetivo sigue sufriendo la enorme incidencia de la pandemia COVID 19 y la dificultad para establecer acciones con contacto presencial.

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

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

La Sociedad, en el 2021, considerando que la mejor forma de idear proyectos propios era proyectar aspiraciones que dieran continuidad año tras año, fijó que anualmente como objetivo aportaría:

- **1% Consultoría social.** Destinado a consultoría social sin remunerar. Se estableció una previsión del 1% BAI, imponiéndose un objetivo de 10.000 € para 2021.
- **1% Voluntariado.** Objetivo aun más ambicioso que en el año 2020 ante el continuo crecimiento de plantilla. Se consideró determinar para el año 2021 un número mayor de jornadas, y así contribuir con el objetivo de voluntariado, buscando la sostenibilidad y viabilidad para la entidad, quedando el objetivo fijado en 165 jornadas.
- **Campañas no dinerarias.** El objetivo se fijó en 12 campañas para 2021, objetivo mucho más ambicioso que el año anterior.

PLAN 1% + 1% OBJETIVO			
	1% Consultoría Social	1% Voluntariado	Campañas
2017	7.000 €	58 jornadas	3-4 campañas
2018	9.000 €	80 jornadas	4 campañas
2019	9.000 €	118 jornadas	4 campañas
2020	9.000 €	160 jornadas	10 campañas
2021	10.000 €	165 jornadas	12 campañas

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

##### **-1% Consultoría Social**

**FUNDACIÓ PRIVADA PATRONAT SANTA CREU DE LA SELVA.** <https://www.patronat.cat/ca/>

Este 2021 hemos colaborado con esta nueva Fundación que entre muchas labores hace promociones de viviendas de alquiler protegido y se encarga de tramitar y gestionar únicamente los alquileres de las edificaciones que promueve y que le son propias. También colabora con

administraciones y entidades sociales para ofrecer viviendas de alquiler a precios asequibles.

El Patronato, cuenta con otra entidad privada, sin ánimo de lucro, que es la Fundación Bisbe Tomás de Lorenzana.

La Fundación, igual que el Patronato, tiene como objetivo principal la construcción y gestión de viviendas de protección oficial destinadas principalmente a jóvenes, personas de la tercera edad y colectivos con dificultades.

Año tras año, en consultoría social colaboramos con nuevos proyectos, creando tradición y cultura tanto presupuestaria como del personal que se suma a estos trabajos

### **-1% Voluntariado + Campañas**

Pese a la pandemia hemos logrado de forma considerable la mayoría de las acciones previstas. Nuestras acciones un año más se han superado, centrándose en mantener las relaciones con las contrapartes y realizar campañas de ayuda según las necesidades que nos marcaban. Se han realizado acciones con las siguientes organizaciones:

**COMEDOR SOCIAL FUNDACIÓN LUZ CASANOVA** <http://www.proyectosluzcasanova.org/somos/presentacion/>

Desde principios de 2022 se reactivó el voluntariado del comedor social que pertenece a la Fundación Luz Casanova.

Durante todo el año la sociedad ha realizado 33 jornadas de voluntariado y 2 campañas de operaciones Kg. Este comedor es promovido por las Apostólicas del Corazón de Jesús. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro, que trabaja por el desarrollo personal y la inclusión social de personas en situación de desprotección y exclusión, ayudando a personas sin hogar, mujeres y menores víctimas de violencia de género. La empresa, aparte de la colaboración personal, aporta donación económica y en especie para los usuarios de este comedor social.



**FUNDACIÓN RONALD MCDONALD** <https://fundacionronald.org>.

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

Todas las actividades de voluntariado con los niños y sus familias tanto en la casa Ronald McDonalds como en la Sala Familiar de La Paz fueron inviábiles debido a la crisis sanitaria y a las restricciones generadas por ella.

ST Consultores pese a todo ha querido contribuir con esta Fundación aunque no fuera de forma presencial.

En este 2021 y ante las dificultades que se han encontrado en el camino, las jornadas de voluntariado con la Fundación han sido algo diferentes.



Una de ellas consistió en jornadas de voluntariado traduciendo al inglés una presentación que la Fundación necesitaba para conseguir fondos. También sumamos una campaña con un mercadillo solidario en época de Navidad cuya recaudación fue íntegra a la sala familiar de la Paz.

**APACAMA** <https://apacama.es/>

Concretamente, en el día internacional del cáncer de mama ingeniamos cada año una campaña diferente con el fin de que todos los empleados puedan participar de alguna forma o modo en alguna actividad, comprometiéndose así por la causa.

Hemos llevado a cabo la campaña "Peguemos fuerte contra el cáncer de mama" que se pudo realizar gracias a la colaboración altruista de una empleada y de su familia, dejándonos usar su gimnasio perteneciente a la cadena "Brooklyn Fitboxing." En las diferentes jornadas que se realizaron en esta campaña los empleados que acudieron al gimnasio pudieron disfrutar de una clase guiada además de ayudar a la fundación a recaudar fondos.

Todos los beneficios de esta campaña fueron ingresados a esta fundación.

Apamaca es la primera Asociación de Prevención y Atención para mujeres afectadas de cáncer de mama sin ánimo de lucro en la provincia de Toledo. Es un Asociación de reciente creación que nace de la ilusión de un grupo de mujeres que luchan contra el cáncer de mama, con el fin de que ninguna mujer camine sola y esté arropada en todo momento.



Toledo, 20 de octubre de 2021

Estimados/as colaboradores/as,

Desde APACAMA, les queremos hacer llegar nuestro más profundo agradecimiento por la donación recibida, por parte de los trabajadores de ST, Consultores, de **230,00€** por el Día Internacional del Cáncer de Mama.

Para nosotras es un orgullo poder contar con vuestra colaboración año tras año y destinar dicha donación a mejorar de la calidad de vida de las mujeres afectadas de cáncer de mama.

Os animamos a que consultéis nuestra página web ([www.apacama.es](http://www.apacama.es)) y redes sociales para que podáis ver todo lo que realizamos en nuestra asociación.

Reiteramos nuestro agradecimiento. Un cordial saludo.

La Junta Directiva de APACAMA



**CRUZ ROJA:**

Es una de las principales organizaciones de voluntariado en España, organización independiente que cuenta con más de 175.000 voluntarios. Con esta organización hemos procedido a la realización de varias campañas durante todo el año 2021.

**Donación de Sangre:** Realizando tres campañas en los meses de marzo y diciembre. La donación de sangre es un acto solidario imprescindible para la vida de miles de personas. Gracias a estas campañas donde se presentaron 88 compañeros se ha podido salvar la vida de hasta 222 personas ya que con cada donación se salva la vida de hasta tres enfermos.

**Curso primeros auxilios:** En febrero de 2021 realizamos con la Cruz Roja nuestra primera formación en Primeros Auxilios a la que pudieron acudir varios empleados.

**ASOCIACION ENTORNO MEAQUES RETAMARES:**

Es una asociación sin ánimo de lucro que promueve la reforestación y restauración del entorno Meaques-Retamares con el fin de recuperar el bosque autóctono, incrementar los valores naturales y mejorar la condición ambiental del corredor ecológico del suroeste de Madrid, situado entre el barrio madrileño de Campamento y el municipio de Pozuelo de Alarcón, concretamente entre la Casa de Campo y los bosques de El Pardo, en confluencia con la Cañada Real.

Desde el inicio de sus actividades en 2013 han promovido actividades de anillamiento de animales, recogida y limpieza del entorno, y repoblación, llegando a plantar y sembrar más de 10.000 especies autóctonas.

El Grupo Sociedad de Tasación ha querido participar en la reforestación realizando una jornada de voluntariado plantando 600 bellotas de alcornoques y encinas.

Esta jornada quedará implementada como una acción de continuidad año tras año, promoviendo en los empleados y sus familiares mejorar la conservación de la naturaleza, alentando la educación ambiental y animando a la participación de todos en la construcción de un futuro verde y mejor.



**CENTRO OCUPACIONAL MOLINO DE ALDABA:** <https://www.aldaba.org>

En este año 2021 hemos podido acudir al Molino de Aldaba (Alcalá de Henares) a realizar jornadas de voluntariado al aire libre con varios de los empleados de ST Consultores junto con los usuarios del centro.

Debido a las restricciones no hemos podido realizar actividades dentro del centro ocupacional sino al aire libre.

Allí no solo pasamos un día los empleados sino que realizamos tareas de voluntariado, trabajando en el campo. Este año incluimos a la jornada a las nuevas incorporaciones de la empresa para fomentar en ellos la gran labor que se realiza en este centro ocupacional.

Se efectuaron donaciones económicas como en años anteriores.



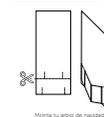
**FUNDACION PRODIS** <https://www.fundacionprodis.org>

Prodis, es una Fundación que mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, apoyando y promoviendo su plena inclusión en una sociedad justa y solidaria. Otro año más continuamos con esta bonita acción que ya se ha convertido en tradición de navidad de ST Consultores, en este caso, los protagonistas son los más pequeños de nuestro equipo humano.

Con el concurso "Dibujo de Navidad" colaboramos con esta fundación comprándoles los premios que recibirán todos los participantes.

Ademas, por primera vez, ST Consultores ha realizado este mismo concurso de dibujo de navidad entre los empleados, fomentando la creatividad de todos ellos.

La felicitación ganadora de este primer certamen de dibujo fue elegida como felicitación navideña de la sociedad en 2021.



realizado por Carolina Fernández

**AYUDA EN RED:** <http://www.ayudaenred.es>

Desde 2017, ST Consultores colabora todas las navidades con la Asociación Ayuda en red, que realiza labores de ayuda a las instituciones que trabajan con los colectivos de máxima vulnerabilidad dando apoyo material, formativo, asesoramiento y atención a todas las personas que se encuentren en un mayor grado de exclusión en nuestra sociedad.

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



Con todo ello, se han analizado las siguientes campañas y jornadas de voluntariado:

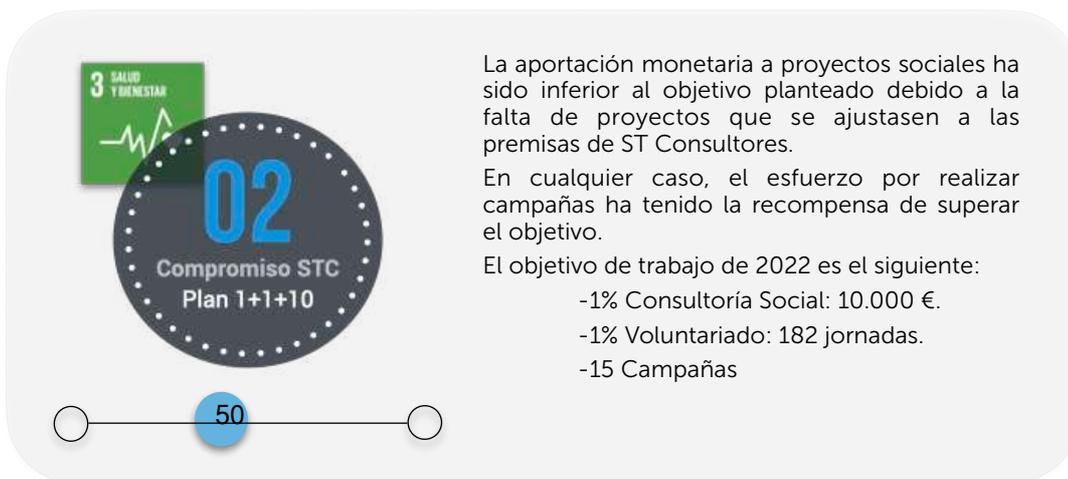
	Campaña / Jornada Voluntariado	ONG
ENERO	Transcripción presentación español / ingles.	Ronald Mc Donald
ENERO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
FEBRERO	Formación Primeros Auxilios.	Cruz Roja Española
MARZO	Donación de Sangre (12/03/21).	Cruz Roja Española
MARZO	Donación de Sangre (18/03/21).	Cruz Roja Española
MARZO	"Target Gender Equality – Liderazgo femenino". Día de la mujer .	Red Española Pacto Mundial
MARZO	Transcripción presentación español / ingles.	Ronald Mc Donald
MARZO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
ABRIL	Comedor Social Luz Casanova- Operacion KG.	Comedor Social Luz Casanova
ABRIL	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
MAYO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
MAYO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
JUNIO	Centro Ocupacional Molino de Aldaba.	Molino de Aldaba
JUNIO	Rifa Solidaria	Molino de Aldaba
JULIO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
JULIO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
JULIO	Reunión preparatoria para posibles colaboraciones para Asociación Madrileña de Lupus Madrid.	Amelya
JULIO	Confección de Red Social LinkedIn para Asociación Madrileña de Lupus Madrid.	Amelya
JULIO	Confección de Red Social LinkedIn para Asociación Madrileña de Lupus Madrid.	Amelya
JULIO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
JULIO	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova

AGOSTO	Confección y finalización de Red Social LinkedIn para Asociación Madrileña de Lupus Madrid.	Amelya
SEPTIEMBRE	Voluntariado Internacional.Viaje a terreno en Marruecos.	Fundación Geoda
OCTUBRE	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
OCTUBRE	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
OCTUBRE	Día internacional del Cáncer de mama.	APACAMA
NOVIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
NOVIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
NOVIEMBRE	Reforestación y restauración del entorno Meaques-Retamares.	Meaques Retamares
NOVIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova- Operacion KG.	Comedor Social Luz Casanova
NOVIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova.	Comedor Social Luz Casanova
DICIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova	Comedor Social Luz Casanova
DICIEMBRE	Visita instalaciones y propuestas trabajo futuro perfil LGD.	Fundación Juan XXIII Roncalli
DICIEMBRE	Comedor Social Luz Casanova	Comedor Social Luz Casanova
DICIEMBRE	Donación de Sangre ( 10/12/21).	Cruz Roja Española
DICIEMBRE	Mercadillo Solidario para Sala Familiar Hospital La Paz	Ronald Mc Donald
DICIEMBRE	Mercadillo Solidario para Fundación Recover	Fundación Recover
DICIEMBRE	Recogida de Dulces navideños para comedor social	Comedor Social Móstoles
DICIEMBRE	Ningún niño sin Reyes	Ayuda en red
DICIEMBRE	Campaña Prodis Dibujo navideño niños	Fundación PRODIS
DICIEMBRE	Campaña Prodis Dibujo navideño adultos	Fundación PRODIS
DICIEMBRE	Consultoria Pro-bono	Circulo Inmobiliario
DICIEMBRE	Koiki. Mensajería Reparto Sostenible	Fundación Amanercer

Estas 15 campañas han supuesto donaciones por un importe de 7.035,03 €, así como 146 jornadas de voluntariado.

PLAN 1% + 1%			
	1% Consultoría Social	1% Voluntariado	Campañas
<b>OBJETIVO 2017</b>	7.000 €	56 jornadas	3-4 Campañas
<b>2017 REAL</b>	4.553 €	21 jornadas	1 campaña
<b>2017 %</b>	<b>65 %</b>	<b>37,5 %</b>	<b>25 %</b>
<b>OBJETIVO 2018</b>	9.000 €	80 jornadas	4 campañas
<b>2018 REAL</b>	4.835 €	97 jornadas	2 campañas
<b>2018 %</b>	<b>54 %</b>	<b>121 %</b>	<b>50 %</b>
<b>OBJETIVO 2019</b>	9.000 €	118 jornadas	4 campañas
<b>2019 REAL</b>	5.456 €	131 jornadas	9 campañas

PLAN 1% + 1%			
<b>2019 %</b>	<b>60,62 %</b>	<b>111,01 %</b>	<b>225 %</b>
<b>OBJETIVO 2020</b>	9.000 €	160 jornadas	10 campañas
<b>2020 REAL</b>	2.787 €	27 jornadas	14 campañas
<b>2020 %</b>	<b>30,97 %</b>	<b>16,87 %</b>	<b>140 %</b>
<b>OBJETIVO 2021</b>	9.000 €	165 jornadas	12 campañas
<b>2021 REAL</b>	7.035,03 €	146 jornadas	15 campañas
<b>2021 %</b>	<b>78,17 %</b>	<b>88,48 %</b>	<b>125,00 %</b>



### B3. COMP03. Compromiso Voluntariado internacional.

Se trata de uno de los objetivos más complicados de sustentar, ya que la empresa debe ser capaz de generar proyectos que cumplan distintas características: ser internacionales, que sean sinérgicos con nuestra actividad y que coincidan temporalmente con el interés individual de voluntarios de nuestra plantilla.

El 2021 ha supuesto un hito cumplido ya que ha sido el año que se ha culminado finalmente la realización de voluntariado internacional.

Durante el año 2021 se ha estado colaborando con dos organizaciones internacionales, siendo una de ellas la fundación clave para nuestro proyecto internacional.

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

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

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

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

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

-Proyecto de Sanidad; mediante unidades móviles, "caravanas de voluntarios", que dan

#### **COMP03-Voluntariado internacional**

##### **Hito alcanzado PE RSC15-19**

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

##### **Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

##### **KPI anual**

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

servicio asistencial en diferentes poblados.

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



En septiembre de 2021, dos empleados de ST Consultores y uno de ST Cartera han visitado el terreno para estudiar la manera de poder colaborar con esta fundación, con el fin de generar un proyecto específico y propio.

En el 2022 se irá pincelando el futuro proyecto para crear así una continuidad, de largo plazo y propio de ST Consultores a través de esta Fundación.

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

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

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



**Fundación Acción Geoda**



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

Se considera que el objetivo ha tenido un buen impulso (establecemos un grado de consecución del 50%) al conseguir establecer el primer viaje a terreno para una determinada organización, debiendo ser apuntalado en sucesivos ejercicios.



**Cientes**



## C. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS CLIENTES.

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

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

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

Asimismo, como miembro de la Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS) está comprometida en aplicar el código deontológico de la misma, así como los estándares de conducta. En períodos anteriores se han tomado las medidas de gobernanza para garantizar el cumplimiento de estas medidas, que rigen indefinidamente.

En el 2021 se continúa con la misma pauta que se marcó en el plan estratégico, impulsando nuestra cartera de productos y servicios de consultoría para la integración de componentes de ahorro energético, medioambientales y contenido social. 2021 ha supuesto un tremendo impulso en este sentido, ya que tanto la empresa como Sociedad de Tasación S.A. están desarrollando servicios específicos en materia de consultoría sobre sostenibilidad y cumplimiento del sector inmobiliario de la agenda 2030.

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

- **Rehabilitación sostenible:** Participación activa en grupos de trabajo para desarrollar el modelo de ST Consultores como Agente Rehabilitador, en un ofrecimiento de servicio llave en mano.



- **Market Research, sostenible;** analizando la idoneidad de inversiones no sólo por rentabilidades esperadas (precios, plazos de comercialización y demanda potencial) sino asimismo por parámetros sostenibles (calidad del aire, riesgo de inundación, rango de soleamiento anual, valor ecológico de la zona, fuente renovables, calidad del agua, contaminación acústica, generación de espacios de nueva centralidad, compatibilidad con los usos de la zona, consulta y participación social).
- **Project Monitoring.** Reforzado con el "Green Control", Servicio que añade a la monitorización de la inversión la verificación de los requisitos técnicos para la bonificación por eficiencia energética en el préstamo hipotecarios.
- **Optimización de gastos de Mantenimiento de Activos.** ST Consultores, durante el 2020 mantiene el equipo de gestión de activos, trabajando en el mismo producto,



ofreciendo a nuestros clientes el trabajo de consultoría para la optimización de gastos y consumos, generando ideas de ahorro energético.

- **Gestión Técnica Posventa.** En el año 2020 se continuó con la gestión y coordinación de los activos inmobiliarios junto con nuestros clientes, intentando aportar soluciones respecto a activos en zonas con problemática social y/o degradadas, encontrando soluciones justas y alternativas para la correcta gestión de los mismos. De esta forma, se contribuye con una gran parte de la sociedad que se ha visto afectada por la burbuja inmobiliaria.
- **Valoración de Empresas y Sostenibilidad,** formado por un equipo de analistas financieros expertos en aspectos sostenibles y certificados como tales. Trabajo desarrollado por Sociedad de Tasación, por tanto ligado al pack de servicios que ST Consultores ofrece a sus clientes, enfocado al acceso a financiación e inversión sostenible. Se mide el desempeño en sostenibilidad, evaluando el grado de cumplimiento de una serie de indicadores específicos y especializados sectorialmente, según la metodología promulgada por la Federación Europea de Analistas Financieros (EFFAS).
- **Diseño de estrategias ESG.** Servicio de acompañamiento hacia gran empresa, focalizado en el sector inmobiliario, para el diseño y auditoría de estrategias ESG. Asimismo, nos postulamos como empresa de consultoría para identificación de proyectos financieros, acompañamiento en la elaboración de documentos oficiales y obtención de credenciales.



**Proveedores,  
Medio  
Ambiente**



# D. Responsabilidad con nuestros proveedores.

## D1. Compromiso 04. Best Place to Collaborate.

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

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

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

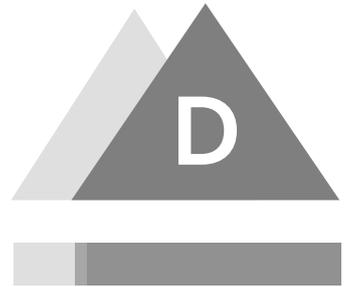
En el 2021, ST Consultores ha podido mantener relaciones profesionales con leve bajada de su red de colaboradores, habiendo facturado para la entidad 73 técnicos locales, de los cuales 10 facturan el 57,74 % del global por ellos facturado.

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

Durante el pasado año aprovechamos eventos y necesidades puntuales para realizar acciones de colaboración con entidades sin ánimo de lucro. Así, colaboramos con empresas ONG en la realización de regalos de empresa. El 2021 no ha sido una excepción en esta política, realizándose campañas específicas con las organizaciones APACAMA y Fundación PRODIS.

Como se ha indicado, ST Consultores colabora con distintas ONG´s no solo en acciones de voluntariado sino en la elaboración de eventos y catering, en el caso del 2021 esta actividad se ha visto interrumpida al no ser viable este tipo de actividad en pandemia.

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



**COMP04-BP Collaborate**

**Hito alcanzado PE RSC15-19**

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

**KPI anual**

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

**Preguntas**

Percepción General	1. ¿La comunicación con ST Consultores es fluida?
Percepción General	2. ¿Consideras que ST Consultores es una buena empresa con la que colaborar?
Percepción General	3. Sugiérenos/ cuéntanos lo que consideres.
Percepción General	4. De cara a nuestro futuro profesional, nos gustaría saber si estás formado en alguno de los siguientes campos:
Percepción General	5. En caso positivo, por favor, cuéntanos en detalle.
Percepción General	6. ¿Te gustaría conocer algo más sobre nosotros? Dinos
SGI: Código Ético	Código ético: ¿Cómo te sientes sabiendo que ST Consultores dispone de un código ético, canal de denuncia, etc?
SGI: Satisfacción cliente	¿Cómo valoras la política de ST Consultores y el "método STC" enfocado en la satisfacción del cliente y el cumplimiento de plazos y calidad?
SGI: Calidad y seguridad del producto	¿cómo valoras que ST Consultores se preocupe por la seguridad de la información y haya obtenido el certificado ISO 27001?
SGI: Evaluación medioambiental de proveedores	¿cómo valorarías que todos los proveedores de ST Consultores estén comprometidos con el medioambiente y realicen acciones al respecto?
SGI: Cambio Climático	¿cómo valoras que ST Consultores esté inmerso en un proyecto de reducción de la huella de carbono, así como su participación en acciones de reducción y compensación?
SGI: Cambio Climático	¿cómo valorarías participar en acciones de mejora medioambiental?
SGI: Igualdad de género y diversidad	¿cómo valoras que ST Consultores disponga de Plan de Igualdad?
SGI: Satisfacción laboral del empleado	¿cómo valoras que la opinión de la plantilla se tenga en cuenta en algunas de las estrategias de la compañía como formación, tecnología, riesgos, etc?
SGI: Causas sociales	¿cómo valoras el compromiso de ST Consultores en acciones de RSC? Si no lo conoces te invitamos a que veas nuestra memoria RSC en la web de ST Consultores.
SGI: Causas sociales	¿cómo valorarías participar en acciones de RSC con nosotros?
SGI: Hábitos de consumo	¿cómo valoras que se pongan en marcha iniciativas de "consumo responsable" tanto a nivel de empresa como a nivel personal de cada trabajador?

19

DIAS  
PERIODO MEDIO DE PAGO  
A PROVEEDORES 2021

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

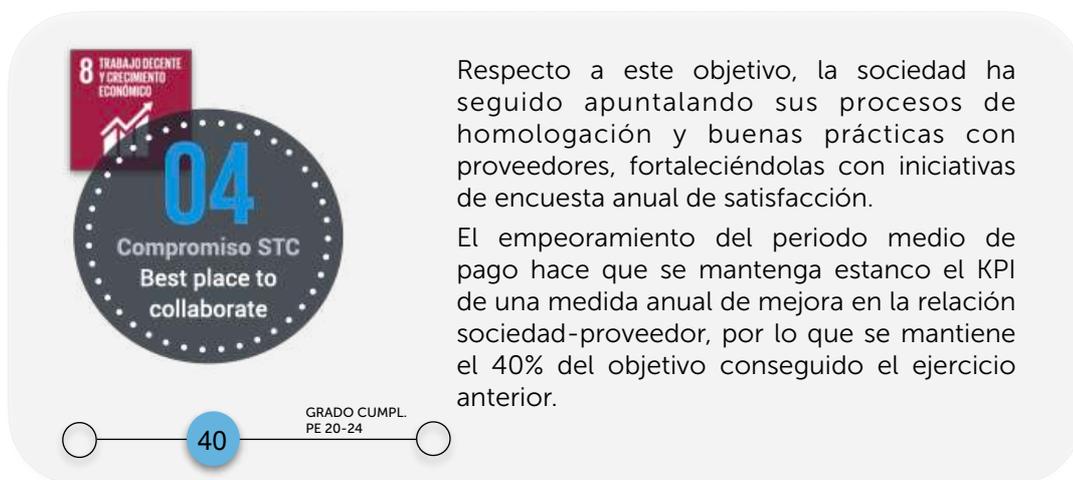
**-Respecto a bloque 1: Percepción general,**

- El 100 % de los proveedores consideran que la comunicación con STC es fluida, valorándonos un 71,43 % de los clientes con la máxima puntuación.
- Salvo una, todas las respuestas dan la máxima puntuación en cuanto a si consideran a STC como una buena empresa con la que colaborar.
- Todos los colaboradores trasladan comentarios positivos acerca de ST Consultores y están contentos con la relación entre las partes.
- La mayoría de colaboradores son expertos o tienen conocimientos en CEE, Rehabilitación de Edificios, Tasaciones, Project Manager e ITEs.
- Entre los comentarios de mejora, se propone poder compartir reuniones, formación, eventos, etc una vez mejore la situación actual sanitaria, organizar un encuentro una vez al año para conocernos en persona y conocer como es la estructura funcional de la empresa.

**-Respecto a bloque 2: Sostenibilidad,**

- En porcentajes muy altos, entre 92 y 100% de respuesta a las preguntas, lo valoran de forma muy positiva.

Respecto a uno de los indicadores claves de la relación con proveedores, la sociedad durante el año 2021 mantuvo un período medio de pago de 19 días. Esto supone estabilizarse en la mejora del ciclo 2017-2019, empeorando en todo caso el ratio del 2020 (**2017**, 29 días, **2018**, 33 días, **2019**, 19 días, **2020**, 14 días), probablemente relacionado con la singularidad del cambio de sede y las obras de implantación de la sociedad.



## E. Responsabilidad con el medio ambiente

### E1. Compromiso 05. Compromiso oficina sin papel.

En el año 2021 el ratio de consumo por empleado y global ha seguido disminuyendo sustancialmente con respecto al año 2019, hecho que en este caso recoge positivamente la incidencia COVID al haberse dispuesto la plantilla en modalidad de teletrabajo buena parte del año.

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

Este éxito obviamente se produce por el efecto del teletrabajo pero unido a esto está potenciado por la inversión de la sociedad en pantallas panorámicas. Se sustituyeron en



el año 2020 el 100% de los equipos por un monitor que permite visualizar varios documentos a la vez, evitando la impresión de documentación en paralelo al trabajo de escritura del documento principal.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Total plantilla</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>76</b>	<b>93</b>
<b>Consumo €</b>	<b>2.230 €</b>	<b>2.235 €</b>	<b>1.608 €</b>	<b>2.472 €</b>	<b>2.198 €</b>	<b>1.025 €</b>	<b>981 €</b>
<b>Ratio/empleado</b>	<b>112,0 €</b>	<b>75,0 €</b>	<b>41,0 €</b>	<b>48,0 €</b>	<b>32,0 €</b>	<b>13,0 €</b>	<b>10,5 €</b>

**COMP05-Oficina sin papel**

**Hito alcanzado PE RSC15-19**

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

**KPI anual**

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



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

En el 2021 se ha mejorado el ratio del 2020, entendiéndose que prácticamente se ha llegado al máximo del margen de mejora.



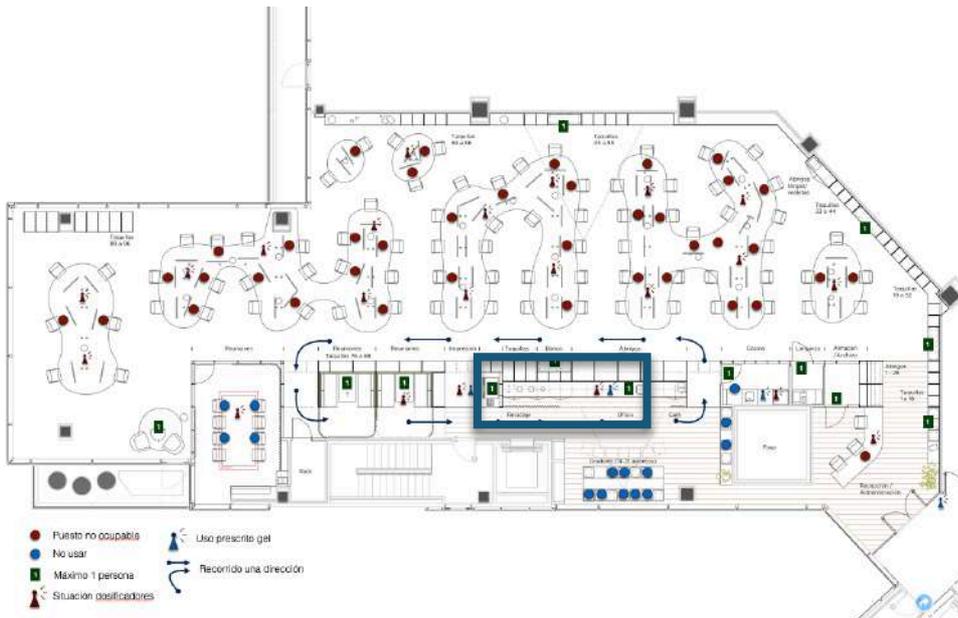
GRADO CUMPL. PE 20-24



## E2. Compromiso 06. Reciclaje de residuos

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

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



### **COMP06-Reciclaje de residuos**

#### **Hito alcanzado PE RSC15-19**

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

#### **Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

#### **KPI anual**

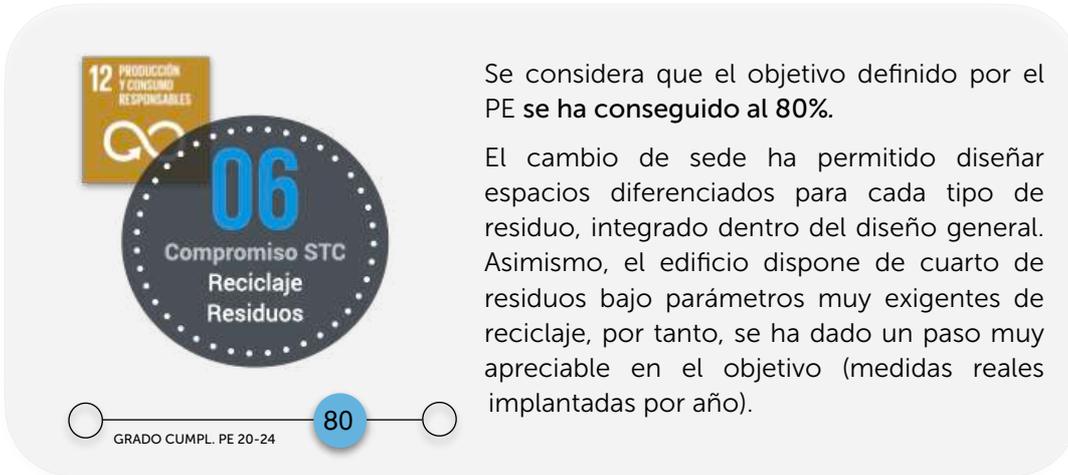
Medición de medidas implantadas anualmente para potenciar el correcto reciclaje.



Colaboramos de nuevo con nuestro proveedor **ALBA SERVICIOS VERDES** en todo el proceso de destrucción de papel, por una destrucción controlada y confidencial de todo papel emitido relacionado con la actividad de la sociedad en todo el 2021. Esta empresa certifica que toda la documentación confidencial ha sido totalmente destruida. Además,

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

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



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

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

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

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

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

#### **COMP07-No plásticos**

#### **Hito alcanzado PE RSC15-19**

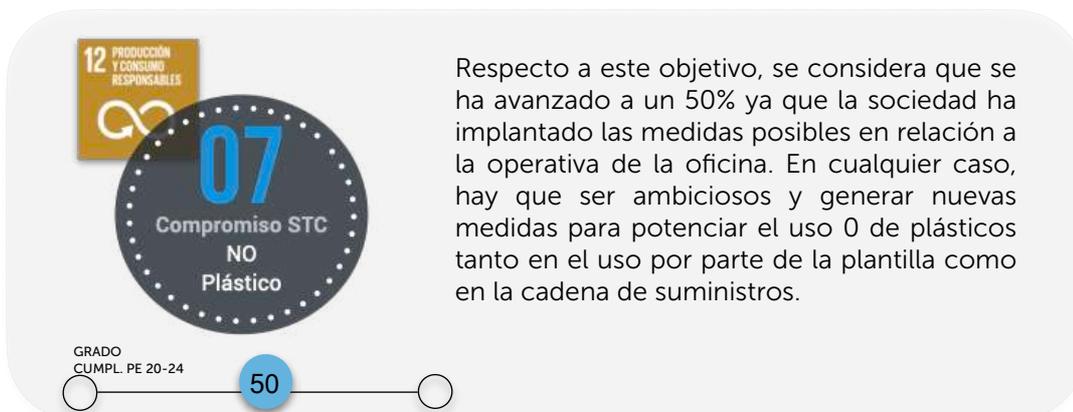
No se han ejecutado medidas específicas.

#### **Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

#### **KPI anual**

Medición de medidas implantadas anualmente para potenciar el fin planteado.



## E4. Otras medidas en materia medioambiental.

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

### Sede de la empresa: The Window Building

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

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



### Compromiso con la calidad, medición huella carbono

ST Consultores ha obtenido durante el año 2021 el certificado ISO 14000.

Con respecto a la huella de carbono STC realizó en 2021 el cálculo de la huella de carbono junto con la del grupo ST para los alcances 1 y 2. El resultado de la misma fue que STC tiene una huella de carbono 0 en dichos alcances. A finales de 2021 el grupo ST comenzó a realizar el cálculo de la HC de nivel 3 junto con el grupo ST.

### Mejores Prácticas Medioambientales

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

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



### Iluminamos más eficientemente

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

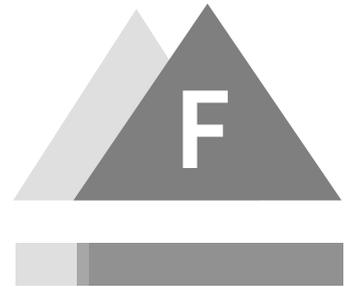
### Aparcamiento de bicicletas, carga eléctrica vehículos

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

# Responsabilidad con nuestros empleados



## F. RESPONSABILIDAD CON NUESTROS EMPLEADOS



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

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

Nuestra cultura en cuanto a los empleados es:

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

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

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

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

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

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

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

## F2 Compromiso 08. Teletrabajo.

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

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

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

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

Durante todo el año 2021 la empresa ha mantenido un sistema mixto, en cumplimiento de medidas extraordinarias en materia de teletrabajo derivadas de la emergencia COVID, que hace que en general la mayor parte de la plantilla haya seguido un sistema de presencialidad 50%.

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

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

Por tanto, los KPIS alcanzado son:

- Porcentaje de plantilla con acceso al teletrabajo: **100%**.
- Porcentaje de jornadas en teletrabajo/Total de jornadas: **43,5 %<sup>1</sup>**.

### COMP08-Teletrabajo

#### Hito alcanzado PE RSC15-19

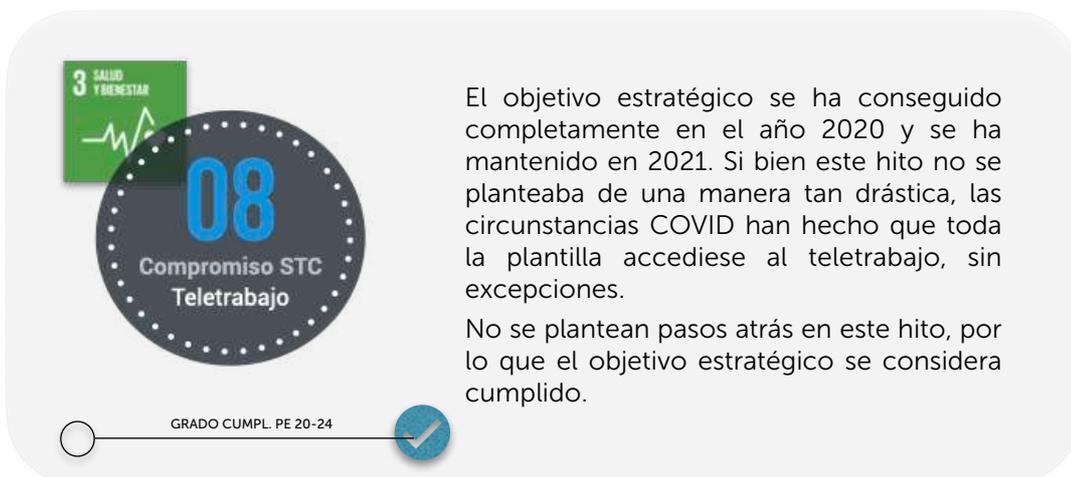
Se implantó la medida, en el año 2019 abarca al 25% de la plantilla.

#### Objetivo final PE RSC 2020-2024

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

#### KPI anual

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



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

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

Durante el anterior periodo se realizó una medida disruptiva clave de negocio y totalmente consolidada, jornada intensiva de 8 a 16 h. todo el año, que resolvía en sí misma iniciativas de conciliación. Como añadido significativo, se reducía a mínimos la petición de reducción de jornada. Durante todo el periodo del PE, la sociedad se compromete a mantener la jornada intensiva 8 a 16 h durante todo el periodo y estudiar nuevas variantes de jornada que añadan valor al concepto, hecho que ha cumplido durante el periodo 2021.

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

Sin embargo, se entiende que en la situación actual, donde se aúna una jornada intensiva con un porcentaje muy alto (43,5%) de jornadas realizadas en modalidad de teletrabajo, hace que la posibilidad de mejora sea muy reducida, razón por la que no se ha definido un KPI en el PE. En cualquier caso, se mantiene grado de avance del 40%, entendiendo que se deben generar mayores medidas, buscando la excelencia.

**COMP09-Mejores prácticas en jornadas de trabajo**

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

**KPI anual**

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

### F4. Compromiso 10. STC Formación.

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

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

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

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

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

El plan de carrera es el siguiente:



- Formación interna intra-departamental. Las denominadas lecciones aprendidas, se trata de que internamente se produzcan charlas donde se expongan aprendizajes que

**COMP10-STC. Formación**

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

**KPI anual**

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

puedan ser compartidos con el personal que desarrolla tareas parecidas.

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

-Formación de managers. Desarrollo de habilidades de gestión.

Tras un año 2020 muy irregular, la sociedad ha podido estabilizar sus políticas de formación en modalidad mixta, consiguiendo los objetivos marcados, con los siguientes datos:

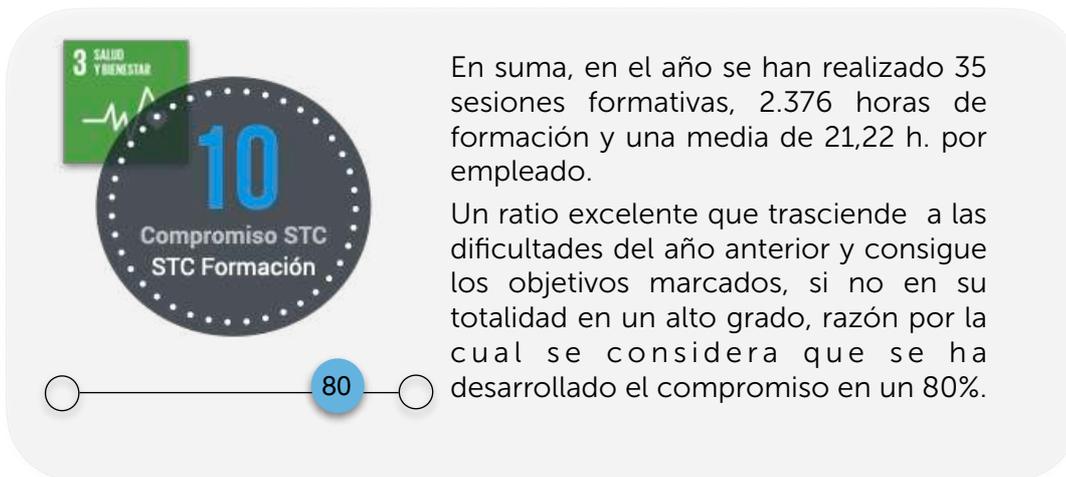
-35 sesiones formativas, 900 participaciones, 2,376 horas.

-112 personas formadas. 85% formadas más de dos horas, 65% más de 5 horas, 50% más de 10 horas.

-Formato presencial: 8 sesiones, videoconferencia, 22 sesiones, mixto 5 sesiones.

La media de horas de formación al año por empleado es de 21,22 h., con el siguiente desglose por sexo y categoría laboral:

-Dirección General: 15,00 (H)-0,00(M).	-Responsable de PMO: 0,00(H)-53,00 (M).
-Dirección Adjunta: 9,50 (H)-0,00(M).	-Coordinador de PMO: 23,00 (H)-47,88 (M).
-Dirección Operaciones: 16,00 (H)-26,00 (M).	-Consultor Senior: 23,94 (H)-21,36 (M).
-Dirección de Negocio: 54,00 (H)-81,00 (M).	-Consultor Junior: 14,00 (H)-9,06 (M).
-Dirección I+D: 16,00 (H)-0,00(M).	-Administrativo: 6,00 (H)-4,50 (M).
-Responsable Administración: 0,00(H)-9,50 (M).	-Becario: 10,45 (H)-12,50 (M).
-Site Leader: 0,00(H)-14,50 (M).	<b>-Total: 17,98 (M)-23,32 (M).</b>



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

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

En el presente año, donde se ha contratado enérgicamente, la sociedad ha podido introducir algunos matices al sesgo de edad, apostando por perfiles senior, lo que conlleva mejorar sustancialmente el ratio de mayor de 45 años. Con todo ello, el ratio actual comparándolo con el plan es de 9,68%-81,72%-8,60 %.

A pesar de las circunstancias se ha podido contratar, aunque a un ritmo menor que en años anteriores. Se ha consolidado la contratación en el tramo más joven, especialmente en el tramo de igual o menor a 25 años. Por el contrario, sólo se puede consolidar el tramo más senior en un momento de expansión de negocio de la sociedad, no siendo el 2021 un año propicio para ello. A continuación se expone la medición de empleados anual por edades:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total plantilla	13	20	30	39	52	69	76	93
Hombres	46 %	55 %	40 %	41 %	42 %	43 %	38 %	40 %
Mujeres	54 %	45 %	60 %	59 %	58 %	57 %	62 %	60 %
Edad Media	34	32	30	33	32	32	32	32
Antigüedad Media	3,0	2,8	2,4	3,0	3,3	3,6	4,8	3,2

	2021	%
Total plantilla	93	
Menor o igual de 25	9	9,68 %
Mayores de 25 y menores de 45	76	81,72 %
Mayor o igual de 45	8	8,60 %

**COMP11-Plan 15%-70%-15%****Hito alcanzado PE RSC15-19**

Siendo una plantilla joven, se pretende potenciar dos colectivos de difícil acceso al empleo, menores de 25 años y mayores de 45.

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

**KPI anual**

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



Se ha producido un avance significativo en el tramo de mayores de 45 años, encontrándose la ponderación mucho más equilibrada que en anteriores años.

El KPI se establece al final del periodo del PE con lo cual solo queda definido un grado de aproximación. Lo consideramos en un grado de avance del 60%, ya que se valora en un avance del 20% las contrataciones en el tramo senior

60

## F6. Compromiso 12. Beneficios sociales plantilla.

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

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

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

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

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

**COMP12-Beneficios sociales plantilla****Hito alcanzado PE RSC15-19**

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

Promover una cultura de mejora de los beneficios sociales de la plantilla de ST Consultores; esta tarea corre a cargo de los responsables de gestión de personas, que propondrán medidas

**KPI anual**

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

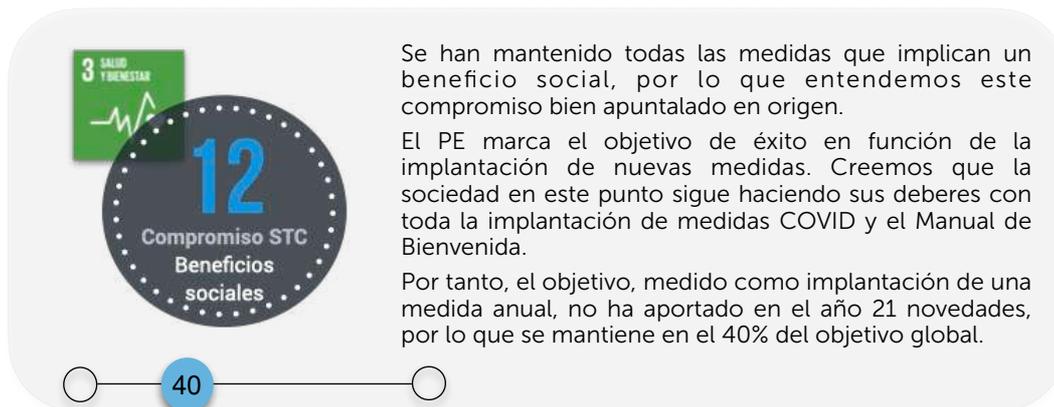
**-Seguro de Salud:** Por el hecho de ser empleado de Grupo ST, la empresa da la opción de poder convertirse en asegurado de la empresa SANITAS, teniendo acceso a un seguro tanto médico como dental.

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

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

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

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



## F7. Compromiso 13. Duplicar cuantía LGD.

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

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

En concreto, y durante 2021, dos empleados con discapacidad han trabajado en todo el periodo 2021, lo cual implica un ratio del 2,4%.

### COMP13-Duplicar cuantía LGD

#### Hito alcanzado PE RSC15-19

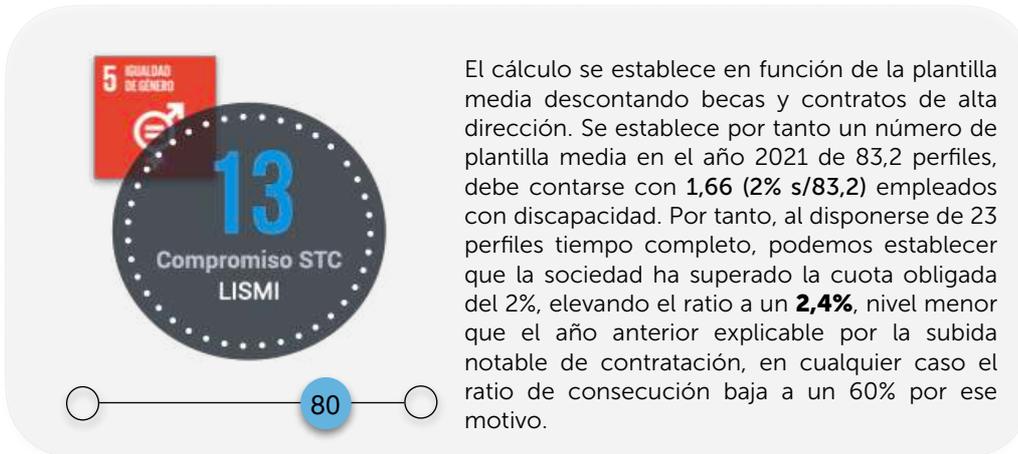
En el periodo 2015-2019 NO se alcanza la condición que hace de aplicación la LGD. El primer año es el 2020. Sin embargo, la entidad en el periodo alcanza el ratio mayor de 1/50.

#### Objetivo final PE RSC 2020-2024

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

#### KPI anual

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



## F8. Compromiso 14. Homologaciones Great Place to Work.

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

El interés en el sello Great Place to Work fue sustituido por la homologación de ST Consultores como empresa B Corp, homologación que fue conocida en el 2020 y se realizó el trámite de evaluación inicial en el año 2021 a la espera de ser auditados y presumiblemente certificados en el año 2022.

### COMP14-Homologaciones great place to work

#### Hito alcanzado PE RSC15-19

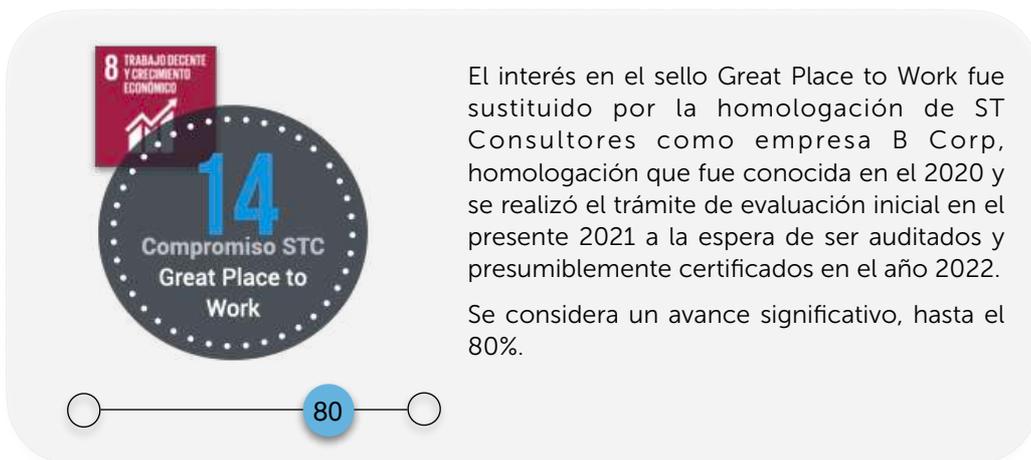
En el periodo se ha trabajado en la profesionalización tanto de la estructura como de la gobernanza, se ha implantado la cultura STC en un estrato superior al del primer quinquenio.

#### Objetivo final PE RSC 2020-2024

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

#### KPI anual

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



## F9. Compromiso 15. Paridad en Órganos de Dirección Media.

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

### COMP15-Paridad en Órganos de Dirección Media

#### Hito alcanzado PE RSC15-19

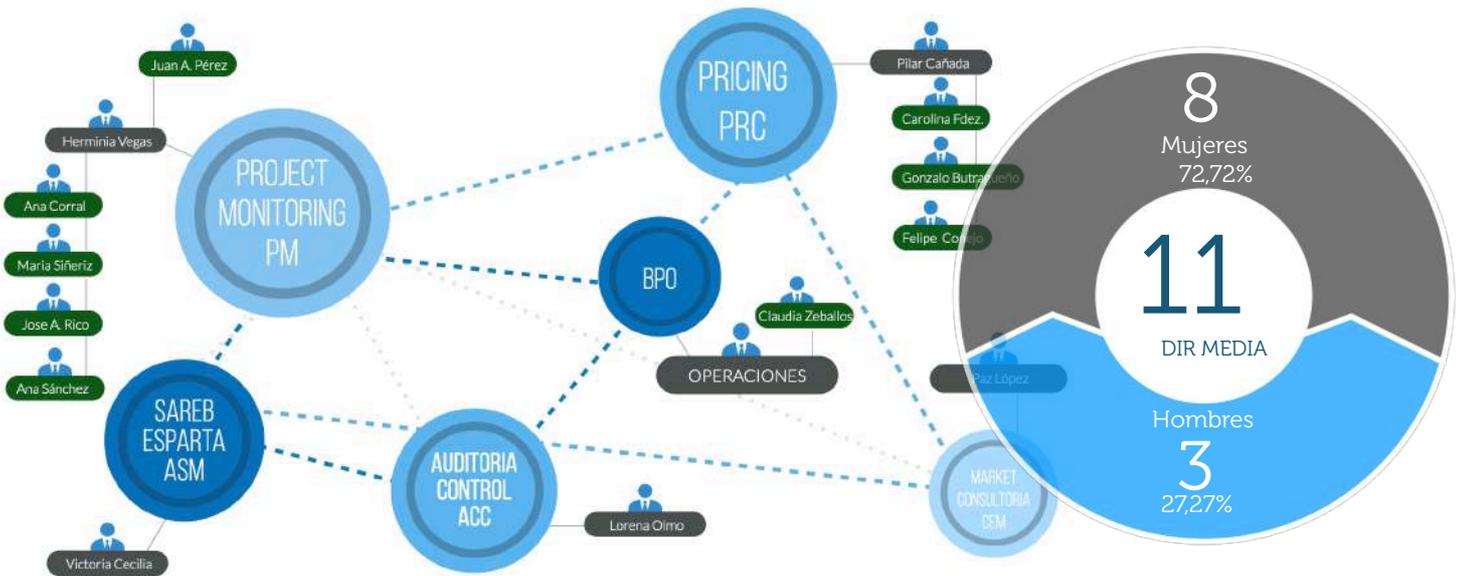
En 2019, se considera dirección media la formada por Directores de área, subdirectores y coordinadores. El porcentaje Mujeres/Hombres es 53% M/ 47% H. Paridad efectiva.

#### Objetivo final PE RSC 2020-2024

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

#### KPI anual

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



**5**  
IGUALDAD DE GÉNERO

**15**  
Compromiso STC  
Paridad  
Dir.Medía

La organización durante el año 2021 ha redefinido el número de PMO, por lo cual los ratios han cambiado con respecto al 2020. No ha cambiado la consideración inicial, ya que se ha conseguido una paridad efectiva; más aún, se ha descompasado la paridad efectiva, existiendo actualmente un porcentaje significativamente mayor de mujeres (72,72%/27,27 %). Se considera que el objetivo está bien defendido a corto y medio plazo, confiándose que se mantenga durante todo el periodo, motivo por el cual se mantiene el porcentaje de avance del 80%.

80

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

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

**5**  
IGUALDAD DE GÉNERO

**16**  
Compromiso STC  
Brecha  
Alta dirección

ST Consultores en el 2021 ha mantenido sus miembros en el Comité de Dirección, por tanto el porcentaje mujeres /hombres no ha cambiado. El avance del objetivo está estancado, si bien la nueva organización va a potenciar el acceso de mujeres a la Alta Dirección en el medio plazo, por este motivo se considera que ha habido un avance, somero, pero avance, que debe ser considerado y medido.

20

**COMP16-Paridad en Alta Dirección**

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

**Objetivo final PE RSC 2020-2024**

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

**KPI anual**

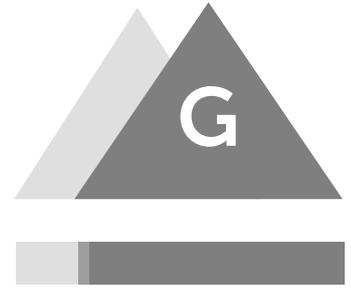
Medición de porcentajes por sexo.  
Formación en habilidades directivas a todo el colectivo.

# Ética y Gobierno Corporativo



## G. Ética y Gobierno Corporativo.

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



### G1. Nuestros principios.

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

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

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

### G2. Grupos de interés

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

#### **Cientes**

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

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

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

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



## Nuestro equipo humano

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

	Hombre			Mujer			Total
	18-25	26-40	45-65	18-25	26-40	45-65	
<b>2014</b>	0	5	2	0	6	0	13
<b>2015</b>	4	5	2	2	7	0	20
<b>2016</b>	2	6	3	5	12	2	30
<b>2017</b>	0	12	4	1	19	3	39
<b>2018</b>	4	16	4	2	22	4	52
<b>2019</b>	5	21	4	3	31	5	69
<b>2020</b>	6	20	3	6	34	7	76
<b>2021</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>93</b>
<b>2021-2020</b>	-1	+9	+0	-2	+13	-2	+17

## Colaboradores

Nuestra red de técnicos en el año 2021 se ha depurado en relación al año anterior, sumando un total de 86 colaboradores homologados y 73 con facturación. Con todos ellos se establece un protocolo de colaboración que arranca con la obtención por nuestra parte de los certificados que aseguran que se encuentran al corriente de pago de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, suscribiendo un contrato específico de colaboración.

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

## Proveedores

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

## ONG, Asociaciones y Fundaciones

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

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



Asimismo, durante el año 2021, se ha fortalecido nuestro compromiso con las asociaciones a las que la firma pertenece:

- Renovando su compromiso con los estándares de la regulación RICS.
- Sumándonos a la asociación SPAINSIF, contribuyendo a sus foros.
- Ascendiendo a miembro Signatory en la Agencia Española del Pacto Mundial ONU.
- Colaborando activamente en materia de RSC con Círculo Inmobiliario.
- Asociación a Clúster de la Edificación, participando activamente en dos grupos de trabajo: uno sobre la rehabilitación y otro sobre la financiación de la construcción industrializada.

### G3 Equipo directivo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Marcelo González Würth**, Representante persona física del Presidente, ST Cartera.
- **María Rubio Tejedor**, Secretaria del Consejo, Letrado asesor Jurídico.
- **Rafael Cuenca Herreros**. Director General, consejero y representante legal.
- **Juan Fernandez-Aceytuno**, Consejero.
- **Ignacio Morer de Llorens**, Consejero.
- **Enrique Vinagrero Redondo**, Consejero.

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

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

## G4 Estrategia de Negocio.

ST Consultores durante el año 2021 ha mantenido la estructura definida en al año anterior en función de áreas funcionales, abandonando su desarrollo en tres áreas hacia las actuales seis PMO (project management office).

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

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

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

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

## Memoria Anual RSC 2021. ST Consultores Inmobiliarios, S.L.