

Memoria de Sostenibilidad 2022

26 de marzo de 2024

Tabla de Contenidos

1. Carta del CEO y Co-Fundador	3
2. Acerca de esta memoria	4
3. Misión y valores.....	6
4. Cifras de Quibim en 2022	8
5. Quibim en la historia	9
6. Organigrama	10
7. Afrontando el futuro	11
8. Nuestro compromiso por una gobernanza transparente.....	20
9. Nuestro compromiso social	25
10. Nuestro compromiso con el medio ambiente	37
11. Relación de Quibim con los ODS	41

1. Carta del CEO y Co-Fundador

Estimados Lectores,

A través del presente documento publicamos nuestra Memoria de Sostenibilidad, con la que queremos, de manera transparente, mostrar nuestra gestión, así como la contribución a los compromisos adquiridos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Quibim apuesta por la sostenibilidad como base para su negocio, conforme plasmado en nuestra Política de Sostenibilidad. Por ello, creamos espacios colaborativos y multidisciplinares, e implicamos a nuestros grupos de interés para construir entornos sostenibles, aspirando a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y los usuarios. Todo ello unido a nuestra apuesta, como empresa disruptiva y tractora del tejido económico de la Comunidad Valenciana.

Nuestra ambición es transformar los datos de imágenes médicas en acciones predictivas y estamos satisfechos del trabajo realizado y del esfuerzo invertido para brindar soluciones médicas que contribuyen a mejorar la vida de los pacientes a través de la medicina de precisión.

Creemos que sólo los productos y servicios genuinamente sostenibles tendrán cabida en el futuro y que la sostenibilidad es un requisito fundamental para el éxito de cualquier negocio a largo plazo. Ello nos impulsa a afrontar nuevos retos enfocados hacia el buen gobierno y la transparencia en nuestro desempeño. Con esta visión, y una actitud abierta frente a las nuevas alternativas en la gestión del talento y la diversidad, Quibim y todos los profesionales que forman de este gran proyecto, trabajan día a día para ofrecer a nuestros clientes el nivel de excelencia al que les tenemos acostumbrados.

Agradecemos a todos los integrantes de Quibim y a nuestros grupos de interés su contribución para el cumplimiento de estos objetivos que, sin duda, deben convertirse en oportunidades de mejora y progreso.

Dr. Ángel Alberich Bayarri

2. Acerca de esta memoria

La Unión Europea quiere ser líder mundial en sostenibilidad, y para conseguirlo se ha planteado dos objetivos estratégicos: por un lado, convertirse en el primer continente climáticamente neutro en 2050; por otro, transformar el crecimiento económico en base a un modelo sostenible. Además, esta apuesta pretende abarcar también aspectos sociales y de gobernanza, a través de diferentes taxonomías. Para alcanzarlos, la Unión Europea ha diseñado una hoja de ruta basada en dos pilares: la orientación del capital hacia las empresas más sostenibles, y la transformación de los modelos productivos. Con el fin de lograr estos cambios, se está utilizando la regulación vigente como palanca.

Con esta Memoria de Sostenibilidad (en adelante, la “**Memoria**”), Quibim, S.L. (en adelante, “**Quibim**”) demuestra su compromiso en favor de la sostenibilidad a través del registro como **entidad Valenciana socialmente responsable** en cumplimiento con la **Ley 18/2018**, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social, y que se desarrolla en el **Decreto 200/2022**, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas (en adelante, el “**Decreto**”). Este Registro de entidades valencianas socialmente responsables (en adelante, el “**Registro**”) es público y administrativo, y se encuentra adscrito a la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana, siendo su finalidad dar publicidad e información sobre el carácter socialmente responsable de las entidades inscritas.

El Decreto tiene como objeto regular la calificación, homologación y revocación de entidades valencianas responsables, el Registro y la auditoría social. De esta forma, se incentiva que las entidades valencianas interioricen y adopten estrategias, objetivos y comportamientos socialmente responsables y que contribuyan al desarrollo sostenible.

El objeto de esta Memoria es recoger sistemáticamente los resultados analíticos, de acuerdo con los criterios y valores expresados en el Decreto, a los efectos de ser declaradas como socialmente responsables. Por otro lado, se pretende informar a las partes interesadas de Quibim acerca de las iniciativas y medidas que se están realizando en favor de contribuir al desarrollo sostenible.

Asimismo, esta Memoria se ajusta a los siguientes principios:

- a) Ser transparente y veraz.
- b) Incluir opiniones de grupos de interés.
- c) Ser verificable, completa, relevante y adecuada al contexto organizacional.
- d) Ser precisa, neutral, comparable y clara.

La presente Memoria se basa, tal como precisa el Decreto, en alguno de los modelos nacionales o internacionales generalmente admitidos para elaboración de este tipo de documentos, en este caso concretamente, el estándar de la *Global Reporting Initiative* (GRI). El estándar se utiliza como un marco de referencia en materia de *reporting* no financiero y es el más comúnmente reconocido en el ámbito internacional.

El alcance temporal del reporte es el año fiscal **2022**, cuyo horizonte incluye los hitos ocurridos desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Aquellas cuestiones de interés acerca del contenido del informe pueden ser dirigidas al correo electrónico sustainability@quibim.com.

3. Misión y valores

Quibim opera a nivel mundial, principalmente en la Unión Europea, Estados Unidos y Reino Unido, pero también en Sudamérica, Australia y Japón. No obstante, el alcance de esta Memoria se circunscribe a la jurisdicción española, y versará sobre los diferentes centros de trabajo de Quibim ubicados en Valencia, Madrid y Barcelona.

La sede central de Quibim se localiza en Valencia (España), con oficinas también en Madrid, España (2020); Barcelona, España (2022); Nueva York, EE. UU. (2021); y de forma virtual en Cambridge, Reino Unido (2022).

El grupo societario se compone asimismo de dos entidades filiales: Quibim Inc. (EE. UU.) y Quibim Ltd. (Reino Unido).

Quibim se dedica, principalmente, a desarrollar aplicaciones informáticas y herramientas computacionales para la medicina y las ciencias de la salud. Esto incluye la creación de nuevas metodologías y algoritmos para el análisis computacional de imágenes y señales médicas, destinados tanto a la práctica clínica como a la investigación.

Su ambición es transformar los datos de imágenes médicas en acciones predictivas que mejoren la atención de los pacientes a través de la medicina de precisión.

Quibim diseña herramientas pioneras de procesamiento y análisis de datos de imágenes médicas, buscando mejorar los resultados que se obtienen de los pacientes. La visión de la empresa radica en convertirse en la compañía líder en imagen médica. Médicos, investigadores y empresas biofarmacéuticas colaboran con Quibim para obtener los últimos conocimientos sobre el cáncer y otras enfermedades a través del análisis de imágenes médicas.

Adoptando un enfoque basado en la inteligencia artificial (en adelante, “IA”) Quibim facilita la detección de patologías y a predicción de resultados clínicos en áreas como oncología/inmunoterapia, reumatología y neurología utilizando técnicas de imagen como la resonancia magnética (RM), la tomografía axial computarizada (TAC), y la tomografía por emisión de positrones (TEP). La ambición de Quibim es convertir los datos de las imágenes médicas en predicciones que apoyen las decisiones clínicas.

Quibim es una empresa B2B2C (*business-to-business-to-consumer*), con dos unidades de negocio -enfocadas a la integración en la rutina clínica y a la colaboración con la industria biofarmacéutica, respectivamente- y estrategias de producto que se alimentan mutuamente, que abarcan desde la aplicación de la imagen médica en poblaciones, hasta su uso en pacientes individuales, promoviendo la traslación de la investigación a la práctica clínica.

La integridad constituye el núcleo de los valores de Quibim, entendida como el compromiso con la verdad y el camino de hacer las acciones correctas, por las razones correctas. Integridad implica tratar a los demás como a cada uno le gustaría ser tratado, estar comprometido con el equipo y con la misión de la compañía, actuar de forma honesta, transparente y responsable y trabajar con respeto hacia los compañeros y colaboradores de Quibim. Además, cuenta con una filosofía de trabajo basada en el principio de *Just Culture*, donde se busca la mejora continua sin culpabilizar por errores.

4. Cifras de Quibim en 2022

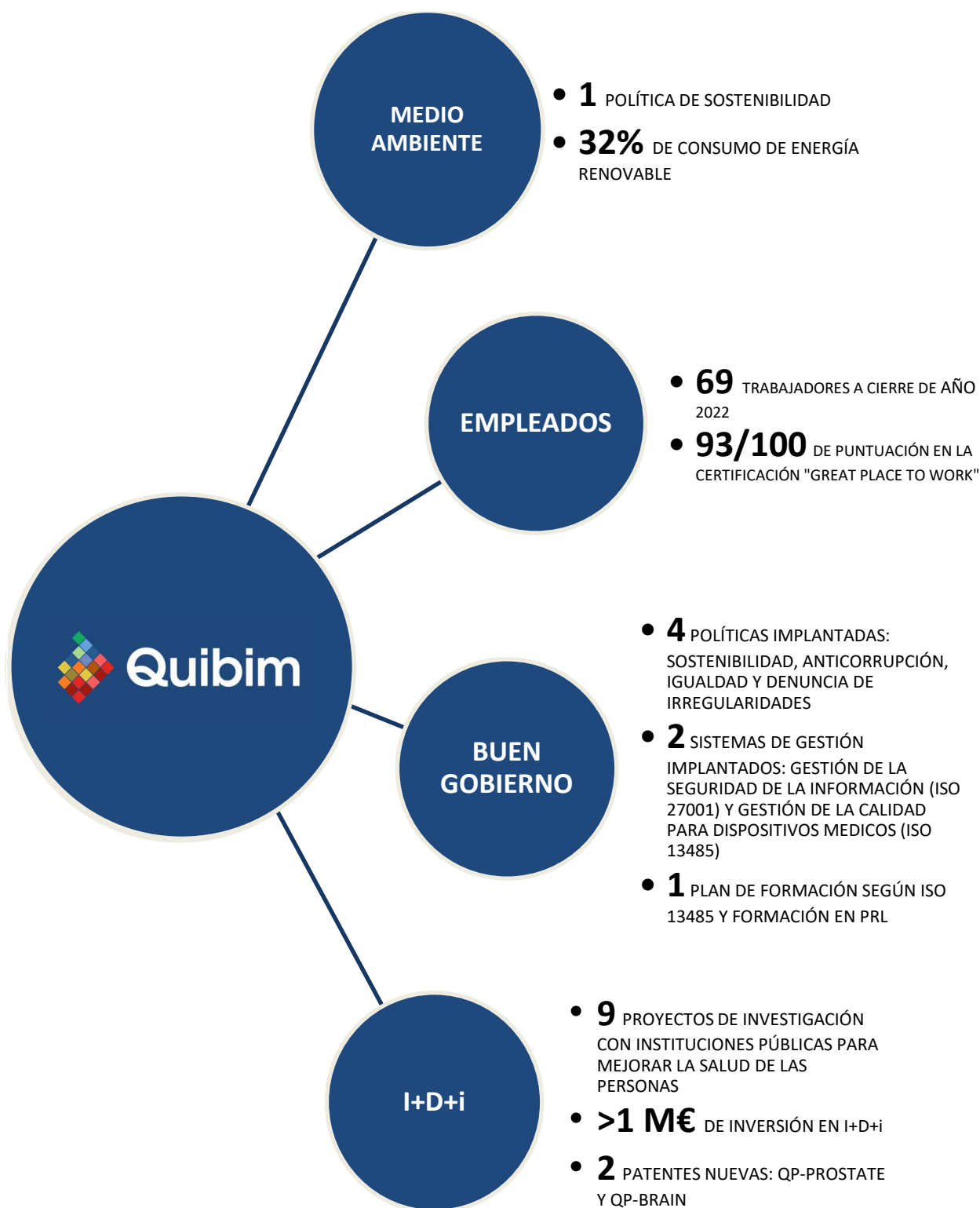


Figura 1. Cifras Quibim año 2022.

5. Quibim en la historia



Figura 2. Historia de Quibim.

6. Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama de la Dirección de Quibim, con los principales departamentos de la compañía:

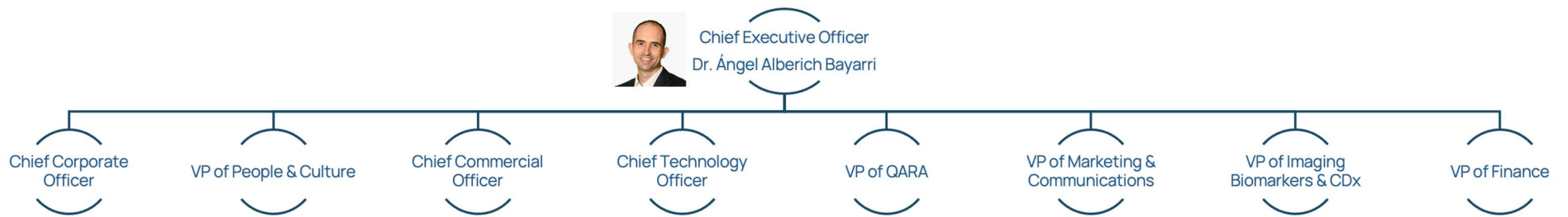


Figura 3. Organigrama de la Dirección de Quibim

7. Afrontando el futuro

PERSPECTIVA ECONÓMICA

Es inevitable que el enfoque económico tanto del sector de la Medicina y Ciencias de la Salud, como de cualquier otro dependa de la coyuntura postpandemia asociada al COVID-19 y de los conflictos geopolíticos actuales, principales disruptores de la economía global.

Aunque las previsiones del Fondo Monetario Internacional de octubre de 2021 anticipaban un crecimiento global del 4,9% en 2022, revisiones posteriores señalan un retroceso en las economías avanzadas, especialmente en la UE, afectadas por las interrupciones en el suministro de petróleo y gas de Rusia. Esto ha generado una crisis de precios en alimentos y combustible a nivel mundial, influyendo en el incremento de la inflación y el endurecimiento de los precios.

Actualmente, aguardamos principalmente el fin del conflicto, y la posterior evaluación de los daños para buscar una recuperación económica mundial lo más pronto posible.

PERSPECTIVA SECTORIAL

El Sistema de Salud español es un modelo de equidad y de calidad en la prestación de servicios reconocido internacionalmente. Sin embargo, la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias sobre las personas y sobre las economías de los países más desarrollados han demostrado que el siguiente paso en la protección y promoción de la salud se sustenta en una transformación cualitativa del sector salud, que debe estar estrechamente vinculado a la ciencia, la innovación y la digitalización.

Un sistema sanitario de altas prestaciones debe orientarse no sólo en la atención de enfermedades, sino especialmente hacia la protección de la Salud, y considerando los nuevos retos medioambientales, demográficos y socioeconómicos. Las prioridades deben continuar centradas en **la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación** de las patologías más frecuentes, muchas de las cuales son enfermedades crónicas asociadas al envejecimiento de la población. Quibim destaca en este ámbito, transformando los datos de las imágenes médicas en información útil para la Medicina de Precisión.

De forma simultánea, es también imprescindible focalizar la atención en los millones de personas con enfermedades raras o de baja prevalencia, cuyas posibilidades diagnósticas y terapéuticas exigen nuevos y audaces programas de generación y gestión del conocimiento.

En el Proyecto Estratégico de Recuperación y Transformación Económica (PERTE) introduce el concepto de Salud de Vanguardia, basado en el desarrollo e incorporación de innovaciones y soluciones digitales que añaden valor en la prevención, diagnóstico, tratamiento o rehabilitación de los pacientes. Este enfoque permite abordar los retos sanitarios de manera personalizada.

Entre los abordajes clínicos de vanguardia fundamentados en la ciencia y la innovación, destaca la denominada **Medicina de Precisión**. Esta es entendida como un proceso clínico que incorpora datos genómicos de las personas y los combina con información clínica, radiológica, de exposición ambiental, hábitos de vida, factores socioeconómicos, y otros elementos relevantes para la salud. El propósito es lograr un conocimiento más detallado e integrado que facilite la toma de decisiones en el ámbito de la salud personal y colectiva. Este proceso exige el desarrollo de nuevos biomarcadores, herramientas diagnósticas y predictivas, y soluciones tecnológicas basadas en la Ciencia de Datos.

Quibim juega un papel crucial en este proceso, aportando valiosas soluciones para la Medicina de Precisión.



Figura 4. Métodos de protección de la salud.

El PERTE Salud de Vanguardia busca impulsar el empleo de calidad y mejorar la salud de la población española mediante la innovación y el conocimiento científico, actuando como catalizador para proteger la salud frente a cualquier amenaza.

El sector de la Salud en España se posiciona como un gran dinamizador de nuestra economía, con un claro potencial de desarrollo e innovación. Ante los desafíos globales para la sostenibilidad sanitaria, un Estado emprendedor invierte y promueve nuevos modelos de desarrollo farmacéutico desde el sector académico público, explora mecanismos innovadores de fabricación y fomenta la colaboración público-privada.

El PERTE Salud de Vanguardia creará un círculo virtuoso entre los actores que configuran el sector Salud con el objetivo de desplegar las capacidades tecnológicas e industriales necesarias que permitan la generación de un sistema sanitario de altas prestaciones orientado a la protección de la Salud, dando respuesta inmediata y flexible a los retos sanitarios y favoreciendo la sostenibilidad. Este sistema sanitario se fundamentará en la Medicina de Precisión, las terapias avanzadas y la IA. Para llevar a cabo esta transformación será necesario facilitar la transferencia del I+D+I académico al ámbito industrial mediante mecanismos de cooperación público-privada y el fomento de las capacidades industriales a través de la innovación en procesos de producción y manufactura.

La IA, al igual que la inteligencia humana, es un concepto complejo de definir. Aún no existe una definición formal universalmente aceptada. La Comisión Europea la define (en las Directrices Éticas para una IA Fiable o *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*, elaboradas en junio de 2018 por el Grupo Independiente de Expertos de Alto Nivel sobre Inteligencia Artificial) como sistemas diseñados por humanos que actúan ante objetivos complejos, mediante la percepción de su entorno, el razonamiento, el procesamiento de información y la toma de decisiones. Estos sistemas, capaces de aprender y adaptarse, juegan un papel esencial en el procesamiento de grandes cantidades de datos para mejorar la precisión y eficiencia en diversas aplicaciones.

Los sistemas de IA pueden emplear reglas simbólicas o desarrollar un modelo numérico. Asimismo, son capaces de ajustar su comportamiento al examinar el impacto de sus acciones anteriores en el entorno. Dicho de otro modo, la IA se enfoca en diseñar sistemas capaces de ejecutar tareas que generalmente requieren inteligencia humana, tales como aprender, razonar y percibir.

Estos sistemas tienen la habilidad de detectar su ambiente, reflexionar sobre la información, analizar los datos obtenidos y decidir acciones para alcanzar metas específicas. Utilizando algoritmos y modelos matemáticos, las inteligencias artificiales procesan voluminosas cantidades de información y toman decisiones fundamentadas en patrones y normas definidos mediante el aprendizaje automático. De esta manera la IA consigue mejorar su precisión y eficiencia progresivamente.



Figura 5. Usos de la Inteligencia Artificial.

En el campo de la Salud, los investigadores estudian cómo aplicar la IA para analizar grandes cantidades de datos y descubrir patrones que puedan conducir a avances médicos y a diagnósticos individualizados.

Además, como respuesta a la crisis desatada a principios del año 2020 por la COVID-19, tanto España como la Unión Europea implementaron un paquete de medidas extraordinarias destinadas a consolidar y potenciar la ciencia y la innovación. Esto se materializó, en una variedad de iniciativas, tanto nacionales como europeas, incluidas en el Plan de Choque para la Ciencia y la Innovación del Gobierno de España y en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El Instrumento de Recuperación Europeo, conocido como Next Generation EU, tiene como objetivo dinamizar la recuperación europea, reforzando el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 y permitiendo aprovechar todo el potencial del presupuesto europeo para movilizar la inversión, sobre todo en los primeros años de la recuperación. Los fondos de Next Generation EU, que alcanzan los 750.000 millones de euros, financiarán las actuaciones del Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR).

Finalmente, es importante resaltar en este ámbito, el desarrollo de la Agenda España Digital 2025 como marco para impulsar la transformación digital de España, clave para estimular el crecimiento económico, reducir la desigualdad, incrementar la productividad y aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías. Esta agenda busca promover la transformación digital del país a través de la mejora de la conectividad digital, el despliegue del 5G, el fortalecimiento de la ciberseguridad, la digitalización de la administración pública y las empresas, el fomento de la producción audiovisual, la protección de los derechos digitales de los ciudadanos y el avance hacia una economía basada en datos e inteligencia artificial.

En relación con este último objetivo, uno de los ejes clave en la Agenda es favorecer el tránsito hacia una economía del dato, garantizando la seguridad y privacidad y capitalizando las oportunidades que ofrece la inteligencia artificial. Esto implica el impulso de la IA como catalizador de innovación y crecimiento económico social, inclusivo y sostenible, así como reforzar la competitividad mediante la investigación y desarrollo en tecnologías digitales clave. Actualmente, en la sociedad y en todos los sectores productivos se están llevando a cabo procesos de transformación digital que deben ser liderados por las empresas tecnológicas españolas, generando así un impulso en los demás sectores. Para apoyar este liderazgo es esencial promover las actividades de I+D en IA, dado su alto impacto y potencial disruptivo, y por ser estratégicas para el desarrollo y la transformación digital de España.

PROPÓSITO DE QUIBIM

Nuestro objetivo principal es el desarrollo de algoritmos y software basado en IA que convierten a las imágenes médicas en herramientas predictivas esenciales en el ámbito clínico y médico.

El modelo de negocio se basa en una plataforma comercializada a través de SaaS (*software as a service*) para hospitales y usuarios, respaldada por una sólida base científica y con certificación regulatoria internacional, facilitando su integración en el flujo de trabajo clínico. Quibim participa en numerosos proyectos de investigación e innovación, con el objetivo de liderar el desarrollo de nuevos algoritmos de imagen médica y trabaja identificando emergentes necesidades del mercado y de los pacientes.

En Quibim, vemos las imágenes como un poderoso catalizador para una salud de precisión. Nuestra visión es clara: aprovechar el potencial de las imágenes médicas para extraer información que mejore significativamente los resultados clínicos de los pacientes, marcando un antes y un después en el tratamiento y seguimiento médico.

Al liderar una transformación en la atención médica, Quibim no trata solo de hacer avanzar la tecnología, sino que trata de redefinir la atención médica y mejorar vidas. Nuestro viaje gira en torno al descubrimiento y la innovación, impulsado por el compromiso de utilizar el potencial de las imágenes médicas para redefinir la perspectiva de la atención médica.

Es por todo lo anteriormente expuesto que Quibim invierte en I+D+i, ya que creemos que es el camino para seguir avanzando en ese propósito de mejorar la calidad de vida de las personas:

Inversiones en I+D+i	2022
Inversiones en la Comunidad Valenciana	1.040.791,86 €
Inversión total en I+D+i	1.871.026,51€

En el año 2022, Quibim ha puesto en marcha una política de "*Capital Efficiency*" (Eficiencia de Capital), la cual refiere en términos generales a la eficiencia con la que Quibim gasta su dinero para operar y crecer y, en concreto, se evalúa cuánto dinero se invierte en el negocio en comparación con cuánto dinero genera el negocio a partir de dicha inversión. En este contexto, Quibim se ha marcado como objetivo maximizar el retorno de la inversión de sus accionistas, y para ello se centrará en adelante en 3 grandes líneas de acción:

- (i) maximizar ingresos;
- (ii) optimizar costes; y
- (iii) conseguir financiación no dilutiva.

A su vez, la empresa apuesta y participa en proyectos europeos y nacionales de investigación e innovación.

Proyectos europeos (financiados por la Comisión Europea):



ChAlmeleon tiene como objetivo crear un repositorio estructurado de datos de imágenes de Salud, que se reutilizará abiertamente en el desarrollo de algoritmos de IA destinados al diagnóstico y tratamiento del cáncer. Este repositorio para toda la UE será una infraestructura distribuida que cumpla plenamente con las regulaciones legales y éticas de los países participantes.



ProCancer-I reúne a 20 socios, incluidos centros de referencia en cáncer de próstata, líderes mundiales en IA y pymes innovadoras, todos ellos con reconocida experiencia en sus respectivos dominios. El objetivo es crear, desarrollar y sostener una infraestructura europea de imágenes médicas de cáncer de próstata, que sea segura, basada en la nube, y que disponga de herramientas y servicios especializados en el manejo de datos.



PRIMAGE ha desarrollado una plataforma basada en la nube para apoyar la toma de decisiones en el manejo clínico de tumores malignos sólidos. Ofrece herramientas predictivas para ayudar al diagnóstico, pronóstico, elección de terapias y seguimiento del tratamiento. Se basan en el uso de nuevos biomarcadores de imágenes, crecimiento tumoral in-silico, simulación, visualización avanzada de predicciones y traducción basada en aprendizaje automático, y recogen los criterios de valoración clínicos más relevantes y específicos de la enfermedad.



PainFACT estudia el dolor crónico (PC) como la principal causa de discapacidad y está, también, fuertemente vinculado con la fatiga, la ansiedad y la depresión. Quibim implementa su algoritmo QP-Brain para la identificación y caracterización de biomarcadores y radiómica asociados a esta patología.



RadioVal representa la primera validación clínica a gran escala multicéntrica, multicontinental y multidisciplinar de modelos predictivos basados en IA y radiómica relacionados con la respuesta al tratamiento neoadyuvante NAC en el cáncer de mama.

Proyectos nacionales (financiados por el Ministerio de Ciencia e Innovación y/o el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital):

ProCanAid.

ProCanAid busca desarrollar una herramienta computacional para crear un gemelo digital 4D completo de la próstata de un paciente. Este proyecto estratégico es coordinado por Quibim y financiado por los fondos Next Generation EU.



El Proyecto DIPCAN tiene como meta crear un algoritmo de IA para apoyar objetivamente las decisiones clínicas en pacientes con cáncer metastásico, incluyendo la predicción precisa de la genética tumoral y el riesgo de metástasis específicas.

En el transcurso del año 2023, se planifica el comienzo de dos nuevos proyectos:



La Iniciativa Europea de Imagen del Cáncer es una de las iniciativas emblemáticas del Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer (EBCP). Uno de los objetivos del Plan es aprovechar al máximo el potencial de los datos y tecnologías digitales como la IA o la Computación de Alto Rendimiento (HPC) para combatir el cáncer. Quibim es el líder empresarial en esta gran iniciativa con Luis Martí-Bonmatí (co-fundador de Quibim y observador en el Consejo de Administración) a cargo de la coordinación científica. El proyecto se basa en los repositorios, herramientas y resultados de cinco proyectos financiados por la UE de la red *AI for Health Imaging* (AI4HI).



FLUTE se propone avanzar y expandir la atención sanitaria basada en datos mediante el desarrollo de métodos innovadores para la utilización transfronteriza de centros de datos que preserven la privacidad. Se realizarán investigaciones avanzadas para impulsar el rendimiento de la computación multipartita segura en el aprendizaje federado, incluidos los modelos de IA asociados y los entornos de ejecución seguros.

En 2022, Quibim desarrolló los siguientes productos con un alto componente de I+D:

QP-PROSTATE®

Se trata de un SaaSMD (*software as a medical device*) que consiste en un algoritmo automatizado de entrada y salida de DICOM que realiza diversas tareas de análisis y post procesamiento de los estudios de RM de próstata, como la segmentación de la glándula, la de detección de lesiones y el cálculo del valor B. Y también consta de una

aplicación interactiva que permite leer los casos de RM multiparamétrica (MP-RMI) de próstata y visualizar e interactuar con la salida del algoritmo automatizado.

QP-BRAIN®

Se trata de un SaaS que consiste en un algoritmo automatizado de entrada/salida de DICOM que realiza varias tareas de análisis y post procesamiento en estudios de RM cerebral. Permite la cuantificación y visualización automáticas de datos de las imágenes, tales como los volúmenes de estructuras intracraneales fundamentales y la distribución e intensidad de las hiperintensidades de la sustancia blanca.

Todas las actividades sujetas a la ejecución de los proyectos definen la naturaleza de Investigación y Desarrollo del mismo, atendiendo a las consideraciones del Artículo 35 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades, de 27 de noviembre, en su redacción vigente.

Por otro lado, Quibim desarrolló durante 2022 el siguiente proyecto de IT:

QP-LINK®

Se trata de una aplicación que permite la conexión entre una modalidad o PACS (Sistemas de Archivo y Comunicación de Imágenes) y los servicios en la nube de Quibim, para almacenar archivos DICOM (anonimizados o no) y realizar análisis según el tipo de estudio (próstata, cerebro, entre otras), utilizando las diferentes soluciones basadas en IA de Quibim.

Todas las actividades sujetas a la ejecución del proyecto definen la naturaleza de Innovación Tecnológica del mismo, atendiendo a las consideraciones del Artículo 35 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades, de 27 de noviembre, en su redacción vigente.

8. Nuestro compromiso por una gobernanza transparente

Quibim debe cumplir con una serie de regulaciones clave de acuerdo con su actividad, entre las que se destacan:

- Reglamento 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2017, sobre productos sanitarios.
- Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica.

PORTAL DE TRANSPARENCIA

El portal de transparencia de Quibim, promueve la transparencia en la información institucional y organizativa, en servicios, en acciones de buen gobierno, normativa y en gestiones económico-financieras. El objetivo es otorgar información a las partes interesadas, en cumplimiento con la legislación vigente.

Para ingresar al portal de transparencia acceder [aquí](#).

DEPARTAMENTOS

Quibim se divide en varios departamentos para coordinar las diferentes actividades empresariales de la compañía:

- **Dirección:** lidera y dirige la organización y representa a la compañía frente a terceros.
- **Estrategia:** define la estrategia de la empresa y los objetivos empresariales.
- **Desarrollo Corporativo:** coordinación de las alianzas corporativas y apoyo a Dirección en rondas de financiación.
- **Clinical Studies** (Estudios clínicos): coordinación de los proyectos con empresas biofarmacéuticas y CROs. Dirección de proyectos y ayudas públicas relacionadas con la actividad de la empresa.
- **División Médica:** lidera y representa a Quibim en todos los aspectos médicos, de investigación y publicaciones científicas.
- **Operaciones:** coordinación de las áreas operativas de la compañía, como son Customer Success, Legal y Sostenibilidad (RSC), Marketing y Comunicación.

- **Finanzas e Inteligencia de Negocio:** aspectos financieros de la compañía, control de las finanzas y métricas de inteligencia de negocio.
- **Calidad y Asuntos Regulatorios:** dirige las áreas de control de calidad y asuntos regulatorios, liderando la implementación de los sistemas de gestión internos y las certificaciones por los organismos notificados y agencias gubernamentales.
- **Personas y Cultura:** dirección del área de recursos humanos, administración de personal, cultura corporativa e informática.
- **Desarrollo de Negocio:** funciones comerciales y de prospección de clientes para la empresa.
- **Servicios Generales:** asistentes de dirección y secretariado.
- **Tecnología e Innovación:** desarrollo técnico de los productos de la compañía.
- **Investigación y Vanguardia de la IA:** Investigación en IA y coordinación técnica de los proyectos con empresas biofarmacéuticas y de investigación científica.

POLITICAS Y PLANES

Los valores de Quibim abarcan un compromiso total con los más altos estándares de integridad, excelencia, respeto por la ley y los derechos humanos. Sus acciones se llevan a cabo de acuerdo con dichos principios y con el máximo respeto por las leyes nacionales o internacionales aplicables.

AMBIENTAL

Política de Sostenibilidad: Quibim es consciente de que sus operaciones pueden contribuir a crear un mundo más sostenible y por ello se compromete a que la sostenibilidad esté en el centro de su estrategia comercial. La Política de Sostenibilidad refleja cómo Quibim asume su responsabilidad de mejorar su desempeño en sostenibilidad a través de la forma en que se gestiona su negocio, contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas.

Esta Política de Sostenibilidad es pública y se puede descargar [aquí](#).

SOCIAL

Política Anticorrupción: Los valores de Quibim implican un compromiso total con los más altos estándares de integridad, excelencia y respeto por la ley y los derechos humanos. La Política Anticorrupción refleja la tolerancia cero de Quibim hacia la corrupción y el fraude en todas sus manifestaciones, contribuyendo al logro del cumplimiento de la meta dieciséis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados (ODS) por las Naciones Unidas.

Esta Política Anticorrupción es pública y se puede descargar [aquí](#).

Política del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información: Quibim cuenta con un sistema de gestión de seguridad de la información de acuerdo con la norma ISO/IEC 27001:2013. Este sistema permite a Quibim gestionar la seguridad de activos como información confiada por terceros, propiedad intelectual, datos de empleados e información financiera.

Esta Política del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información es pública y se puede solicitar una copia contactando a través del [formulario](#) de la web de Quibim.

Política del Sistema de Gestión de Calidad: Quibim cuenta con un sistema de gestión de calidad certificado de acuerdo con las normas ISO 13485:2016 y EN ISO 13485:2016. Este sistema permite a Quibim coordinar y dirigir sus actividades para cumplir con los requisitos regulatorios y de los clientes y mejorar continuamente su efectividad y eficiencia.

Esta Política del Sistema de Gestión de Calidad es pública y se puede solicitar una copia contactando a través del [formulario](#) de la web de Quibim.

Política de Diversidad e Igualdad: Quibim se compromete a promover la igualdad de oportunidades en el empleo. El personal y cualquier solicitante de empleo recibirán el mismo trato independientemente de la edad, discapacidad, reasignación de género, estado civil o pareja de hecho, embarazo o maternidad, raza, nacionalidad, origen étnico o nacional, religión o creencia, sexo u orientación sexual. Esta política establece su enfoque en materia de igualdad de oportunidades y evitación de la discriminación en el trabajo.

Esta Política de Diversidad e Igualdad es pública y se puede descargar [aquí](#).

GOBERNANZA

Política de Denuncia de Irregularidades: La denuncia de irregularidades fomenta la rendición de cuentas y promueve el comportamiento corporativo responsable al proporcionar un mecanismo para que las personas denuncien prácticas ilegales o poco éticas. En consonancia con la Directiva 2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, esta Política de denuncia de irregularidades permite a Quibim fomentar una cultura de cumplimiento de la ley, transparencia, integridad y responsabilidad social.

A través del [Canal de Denuncias de Quibim](#) los empleados de Quibim y terceros pueden revelar información -de forma confidencial y anónima- que consideren que muestra malas prácticas, conductas poco éticas o prácticas ilegales, protegiendo a los informantes de represalias.

Esta Política de Denuncia de Irregularidades es pública y se puede descargar [aquí](#).

No se han detectado casos de corrupción ni casos identificados de condena por vulneración de Derechos Humanos.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Se identifican las partes interesadas que han sido catalogadas en externas e internas, resultando las siguientes:

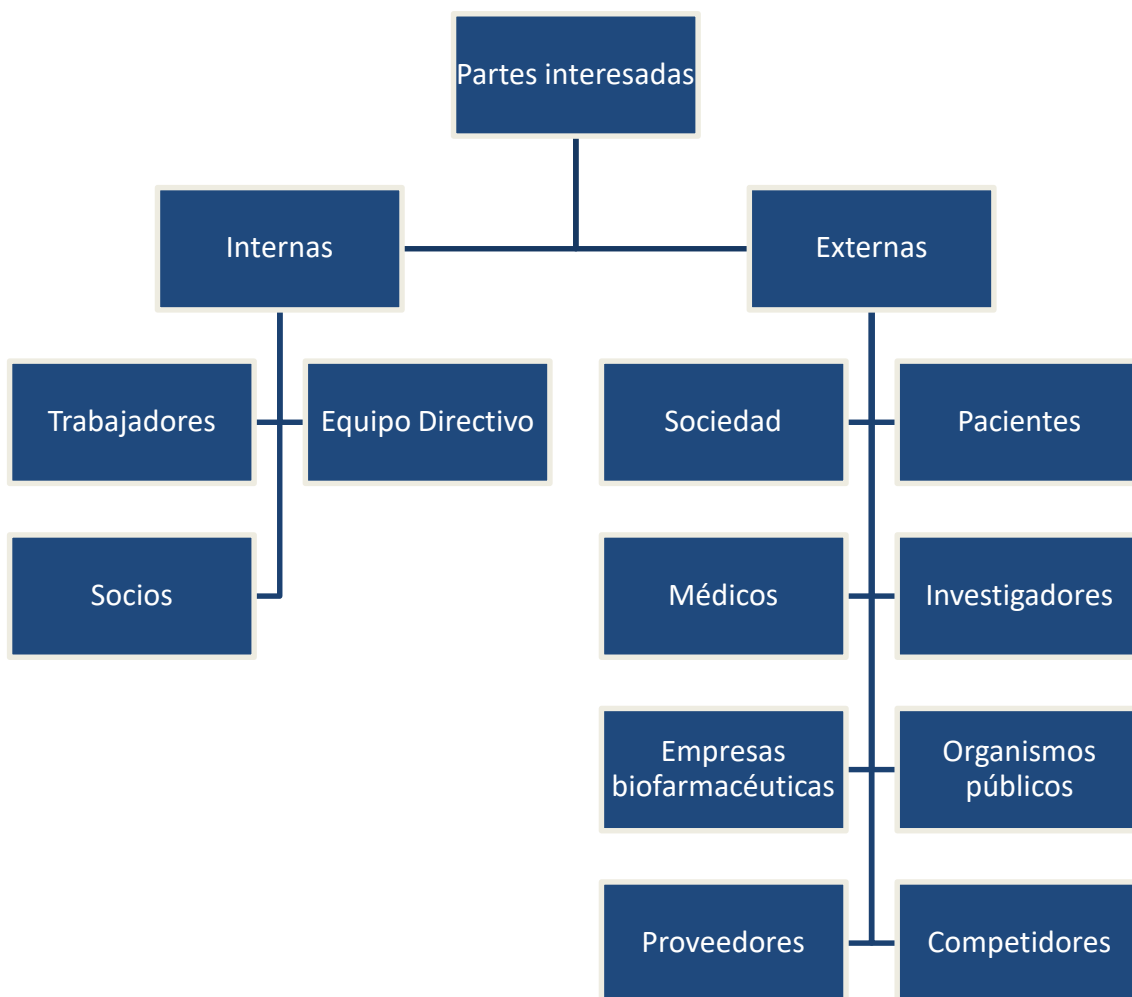


Figura 6. "Stakeholders" de Quibim.

Su identificación y mapeo constituyen el primer paso para generar vínculos más sólidos y donde las necesidades y expectativas se exploren sistemáticamente, sirviendo como estrategia para garantizar la sostenibilidad de la empresa en términos ambientales, sociales y de gobernanza, así como también la sostenibilidad en el tiempo.

Quibim cree en la importancia de contar con canales de comunicación para que las partes interesadas puedan plantear cualquier problemática. En este caso cuenta con un canal de denuncias en su web, tanto interno como externo. Además, su sistema de reclamaciones se rige también por el Sistema de Gestión de Calidad y la definición dada por la ISO 13485, utilizando esa misma información de manera transversal en toda la organización y, por supuesto, también para todas las cuestiones relativas a sostenibilidad.

Cabe destacar que Quibim prioriza la selección de proveedores locales en la medida de lo posible, aunque, es importante decir que para ciertos insumos se imposibilita esta elección. En resumen, en el año 2022, un 26% de los proveedores locales de la empresa se localizan en la Comunidad Valenciana:

Resumen proveedores de Quibim 2022	2022
Nº de proveedores con domicilio fiscal en la Comunidad Valenciana	83
Nº de proveedores en total	324

9. Nuestro compromiso social

Quibim ha obtenido la certificación “**Great Place to Work**”, con una puntuación de 93 sobre 100. Esta distinción reconoce el compromiso de Quibim con su equipo y su filosofía de trabajo basada en el principio de Cultura Justa, que evita responsabilizar a los empleados de posibles errores y apuesta por aprender de ellos para optimizar metodologías de trabajo que ayuden al equipo. Una cultura justa ayuda a crear un entorno en el que las personas se sienten libres de informar errores y ayudar a la organización a aprender de los errores. En este sistema, los errores humanos honestos se consideran una oportunidad de aprendizaje para la organización y sus empleados.

Quibim integra este principio en su filosofía empresarial con el objetivo de crear un entorno de trabajo en el que se fomente la transparencia y la responsabilidad colectiva en la toma de decisiones. El proceso de implementación de este principio requiere la activación de una serie de metodologías para que el funcionamiento del equipo sea lo más efectivo posible.

Sumado a esta filosofía, Quibim ofrece a sus empleados políticas laborales como “**Work From Anywhere**”, que permite a sus empleados trabajar desde cualquier parte del mundo sin la obligación de acudir personalmente a las oficinas. Con esta práctica, la empresa promueve la conciliación familiar y profesional y la confianza en el empleado. Se busca potenciar el bienestar del equipo y abrir fronteras al talento, incorporando a la plantilla a los mejores profesionales a nivel internacional, sin importar donde vivan.

Quibim, en su constante compromiso con el bienestar de su equipo, apuesta también por una política de remuneración justa y la igualdad de género, fomentando también la promoción interna, la formación y el crecimiento profesional dentro de la empresa.

Otras ventajas de trabajar en Quibim son la flexibilidad horaria, la capacitación del equipo y clases de idiomas. Además, se incluye el almuerzo en la oficina, jornada intensiva de trabajo en julio y agosto, ayuda económica para gastos de teletrabajo y actividades de “team building” y “family day” en las que la compañía invita a sus empleados y sus familias a pasar un día de deporte y ocio juntos.

En 2022, la plantilla de Quibim aumentó un 56%, completando un equipo de 69 personas entre sus oficinas de Valencia, Madrid, Barcelona, Nueva York y Cambridge. La empresa, que pertenece al sector med-tech, cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados, incluyendo, ingenieros de telecomunicaciones e ingenieros biomédicos, que trabajan cada día para transformar la medicina y mejorar la vida de los pacientes.

Para Quibim, las personas son su principal activo y un pilar fundamental en su negocio y por ello se esfuerza en mantener un ambiente de respeto, tolerancia y colaboración, por entender su repercusión en la satisfacción de las personas y por su impacto en la eficacia de la organización en su conjunto.

Las prioridades de Quibim en materia de gestión de personas son:

CULTURA JUSTA

INTEGRIDAD

IGUALDAD

"WORK FROM
ANYWHERE"

PLAN DE ACOGIDA

El Plan de Acogida de Quibim consta de varias fases, dependiendo del momento concreto desde la incorporación del personal nuevo:

- Antes de la fecha de incorporación se envía al nuevo trabajador una carta de oferta con las condiciones laborales y se crea su perfil en la base de datos de Quibim.
- El día de la incorporación, en primer lugar, se procede a la firma de la documentación, como el contrato laboral y el acuerdo de confidencialidad. A continuación, se organizan sesiones de formación donde se explican aspectos claves de Quibim como la cultura corporativa, y las diferentes políticas y planes implantados en la compañía que todo empleado ha de conocer y cumplir en el desempeño de sus funciones.
- Durante los días siguientes a la incorporación, se combina la formación inicial con el comienzo de los trabajos propios de la posición para el conocimiento profundo de la empresa. Se asegura el acceso por parte del nuevo trabajador a los recursos necesarios para su desarrollo y se programa una sesión de

feedback al cabo de unas semanas para evaluar el proceso y las necesidades de formación extra, si las hubiera.

SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y salud de los trabajadores constituye una de las prioridades más importantes para Quibim y por ello, determinados indicadores relativos a esta materia forman parte, cada año, de los objetivos corporativos anuales establecidos para toda la organización. La implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ha permitido fijar objetivos e incrementar la sensibilidad de los empleados en materia de Seguridad y Salud, mejorando la metodología.

A través de una correcta gestión de la prevención de los riesgos laborales, Quibim se compromete a garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores proporcionando los recursos adecuados para la buena marcha del Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales, a difundirlo a todo el personal y a exigir su cumplimiento. Para ello, pretende contar con la colaboración de todas y cada una de las personas que forman la empresa.

Quibim cuenta con un procedimiento de actuación en situaciones de emergencia. Las situaciones de emergencia que se contemplan son accidentes laborales, incendios y robo a mano armada, para las que disponen de medidas de actuación y medios de extinción de incendios. Además, como las acciones a emprender en caso de Emergencia están expuestas a caer en el olvido, Quibim dispone de un plan de formación de las personas integrantes de los equipos de autoprotección y del personal en general. Este plan contempla las siguientes acciones:

a) Se efectuarán reuniones informativas a las que asistirán todos los empleados de Quibim, en las que se explicará el Plan de emergencia, entregándose a cada uno de ellos un folleto con las consignas generales de autoprotección. Estas consignas se referirán al menos a:

- Las precauciones a adoptar para evitar las causas que puedan originar una emergencia.
- La forma en que deben informar cuando detecten una emergencia interior.
- La forma en que se les transmitirá la alarma en caso de incendio.
- Información sobre lo que se debe hacer y evitar en caso de emergencia.

b) Los equipos de autoprotección recibirán la formación y adiestramiento que les capacite para desarrollar las acciones que tengan encomendadas en el Plan de Emergencia.

Se programará, al menos una vez al año, cursos de formación que les capacite para los equipos de autoprotección y sus responsables.

El número total de horas trabajadas en Quibim en los años 2021 y 2022 son:

2021	2022
95.760	115.920

Durante los años 2021 y 2022 no se produjeron accidentes con baja ni fallecimientos resultantes por accidente laboral o enfermedad profesional. Los días de absentismo, entendidos como número de días perdidos como consecuencia de accidentes y enfermedades de todo tipo (profesionales o no), o cualquier otra razón o circunstancia, han disminuido en un 68% entre 2021 y 2022, y se detallan a continuación:

2021	2022
65 días	21 días

Siguiendo el objetivo de prevenir cualquier riesgo y/o accidente o incidente que pudiera producirse, Quibim se preocupa de formar a sus trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), entregando la Política de PRL junto con las obligaciones a asumir por los trabajadores en materia de PRL, que deben firmar.

Quibim cuenta con un procedimiento de riesgos psicosociales que incluye un protocolo en caso de violencia laboral. En el mismo, consta que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores de Quibim. Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, la Dirección de Quibim se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de sus trabajadores.

A fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- Quibim, rechaza, de manera contundente, cualquier tipo violencia laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el acosador.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes,

humillantes u ofensivos. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.

- Quibim se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- Quibim velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Como se ha visto, la diversidad, la igualdad, la no discriminación y la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo son el pilar de la cultura empresarial de Quibim y así lo recoge en todos los procedimientos a nivel global y en su Plan de Igualdad.

Todas las políticas de Quibim (Selección, Acogida, Formación, Promoción...) se rigen por los más rigurosos criterios de mérito, capacitación y aptitud para el puesto requerido y no se ejercerá sobre los candidatos y/o empleados ninguna discriminación por ninguna razón que no guarde relación con las competencias requeridas. Además, la compañía se compromete a fomentar un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y donde no se toleran actitudes de abuso, maltrato u acoso en el trabajo ni discriminación de ningún tipo.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de alguna actitud de este tipo deberá denunciarlo inmediatamente a través del Canal de Denuncias descrito anteriormente. Las relaciones en el trabajo se regirán por la cortesía y el respeto y no se tolerará discriminación de ningún tipo, ni actitudes de abuso o maltrato en el trabajo. Su compromiso con la igualdad va más allá del género, pero constituye este aspecto uno de los que concentra particularmente más esfuerzos la compañía.

A cierre de ejercicio 2022 la compañía contaba con una plantilla de 69 personas. La distribución por sexo a lo largo de los años ha sido la siguiente:

Número de empleados separados por sexo	Hombres	Mujeres	Total
2020	20	12	32
2021	38	19	57
2022	43	26	69

Porcentualmente, se ve un compromiso de ir equiparando el número de hombres y mujeres en la plantilla a lo largo de los años:

Porcentaje de empleados separados por sexo	Hombres	Mujeres
2020	63%	37%
2021	66%	34%
2022	62%	38%

La evolución del número de empleados se ve de la siguiente manera:

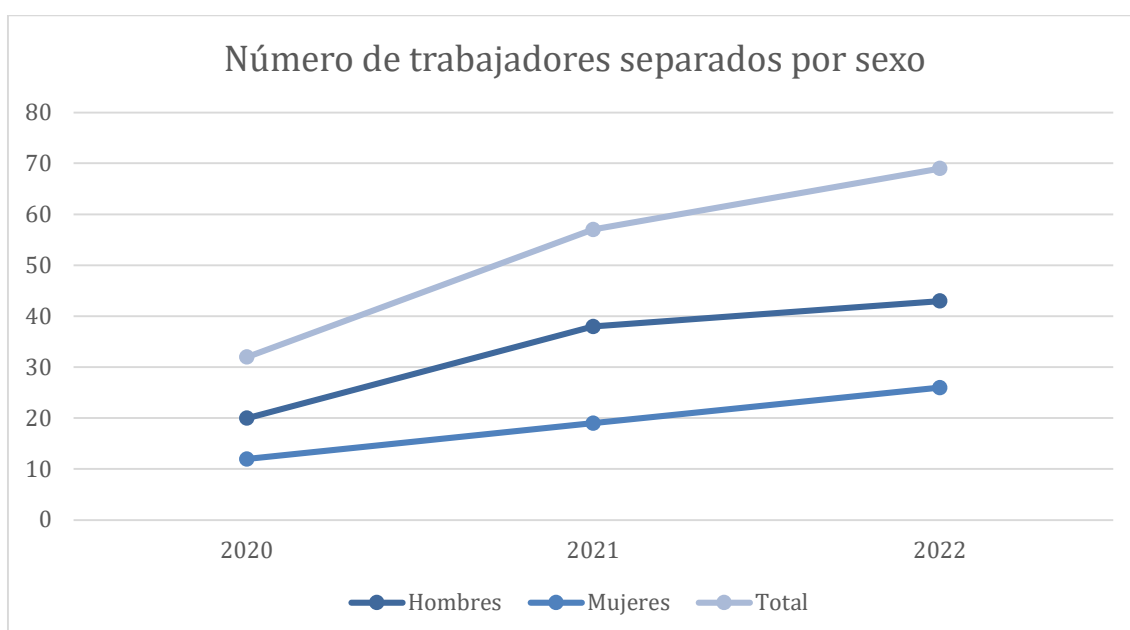


Figura 7. Evolución del número de trabajadores con los años.

En resumen, la distribución de empleados por sexo en el año 2022:

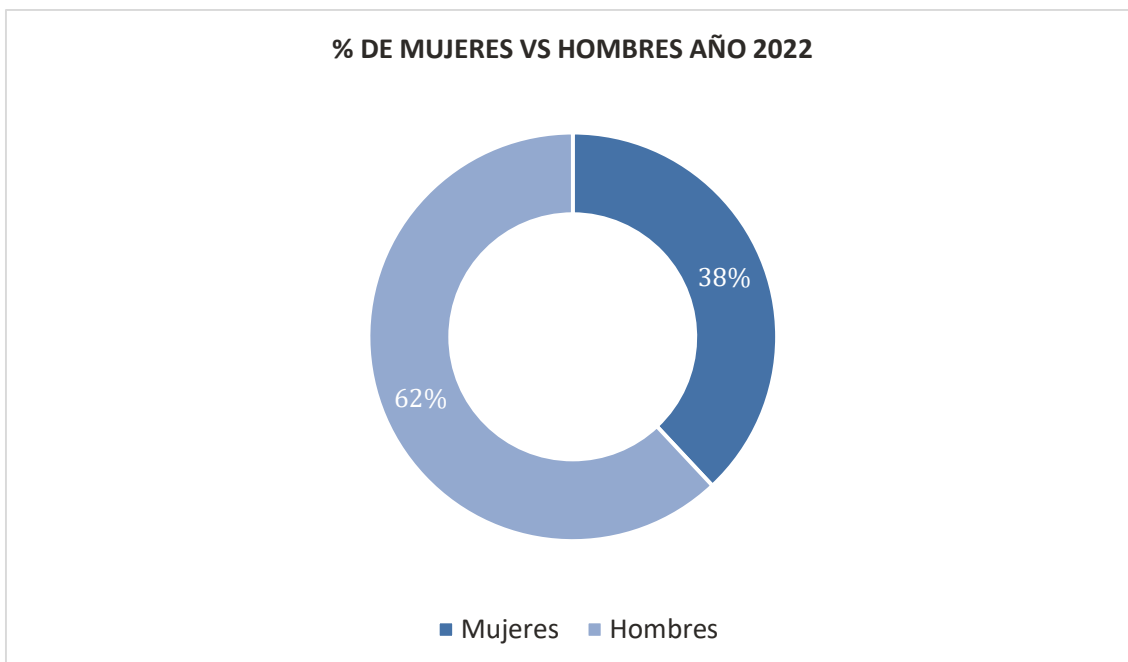


Figura 8. Gráfico del porcentaje total de mujeres y hombres trabajadores de Quibim en 2022.

Las contrataciones a lo largo de los años se detallan a continuación:

Contrataciones	Hombres	Mujeres	Total
2020	8	4	12
2021	16	8	24
2022	27	16	43

Las personas que dejaron la organización voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento son:

Empleados que dejan la organización	Hombres	Mujeres	Total
2021	9	3	12
2022	10	4	14

En relación con el rango de edad, el número de empleados separados por sexo en 2022 es el siguiente:

Número de empleados por edad	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	22	12	34
30 - 50 años	20	12	32
> 50 años	1	1	2

La distribución de empleados en 2022 en los distintos puestos de trabajo de la empresa, separados por sexo es la que sigue:

Número de empleados por categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Consejo de administración/rector	1	0	1
Directivos	3	0	3
Coordinadores	6	9	15
Técnicos	33	17	50

Cabe destacar que los tres Directivos de la empresa son residentes en la Comunidad Valenciana.

El Consejo de Administración se reúne un total de 8 veces al año para tratar los temas más relevantes de gestión de la compañía. Cuentan además con una persona consejera independiente.

La distribución de empleados en 2022 por tipo de contrato y separados por sexo queda de la siguiente manera:

Número de empleados por tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido a tiempo completo	43	25	68
Contrato temporal	0	0	0
Contrato a tiempo parcial	0	1	1

En cuanto al tipo de contrato, a continuación, se reflejan las cifras para el año 2022:

Número de empleados en 2022	Hombres	Mujeres	Total
Contrato a tiempo parcial	0	1	1
Contrato a tiempo completo	43	25	68
Total	43	26	69

Si bien, como se comentó en el objeto de esta memoria, la misma se basa en las actividades de la empresa realizadas en España, en la siguiente tabla se muestra disgregada la plantilla por país en el año 2022:

Número de empleados por país (2022)	
País	Nº empleados
España	65
UK	2
USA	1
Países Bajos	1
Total	69

Del mismo modo, la empresa pone a disposición de su plantilla la predisposición siempre favorable por parte de ésta a las correspondientes reducciones de jornada.

Empleados con derecho a permiso parental	Hombres	Mujeres	Total
2022	1	1	2

Respecto al regreso de los empleados de los permisos parentales, durante el año 2022 se han dado los siguientes casos:

Empleados con derecho a permiso parental	2022
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	2
Empleadas que deberían haber regresado al trabajo después del permiso parental	2
Empleadas que han regresado al trabajo después de un permiso parental y que siguen siendo personas empleadas 12 meses después	2
Empleadas que regresaron del permiso parental en el año anterior	0

La distribución de permisos parentales por rango de edad y separado por sexo queda de la siguiente manera:

Permiso parental separado por sexo y rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	0	0	0
30 – 50 años	1	1	2
> 50 años	0	0	0
Total	1	1	2

Quibim participa en proyectos subvencionados con destacadas instituciones y colaboradores que permiten continuar la investigación y contribuir al avance de la inteligencia artificial y los biomarcadores de imagen para la mejora de la salud de las personas.

En Quibim, no existe ninguna preferencia por razón de sexo en los procesos de selección y contratación. Se oferta la vacante en la página web de la Compañía y, en su caso, en los portales de empleo seleccionados por el Departamento de Recursos Humanos, sin indicar preferencia alguna entre hombres y mujeres. Se valora la capacidad técnica y el expediente académico, junto con las aptitudes personales del candidato/a.

La política de formación de la empresa radica en la igualdad de oportunidades y la formación continua de la totalidad del equipo. Se realizan actividades de formación a nivel general y específica por departamento, no existiendo discriminación alguna por razón de sexo. A nivel salarial, Quibim no diferencia entre sexos, las posiciones están valoradas en función de las actividades y responsabilidades asociadas a ella, sin tener en cuenta si ésta será ocupada por una mujer o por un hombre.

A su vez, no existen criterios expresos aplicables en condiciones de igualdad respecto a las promociones y a la selección de personal. Se atiende a razones de méritos y capacidades exclusivamente.

Las condiciones de trabajo en Quibim respetan todos los aspectos contemplados en el Convenio Colectivo de Sanidad Privada, incluso aumentándolos con medidas tales como la jornada intensiva en verano, los días graciabes fijos y el trabajo en remoto en los casos previstos. Se evitan los viajes y las reuniones en fines de semana o festivo, informando con la mayor antelación posible cuando éstos resultan inevitables.

Por otro lado, cabe destacar que no existe ningún tipo de represalia por motivos relacionados con el ejercicio de los derechos de la vida personal y familiar que afecten a la vida laboral de cualquier empleado de Quibim.

Quibim manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, se incluye en su Plan de Igualdad un Protocolo de Actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para prevenir comportamientos inapropiados e inadmisibles, así como la subsanación y erradicación de estos en caso de ocurrir. La Política de Diversidad e Igualdad es pública y se puede descargar [aquí](#).

Los objetivos de este **Plan de Igualdad** son:

- Prevenir las situaciones de acoso sexual o discriminación por razones de género.
- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección.
- Igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos.
- Conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados.
- Protección durante las situaciones de embarazo y lactancia.
- Apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género.
- Garantizar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES y FUNDACIONES

Quibim colabora estrechamente con diferentes instituciones académicas, tales como la Universidad de Valencia o la Universidad Politécnica de Valencia, suscribiendo convenios de colaboración para facilitar la entrada en el mercado laboral de los estudiantes, los cuales consolidarán sus conocimientos y podrán ponerlos en práctica en un ambiente de innovación, aprendizaje y exigencia profesional, mediante la realización de prácticas curriculares y extracurriculares.

En concreto, en 2022 se suscribieron convenios con la Universidad Politécnica de Valencia para que estudiantes de ingeniería biomédica y de ingeniería de telecomunicaciones realizaran estancias de formación en Quibim durante sus estudios de grado y máster. También se colaboró con la Universidad de Groningen (Países Bajos) para que alumnos del máster en ingeniería biomédica realizaran parte de sus estudios en las instalaciones de Quibim en Valencia. De los becarios que colaboraron con Quibim en 2022, un 83% fue contratado para formar parte del equipo.

Año	Becarios	Contratados al finalizar el convenio
2022	6	5

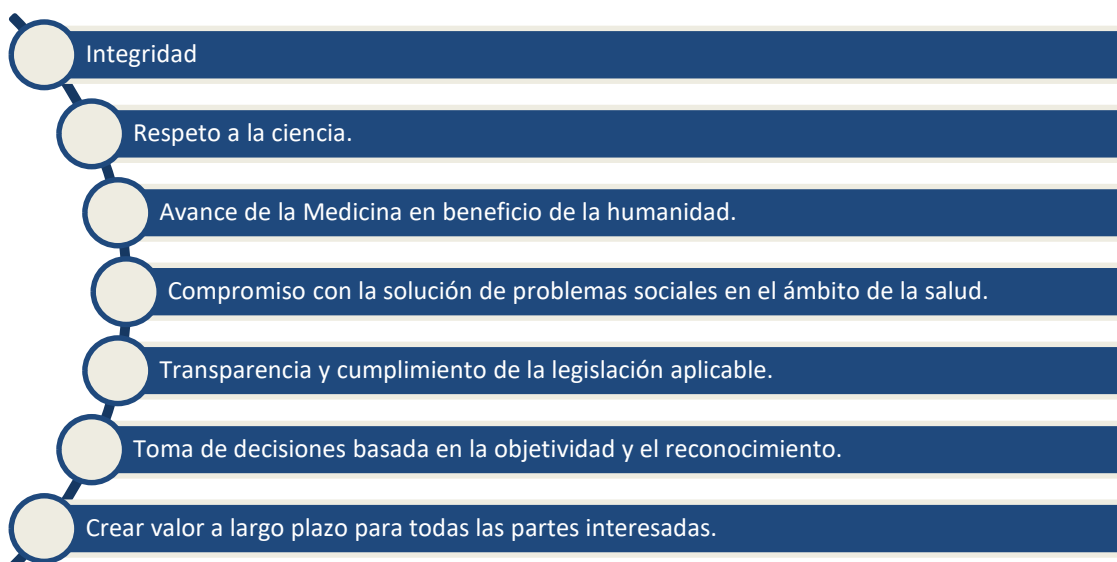
Además, cabe destacar que Quibim fomenta la realización de doctorados por parte de sus trabajadores, fomentando con ello la colaboración público-privada y la cultura investigadora e innovadora dentro de la organización. Por otro lado, Quibim también participa en eventos de emprendimiento como los i-Days de la Universidad Politécnica de Valencia, donde se evalúan proyectos de estudiantes que pueden resultar en potenciales ideas de negocio, relacionadas con la inteligencia artificial o la ingeniería biomédica.

Asimismo, Quibim es miembro del Patronato de la Fundación Conexus Madrid – Comunitat Valenciana, que tiene como fin fundacional mejorar el conocimiento recíproco y promover la cooperación entre Madrid y la Comunidad Valenciana en los asuntos de interés mutuo, especialmente los comerciales, sociales, económicos, culturales y político, fortaleciendo el proyecto común de España. Constituyen, asimismo, fines de la Fundación contribuir a la promoción de los intereses de la Comunidad Valenciana en todo el territorio nacional, prestando apoyo a los grupos e iniciativas relacionadas con el fomento comercial, industrial, económico, cultural y social y propiciando los contactos entre sus miembros, así como entre estos y los entornos institucionales donde desarrollan sus actividades.

10. Nuestro compromiso con el medio ambiente

Los compromisos específicos adquiridos en relación con cuestiones medioambientales, así como el enfoque preventivo y de atención al principio de precaución, se han formalizado en la Política de Sostenibilidad. Con ella, Quibim confirma que la sostenibilidad se encuentra en el centro de su estrategia de negocio y reconoce que sus operaciones pueden contribuir a crear un mundo más sostenible, asumiendo la responsabilidad de mejorar su desempeño en este aspecto, año a año, y contribuyendo así a los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por las Naciones Unidas (ODS).

Quibim persigue sus objetivos de sostenibilidad en base a los siguientes principios, que ya se aplican en sus diversas políticas de gestión:



Quibim considera la sostenibilidad en todas sus operaciones diarias, tanto en lo que se refiere a sus clientes y proveedores, como a sus procesos internos. Como tal, idear y ejecutar la estrategia de sostenibilidad es un esfuerzo de toda la organización. La empresa tiene objetivos y medidas específicas de sostenibilidad que son, entre otros:

- Comprender las expectativas de las partes interesadas en relación con las mejores prácticas en materia de sostenibilidad.
- Comprender cómo las tendencias de sostenibilidad impactan en el negocio de Quibim y establecer estrategias.
- Fomentar el desarrollo de la sostenibilidad en la formación relacionada con los empleados y expandir la cultura de sostenibilidad a toda la cadena de valor.
- Garantizar el impacto ambiental y social directo e indirecto generado por las operaciones de Quibim.

- Quibim incorporará progresivamente más acciones relacionadas con el cambio climático y sus riesgos en su estrategia, estableciendo objetivos como consumo de energía renovable y reducción de las emisiones de carbono.

La Política de Sostenibilidad es pública y se puede descargar [aquí](#).

CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es uno de los mayores retos que afronta la sociedad hoy en día, por lo que gobiernos, organizaciones, y la ciudadanía deben ser parte del cambio. Quibim entiende que las emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante, “GEI”) derivadas de su actividad han de ser contabilizadas.

En el presente documento, se evidencian las emisiones de GEI de Alcance 1 y 2. Las emisiones de Alcance 1 equivalen a cero, ya que no se cuenta con vehículos propios y la empresa únicamente utiliza electricidad para sus operaciones.

CONTAMINACION ATMOSFÉRICA - EMISIONES GEI		
	2021	2022
ALCANCE 1 (toneladas CO ₂ eq.)	0,00	0,00
ALCANCE 2 (toneladas CO ₂ eq.)	5,66	10,46
Total de emisiones GEI (toneladas CO₂ eq.)	5,66	10,46

Quibim refuerza su compromiso de realizar un cálculo más exhaustivo y regular para el año 2023 y, en un futuro, se pretende también incluir el Alcance 3, logrando contabilizar todas las emisiones, incluidas las indirectas que se producen en la cadena de valor de Quibim.

Se puede apreciar un aumento de las emisiones de un año a otro. Esto se debe a un aumento de la plantilla de 2021 a 2022, lo que provocó un cambio de oficina a otra más grande, aumentando el consumo eléctrico. Además, debido a ese aumento de plantilla, también se aumentó la cantidad de trabajos realizados, ampliando el negocio. Por otro lado, el factor de emisión de la distribuidora de electricidad contratadas también ha aumentado de 2021 a 2022, como se puede comprobar a continuación. Todos estos factores han derivado en un aumento de las emisiones.

FACTORES DE EMISION ELECTRICIDAD		
	2021	2022
On Demand Facilities, S.L.U.	0,180	0,272

Fuente: factores de emisión publicados por MITECO.

A través del correcto uso de los recursos, la reducción y optimización de consumos, y el fomento del reciclaje, llevado a cabo con la sensibilización a los empleados, Quibim se plantea reducir sus emisiones de GEI en los años próximos. Además, un correcto seguimiento de los consumos de agua, electricidad, combustibles, generación de residuos, entre otros aspectos, a través de la implementación de indicadores, permitirá a la compañía detectar posibles mejoras y avanzar hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible.

CONSUMO DE RECURSOS - ECONOMIA CIRCULAR

Quibim reconoce la importancia de una transición desde una economía lineal a una economía circular, haciendo especial foco en una correcta gestión de los residuos. Por ello, aunque de momento se hace una correcta gestión de ellos, se tiene como objetivo establecer un procedimiento de control de los residuos generados y marcarse así metas de reducción de estos.

A continuación, se indican los principales recursos consumidos por parte de Quibim en 2021 y 2022:

CONSUMO DE RECURSOS		
	2021	2022
Consumo de agua total (L)	92.110	120.450
Consumo eléctrico (J)		
Total	1,1317E+11	1,38409E+11
De fuentes renovables	3,8817E+10	4,4568E+10

Como se ha comentado anteriormente, los consumos aumentan de un año a otro debido al aumento de la plantilla y el cambio de oficina por una de mayor tamaño.

BIODIVERSIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

Quibim es una empresa que no trabaja ni tiene operaciones en ningún espacio protegido, por lo cual, se considera que no tiene impacto sobre estas áreas.

Sin embargo, los ecosistemas se encuentran interrelacionados, y la empresa es consciente que mediante el uso sostenible del agua desde el punto de vista medioambiental mantiene o mejora la biodiversidad y los procesos ecológicos e hidrológicos de la cuenca receptora. Lo mismo ocurre con la correcta gestión de los residuos, y el uso consciente de los recursos, como la energía. En este respecto, mediante la creación de la Política de Sostenibilidad anteriormente mencionada, se vela por la protección y optimización del uso de dichos recursos, para generar el menor impacto posible en el medio natural del cual se extraen los mismos. Esta, de acuerdo con la actividad de Quibim, es la mejor manera de comprometerse con la biodiversidad.

11. Relación de Quibim con los ODS

ALINEACIÓN DE QUIBIM CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Después de estudiar la situación de Quibim en el año 2022 se puede afirmar que la organización está vinculada y comprometida con los siguientes objetivos de desarrollo sostenible:



Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible. Se necesitan más esfuerzos para abordar un gran número de problemas de salud, tanto constantes como emergentes. A través de una financiación más eficiente de los sistemas sanitarios, un mayor saneamiento e higiene, y un mayor acceso al personal médico, se podrán conseguir avances significativos a la hora de ayudar a salvar la vida de millones de personas.



Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. El sector privado tiene un rol claro en la consecución de este Objetivo, ya que es un actor principal para el crecimiento económico y la creación de valor y nuevos puestos de trabajo.



La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos.



La desigualdad dentro de los países y entre estos es un continuo motivo de preocupación. A pesar de la existencia de algunos indicios positivos hacia la reducción de la desigualdad en algunas dimensiones, como la reducción de la desigualdad de ingresos en algunos países y el estatus comercial preferente que beneficia a los países de bajos ingresos, la desigualdad aún continúa.



El consumo y la producción (fuerzas impulsoras de la economía mundial) dependen del uso del medio ambiente natural y de los recursos de una manera que continúa teniendo efectos destructivos sobre el planeta. El progreso económico y social conseguido durante el último siglo ha estado acompañado de una degradación medioambiental que está poniendo en peligro los mismos sistemas de los que depende nuestro desarrollo futuro (y ciertamente, nuestra supervivencia).



Se promoverán instituciones responsables y transparentes, acabando con todas las formas de violencia y delincuencia organizada, priorizando el respeto de los derechos humanos. El sector privado tiene un rol claro en la consecución de este Objetivo, incorporando el respeto a los derechos humanos y procesos de transparencia en la organización, evitando cualquier forma de violencia en su cadena de suministro e impulsando el estado de derecho en aquellos países en los que opere.

ANEXO I:

Con el objetivo de presentar información adecuada y comparable, se han incluido en esta memoria los indicadores de los estándares de GRI (Global Reporting Initiative), teniendo en cuenta las circunstancias de Quibim y su operatividad.

En el siguiente apartado se incluye la relación de los temas materiales de GRI con el ejercicio de 2022 de Quibim, con el cumplimiento de los contenidos solicitados en el artículo 12 del Decreto 200/2022, haciendo referencia al número de página donde consta dicha información.

Contenido Memoria Sostenibilidad				
Contenidos solicitados en el Decreto 200/2022 (Artículo 12)			Estándar de referencia: GRI	Página
Objeto de la memoria	<i>Descripción del objeto por el cual se realiza la memoria</i>		GRI 2-1 Nombre de la Organización GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	4
Modelo de negocio	<i>Descripción del modelo de negocio</i>	<i>Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. Misión, visión, valores.</i>	GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-4 Reformulaciones de información GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza	16

Aspectos Medioambientales

<p>Información sobre cuestiones Medioambientales</p>	<p>Información general: Gestión y Políticas</p>	<p>Descripción de las políticas y métodos/modelos/sistemas de gestión que aplica la empresa, que incluyan los procedimientos de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos de política GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales</p>	<p>37</p>
	<p>a) Acciones adoptadas para la protección de la biodiversidad</p>	<p>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</p>	<p>GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad</p>	<p>-</p>
	<p>b) La lucha contra el cambio climático.</p>	<p>Las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la organización.</p> <p>Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.</p>	<p>GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)</p> <p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente)</p>	<p>38 y 39</p>

		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI GRI 3-3 Gestión de temas materiales (emisiones GEI) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
	c) El impulso de la economía circular.	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 3-3 Gestión de residuos GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	40
	d) El uso eficiente de los recursos o aparatos y productos sostenibles medioambientalmente.	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 303-1 (a) Interacción con el agua como recurso compartido - Extracción de agua GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua (Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua) GRI 303-5 Consumo de agua GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	40

	e) Las acciones tendentes a la prevención de la contaminación, así como el consumo responsable y sostenible.	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono, y todos los tipos posibles de contaminación, que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta la actividad específica que desarrolla la empresa y cuales son aquellos contaminantes más relevantes.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía y Emisiones) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	40
	f) El impulso de las energías renovables.	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, uso de energías renovables.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	40
Aspectos Sociales y Laborales				
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Información general: Gestión y Políticas	Políticas, procedimientos y/o sistemas de gestión que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-19 Políticas retributivas GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleados)	25

Información general: Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados / Tamaño de la organización GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	29 a 32
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados	31 y 32
	Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (desconexión laboral)	33
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Conciliación) GRI 401-3 Permisos parentales	33
Información general: Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad)	27
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad), así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	27
Información general: Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo	23

	a) La implicación de la empresa o entidad en la mejora social de su entorno.	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	35 y 36
	b) La colaboración con el tercer sector	Impacto de la actividad de la sociedad en la cadena de valor.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	35 y 36
	c) La promoción del voluntariado.	Acciones de asociación y patrocinio.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	35 y 36
	d) El apoyo al trabajo de las entidades sociales y de las entidades de la economía social.	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	35 y 36
	e) La participación en proyectos sociales que mejoren la calidad de vida de las personas	Participación sólida con las comunidades locales, a fin de entender sus expectativas y necesidades, especialmente	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	35 y 36

	más vulnerables.	atendiendo las de las personas con mayor vulnerabilidad.		
	f) La promoción de valores sociales inclusivos y la educación para la salud.	Medidas adoptadas para promover la seguridad y la salud en el ámbito laboral, previniendo cualquier riesgo asociado.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	27
	g) El compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación.	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 401-3 Permiso parental	28 y 29 34 y 35
Planes de igualdad.		GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	34 y 35	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	34 y 35	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	28 y 29	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	28 y 29	

Aspectos Éticos (Gobernanza)

<p>Información sobre los aspectos éticos y de gobernanza</p>	<p>Información general: Gestión y Políticas</p>	<p>Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)</p>	<p>20</p>
	<p>a) Su plasmación en un código ético o instrumento análogo que refleje el compromiso de la entidad con el buen gobierno corporativo.</p>	<p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	<p>21</p>
	<p>b) La implementación de programas de observancia o cumplimiento previstos en el artículo 31 bis del Código Penal (compliance), u otros análogos, así como de la persona o personas</p>	<p>Cumplimiento (compliance) previstos en el artículo 31 bis del Código. Gestión de los requisitos legales.</p>	<p>GRI 307-1 Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas</p>	<p>20</p>

	encargadas de su supervisión.			
	c) La existencia de portales de transparencia y de mecanismos internos de integridad.	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes (denuncias recibidas y resolución) GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	20
	d) La relación de la entidad con otras empresas o entidades para evitar prácticas de competencia desleal.	La cantidad de acciones durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado.	GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	21
	e) El sometimiento a criterios éticos y de comercio justo.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores) GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	21

	f) El respeto, protección y la defensa de la naturaleza y de los derechos humanos en toda la cadena de suministro.	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	21 a 23
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Evaluación de Derechos Humanos) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	21 a 23
	g) La participación en actuaciones de cooperación al desarrollo.	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local. Compromisos con el desarrollo sostenible.	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	21 a 23
	h) La realización de proyectos en la comunidad de carácter	Programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de la	GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	35 y 36

	cultural, deportivo, benéfico, lúdico o social, y la realización de proyectos de interés general para la comunidad, directamente o colaborando con entidades sin fines de lucro.	comunidad local.	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	
	i) La creación de estructuras de formación, cátedras e institutos de estudio.	Políticas implementadas en el campo de la formación. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	35
	j) La adopción de protocolos e instrumentos para garantizar el cumplimiento del principio de transparencia en la contratación.	Compromisos o políticas en los acuerdos de contratación de manera transparente. Enfoque de la organización con respecto a la contratación, reclutamiento, retención y prácticas relacionadas, así como a las condiciones laborales que proporciona.	2-7 Empleados 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	28 y 29

	k) La adhesión a mecanismos de resolución arbitral o de mediación respecto de conflictos surgidos con clientes o consumidores o usuarios.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	22 y 23
Aspectos I+D+i				
Información sobre las cuestiones I+D+i	Cultura de innovación	Cultura innovadora socialmente responsable de entidad a través de la realización o patrocinio de actividades de I+D+i dirigidas a colectivos vulnerables, considerando su impacto en la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas.	GRI 416 Salud y seguridad de los clientes	8 y 16

www.quibim.com