



Reporte de **Sostenibilidad** 2022



el taier
DDB Centro

INDICE

01

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE & CEO

02

SOBRE NUESTRO REPORTE

03

¿QUIÉNES SOMOS?

04

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

05

NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

06

NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

07

NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

08

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

01

MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE & CEO



Estimados amigos, socios y colaboradores,

Me complace presentarles el primer informe de sostenibilidad de El Taier DDB Centro, donde nuestro compromiso con la responsabilidad social y el valor que le damos a nuestro equipo y compañías es una parte integral de nuestra visión empresarial.

Como una agencia de publicidad líder en Guatemala, nos esforzamos por ofrecer servicios de talla mundial gracias al arduo trabajo de nuestro equipo de colaboradores y que son nuestro activo más importante. Cada día, ellos se dedican a dar lo mejor de sí en cada proyecto, enfocados en entregar resultados sobresalientes y un servicio excepcional que nos diferencie de la competencia.

Sin embargo, nuestro compromiso no se limita a la excelencia en el trabajo. En El Taier DDB Centro, nos esforzamos por ser un ejemplo a seguir en la industria, buscando ser una empresa socialmente responsable que contribuya positivamente al desarrollo de nuestra comunidad y este gran país que es Guatemala en donde nació esta empresa.

Nos enorgullece compartir con ustedes las diversas acciones y proyectos que hemos llevado a cabo en áreas como la gestión de talento, las políticas anticorrupción y la inclusión social, siempre buscando generar un impacto positivo, duradero en la sociedad guatemalteca y el mundo.

Pero nuestro compromiso no termina ahí. Nos preocupamos por llevar a cabo prácticas sostenibles y amigables con el medio ambiente en cada una de nuestras operaciones diarias, reduciendo nuestro consumo de energía y recursos.

En El Taier DDB Centro, nuestra visión es ser una empresa modelo, no solo en términos de resultados comerciales, sino también en términos de responsabilidad social y sostenibilidad. Queremos ser un referente en la industria, y estamos seguros de que con el compromiso y dedicación de nuestro equipo de colaboradores, lo lograremos.

En resumen, este informe de sostenibilidad refleja nuestro compromiso con la excelencia en el trabajo, la responsabilidad social y la sostenibilidad. Agradecemos a cada uno de nuestros colaboradores, clientes y socios por su apoyo y confianza, y los invitamos a seguir trabajando juntos para lograr un futuro mejor para todos.

Atentamente,

Manuel Madrid
Presidente & CEO

02

SOBRE NUESTRO REPORTE

SOBRE NUESTRO REPORTE

Este reporte de sostenibilidad lo hemos elaborado para **Alcubo, S.A.** compañía que representa legalmente a nuestra marca **El Taier DDB Centro** con sede en la Ciudad de Guatemala.

Como compañía socialmente responsable, nos regimos por las leyes guatemaltecas en cuanto a estándares laborales, financieros y sociales. Nuestro periodo de informes financieros corresponde al ciclo fiscal comprendido entre enero y diciembre de cada año.

Nuestro Reporte De Sostenibilidad 2022, ha sido elaborado con referencia a los estándares de la **Global Reporting Initiative 2021 (GRI)**, siendo este nuestro primer reporte no se considera necesario re-expresar información.

La información y datos aquí documentados corresponden al periodo del 01 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2022. Este informe describe el desempeño de El Taier en diferentes áreas presentes en nuestra agencia y como este desempeño contribuye al desarrollo sostenible del negocio, los clientes, las marcas y la sociedad en general.

De la misma manera, el informe estará siendo abordado como una herramienta de gestión de la agencia en los procesos de mejora continua.

Contacto para verificación de detalles sobre este reporte:

Dirección de Gestión de Talento Humano

Correo: lmartin@thedwz.com



03

**¿QUIÉNES
SOMOS?**

¿QUIÉNES SOMOS?

El Taier nace hace 22 años en Guatemala del deseo de dos personas que buscaban la libertad creadora, la innovación, el reconocimiento a la pasión, la sinergia de talentos, la relación más estrecha con los clientes, la orientación a resultados, renovación y profesionalismo publicitario.

En El Taier DDB Centro desarrollamos ideas de alto impacto creativo, contemporáneas, innovadoras, humanas, inspiradoras, responsables con la sociedad y el entorno, siempre bajo el entendimiento de nuestros clientes y los consumidores, con el objeto de construir marcas de éxito económicamente sostenibles. No pensamos en formatos, pensamos en plataformas de comunicación y en ideas.

Nuestra Pasión:

Trabajo de talla mundial hecho desde Guatemala.

Nuestra Especialidad: Desarrollar ideas creativas e innovadoras basadas en el entendimiento del consumidor, que hagan que nuestros clientes ganen dinero y lo hagan de manera sostenible.

Nuestra ruta de viaje está trazada en 4 pilares:

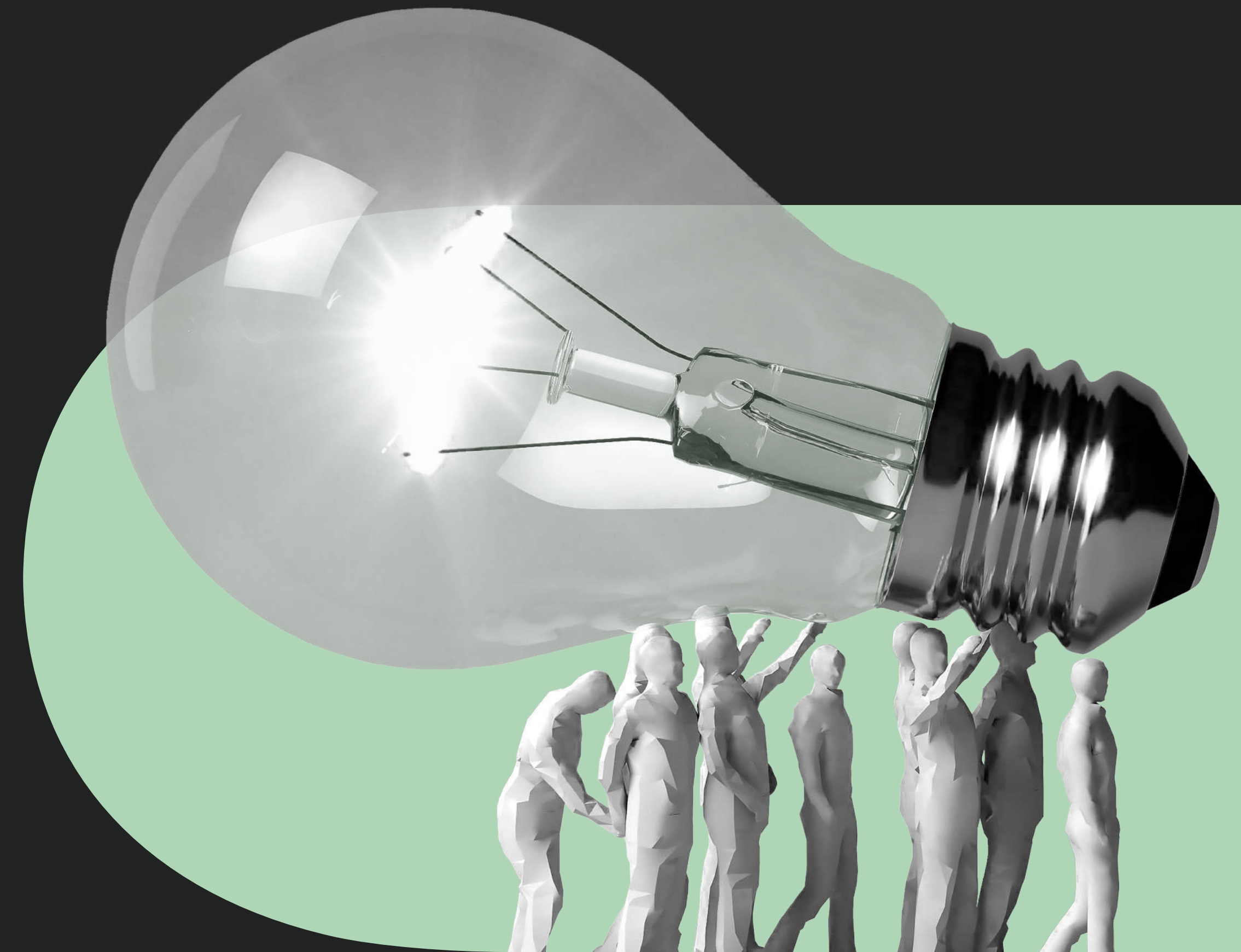
- Nuestra **gente**.
- La calidad del **producto**.
- La garantía del **proceso**.
- El **beneficio** y **sostenibilidad** para la sociedad, la economía y el medio ambiente.

Hacemos parte de los equipos de mercadeo de nuestros clientes a través de:

- Planeación Estratégica.
- Transformación del ecosistema digital.
- Creatividad y campañas de publicidad.
- Diseño y Branding.

Por sobre todo tenemos una creencia simple: **“Lo inesperado funciona”**.

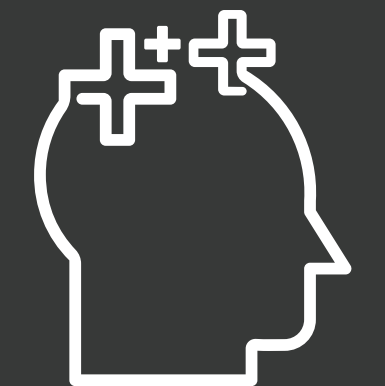
Es decir: **“La mejor idea es la que nunca viste venir”**.



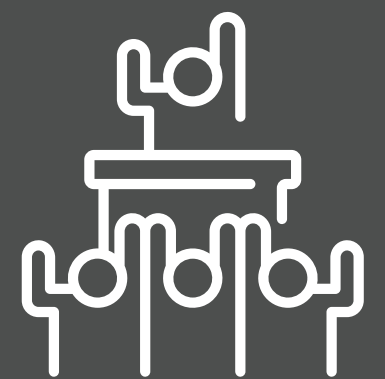
Nos guían los **valores** que son parte del **ADN** de cada persona que forma parte de **El Taier**:



1. Hacemos que las cosas pasen con excelencia: nos comprometemos en hacer cumplir los acuerdos sin buscar excusas ni culpables (accountability).



2. Actitud de servicio: es poner nuestro conocimiento, valor y acciones a disposición de alguien más sin esperar recibir algo a cambio.



3. Trabajo en equipo: trabajamos en conjunto para obtener un objetivo común por encima de los intereses personales. Siempre pongo mis habilidades a disposición para que alcancemos las metas que nos planteamos.



4. Continua búsqueda de excelencia: nos preparamos todos los días para ser mejores. Sabiendo que siempre podemos hacerlo mejor porque buscamos las formas de lograr lo que nos proponemos.



5. Pasión por alto desempeño: la única forma de lograr lo que queremos en la vida y en nuestro trabajo es abordando cada reto con pasión, disciplina, conocimiento y esfuerzo. Los premios al alto desempeño los recogen pocos, son los que suben al podio.

GOBIERNO CORPORATIVO

El **Taier DDB Centro**, está conformado por un **CEO** responsable por la estrategia de la agencia. También forma parte del gobierno un **Chairman Creativo**, cuya función es desafiar el status quo del proceso de innovación y creatividad en el sistema.

Ambos acompañan trimestralmente al equipo para analizar los resultados y establecer las rocas que regirán el trimestre con el objetivo de alcanzar los resultados proyectados del año y la visión de mediano y largo plazo.

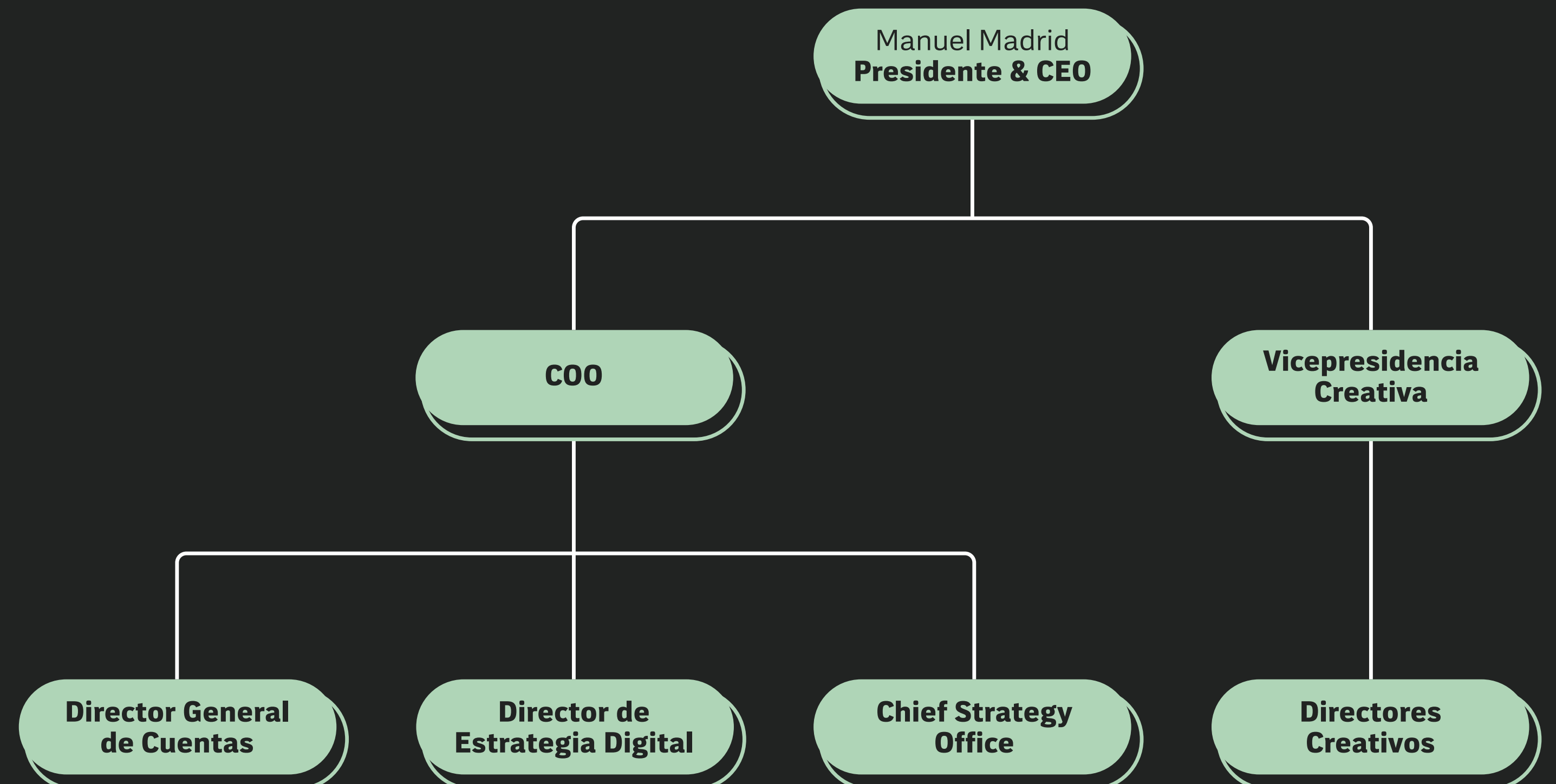
El gobierno corporativo se rige por el modelo de gestión del desempeño, EOS, que permite generar en los diferentes niveles de la organización la responsabilidad y el compromiso por los resultados.

El **Chief Operating Officer (COO)** tiene la responsabilidad de impulsar la innovación y la mejora continua en el sistema, garantizando la ejecución de la estrategia a través del equipo General de Cuentas, quienes complementan esta responsabilidad, integrando los nuevos negocios y reteniendo a los clientes a través del monitoreo del servicio.

De la mano del COO, el **Chief Strategy Officer (CSO)** tiene la responsabilidad de desarrollar los documentos estratégicos para las marcas desde el análisis y comprensión de insight y datos.

Acompaña al equipo la dirección de estrategia digital quien impulsa y acelera el producto digital de la agencia, desarrollando los capabilities e integra tecnologías para que los proyectos sean integrales en la comunicación.

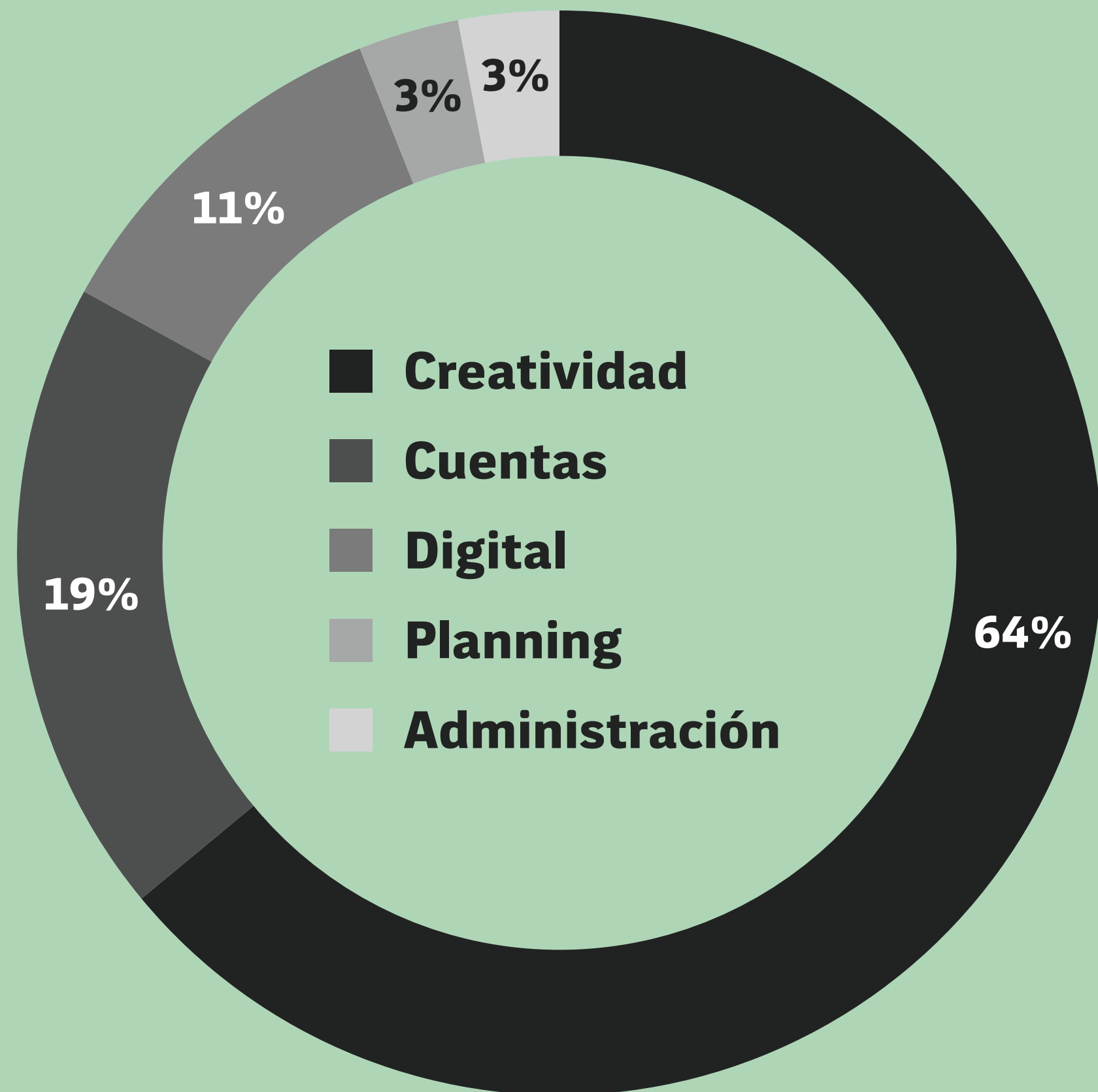
El corazón del negocio de El Taier DDB Centro se encuentra en la **creatividad**. Esta es cuidadosamente liderada por la **Vicepresidencia Creativa**, que vela por que se cumplan los objetivos de las marcas y todo tenga el sello del ADN de la agencia.



La agencia está acompañada por un equipo de **Capital Humano** responsable de captar, desarrollar y mantener al mejor talento de la industria, generando con ellos la cultura y la manera de hacer las cosas en **El Taier**.

De la misma manera, es soportado por un equipo financiero y de operaciones que cumple la función de garantizar el correcto desempeño administrativo y financiero de la organización.

El Taier DDB Centro está conformado por **102 personas** distribuidas de la manera siguiente en las áreas medulares del sistema.

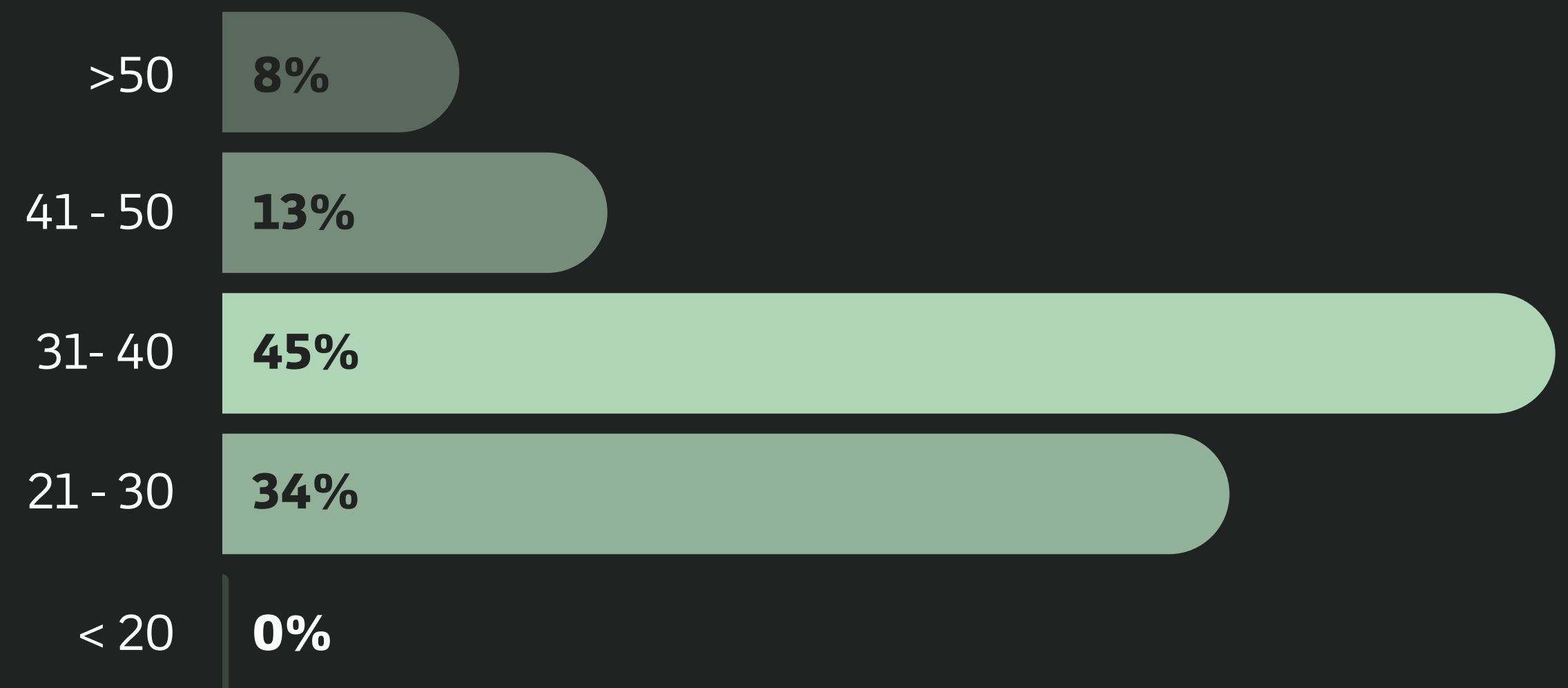


Nuestra **demografía** se encuentra estructurada como se muestra a continuación:

GÉNERO



EDAD



POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTOS

Estamos estructurados en sistemas de gestión de desempeño y cumplimiento de macro procesos que nos permiten mitigar el riesgo de presentar incumplimientos de la legislación guatemalteca y sus normas.

El Código de Ética y Conducta dicta nuestra manera de actuar. De esta forma cumplimos las leyes y las obligaciones en materia laboral, ambiental, administrativa, contractual y comercial.

Rechazamos el trabajo forzoso y el acoso de cualquier tipo. Promovemos la diversidad y la inclusión. Estamos atentos a tomar acciones ante conflictos que se generen de manera proactiva.

Generamos los negocios respetando la libre competencia y tenemos tolerancia cero ante hechos de corrupción y/o soborno.

Para afianzar nuestros comportamientos en materias de seguridad de la información y antisobornos nos encontramos en el proceso de certificación de las normas ISO 27011 - Seguridad de la Información e ISO 37001 - Sistemas de gestión antisoborno.

Los documentos que guían nuestro hacer diario son:

- Código de Ética.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Política de Compras.
- Política Antisoborno.
- Contratos de declaración de confidencialidad firmados por los empleados y por los representantes legales con cada uno de los clientes.



044

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para desarrollar el presente informe de sostenibilidad, hemos sido acompañados y asesorados por el socio implementador **CENTRARSE**. Para la selección de nuestros temas materiales utilizamos **benchmarks** de la industria de la comunicación y criterios internos de cumplimiento. No se utilizaron para el análisis la participación de los grupos de interés en la definición.

Este informe cumple los principios para la elaboración de informes de GRI. Se listan los principios en los que se basa el reporte:

- Precisión.
- Equilibrio.
- Claridad.
- Comparabilidad.
- Exhaustividad.
- Contexto de Sostenibilidad.
- Puntualidad.
- Verificabilidad.

La lista de los temas materiales que estaremos abordando a lo largo de este documento están basados en la **gestión económica, gestión ambiental y gestión social**.

En la **gestión económica** estaremos abordando el tema de anticorrupción a través de la descripción de la comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

Para la **gestión ambiental** estaremos presentando el tratamiento de materiales, energía y agua que tuvimos durante el periodo del año 2022.

Y en la **gestión social** abordaremos nuestros procesos y políticas en cuanto al empleo, la igualdad de oportunidades, trabajo infantil, incumplimientos relacionados con comunicación y la privacidad del cliente.



05

NUESTRO GESTIÓN ECONÓMICA

ANTICORRUPCIÓN

En El Taier DDB Centro, contamos con un **Código de Ética y Conducta** que guía el comportamiento y toma las decisiones de cada persona en El Taier. Este código expresa las bases contra la corrupción y la promoción de comportamientos éticos, en donde se establecen las reglas que definen el marco general, mecanismos y procedimientos para la prevención y detección oportuna de operaciones inusuales o sospechosas.

Así mismo, contamos con una **Política Antisoborno**, que establece el marco de posibles conflictos de interés, políticas de obsequios, acuerdos de compensación y otros beneficios a los que puedan verse expuestos los colaboradores por las relaciones comerciales, estableciendo las vías de comunicación y las reglas, de manera tal que no sean ventajas que un tercero pueda utilizar en alguno proceso de nuestra relación comercial.

Comprometidos con las prácticas de anticorrupción, durante el segundo semestre del año 2022, iniciamos el proceso de certificación de la norma ISO 37001, con el fin de continuar fortaleciendo el marco de gestión dentro de la Agencia para los rubros de antisoborno y anticorrupción.

El plan de trabajo que se continúa haciendo en este esfuerzo por fortalecer las acciones y actividades anticorrupción y antisoborno, está basado en el análisis de canales de denuncia, de acuerdo a las mejores prácticas de la industria. El proceso para la socialización de las políticas anticorrupción y antisoborno se basó en las capacitaciones del código de ética y conducta que las incluye.

	EMPLEADOS POR CATEGORÍA LABORAL	
	Categoría Laboral	Número de Colaboradores
GT	Alta Dirección	8
GT	Operación (Creatividad, Arte)	94
GT	Administración	3
TOTAL		102

En cuanto a las relaciones externas con clientes, la socialización del Código de Ética y Conducta se realizó en el segmento de clientes y proveedores de la siguiente manera:

	SOCIO DE NEGOCIO POR TIPO	
	Tipo	Número
GT	Cliente	5
GT	Proveedores	10
TOTAL		15

06

NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

GESTIÓN DE MATERIALES

Estándar 301 (2016): Materiales.

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales.

A continuación se resumen los logros más relevantes derivados a la implementación de diversos cambios enfocados a las 3Rs (Reducción, Reutilización y Reciclaje) esto con el objetivo de impulsar prácticas sostenibles entre nuestros colaboradores.

REDUCCIÓN:

- **Minimizar el consumo de papel:** Para fomentar una cultura de sustentabilidad, se implementó el uso de **Google Drive** como plataforma principal para almacenamiento de todos los archivos entre nuestros colaboradores. Mediante esta medida, todos los colaboradores iniciaron a utilizar esta herramienta digital para acceder y compartir documentos, eliminando así la necesidad de imprimir y utilizar papel innecesariamente.

Así mismo reconociendo la importancia de reducir el uso de papel en los procesos administrativos, se implementaron plataformas como **"Docusing"** para realizar las solicitudes de aprobación. Gracias a esta medida, se evitó la impresión y archivo físico de documentos.

- **Digitalización de la reportería y seguimiento de tareas:** Con el objetivo de optimizar los procesos internos, se introdujeron plataformas digitales como **Jira y Cor**, las cuales permitieron una gestión más eficiente de la reportería y el seguimiento de tareas. Estas herramientas digitales mejoraron la comunicación y la organización en la agencia, optimizando el flujo de trabajo y en la generación de informes y reportes.



GESTIÓN DE MATERIALES

REUTILIZACIÓN:

- **Promoción en disminución de uso de plásticos:** Con el objetivo de reducir el consumo de plásticos desechables, se generaron comunicaciones dirigidas a nuestros colaboradores, incentivándolos a utilizar pачones o tazas reutilizables para el consumo de agua y café en los oasis de la oficina. Esta iniciativa fomentó una conciencia ambiental y promovió el hábito de reutilizar recipientes, disminuyendo así la cantidad de plástico desechado.
- **Incentivos:** en colaboración con nuestro proveedor de cafetería, se lograron disminuciones de precios y se ofrecieron descuentos especiales a los colaboradores que adquirieran productos utilizando sus recipientes reutilizables. Esta medida incentivó aún más el uso de pачones y tazas personales, reforzando la cultura de sustentabilidad y premiando a aquellos que contribuyeron a la reducción del uso de plásticos desechables.

RECICLAJE:

- Se realizó una alianza estratégica con una reconocida empresa guatemalteca dedicada a la producción de papel. Esta empresa ha desarrollado un modelo de negocio innovador centrado en la recolección de papel de oficina usado, el cual procesan de manera eficiente para fabricar nuevamente papel.

Como parte de esta alianza, la empresa guatemalteca ofrece a cambio aquellos que participan como centro de acopio y en recolección de papel de oficina, incentivos económicos y en productos; como servilletas, mayordomo y papel higiénico. Estos incentivos actúan como un estímulo para que las organizaciones se sumen a esta práctica de reciclaje y fomenten entre los colaboradores una cultura de sustentabilidad.

Contenido 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen

En la gráfica adjunta se presenta información sobre el volumen en kilos de papel adquirido y el volumen de kilos reciclados durante el año 2022.

Es importante destacar que, como parte de nuestros objetivos para el año 2023, nos hemos planteado aumentar significativamente el volumen en kilos de papel reciclado.

KILOS COMPRADOS Vs. RECICLADOS



GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Estándar 302 (2016): Energía.

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales.

Dentro de los cambios positivos que se implementaron durante el año 2022 para eficientizar el uso de energía en nuestras oficinas podemos mencionar:

- **Implementación de iluminación LED:** Con el objetivo de reducir el consumo energético, llevamos a cabo la implementación de iluminación LED en todas las áreas de nuestras oficinas, las cuales son altamente eficientes. Este cambio nos permitió ahorrar considerablemente en el consumo eléctrico y mejorar la calidad de la iluminación en nuestras instalaciones.
- **Automatización de sistemas de iluminación:** Para evitar el desperdicio de energía en áreas de baja ocupación, implementamos sensores de movimiento en las cabinas de llamadas. Estos dispositivos detectan la presencia de personas y activan automáticamente las luces, asegurando que las áreas se iluminen sólo cuando sea necesario. De esta manera, logramos reducir el consumo de energía al evitar que las luces permanezcan encendidas en espacios no utilizados.

Para optimizar aún más el uso de energía, implementamos sistemas de automatización en la iluminación. Se reemplazaron todos los interruptores de luz y se instalaron switches inteligentes que se programan a través de la aplicación **"Smart Life"**, programamos horarios específicos para encender y apagar las luces de acuerdo con el horario laboral y las necesidades de cada área. Esta automatización garantiza que las luces estén encendidas únicamente durante las horas de trabajo, evitando el consumo innecesario de energía fuera de esos horarios.

- **Automatización de sistemas de aire acondicionado:** Para maximizar la eficiencia energética en nuestras oficinas, se automatizan los sistemas de aire acondicionado, mediante la programación de horarios a través de la aplicación **"Kumo Cloud"**, ajustamos las temperaturas y los horarios de funcionamiento de los sistemas de climatización acorde con las necesidades y horarios de ocupación de cada área. Esta medida nos permitió optimizar el consumo de energía al evitar el funcionamiento excesivo o innecesario de los aires acondicionados.

Así mismo, también se realizan mantenimientos acordes a la matriz sugerida por el proveedor, esto con el objetivo de que todos los equipos mantengan un óptimo funcionamiento.

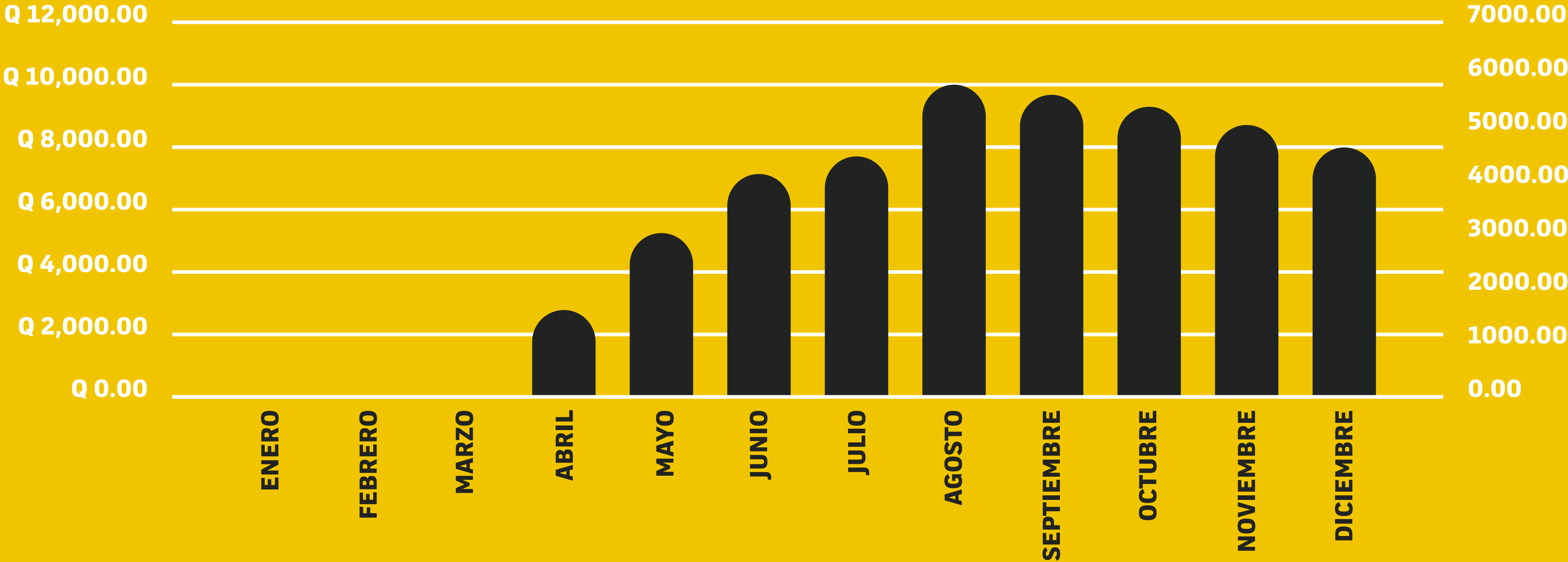
Contenido 302-4: Reducción del consumo energético.

A continuación detallamos el historial de consumo de energía eléctrica de nuestras oficinas durante el período de abril a diciembre del año 2022. Es importante mencionar que no se cuentan con datos de consumo para el primer trimestre, debido a la reubicación de nuestras oficinas desde Cayalá a nuestras nuevas instalaciones ubicadas en **Edificio Spazio Z. 15.**

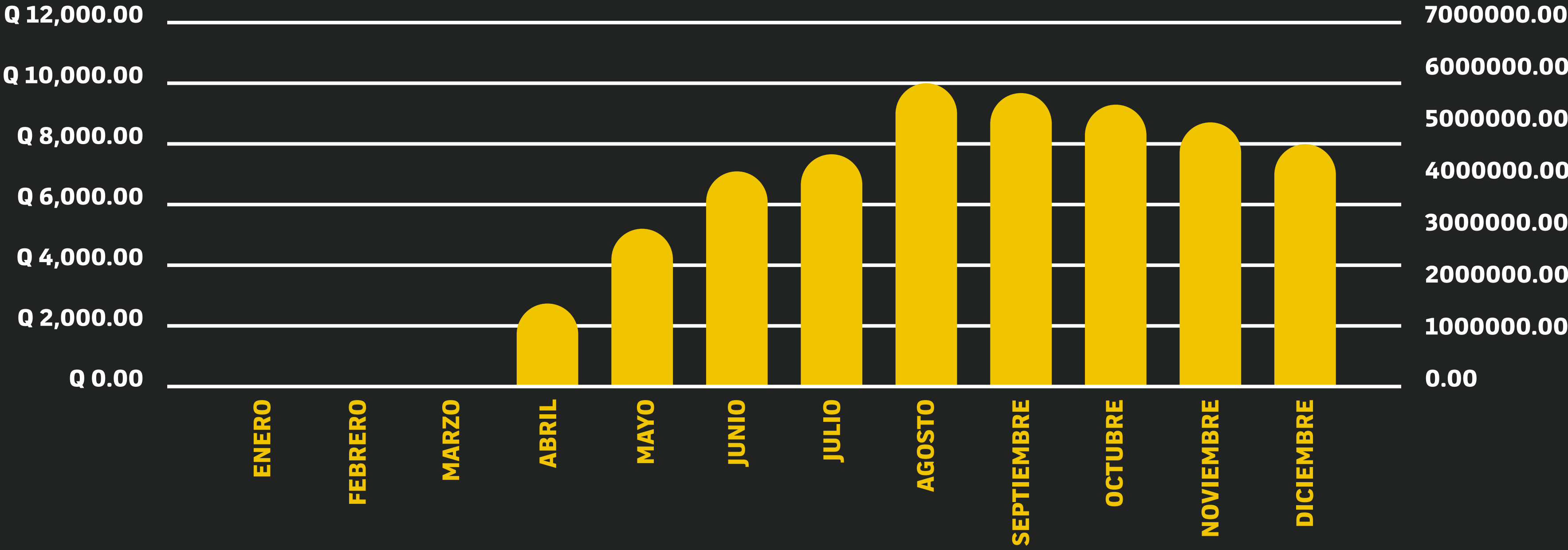
Durante los meses de abril y mayo, nuestras oficinas se encontraban en un proceso de adecuación, lo que resultó en una ocupación parcial de colaboradores en el sitio. A partir de junio hasta octubre, se inició el proceso de transición de un modelo de trabajo **"Home Office"** a un regreso progresivo al trabajo presencial, lo que refleja un aumento del consumo de energía eléctrica.

Sin embargo, en los meses de noviembre y diciembre, se observa un ahorro significativo en el consumo de energía, gracias a la implementación de medidas de eficiencia energética detalladas anteriormente.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (GTQ & KWS)



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (GTQ & JULIOS)



GESTIÓN DEL AGUA

Estándar 303 (2018): Agua y efluentes.

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales.

Como parte de nuestra estrategia para optimizar el uso del agua potable, se ha tomado en consideración las amenidades que el edificio ofrece al momento de adecuar nuestras instalaciones. Dentro de ellos están los servicios sanitarios en cada nivel, lo que nos ha permitido reducir la cantidad de sanitarios necesarios dentro de nuestras instalaciones.

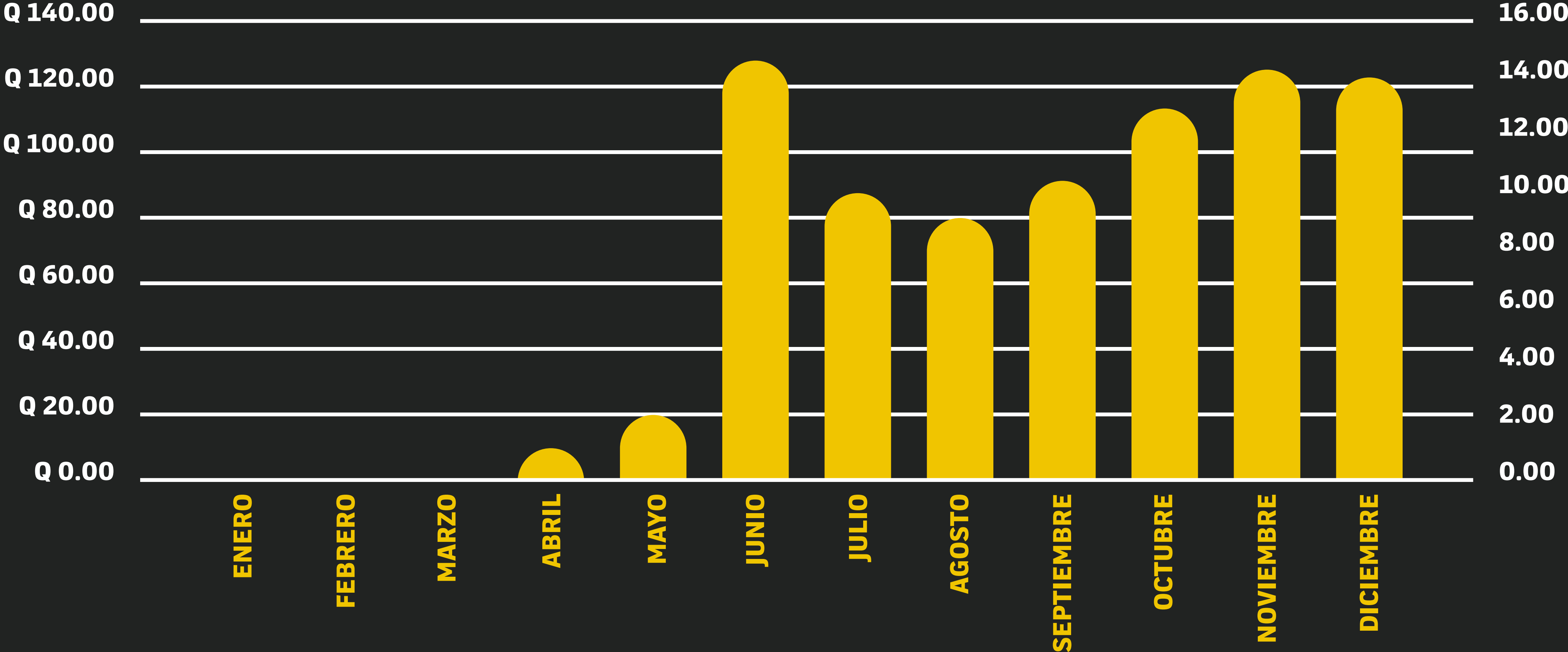
Los servicios sanitarios han sido equipados con un sistema eficiente en el uso del agua. Los cuales cuentan con tecnologías y dispositivos que promueven el ahorro hídrico y la reducción del desperdicio de agua.

Entre las medidas adoptadas se incluye el uso de grifos de bajo flujo de agua y con sensor, que limitan la cantidad de agua que fluye a través del grifo sin comprometer la funcionalidad. Estos grifos están diseñados para reducir el caudal de agua y minimizar el consumo sin afectar la experiencia del usuario.

El edificio donde se ubican nuestras oficinas cuenta con un sistema de tratamiento de aguas altamente eficiente. El objetivo es manejar el desecho de aguas negras lo más tratada posible a los ductos municipales de la ciudad, esto se lleva a cabo a través de una planta aeróbica. Esta planta aeróbica aprovecha microorganismos aeróbicos que descomponen y eliminan los contaminantes presentes en las aguas residuales, promoviendo así una depuración completa y efectiva. Al emplear este enfoque avanzado, aseguramos que el agua liberada al sistema de alcantarillado municipal cumpla con los estándares de calidad establecidos, contribuyendo a la preservación del medio ambiente y al bienestar de la comunidad en general.



CONSUMO DE AGUA POTABLE (GQT & Mts3)



07

NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

GESTIÓN DE TALENTO

En El Taier DDB Centro, buscamos la contratación de personal calificado en el país como primera opción. Debido al crecimiento en el requerimiento de personal durante los últimos años, y siendo que los colaboradores calificados para realizar los trabajos de diseño y creatividad son de oferta limitada en el país, se realizó un proceso de expansión y contratación en otras geografías. Se hizo posible además debido a la capacidad generada de trabajo virtual luego de la pandemia COVID-19.

La gestión de empleo que seguimos en el taller cumple con el objetivo de atraer al mejor talento a través de un riguroso proceso de selección.

Constantemente nos encontramos en la necesidad de actualizar nuestros descriptores de puestos, debido a la innovación y a las necesidades que surgen de la atención al cliente.

El proceso de reclutamiento y selección cumple el siguiente esquema definido en nuestro proceso de reclutamiento y selección:



Cada uno de los pasos del proceso cumple con estándares y formatos que nos permiten verificar que cada persona que forma parte de El Taier DDB Centro es parte de la cultura y el **“saber hacer”**.

El área de gestión de talento humano cuenta con procedimientos y políticas, con el fin de mitigar riesgos en el proceso de contratación y ser un empleador responsable que cumple con la legislación laboral vigente en el país.





Al cierre del año 2022, **El Taier contaba con 102 empleados**, distribuidos de la siguiente manera:

El Taier - DDB Centro	Mujer	Hombre	Otro*	No declarado	Total
Número de empleados Plantilla fija a tiempo completo	39	63	-	-	102
Contrataciones del período	23	36	-	-	59
Desvinculaciones del período Voluntarias + Forzadas	15	33	-	-	48
Rotación del año 2022	38%	52%	-	-	47%

El año 2022, fue un año de crecimiento para la compañía en términos de cantidad de personas contratadas. Se incorporaron **11 personas**, lo que representa un incremento en la contratación de **personal de 10%**.

El benchmark en rotación de personal de la industria es de **45%**. Aunque no estamos lejos de ese indicador estamos trabajando planes para cerrar la brecha y bajar este número en torno a los **42 puntos porcentuales**.

En ocasiones se emplean personas **freelance** en el sistema, con el objetivo de ayudar a la plantilla fija a anticipar productos para cumplir con los tiempos asignados de entrega.

Este personal temporal es de características técnicas, es decir, son diseñadores o arte finalistas. Su contratación obedece a **solicitudes de volumen de materiales puntuales** en algún momento del año por parte de alguno de los clientes

La relación contractual que existe entre El Taier DDB Centro y estas personas es de carácter de **prestación de servicios** con un contrato por tiempo determinado. Habitualmente estas contrataciones obedecen a períodos determinados por la naturaleza del proyecto. Este equipo es gestionado por compras, de manera que se pueda cumplir con el debido proceso de contrataciones de proveedores de servicios.

Durante el año 2022, se contrataron **7 proveedores freelance** para determinados proyectos con un promedio de contratación de **6.8 meses**.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En El Taier DDB Centro actuamos con integridad; cumplimos las leyes y las políticas de la empresa; nos comunicamos con franqueza; respetamos la dignidad de los demás; solicitamos orientación y hacemos preguntas cuando no estamos seguros acerca de qué hacer, presentamos problemas e inquietudes, y cooperamos con las investigaciones.

El lugar de trabajo es un ambiente diverso, abierto a opiniones e ideas diferentes. Estamos comprometidos con las prácticas de empleo justas y que cumplan con las normas y con ofrecer un **ambiente laboral libre de discriminación.**

Conocemos y cumplimos con las leyes laborales aplicables y las políticas relacionadas de la empresa, **nos tratamos unos a otros con respeto y cortesía.** Tomamos decisiones relacionadas con el empleo basadas en criterios objetivos relacionados con el desempeño laboral y meritocracia, dejando fuera cualquier tipo de discriminación o preferencia personal.

Proporcionamos acceso a oportunidades laborales y desarrollo profesional bajo un enfoque de equidad libre de prejuicios o estereotipos.

Estamos comprometidos a garantizar que nuestros procesos de contratación, promoción, comunicación y desarrollo se orienten por los principios de igualdad de oportunidades y trato para que estén libres de cualquier tipo de discriminación racial, política, religiosa, por razón de discapacidad física, por nacionalidad, por género, edad, orientación sexual, orientación política o por cualquier otra causa.

Respetamos la individualidad de las personas con las cuales interactuamos, es decir, las características únicas de cada ser humano tales como: su personalidad, estilo de vida, procesos de pensamiento, experiencia personal, profesional y laboral, origen étnico, orientación política, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, condición física, entre otras diferencias.

Las políticas de selección están encaminadas a atraer, desarrollar y retener capital humano altamente capacitado, garantizando en todo momento un ambiente incluyente, que aproveche las fortalezas de la diversidad de las personas.

Tenemos las políticas de puertas abiertas, cuyo objetivo es mantener y fomentar la integración de los equipos, la comunicación abierta y transparente. Incentivamos que las preguntas o denuncias sean presentadas directamente al Jefe o Director de área, quien deberá darle trámite inmediato a lo presentado por el colaborador.

Nuestro Código de Ética y Conducta, establece también un mecanismo para las personas que deseen hacer sus consultas o denuncias de manera anónima. Cualquier persona puede comunicarse a través de un correo corporativo y dejar su denuncia y evidencia sobre este tema. Esta información es analizada por el órgano administrativo y en casos que se requiera incluso por la **Asamblea de Accionistas.**

Durante el año 2022, se realizaron esfuerzos para la divulgación a todos los empleados del código de ética y se firmaron nuevamente los compromisos y el conocimiento del mismo por parte de todos los colaboradores de El Taier.

En la misma línea de comunicación y capacitación al equipo de El Taier, se realizó con nuestro socio estratégico **CENTRARSE,** una capacitación sobre ética y anticorrupción.

No se recibieron denuncias durante el año por ninguno de los canales con respecto a los temas abordados en el **Código de Ética y Conducta.**

El objetivo para el año 2023, es seguir comunicando y fortaleciendo las conductas de todos los que forman parte de la agencia: colaboradores, clientes y proveedores en favor de las decisiones diarias y relaciones basadas en las creencias y principios de nuestro Código.

DERECHOS HUMANOS

En El Taier DDB Centro protegemos la integridad y los derechos de las personas menores de edad. Entendiéndose por menores de edad a los niños y adolescentes que no han llegado a la edad adulta según la legislación guatemalteca.

Estamos comprometidos con la protección de los derechos de los menores frente a toda práctica que pueda entenderse como trabajo infantil. La edad mínima de admisión a **El Taier DDB Centro es de dieciocho (18) años**, incluyendo los trabajos temporales.

Promovemos el conocimiento por parte de los colaboradores de las normas legales nacionales e internacionales que protegen los derechos de los menores. Si observamos que nuestros socios de negocios o clientes promueven o permiten el trabajo infantil, o generan cualquier tipo de abuso contra menores, denunciaremos ante las autoridades competentes.

Tenemos **tolerancia cero** sobre el acceso en nuestras instalaciones o a través de nuestros equipos de trabajo, a material que exponga a la niñez en contenidos sexuales, pornografía o cualquier otro tipo de abuso y/o maltrato infantil.

Entendemos que nuestros clientes a través de sus marcas, consideran necesario incluir en sus campañas niños y adolescentes. Cuando esto sucede, vigilamos que los contratos con estos niños estén debidamente soportados por la autorización de sus padres o representantes legales y que el niño o adolescente no se encuentre en peligro durante la ejecución de la campaña.



GESTIÓN DE CLIENTES

En El Taier - DDB Centro, buscamos dar el mejor servicio y claridad en las transacciones comerciales, cumplimiento con estándares de calidad, mercadeo responsable y mejor respuesta a las exigencias y necesidades. Para ello nos basamos en las siguientes acciones:

- a)** Mantenemos la relación con nuestros clientes dentro de un marco de transparencia y ética.
- b)** Desarrollamos una cultura de servicio al cliente.
- c)** Cumplimos con las disposiciones legales y reglamentarias.
- d)** Manejamos con veracidad y oportunidad la información.
- e)** Nos aseguramos de brindar altos estándares de calidad de los productos o servicios que se ofrecen.
- f)** Promovemos la publicidad responsable al comunicarnos con nuestros clientes.

Cualquier información generada por El Taier, como la que recibimos de clientes y la conocida por cada uno de los colaboradores en ejercicio de sus funciones, es en principio confidencial, a menos que sea manifiesto su carácter de información pública conforme a las leyes aplicables, a las políticas de seguridad y confidencialidad de la información adoptada por El Taier DDB Centro.

No permitimos la difusión, divulgación, reproducción, supresión o entrega de la información, por cualquier medio y a cualquier persona, incluyendo otros colaboradores que no sean los destinatarios de la información autorizados para conocerla debido a sus funciones. Lo anterior sin perjuicio del cumplimiento de las normas aplicables relacionadas con entrega de información a las autoridades competentes.

Cada uno de los colaboradores que forman parte de El Taier, al momento de su ingreso firman un **Acuerdo de Confidencialidad (NDA)**, que explica las características y compromisos que asumen con la información de cualquier índole que maneje como parte de la agencia.

La información relativa a procesos, procedimientos, políticas, campaña, lanzamientos, planes o actividades aún si ha sido publicada para conocimiento interno por los canales institucionales de El Taier DDB Centro, es para uso exclusivo de colaboradores debido a las funciones que desempeña y clientes en función a los acuerdos comerciales.

La solicitud de información por parte de cualquier tercero no vinculado, incluidos cualquier autoridad o funcionario público, deberá formularse por escrito y ser de conocimiento del cliente para el cual es desarrollada la información o materiales.

Estamos comprometidos a mantener la confidencialidad de la información que conozcamos. En caso de incumplimiento de este deber, El Taier DDB Centro (Alcubo, S.A.) adoptará las medidas administrativas pertinentes, conforme a lo previsto en los respectivos contratos de trabajo o de prestación de servicios o en la regulación legal local que sea aplicable.

Buenas Prácticas Promocionales:

Nuestras prácticas promocionales propias y las que desarrollamos para nuestros clientes deben tener la perspectiva de la comunicación hacia un diálogo sostenible con los grupos de interés, hacia la presentación más veraz del producto o servicio, porque el elemento central del marketing responsable es la verdad.

Las buenas prácticas promocionales comienzan cuando el producto está siendo diseñado. En este sentido, el objetivo de la organización es diseñar, producir y entregar con altos estándares de calidad y eficiencia un producto, satisfaciendo las necesidades previamente investigadas del cliente.

Protección de la Propiedad Intelectual:

Es nuestro deber proteger los activos intangibles de El Taier DDB Centro, los cuales comprenden en general la propiedad intelectual, derechos de patentes, nombres y marcas comerciales de bienes o servicios, nombres de dominios, derechos de reproducción o copia incluidos los derechos de reproducción de software, derechos de diseños, derechos sobre bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos especializados, secretos comerciales e información propia o de terceros en poder de El Taier, sea o no que tengan carácter de información confidencial.

Usamos adecuadamente los derechos de propiedad intelectual de terceros, incluida dentro de ésta toda la propiedad de los clientes de El Taier DDB Centro, verificando previamente la existencia de la debida autorización para ello.

Medios de Comunicación Social:

Sea cual sea el formato, los medios de comunicación sociales son actualmente parte de nuestras principales formas de desarrollo de negocios como de nuestras vidas personales. En El Taier, recordamos constantemente a nuestros equipos y clientes que todo lo que decimos y hacemos refuerza la confianza que tienen los públicos de interés en nosotros. Somos diligentes y nos mantenemos apegados a nuestro Código de Etica y Conducta, al trabajar y utilizar medios de comunicación como redes sociales, sitios para compartir videos y fotografías, blogs, foros y paneles de discusión y publicaciones colectivas entre otros que sean de dominio público.

Mediciones de Campañas:

Medimos la capacidad de planeación y ejecución de las estrategias propuestas para proyectos realizados. Evaluamos la estrategia implementada por el equipo, calidad en la atención de la necesidad, cumplimiento de las expectativas de cada cliente, efectividad e impacto generado con la campaña y asesoría recibida durante el proceso.

- Generamos espacios de retroalimentación con el cliente para verificar el impacto de las soluciones o mejoras en nuestros procesos y productos.
- Construimos experiencias memorables para nuestros clientes.
- Implementamos métodos simples y mejoras continuas en nuestros procesos.



08

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración en uso: Alcubo, S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándares Sectoriales GRI aplicables.

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
----------------------------	-----------	------------------

GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021

GRI 2: Contenido Generales 2021	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	Página 8
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 6
	Contenido 2-3: Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Página 6
	Contenido 2-4: Actualización de la información	Página 6
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 6
	Contenido 2-7: Empleados	Página 11
	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	Página 11
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	Página 10
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 4
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Página 12

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
----------------------------	-----------	------------------

GRI 3: TEMAS MATERIALES

GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Página 14
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	Página 14

ANTICORRUPCIÓN

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 16
Estándar 205 (2016): Anticorrupción	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 16

MATERIALES

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 18
Estándar 301 (2016): Materiales	Contenido 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	Página 19

ENERGÍA

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 20
Estándar 302 (2016): Energía	Contenido 302-1: Reducción del consumo energético	Página 21

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
----------------------------	-----------	------------------

AGUA Y EFLUENTES

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 22
Estándar 303 (2018): Agua y efluentes	Contenido 303-5: Consumo de agua	Página 23

EMPLEO

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 25
Estándar 401 (2016): Empleo	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Página 26

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	
Estándar 403 (2018): Gestión de salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 27
Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-1: Diversidad de órganos del gobierno y empleados	Página 27
	Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
----------------------------	-----------	------------------

TRABAJO INFANTIL

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 28
Estándar 408 (2016): Trabajo infantil	Contenido 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Página 28

MARKETING Y ETIQUETADO

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 29
Estándar 417 (2016): Marketing y etiquetado	Contenido 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Página 29

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

GRI 3: Temas Materiales 2021	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales	Página 29
Estándar 418 (2016): Privacidad del cliente	Contenido 418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Página 29



Reporte de **Sostenibilidad** 2022



el taier
DDB Centro