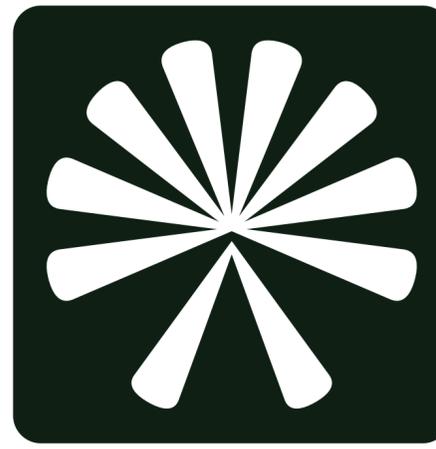


¡Nuevo liderazgo,
nuevos retos!



Memoria de
Sostenibilidad
2024 

La era de evadir
la sostenibilidad
ha terminado.



Índice

Presentación → Carta de la Directora General

Resumen 2024 → Noticias destacadas 2024
→ Datos destacados 2024

Sobre Anthesis

- Nuestra misión
- Anthesis Group
- Anthesis en España, Portugal y Andorra

Cuidando el equipo humano

- Perfil de la plantilla
- Beneficios y conciliación
- Bienestar laboral
- Desarrollo profesional
- Diálogo social
- Formación
- Justicia, equidad, diversidad, inclusión y accesibilidad (JEDIA)
- Comunicación interna
- Cohesión de equipo

Cuidando la comunidad → Acompañando a nuestros clientes en el camino hacia la sostenibilidad
→ Acción social

Cuidando del planeta → Uso de recursos
→ Emisiones y cambio climático
→ Movilidad sostenible
→ Circularidad y residuos
→ Sedes sostenibles

Cuidando nuestra gestión

- Sistema integrado de gestión
- Ciberseguridad
- Gestión ética
- Cadena de suministro responsable

Resultados económicos

Valor social integrado

Información sobre la memoria

Índice de contenidos GRI

Carta de la Directora General

Un año más, presentamos nuestra memoria de sostenibilidad, que recoge los hechos más relevantes del año 2024 y el impacto que hemos generado.

Es un ejercicio de transparencia que cumple con los **estándares GRI** (*Global Reporting Initiative*) y que queremos compartir con nuestros grupos de interés.

Un relevo generacional para la nueva era

Esta es la primera carta de compromiso con la sostenibilidad que escribo individualmente como Directora General de Anthesis en España y Portugal y como miembro de su Consejo de Administración.

El 1 de marzo de 2024, Pere Pous decidió jubilarse y cambiar de rol y funciones, pasando a ser Presidente no ejecutivo de nuestra organización.

Él fue uno de los fundadores de la empresa y, durante más de cuatro décadas, ha estado al frente. Dedicándose en cuerpo y alma, la ha hecho crecer y prosperar, y para mí es un honor tomar el timón —como Directora General— con la voluntad de seguir acompañando a más y más clientes en su transición de la “vieja” a la “nueva” era: una era en la que prosperidad y sostenibilidad van de la mano, en la que se abandonan los modelos basados en los combustibles fósiles

les y los sistemas lineales de producción y consumo, para abrazar las energías renovables y los modelos circulares, los únicos que pueden sostenerse en un planeta que es finito y está amenazado por los efectos del cambio climático generado por nuestra especie. Este es el reto y nuestro propósito, y tengo un equipo maravilloso que me acompaña en esta misión.

Gracias a las **448 personas** que han formado parte de Anthesis en España, Portugal y Andorra en el año 2024 (64% mujeres y 36% hombres), un año más hemos contribuido a guiar a nuestros **clientes** en su transición hacia futuros descarbonizados y más sostenibles, con más de **1.100 nuevos proyectos** que nos permiten cumplir con nuestro propósito.



La sostenibilidad está en nuestro ADN

La sostenibilidad es la razón de ser de Anthesis y el motivo por el que existimos, y en este sentido, tiene una importancia clave para nuestra organización y la abordamos desde dos perspectivas: la de nuestros clientes y la nuestra propia.

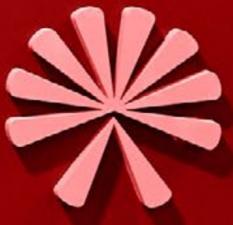
Tal como mostraremos en esta memoria, nuestra política de empresa integra plenamente la sostenibilidad y se centra en lograr que nuestra actividad maximice el impacto positivo sobre nuestros grupos de interés, la sociedad y el medio ambiente, tanto en nuestra operativa interna y en las acciones dirigidas a nuestra gente y entorno, como a través de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

Durante el año 2024 hemos elaborado nuestro **Plan de Sostenibilidad para el periodo 2025-2027**, en el que hemos recogido las acciones que nos planteamos para los próximos tres años, y en el momento de escribir esta carta ya es nuestra nueva hoja de ruta en la gestión de la sostenibilidad en la empresa. El plan se ha aprobado y presentado en marzo de 2025 en el marco de los Objetivos de Impacto Corporativo 2025-2027 de Anthesis a nivel mundial.

Os invitamos a leer esta nueva memoria de sostenibilidad, que pone de manifiesto los hitos y avances más destacados de un año con nuevo liderazgo, nuevos retos y nuevas soluciones.

Núria Pous,
Directora General



Anthesis 

Resumen 2024



Noticias destacadas 2024

A nivel de grupo

¡Mostramos nuestra nueva imagen y la nueva web al mundo!

El 12 de febrero de 2024, Anthesis muestra al mundo su nueva imagen corporativa coincidiendo con el lanzamiento de su nueva web.

Antthesis sigue creciendo con nuevas adquisiciones y fusiones.

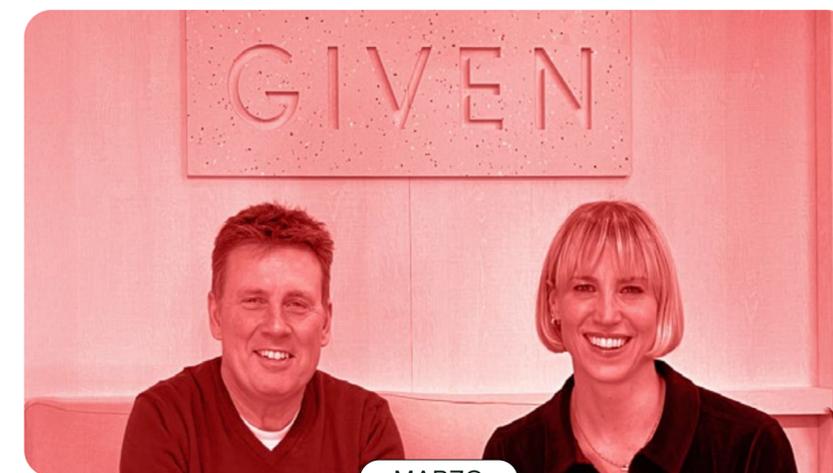


ENERO

La agencia creativa **Revolt** se une a Anthesis. Revolt, con sede en Londres y también operando en Nueva York, es una consultora global que se sitúa en la intersección entre la sostenibilidad y la creatividad para proporcionar a las marcas y empresas un impacto distintivo, creíble y eficaz. Con la incorporación del equipo de Revolt, Anthesis pone a disposición de sus clientes uno de los principales equipos de estrategia, comunicación, inteligencia, activación de marca y propósito a escala mundial.

Se une a Anthesis la empresa estadounidense líder en la elaboración de informes de sostenibilidad, BuzzWord. Desde hace más de 20 años, **BuzzWord** se dedica exclusivamente a ayudar a las empresas a informar sobre sus resultados ambientales y sociales. Su profundo conocimiento del panorama ESG y su experiencia en requisitos normativos refuerzan aún más las capacidades globales de Anthesis en materia de reporting.

MARZO



MARZO

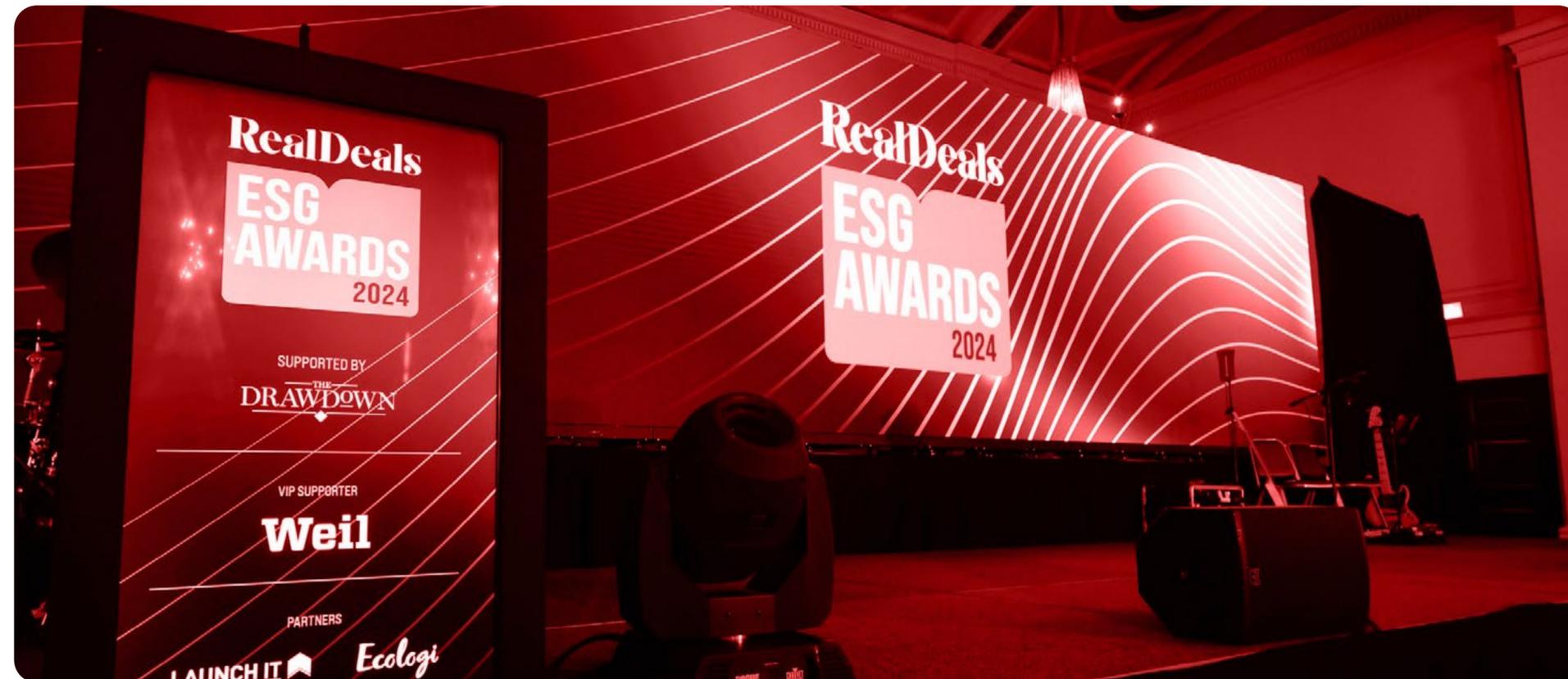
Given se une a Anthesis. Fundada en 2009 y con sede en el Reino Unido, Given ha guiado durante muchos años a sus clientes y partes interesadas en la búsqueda de estrategias significativas, con el consiguiente despliegue de propósito y valores. Given refuerza la oferta de Anthesis aportando nuevas formas de valor al posicionamiento estratégico y de marca de nuestros clientes, a la comunicación orientada a un propósito, a los programas de cambio de comportamiento y a la implicación de las partes interesadas.



Consultoría del Año en los *Real Deals ESG Awards 2024*

En 2024, Anthesis fue reconocida con el premio *Real Deals ESG* por su excelencia en la prestación de servicios de consultoría en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG) al sector del capital privado. ¡Anthesis fue nombrada “Consultoría del Año”!

Los premios *Real Deals ESG* celebran el progreso auténtico en materia ESG en el sector del capital privado, y la victoria de Anthesis destaca su compromiso continuo con la sostenibilidad y las prácticas de inversión responsable.



En España, Andorra y Portugal

- Ampliamos nuestra oficina de Barcelona con más espacios de trabajo y amplias zonas de encuentro para ofrecer las mejores prestaciones y servicios a las personas trabajadoras, colaboradoras y clientes.
- Nueva marca y nueva web: en febrero de 2024 presentamos nuestra nueva web y pasamos a presentarnos al mundo bajo una marca única: Anthesis.
- Pere Pous se jubila y cambia de rol: continúa vinculado a la empresa como Presidente no ejecutivo.
- Creamos la Agencia de Impacto, una solución transversal diseñada para inspirar, movilizar y empoderar el cambio.
- Celebramos en el Auditori La Pedrera de Barcelona la 1ª edición del Activator Summit Spain, un espacio de reflexión y encuentro de profesionales y expertos en sostenibilidad para impulsar la activación de la sostenibilidad en nuestro mercado, que aborda los principales retos del rendimiento sostenible para empresas, entidades públicas y reguladoras.

Datos destacados 2024

Las personas

PERSONAS

64%

MUJERES

36%

HOMBRES

94%

DEL PERSONAL
CON CONTRATO
INDEFINIDO

34

PERSONAS EN
PRÁCTICAS

7

CONTRATADAS
POSTERIOREMENTE



Datos destacados 2024

Impacto a través de nuestros clientes y proveedores

20.443.107* €

CIFRA DE NEGOCIO

*Dato provisional. Pendiente de la finalización de la auditoría en curso.

78%
CLIENTES
SECTOR
PRIVADO



22%
CLIENTES
SECTOR
PÚBLICO

75%
FACTURACIÓN
SECTOR
PRIVADO

25%
FACTURACIÓN
SECTOR
PÚBLICO

8,6/10
SATISFACCIÓN DE
NUESTROS CLIENTES

+1.100
NUEVOS PROYECTOS
INICIADOS

1.663

PROVEEDORES

260
DE ELLOS
NUEVOS



Datos destacados 2024

Impacto a través de nuestros clientes y proveedores

EQUIPAMIENTOS, PROGRAMAS Y ACCIONES EDUCATIVAS

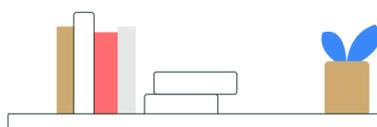
1.541.336

USUARIOS ATENDIDOS EN LOS DIFERENTES EQUIPAMIENTOS Y PROGRAMAS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL, EDUCACIÓN CIENTÍFICA Y ACTIVACIÓN SOCIOAMBIENTAL

TRANSACCIONES Y FINANZAS SOSTENIBLES

+60

EVALUACIONES COMPLETAS DE *DUE DILIGENCE* EN FUSIONES Y ADQUISICIONES, EN MATERIA DE ESG, EN OPERACIONES DE ENTRE **4.000 Y 7.000 M€** EN TODO EL MUNDO



CAMPAÑAS DE PROXIMIDAD

157.680

PERSONAS INFORMADAS

CIRCULARIDAD

49

EMPRESAS CON LAS QUE HEMOS TRABAJADO PARA CALCULAR EL IMPACTO AMBIENTAL DE SUS PRODUCTOS

CIUDAD, TERRITORIO Y NATURALEZA

110

MUNICIPIOS Y ÁMBITOS SUPRAMUNICIPALES A LOS QUE HEMOS AYUDADO A DAR RESPUESTA A LA EMERGENCIA CLIMÁTICA

2.869

PARTICIPANTES EN FORMACIONES CORPORATIVAS EN SOSTENIBILIDAD

CAMBIO CLIMÁTICO

86

AUDITORÍAS ENERGÉTICAS



46.564

TONELADAS DE RESIDUOS GESTIONADOS PARA SER REINTRODUCIDOS EN EL MERCADO SIGUIENDO EL MODELO DE ECONOMÍA CIRCULAR

7

ESTRATEGIAS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE DESARROLLADAS EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

58.951

SESIONES EDUCATIVAS

+40

HUELLAS DE CARBONO DE DISTINTAS ORGANIZACIONES

ESG, SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA E INFORMES

+25

SECTORES PRODUCTIVOS ASESORADOS EN ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD



Datos destacados 2024

Impacto de nuestra operativa

100%

DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA EN NUESTRAS OFICINAS E INSTALACIONES DE MANLLEU Y BARCELONA ES DE ORIGEN RENOVABLE (LO QUE REPRESENTA EL 89 % DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA DIRECTAMENTE POR TODA LA ORGANIZACIÓN).

123 MWh

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA

-18%

RESPECTO 2023

311 kWh

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA POR EMPLEADO/A DE OFICINA (PME)

-8%

RESPECTO 2023

100%

PAPEL RECICLADO Y LIBRE DE CLORO CON CERTIFICADO ÁNGEL AZUL

1.350 T CO₂

TOTALES EMITIDAS

+8,67%

RESPECTO 2023

100%

COMPENSACIÓN ANUAL DE LAS EMISIONES QUE NO SE HAN PODIDO EVITAR



Sobre Anthesis



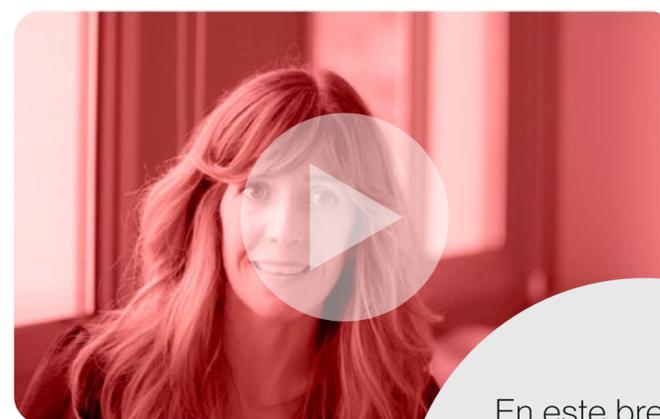
Nuestra misión

Aunque ya hace muchos años que hablamos de sostenibilidad, la realidad es que venimos de una era antigua con modelos de producción y consumo obsoletos, inviables y basados en la idea de recursos infinitos, y con unos objetivos empresariales generalmente centrados únicamente en el beneficio económico para los accionistas. Una era que todavía no se ha superado.

Desde Anthesis tenemos claro que hay que dar el salto a la nueva era, en la que todas las organizaciones apuesten por llevar a cabo un desempeño sostenible basado en el propósito y orientado a hacer el bien para las personas. Esto es lo que promovemos desde Anthesis y esta es nuestra misión y razón de ser.

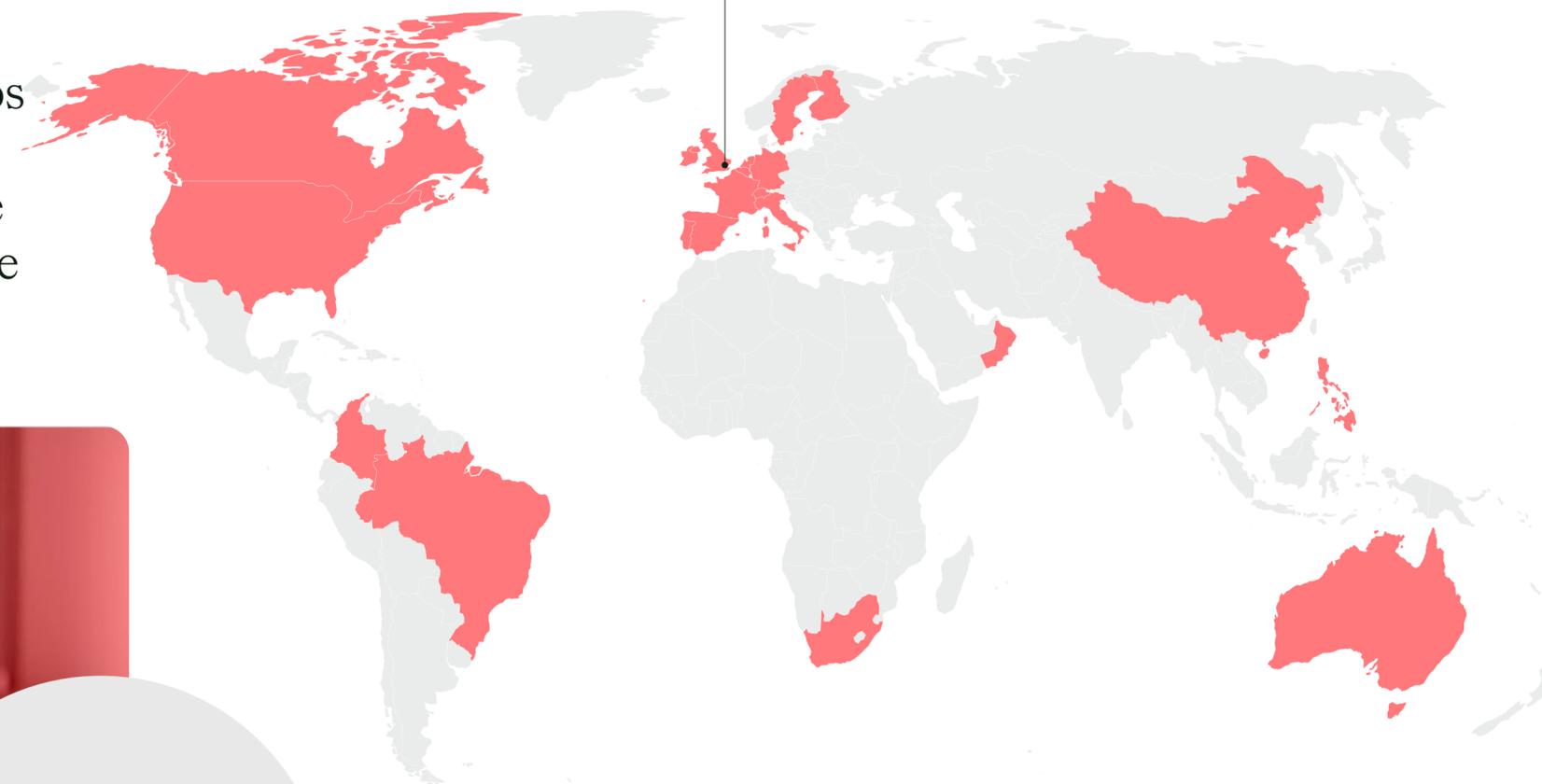
En Anthesis nos comprometemos a ayudar a las empresas a prosperar de manera sostenible, equilibrando el éxito operativo con el cuidado del medio ambiente y las comunidades. Ayudamos a los clientes a crear la voluntad organizativa y las capacidades operativas necesarias para un impacto positivo, llevándolo a un nivel de integración en la organización y en sus rutinas mucho más profundo. A esto lo llamamos **desempeño sostenible activado**. Nosotros lo llamamos **el viaje del cumplimiento al valor**. En este viaje que ofrecemos a los clientes nuestro apoyo y liderazgo.

Queremos empoderar a nuestros clientes en la transición desde modelos obsoletos de la antigua era hacia los modelos de desempeño sostenible de la nueva era.



En este breve vídeo, nuestra Directora General, Núria Pous, explica en pocos minutos la razón de nuestra existencia y nuestra misión.


LONDRES,
SEDE CENTRAL



+1.500

ESPECIALISTAS EN SOSTENIBILIDAD

43 EN **23**

OFICINAS

PAÍSES



Anthesis Group

Anthesis fue creada por un grupo de personas apasionadas, expertas en sostenibilidad, con una visión centrada en el impacto.

Del término de origen griego “anthesis” (que en castellano es “**antesis**”), que hace referencia a la etapa más productiva y madura del ciclo de vida de una planta, Anthesis existe para guiar a nuestros clientes en la transición hacia futuros descarbonizados y más sostenibles.

Con más de 1.500 especialistas en consultoría de sostenibilidad basada en la ciencia, soluciones digitales líderes en el mercado, desarrollo de proyectos de eliminación de carbono de alta calidad y servicios de asesoramiento, estrategia y comunicación orientados al propósito, Anthesis se sitúa en una posición única para gestionar el riesgo y encontrar valor para nuestros clientes en sus viajes de transformación.

Desde Anthesis guiamos a los clientes hacia un desempeño sostenible a través de un viaje de principio a fin determinado por la voluntad de generar un impacto real y orientado a ofrecer soluciones concretas.



La era de evadir la sostenibilidad ha terminado.

Anthesis en España, Portugal y Andorra

En febrero de 2024, la marca **Anthesis Lavola** pasó a ser **Anthesis**. Una misma marca para una misma visión, valores, propósito y estrategia.

Somos la filial de Anthesis Group para los mercados de España, Portugal y Andorra, aportando al grupo más de 40 años de experiencia en el ámbito de la sostenibilidad. Ahora, bajo un mismo nombre, tenemos más fuerza y visibilizamos un mismo propósito y una misma estrategia para alcanzarlo.

Nuestras localizaciones

Nuestras oficinas se encuentran en Manlleu, Barcelona, Madrid, Pamplona, Burjassot (Valencia), Oviedo y Andorra (hasta octubre de 2024), y contamos con un equipo de consultoría en Portugal.

En 2024 ya no hemos tenido oficina en Colombia asociada a Lavola 1981 SAU, ya que el equipo de Colombia se integró a finales de 2023 a la subsidiaria colombiana ConTREEbute, que forma parte de Anthesis desde septiembre de 2023.

En octubre de 2024 cerramos la oficina de Andorra y actualmente elaboramos los proyectos para el mercado andorrano con los equipos ubicados en las oficinas de España. Nuestra presencia física en Andorra se centraba en la gestión —desde 2003— del equipamiento Andorra sostenible, del Gobierno de Andorra, proyecto para el cual hemos decidido no optar a renovar en la última licitación, aunque prevemos seguir trabajando en nuevas oportunidades con el Gobierno de Andorra y otros clientes para contribuir a la sostenibilidad del país.

Nuestra estructura organizativa



Consejo de administración 2024

Equipo de liderazgo (comité ejecutivo)

- Núria Pous** Directora General de Anthesis España y Portugal (Lavola 1981, SAU)
- Enda Colfer** Director de la región EMEALA de Anthesis Group
- Charlie Nicholson** Director de Finanzas de Anthesis Group

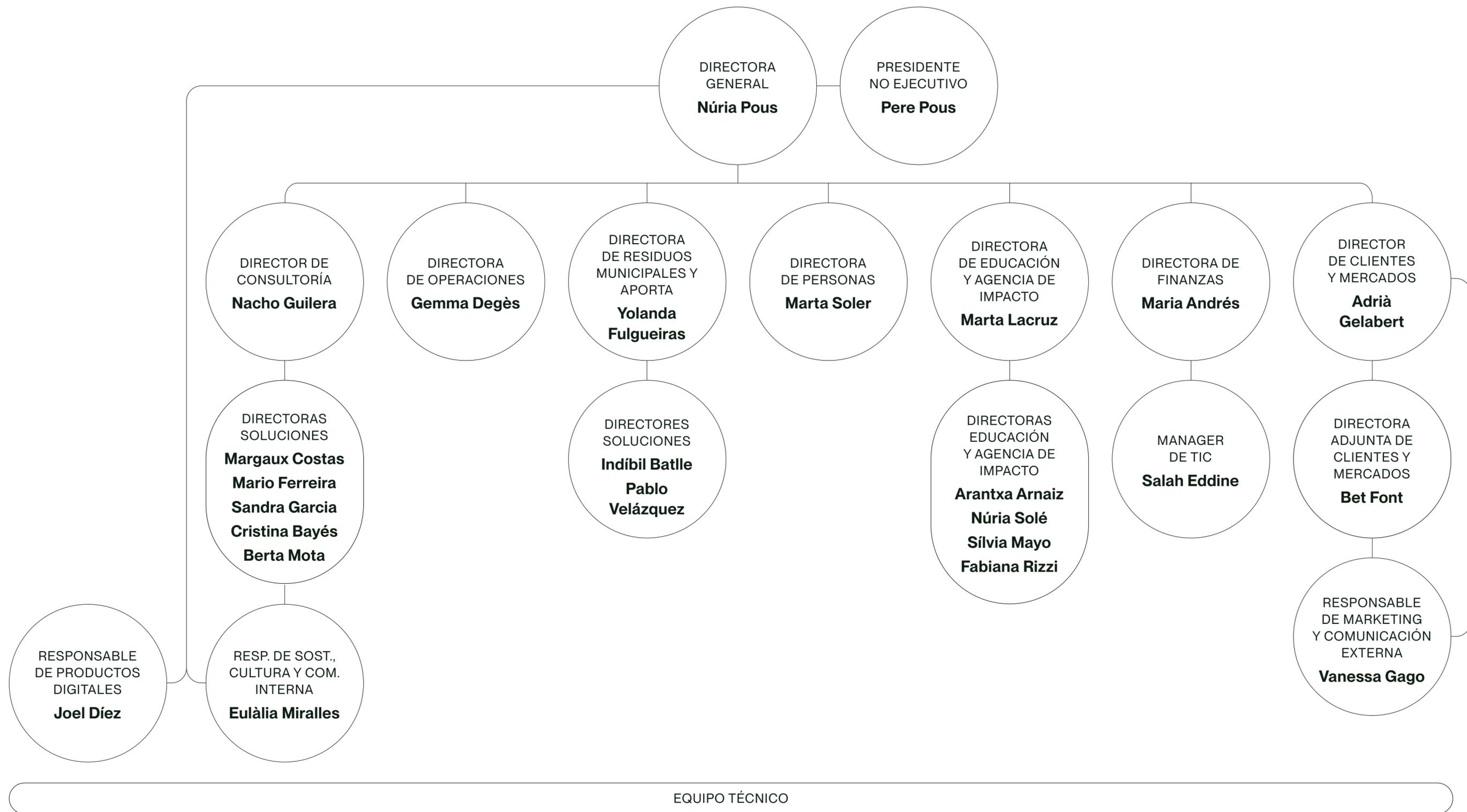
- Núria Pous** Directora General
- Adrià Gelabert** Director de Clientes y Mercados
- Nacho Guilera** Director de Consultoría
- Yolanda Fulgueiras** Directora del Área de Residuos municipales y Aporta
- Marta Lacruz** Directora de Educación
- Marta Soler** Directora de Personas
- Maria Andrés** Directora de Finanzas
- Gemma Degès** Directora de Operaciones

El 1 de marzo de 2024, Pere Pous pasó a ser presidente no ejecutivo y, como tal, sigue vinculado a la empresa, aunque ya no forma parte del comité ejecutivo.



Nuestro organigrama

Éste es nuestro organigrama general:



Nuestros comités

La realidad actual de alto dinamismo y de necesidades cambiantes a lo largo del tiempo hace que, cada vez más, creamos grupos de trabajo o comités para iniciativas temporales, aunque existen ciertos equipos y comités relevantes que tienen permanencia y continuidad. Son los siguientes:

Comité de Dirección

Formado por el equipo de liderazgo, que se reúne con periodicidad quincenal con el objetivo de realizar un seguimiento operativo, económico, financiero y de las personas.

Comité de Sostenibilidad

Liderado por la responsable de sostenibilidad y formado por personas de los diferentes departamentos y equipos de la organización y de la dirección, que se reúnen mensualmente para desarrollar y aplicar la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

Comité activador

Integra a todos los miembros del Comité de Dirección, a quienes se suman las Direcciones de Solución y otros Directores y responsables de diferentes áreas tales como: las direcciones adjuntas de clientes y mercados, la responsable de marketing y comunicación externa, la responsable de sostenibilidad, cultura y comunicación interna, el responsable de marca y eventos propios, y el responsable de TIC. Este comité no tiene una periodicidad fija de reunión, pero sí cuenta con una lista de distribución y un contacto permanente para compartir y debatir los aspectos relevantes que se plantean en la empresa.

Comité de Comunicación

Formado por miembros de las áreas de comunicación, marketing, personas y dirección, este comité se reúne semanalmente, especialmente para decidir y elaborar los contenidos del boletín electrónico semanal que informa al personal de oficinas sobre los temas relevantes de la organización. Además, se encarga de identificar otras comunicaciones internas necesarias y de coordinar la comunicación interna con la comunicación externa.

Comité de Soluciones

Una ampliación del Comité de Dirección, incorporando a las Direcciones de Solución, que se reúne una vez al trimestre con el objetivo de llevar a cabo un seguimiento económico, comercial y estratégico.

Comité de Seguridad y Salud

Formado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores y trabajadoras que se reúnen trimestralmente.



Nuestros servicios

Los servicios que ofrecemos desde Anthesis son los siguientes.

ESG e Informes obligatorios

- Materialidad y diseño de programas ESG
- ESG e informes obligatorios
- Finanzas y transacciones sostenibles
- Gestión ambiental

Soluciones climáticas y naturaleza

- Descarbonización y resiliencia climática
- Naturaleza y biodiversidad
- Créditos y proyectos de carbono
- Estrategia urbana y movilidad sostenible

Producto y cadena de suministro

- Productos sostenibles y circularidad
- Cadenas de suministro y aprovisionamiento responsable
- Derechos humanos e impacto social

Agencia de impacto

- Propósito y transformación
- Comunicación y activación
- Educación y cultura

Residuos municipales

- Planificación estratégica y estudios
- Campañas de proximidad
- Control digital y análisis de datos

Soluciones de innovación y digital

- Innovación para la sostenibilidad
- Soluciones de capital

Amplificados por nuestra oferta de herramientas digitales interconectadas:

Anthesis ROUTEZERO

Gestión de inventarios de **GEI** y descarbonización

Anthesis MERO

Gestión y presentación de informes de datos **ESG**

Anthesis COMPLIANCE SUITE

Recopilación exhaustiva de datos de la cadena de suministro a gran escala

Anthesis PORTFOLIO PRO

Modelado de impacto a nivel de producto y del **ACV**

Anthesis ACTIVATOR ACADEMY

Plataforma de aprendizaje y formación en sostenibilidad

Mantenemos dos soluciones digitales adicionales, con fuerte implantación en el mercado español:

→ **SimaPro**, el software de Análisis del Ciclo de Vida (ACV) líder, desarrollado por la consultora holandesa PRé Consultants, del cual somos distribuidores oficiales y en exclusiva en España. Permite calcular los impactos ambientales, sociales y económicos asociados a un producto, servicio u organización a lo largo de todo su ciclo de vida.

→ **Aporta**, la solución digital que ofrecemos a las administraciones públicas para optimizar y facilitar la gestión de los servicios de recogida de residuos y limpieza.

El 100% de nuestros servicios y soluciones están diseñados para incrementar la sostenibilidad de nuestros clientes.



Innovación y transformación digital

El año 2024 ha sido el año de impulso de nuestro negocio digital con la creación de un nuevo rol, el Responsable de productos digitales, tanto para mejorar la implantación y uso de estas herramientas por parte de nuestros clientes como para la incorporación de nuevas soluciones digitales que mejoren nuestra propia eficiencia y productividad.

Con la visión de ofrecer una verdadera suite integrada de herramientas digitales para la sostenibilidad a nuestros clientes, los equipos de desarrollo de nuevos productos digitales trabajan intensamente en procesos de innovación, desarrollo y mejora continua de las herramientas de Anthesis expuestas en el apartado anterior.

Al margen de los productos digitales, y de acuerdo con las necesidades del mercado y las tendencias emergentes, nuestro enfoque innovador se basa en la mejora continua y en la innovación incremental en todo lo que hacemos, ahora y siempre.

A nivel interno de organización, seguimos incorporando nuevas herramientas digitales que nos permitan una mejor conectividad y una operativa más eficiente a todos los niveles.

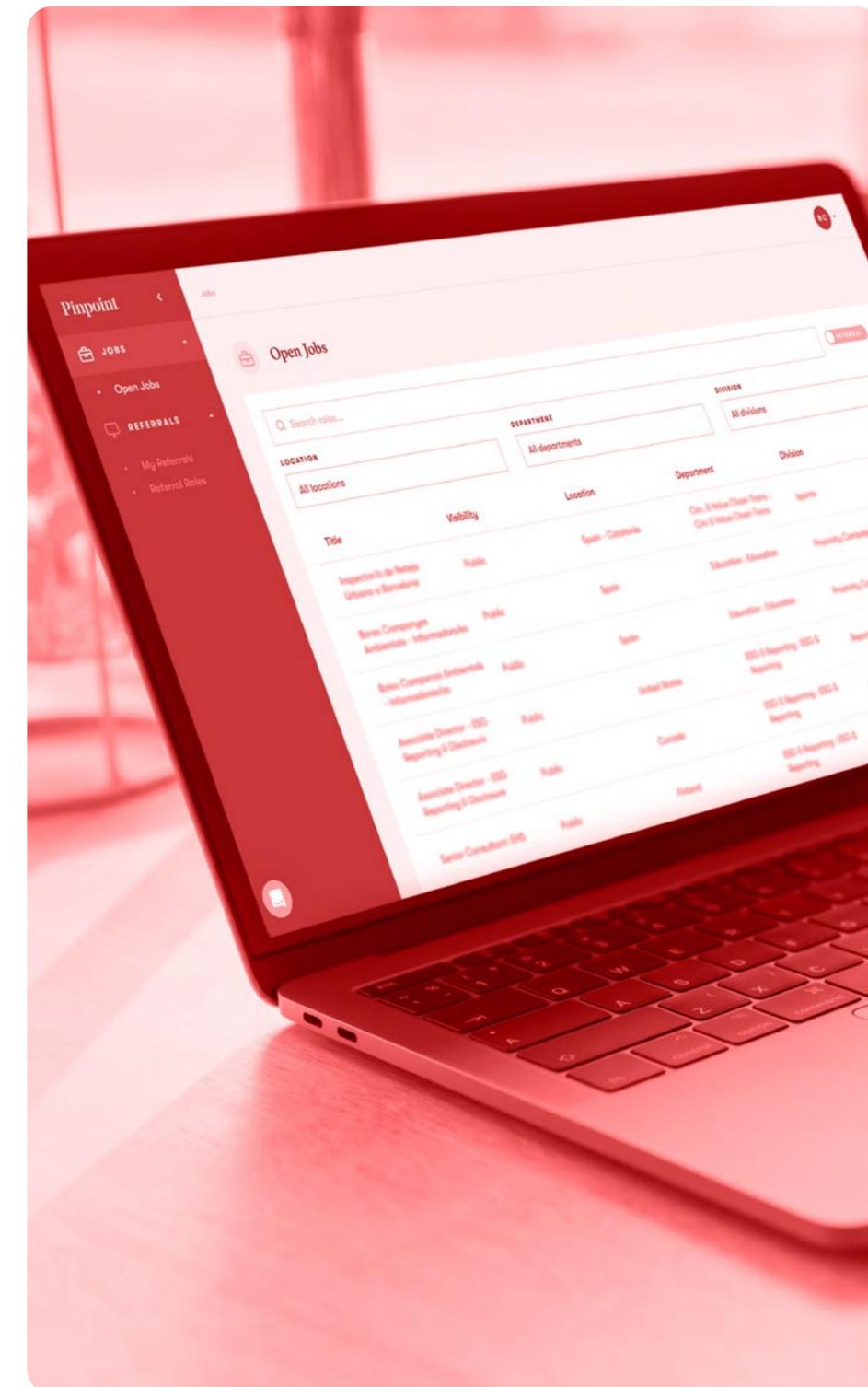
El año 2024 ha sido el año en que:

Hemos pasado a trabajar al 100% en la nube, suprimiendo todos los servidores locales.

Hemos lanzado un nuevo *ServiceDesk* con funcionalidades mejoradas.

Plataforma interna de selección y contratación *Pinpoint*

En 2024 hemos incorporado una nueva plataforma de seguimiento de candidatos/as para atraer talento y gestionar nuestro proceso de contratación. Estamos comprometidos con el desarrollo y crecimiento de nuestro talento interno, por lo que también hemos lanzado nuestro **Portal de Empleo Interno**, que permite a las personas de la organización ver las vacantes actuales en toda la organización, en tiempo real.



Gestión de la sostenibilidad

El compromiso con la sostenibilidad forma parte del ADN de nuestra organización, y así lo refleja nuestra política de empresa, centrada en lograr que nuestra actividad maximice el impacto positivo sobre nuestros grupos de interés, la sociedad y el medio ambiente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

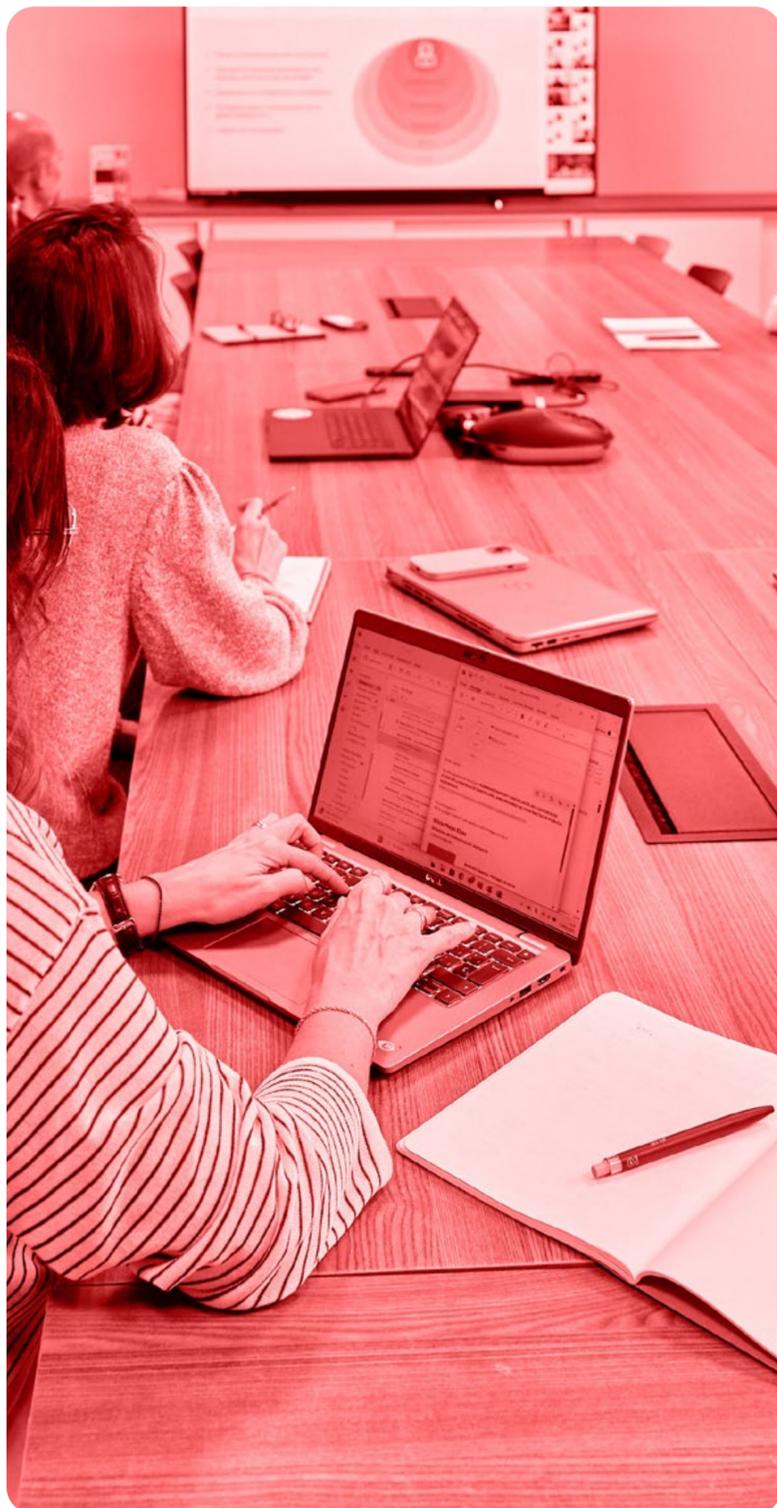
En el período 2019-2024, y tras un proceso interno de priorización y selección en el que participaron las personas trabajadoras de la empresa, el ODS 13 de Acción Climática, que establece la necesidad de adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, fue el ODS elegido en el que centrar nuestras acciones de sostenibilidad.

A principios de 2025 se ha repetido el proceso para escoger el ODS para el período 2025-2027: el equipo Global de Responsabilidad Corporativa ha elaborado una preselección de 5 objetivos, basándose en los siguientes criterios de relevancia para la organización:

- Que el ODS esté alineado con nuestros objetivos de Responsabilidad Corporativa.
- Que exista la posibilidad de ofrecer actividades alineadas con el ODS para todas las personas trabajadoras de la organización en todo el mundo, incluidos individuos, equipos, oficinas y regiones.
- Que el impacto social, ambiental y cultural derivado de priorizar este ODS sea material para la organización.

Se han preseleccionado los ODS 1, 11, 12, 13 y 15, y se ha solicitado a todas las personas trabajadoras que los ordenaran según la prioridad que les otorgan. El resultado ha sido la elección, para el período 2025-2027, del **ODS 12 de Producción y Consumo Responsable**, que establece la necesidad de garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. A pesar de la priorización temática en el objetivo 12 durante este período, el nuevo Plan de sostenibilidad para el período 2025-2027 — elaborado durante 2024 y aprobado a inicios de 2025 — enmarca sus ejes de actuación, objetivos y acciones en diferentes ODS. Las comunicaciones sobre la implantación de las acciones del plan y sobre el logro de los objetivos se realizan por correo electrónico a la plantilla de oficinas de forma trimestral.





Nuestro Plan de sostenibilidad

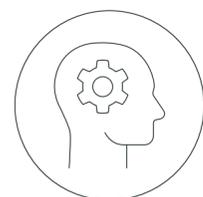
El 2024 ha sido el último año de vigencia de nuestro Plan de Sostenibilidad 2022-2024, integrado en la estrategia de sostenibilidad de Anthesis Group y estructurado en 4 ejes estratégicos:

- Cuidar del equipo humano
- Cuidar del planeta
- Cuidar de la comunidad
- Cuidar de nuestra gestión

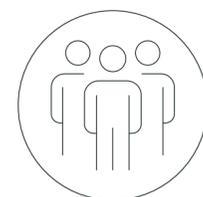
Desde el comité de sostenibilidad hemos realizado la evaluación del grado de ejecución de las acciones y del cumplimiento de los objetivos del Plan. De las 59 acciones contempladas en el Plan, 43 se han ejecutado al 100% tal como estaba previsto; 9 se han ejecutado parcialmente o con alguna variación respecto a la previsión inicial, y 3 han sido descartadas de forma justificada. Solo 4 acciones del Plan no han sido implantadas.

Durante 2024 hemos elaborado el **Plan de Sostenibilidad para el período 2025-2027**, en el que – en el marco de los objetivos de impacto corporativo globales– se recogen las acciones locales que nos planteamos para los próximos 3 años. El plan fue aprobado y presentado en marzo de 2025, y se estructura en 4 ejes con varios ODS relacionados.

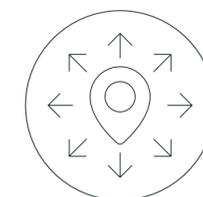
EJES ESTRATÉGICOS



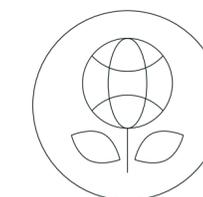
Nuestra conducta



Nuestra gente



Nuestra comunidad



Nuestro medio ambiente

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Miembros del Pacto Mundial

Somos miembros del Pacto Mundial desde el año 2009 y nuestro Plan de Sostenibilidad está alineado con los principios del Pacto. El Pacto Mundial es una iniciativa de la ONU que hace un llamamiento a empresas y organizaciones para que alineen sus estrategias y operaciones con los diez principios universales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. La iniciativa cuenta con más de 20 años de experiencia y con cerca de 70 redes locales en todo el mundo, siendo una de ellas la red española, de la cual formamos parte.

En septiembre de 2024, Anthesis Group se adhirió como miembro al Pacto Mundial, lo que implica que Lavola 1981 SAU hemos pasado a ser una filial subsidiaria de Anthesis Group dentro del Pacto. Seguimos formando parte de la red Española, pero hemos dejado de reportar de forma directa.

Sistema de gestión integrado de Calidad, Medio Ambiente y Energía

Un año más, en 2024 hemos superado la auditoría externa de las ISOs de calidad, medio ambiente y energía que tenemos implantadas, con resultado favorable y sin ninguna no conformidad, fruto de un trabajo bien hecho y continuado, enfocado en la eficiencia y eficacia sostenibles.

Seguimos siendo B-Corp

Somos B-Corp y estamos certificados a nivel de Anthesis Group desde el año 2020. Durante 2024 hemos seguido trabajando con la organización B Lab (en el Reino Unido) para llevar a cabo la recertificación por 3 años más a nivel de Anthesis Group. En estos momentos se está realizando la evaluación para la recertificación.

Medalla de plata de EcoVadis: mantenemos una buena puntuación

EcoVadis es una plataforma reconocida mundialmente que proporciona un servicio de calificación de la sostenibilidad para las empresas.

En 2024 hemos vuelto a participar en el proceso de evaluación. Hemos mantenido la puntuación de 2023 en términos absolutos (73/100) y nos situamos en el percentil 94º en el benchmarking de empresas calificadas por EcoVadis. Hemos estado cerca de la medalla de oro (percentil 95º). Este resultado nos anima a seguir trabajando con ambición y compromiso para continuar mejorando nuestros estándares en materia de sostenibilidad.



Nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés tienen una función clave para definir qué temas son especialmente relevantes para nuestra responsabilidad social. Por eso, establecemos canales de comunicación y diálogo diferenciados y adaptados para cada uno de ellos que nos permiten conocer sus prioridades e inquietudes en cuanto a nuestra organización.



Doble materialidad y matriz de doble materialidad

Durante el año 2024 hemos mantenido como referencia los resultados del análisis de doble materialidad que realizamos en 2023, con el fin de identificar los temas que más preocupan a nuestros grupos de interés, con el objetivo de satisfacer sus necesidades y expectativas, y de este modo avanzar en la creación de valor en los ámbitos económico, ambiental y social.

El proceso de elaboración del análisis de doble materialidad se inició con la identificación de temas potencialmente relevantes, de acuerdo con las principales referencias de tendencias globales como The Global Risk Report 2023 del Foro Económico Mundial, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, se tuvieron en cuenta tendencias sectoriales y se realizaron comparativas entre empresas referentes del sector.

La siguiente matriz detalla los temas que son materiales y su relevancia.

A inicios del año 2025, Anthesis ha elaborado su evaluación de doble materialidad a nivel de todo el grupo, evaluación que queda reflejada en el Informe de Impacto de Anthesis Group.

- MEDIO AMBIENTE
- EQUIPO HUMANO
- PRODUCTOS Y SERVICIOS
- SOCIEDAD
- GOBERNANZA
- TEMAS MATERIALES

IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y EL MEDIO AMBIENTE	MUY ALTO	2. Economía circular	4. Formación, atracción y retención del talento	1. Cambio climático 3. Condiciones laborales
	ALTO	6. Diversidad, igualdad e inclusión	5. Salud y seguridad laboral	7. Experiencia de cliente
	RELATIVO	9. Acción y compromiso social 10. Sinergias con el entorno 11. Buen gobierno corporativo 12. Ciberseguridad y privacidad de los datos 14. Relación con empresas proveedoras	13. Resiliencia operativa	8. Innovación y transformación digital
		RELATIVO	ALTO	MUY ALTO
		MATERIALIDAD FINANCIERA		



Alianzas y entidades

Fieles a nuestra filosofía de establecer sinergias con entidades diversas, de ámbito local, nacional o internacional, con quienes podemos trabajar en red y aportar valor conjuntamente, formamos parte y participamos en redes, clusters, organizaciones y grupos de trabajo para maximizar nuestro impacto positivo.

Si quieres ir rápido ve solo,
si quieres llegar lejos ve
acompañado.

Proverbio africano

Responsabilitat Corporativa

Empresa



Como ya hemos mencionado anteriormente, **formamos parte del movimiento B Corporation® desde el año 2020**, un movimiento global de empresas y personas que utilizamos la fuerza de los negocios para generar un impacto positivo en el planeta. La organización sin ánimo de lucro BLab es quien impulsa ese movimiento.



Somos **miembros de GEAccounting**, una Agrupación de Interés Económico sin ánimo de lucro que busca promover el desarrollo y la utilización de sistemas y métodos de contabilidad social que permitan visualizar el valor global generado por las organizaciones, así como la captación, difusión o interconexión del *know-how* sobre la materia.



Como **participantes del Pacto Mundial desde el 2009**, estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con los 10 principios sobre derechos humanos, laborales, ambientales y de lucha contra la corrupción que impulsa esta iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas.



Somos **socios de Ecovadis**, la plataforma colaborativa que permite a las empresas evaluar las prestaciones de sus proveedores en cuestiones sociales, éticas y medioambientales, con ánimo de progresar en nuestro desempeño en materia de sostenibilidad.



Somos **miembros empresariales de DIRSE, la Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad (ASG)** para la formación permanente, promoción y reconocimiento de las personas que, desde ámbitos directivos y/o ejecutivos, desarrollan la función específica de Sostenibilidad. DIRSE fortalece la capacidad de influencia de los directivos de Sostenibilidad para generar valor en las organizaciones.



BARCELONA + SOSTENIBLE

Formamos **parte del colectivo de empresas**, entidades, comercios y centros educativos **que se han adherido al Compromiso Ciudadano para la Sostenibilidad**, comprometiéndose a emprender acciones que alcanzarán los objetivos del Compromiso y las harán públicas, destacando como principal objetivo el de hacer una Barcelona más equitativa, próspera y autosuficiente.



Cambio Climático



A nivel catalán, estamos **adheridos al Programa de Acuerdos Voluntarios (PAV) desde 2010**. EL PAV es una herramienta impulsada por la Oficina Catalana del Cambio Climático de la Generalitat de Catalunya mediante la cual las organizaciones adheridas nos comprometemos voluntariamente a hacer el seguimiento de nuestras emisiones y establecer medidas que contribuyan a su reducción, más allá de lo que obliga la normativa.



A nivel estatal, estamos **inscritos en el Registro Nacional de Huella de Carbono** del Ministerio para la Transición Ecológica y el reto demográfico, que reconoce a las empresas que se acogen de forma voluntaria a esta iniciativa mediante el cálculo de su huella de carbono y establecimiento de un plan de reducción de sus emisiones.



Anthesis es **empresa colaboradora del programa Lean&Green**, que coordina la AECOC (Asociación de Fabricantes y Distribuidores). Este programa pretende crear una red de compañías líder en el campo de la logística sostenible.



Somos **asesores acreditados en el marco de los programas de ACCIÓ** (Agencia para la Competitividad de la Empresa. Generalitat de Catalunya) **en el área de experiencia de Cambio climático** (2022-2030).

Análisis del Ciclo de Vida y Economía Circular



Somos los **socios oficiales y el distribuidor oficial en España de SimaPro, el software de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) de referencia a nivel mundial**, con usuarios en más de 80 países. Desarrollado por la consultora holandesa PRé Consultants.

SimaPro es una herramienta profesional para el cálculo de los impactos ambientales, sociales y económicos asociados a un producto o servicio a lo largo de todo su ciclo de vida, y ayuda a aplicar la metodología de Análisis de Ciclo de Vida en proyectos de ecodiseño, desarrollo de ecoetiquetas, cálculo de huellas de carbono o hídricas, entre otros.

Para más información podéis consultar: www.simapro.es

Residuos



Somos socios colaboradores de **ANEPMA - Asociación Española de Empresas Públicas de Medio Ambiente**, que agrupa sociedades mercantiles de capital público que gestionan servicios medioambientales, especialmente los relacionados con la gestión de residuos urbanos o la limpieza viaria. Asesoramos y participamos en su programa formativo y colaboramos activamente en sus Jornadas Técnicas anuales.



Colaboramos con la **Escuela Internacional de Servicios Públicos**, organizando jornadas e impartiendo formación relacionada con la gestión de residuos urbanos y la concienciación ciudadana.

Educación Sostenible



Somos **socios de ACELLEC** (Asociación Catalana de Empresas del Ocio, la Educación y la Cultura), que agrupa a más de cien empresas que prestamos servicios en el ámbito del **ocio educativo y la cultura de proximidad**. Es la asociación patronal de referencia en el sector, y desde su creación (año 2001) se ha convertido en interlocutora de la administración y de los diferentes agentes sociales que tienen que ver con su ámbito de actuación.



Desde 2020 somos **socios del Kid's Cluster**, formado por empresas y organizaciones que trabajamos en el **mercado del sector infantil** y que compartimos recursos y proyectos comunes.



Somos **socios de ANIMA - Asociación Navarra de Empresas del Sector del Ocio Educativo y Animación sociocultural y Medioambiental**, entidad que representa y defiende los intereses de las empresas del sector y fomenta la colaboración público-privada, entre otros objetivos.

Alianzas sectoriales



Somos **miembros del Barcelona Centro Financiero Europeo**, entidad formada por agentes de los sectores financiero, profesional, empresarial e institucional, que tiene por objetivo impulsar la ciudad como centro relevante de servicios financieros, que contribuya al progreso y desarrollo económico. Con el centro organizamos eventos y jornadas conjuntamente.

Alianzas tecnológicas



Somos **socios de Aporta, una cooperativa de innovación**, desde la que desarrollamos e implantamos nuestra solución digital para la gestión de los servicios de recogida de residuos y limpieza urbana.

Cuidando el equipo humano



Un elemento crucial para conseguir nuestros objetivos es cuidar de nuestra plantilla, el equipo humano que hace realidad los proyectos y que trabaja codo con codo con los clientes.

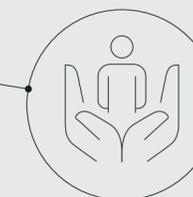
Queremos



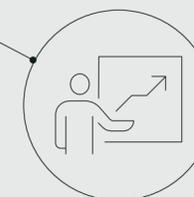
Convertirnos en una empresa plenamente igualitaria, equitativa, inclusiva y diversa



Garantizar procesos de selección transparentes y con equidad



Garantizar la salud y el bienestar del personal y promover la conciliación



Promover la formación y el desarrollo profesional



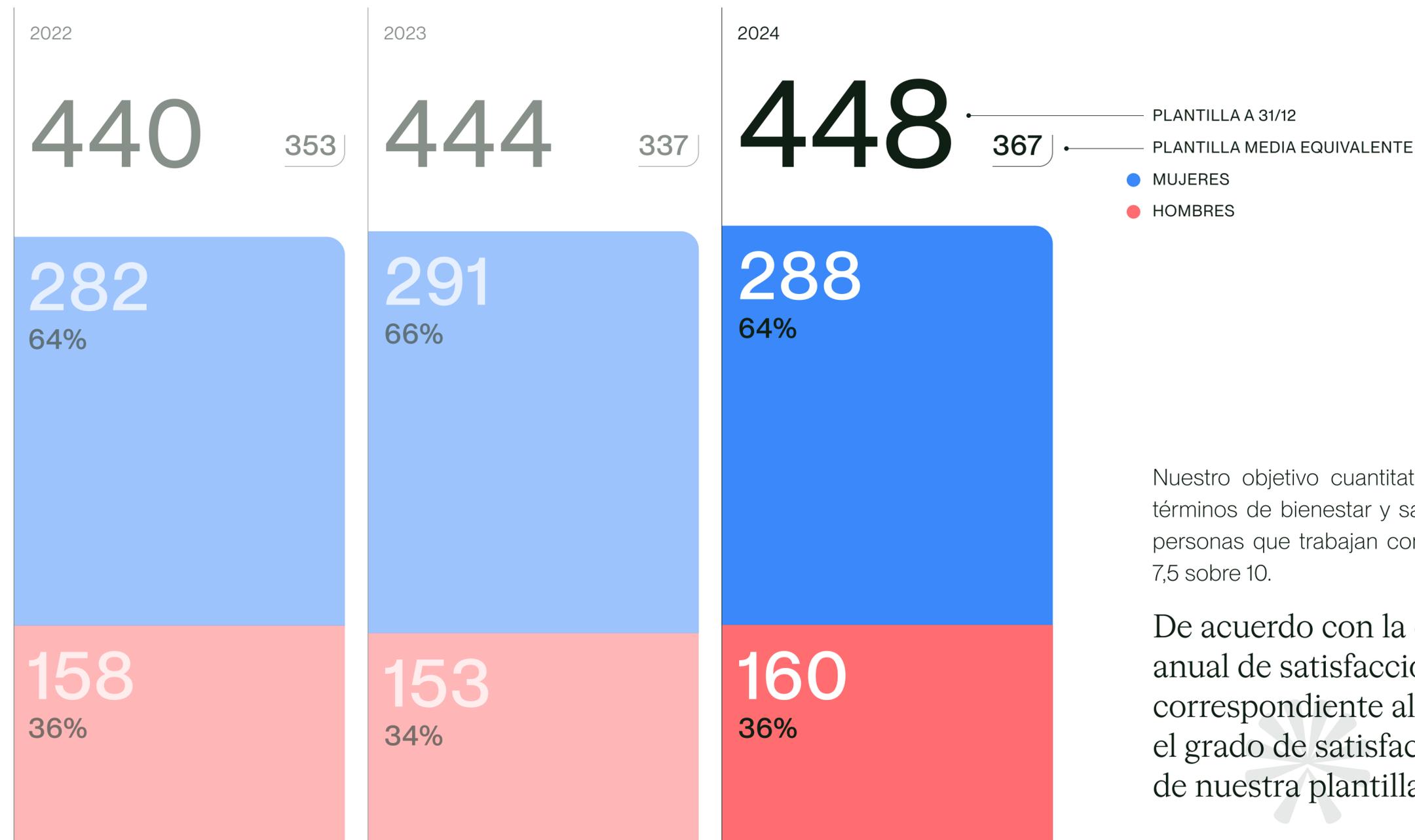
Perfil de la plantilla

A 31 de diciembre de 2024, nuestra plantilla en España y Portugal era de 448 personas, un 64 % mujeres y un 36 % hombres. Los siguientes datos incluyen la totalidad de la plantilla¹.

Respecto al año 2023, hemos incrementado la plantilla media equivalente en un 1 %.

1. Los datos anteriores a 2023 reflejan exclusivamente la plantilla en España (aproximadamente el 97 % del total). A partir de 2023 se incluye la totalidad.

Número de personas trabajadoras

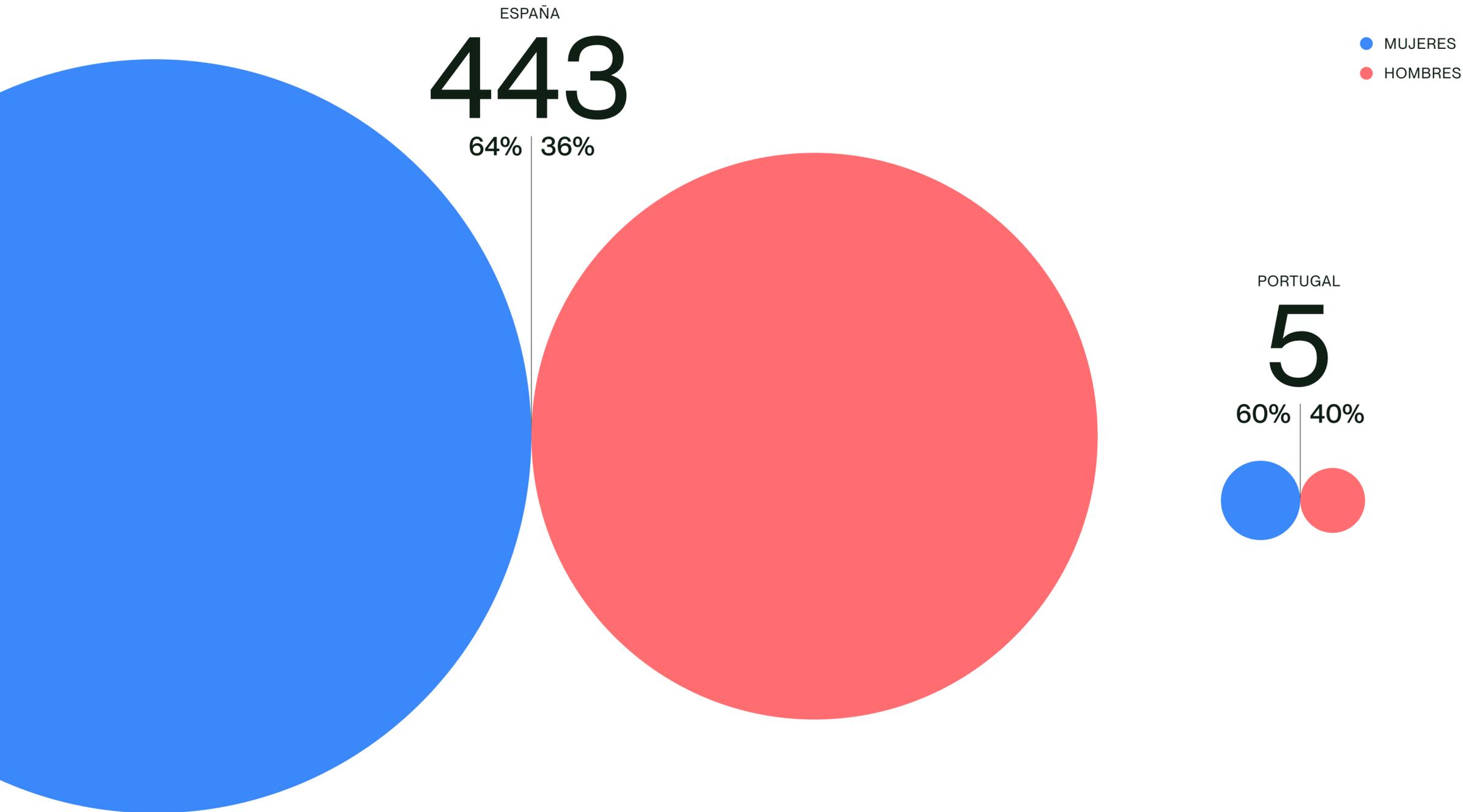


Nuestro objetivo cuantitativo agregado en términos de bienestar y satisfacción de las personas que trabajan con nosotros es de 7,5 sobre 10.

De acuerdo con la encuesta anual de satisfacción correspondiente al año 2024, el grado de satisfacción global de nuestra plantilla fue de 8.



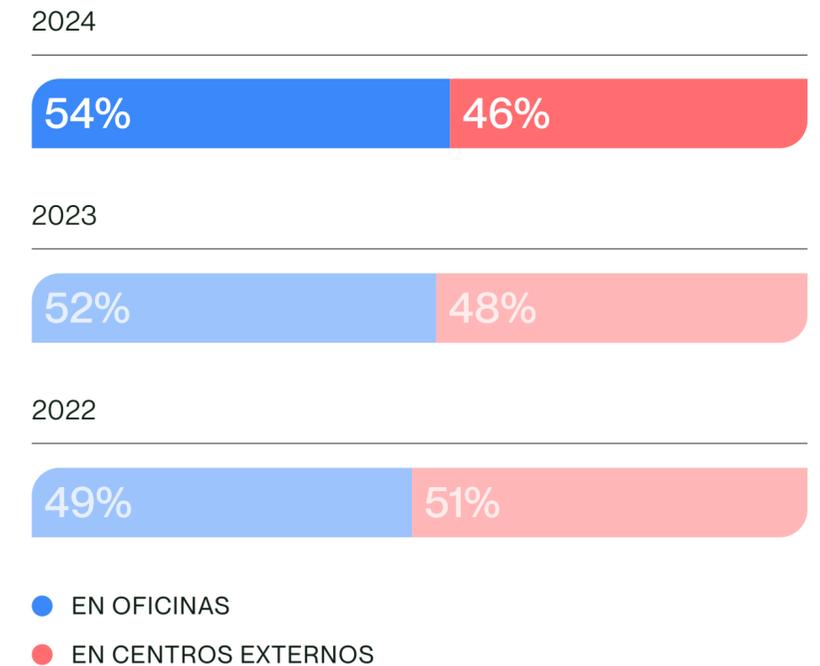
Número de personas trabajadoras a 31/12 según género y región



Durante 2024 hemos contado con 21 personas trabajadoras que no son empleadas (contratadas a través de ETT), todas ellas en España.

Tenemos una particularidad, y es que, en el ámbito educativo, gran parte de nuestros proyectos requieren de personal en centros o espacios externos a nuestras oficinas: museos de ciencia, centros de educación para la sostenibilidad, espacios naturales protegidos, campañas de proximidad en la calle, etc.

Ubicación de la plantilla a 31/12



Plantilla según categoría profesional a 31/12¹

MUJERES
HOMBRES

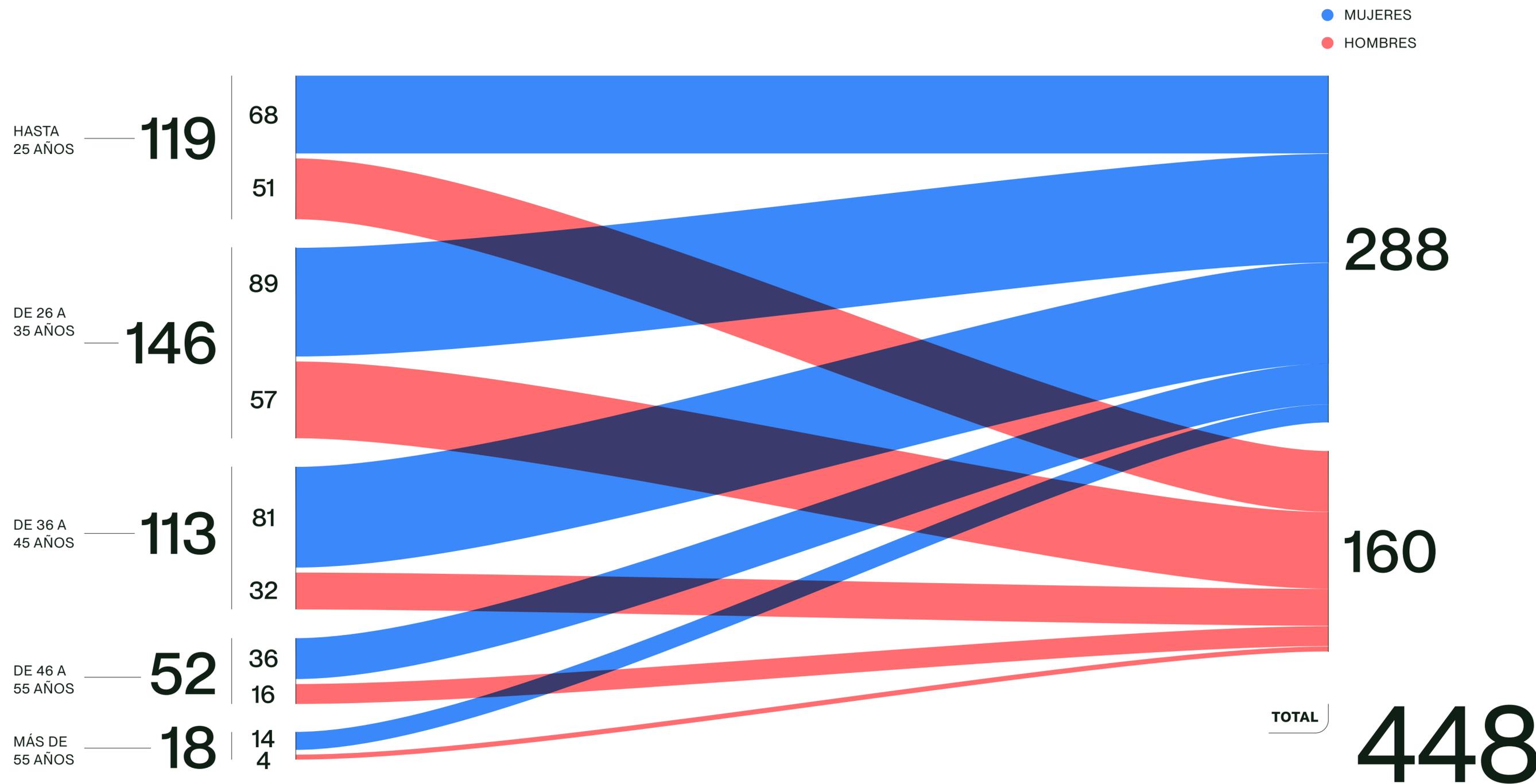


El 65 % de nuestro equipo en oficinas estuvo formado por mujeres en 2024, porcentaje que se eleva al 81 % en categorías directivas intermedias y al 75 % en la dirección de la empresa. No es una situación habitual en el mundo profesional y sentimos una gran satisfacción por contar con tanto talento femenino.

1. Personal de oficina.



Plantilla según género y grupo de edad a 31/12



En relación con la edad, nuestra plantilla combina el empuje, el conocimiento y el talento joven con la madurez de las personas con mayor trayectoria y experiencia: el 59 % de nuestro equipo está formado por personas de hasta 35 años, y un 41 % se encuentra en los grupos de mayor edad.



Plantilla según tipos de jornada a 31/12

55% **245**
COMPLETA

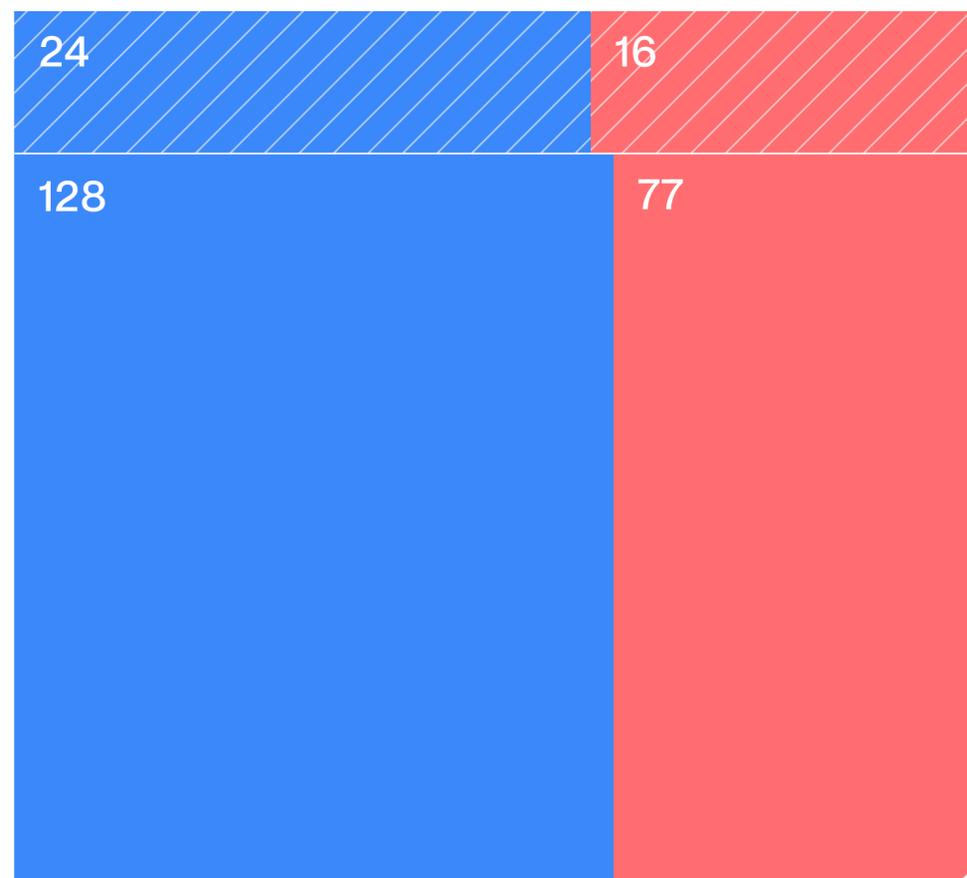
152
62%

93
38%

- MUJERES
- HOMBRES
- ▨ CENTROS EXTERNOS
- OFICINAS

CENTROS EXTERNOS

40
19%



CENTROS EXTERNOS

168
81%

OFICINAS

35
15%

Según el tipo de jornada, un 55 % de nuestro equipo realiza jornada completa —porcentaje que alcanza el 85 % en la plantilla de oficinas—. En el caso de los centros externos y proyectos de actividades educativas, es más habitual —por las características del servicio— que las jornadas sean parciales (un 81 % en centros externos). Un 62 % de las personas que realizan jornada completa son mujeres y, en cuanto a la jornada parcial, las mujeres representan el 67 %.

136
67%

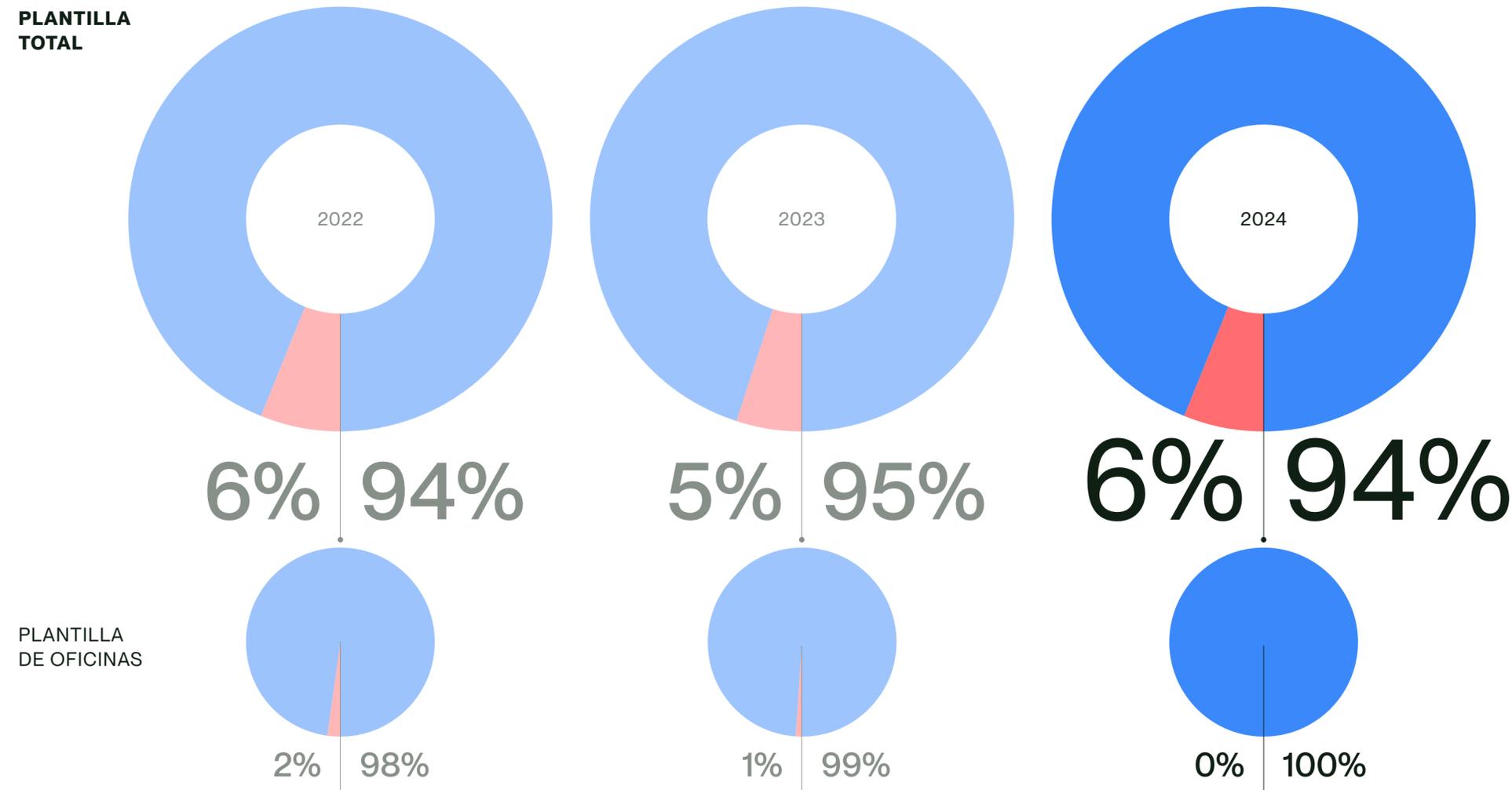
67
33%

PARCIAL

203 45%



Plantilla por tipo de contrato a 31/12



Además de las personas que forman parte de la plantilla, también contamos con la colaboración de personas con convenios de cooperación educativa en prácticas. Durante el año 2024, hemos acogido a 34 personas en prácticas, 7 de las cuales se han incorporado a nuestra plantilla, lo que representa una incorporación del 21 % del total de estudiantes en prácticas.

Con la voluntad de fomentar la integración de personas con diversidad funcional, trabajamos con empresas y entidades dedicadas a la inserción laboral de personas con discapacidad. En 2024, hemos seguido impulsando la colaboración con entidades como la Fundación Adecco, Adfo y la Fundación Koine Aequalitas, así como con otras entidades como la Fundación ONCE, Fundación ECOM, Fundación COEMFE, Fundación Randstad, Fundación Esclerosis Múltiple, Fundación Joia, Fundación Grupo SIFU, así como con centros locales de cada territorio, con el objetivo de cubrir vacantes promoviendo la diversidad y la equidad de oportunidades.

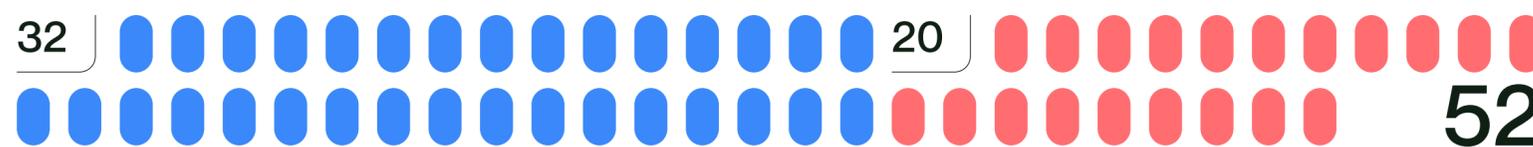
Durante el año 2024 hemos trabajado en la elaboración de un **Plan de Acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa (2024–2026)**, que fue aprobado en 2025. El porcentaje de personas con diversidad funcional es del 2,81 %, cumpliendo —por contratación directa— con lo establecido en la Ley General de Discapacidad R.D.L. 1/2013.

El 100 % de las personas en oficinas tiene contrato indefinido.

Movilidad profesional del año 2024

- MUJERES
- HOMBRES

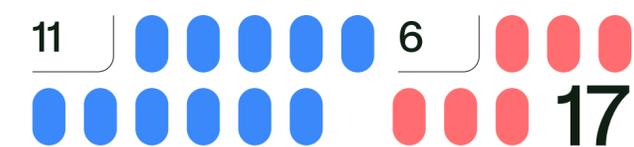
PROMOCIONES



MOVILIDAD GEOGRÁFICA



MOVILIDAD INTERNA



Beneficios y conciliación

Trabajamos de forma continua para proporcionar los máximos beneficios sociales y laborales a nuestra plantilla.

Durante el año 2024 hemos mantenido todas las medidas incluidas en nuestro **Plan de Conciliación**, aplicable a las trabajadoras y trabajadores con contrato bajo el convenio de oficinas y despachos, y hemos incorporado nuevas medidas, como la ampliación hasta 3 meses (15 días adicionales respecto a 2023) del período de verano en el que se pueden disfrutar 6 semanas de jornada intensiva, o una mayor flexibilidad para realizar jornada intensiva en días especiales, como ha sido el caso de la Diada de Sant Jordi – Día Internacional del Libro.



Las principales medidas que queremos destacar en términos de beneficios y conciliación son:

El **teletrabajo flexible**: hasta 3 o 4 días de teletrabajo a la semana; la posibilidad de realizar teletrabajo 5 días a la semana durante julio y agosto y de hacerlo fuera de la residencia habitual; el teletrabajo desde otros países de la Unión Europea.

100% del sueldo durante toda la baja por enfermedad común.

El **Programa de retribución flexible** permite obtener ahorros de hasta el 30 % en guardería, transporte público, seguro de salud, formación o restaurantes.

Reducciones voluntarias de jornada por motivos familiares o de estudios y facilidades de jornada intensiva.

Permisos no retribuidos.

Flexibilidad de las **vacaciones fuera de la época estival.**

Jornada intensiva de 6 semanas durante el verano (a elegir entre mediados de junio y mediados de septiembre).

Un día de **fiesta para celebrar el cumpleaños.**

Catálogo con **descuentos y ofertas exclusivas** sólo por el hecho de trabajar en una empresa B Corp®.

Disponibilidad de **horas en la jornada laboral para la realización de voluntariado corporativo.**

Disponibilidad de un **equipo interno de voluntarios de acompañamiento y soporte para la salud mental.**

Desarrollo profesional:

- **Itinerarios profesionales y planes de carrera personalizados.**
- **Compartir conocimientos y experiencias con expertos de otras regiones.**
- **Oportunidad de asistir a eventos relevantes como expertos** en nuestras áreas de actividad.
- Posibilidad de **reconocimiento a través de los “Premios Globales al Espíritu de Anthesis”** (Anthesis Spirit Awards) que se otorgan trimestralmente, por cada una de las regiones donde está presente Anthesis, a las personas que hayan sido escogidas por haber demostrado uno o más de los valores que representan lo que llamamos “el espíritu de Anthesis”: empoderamiento, unidad y progreso.

A finales de 2024 anunciamos nuevas medidas que han entrado en vigor el 1 de enero de 2025 y que son:

- La ampliación de una semana más de jornada intensiva en verano.
- Una nueva ampliación del período en el calendario en el que se puede ubicar el horario intensivo.
- La reducción del número total de horas anuales trabajadas.
- La posibilidad de compactar la jornada completa para personas con hijos menores de un año.



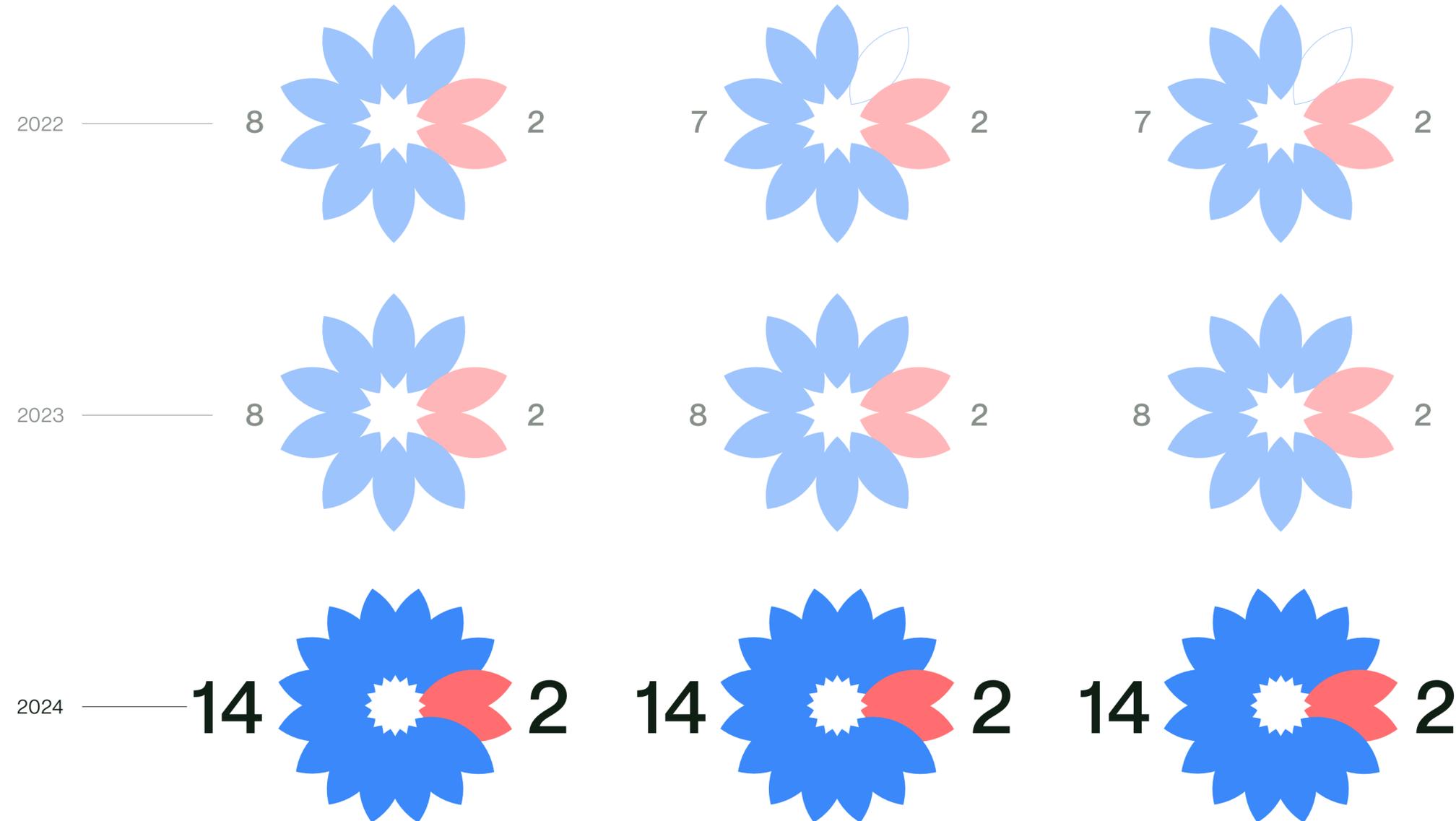
Niveles de reincorporación al trabajo y de retención después de una baja de maternidad o paternidad

● MUJERES
● HOMBRES

NÚMERO DE PERSONAS QUE SE HAN ACOGIDO A PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD

NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN VUELTO A OCUPAR EL MISMO PUESTO DE TRABAJO DESPUÉS DEL PERMISO

NÚMERO DE PERSONAS QUE CONTINÚAN EN LA EMPRESA DESPUÉS DE 12 MESES DE LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO



En lo que respecta a la **participación de las personas trabajadoras en el progreso de la empresa**, en enero de 2024 se activó operativamente el **Employee Participation Plan (EPP)** para todo el personal de oficina, una **iniciativa pionera** en nuestro sector, diseñada para que todas las personas trabajadoras tengan participaciones en la empresa y puedan beneficiarse del crecimiento del valor de las acciones de Anthesis Group.

En junio de 2024 se lanzó para todas las personas trabajadoras de Anthesis Group el **Programa de recomendación de talento**, mediante el cual se recompensa económicamente a quienes propongan y aporten nuevo talento que sea contratado por la empresa.

Employee Participation Plan (EPP), una iniciativa pionera en nuestro sector: si a la empresa le va bien todo aquel que trabaja en ella se beneficia.



Bienestar laboral

Seguridad y salud y hábitos saludables

Disponemos de un Comité de Seguridad y Salud integrado paritariamente por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Este comité coordina y dinamiza la actividad preventiva de la empresa, velando por el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales. También promueve iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo y actúa como canal de recogida de las necesidades e inquietudes de la plantilla en este ámbito.

La actividad preventiva se organiza mediante un servicio de prevención ajeno, que cubre las especialidades técnicas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo

Las medidas implantadas incluyen: la evaluación de riesgos de los diferentes centros de trabajo, la planificación de la actividad preventiva, reconocimientos médicos periódicos de carácter voluntario, talleres de higiene postural y acciones formativas en Prevención de Riesgos Laborales.

Como parte del protocolo de bienvenida, todo el personal de nueva incorporación recibe formación específica en materia de riesgos laborales y una ficha informativa con los riesgos y medidas preventivas asociadas a su puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995. Esta formación incluye instrucciones

sobre cómo actuar en caso de emergencia y se complementa con la realización de simulacros bianuales (en el año 2024 hemos realizado los simulacros en las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid).

Estos documentos, así como todos los demás documentos clave, están disponibles en los dos idiomas mayoritarios que habla nuestra plantilla: el catalán y el castellano.

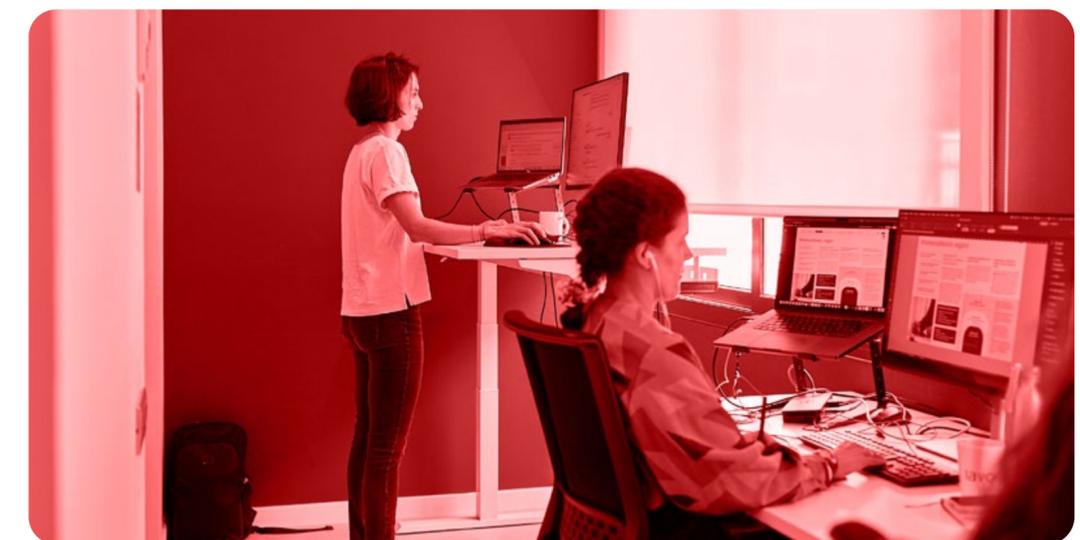
Indicadores de seguridad y salud



1. Base del cálculo del índice de gravedad: número de jornadas perdidas entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.
 2. Base del cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes entre el número de horas trabajadas multiplicado por 1.000.000.

Proyecto Click2Move con la UVic-UCC

En el mes de febrero presentamos internamente el proyecto Click2Move, una iniciativa para la promoción del bienestar y la salud laboral en el contexto del teletrabajo impulsada por la Universidad de Vic -en el marco de un proyecto de investigación europeo innovador-, que se basa en el uso de una herramienta digital para incorporar breves descansos activos en las rutinas diarias de teletrabajo, atendiendo a las necesidades de las personas trabajadoras y a la complejidad de esta modalidad laboral. El proyecto se inició en el mes de abril con un grupo de personas participantes voluntarias que, durante un año, han hecho uso de la aplicación para combatir los efectos nocivos del sedentarismo en el trabajo. En el momento de escribir esta memoria aún no se dispone de información sobre los beneficios que les ha aportado el proyecto.



Spectrum Life, plataforma y servicio asistencial para el bienestar

En octubre de 2024 realizamos el lanzamiento interno de la plataforma *Spectrum Life*, que pone a disposición de todas las personas de oficinas trabajadoras de España y Portugal —y de sus familias— nuevos recursos de calidad para el bienestar (*fitness*, nutrición, meditaciones, *podcasts*, cursos en línea...), así como sesiones de apoyo y orientación psicológica por parte de personal cualificado..

Salud mental

Durante el año 2024, el **grupo de voluntarios para la salud mental** ha seguido activo atendiendo solicitudes de acompañamiento y publicando y difundiendo información y recursos de interés a través de los canales internos de comunicación. Disponemos de un espacio específico sobre salud mental dentro del espacio digital de Bienestar y Salud, y en el boletín digital semanal hay un apartado sobre Bienestar en el que periódicamente se ofrecen consejos y recomendaciones para mejorar nuestra salud mental ante los retos que se nos presentan en el trabajo y en la vida.

En el mes de junio de 2024 se realizó una nueva encuesta de riesgos psicosociales con el fin de disponer de un diagnóstico actualizado y poder seguir trabajando para conseguir un entorno laboral saludable.

Política de desconexión digital

En febrero de 2024 publicamos y difundimos internamente nuestra política de desconexión digital para prevenir y combatir los riesgos no deseados sobre la salud de las personas, derivados de la hiperconexión digital y del teletrabajo. La política es aplicable a todas las personas trabajadoras de Anthesis en España y Portugal y ha sido formulada, de acuerdo con la legislación vigente, con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar. En ella se concreta cómo definimos y aplicamos el derecho a la desconexión digital y qué medidas y acciones establecemos para garantizar y ejercer este derecho.

Tu voz: un canal anónimo para garantizar el bienestar

En diciembre de 2024 Anthesis presentó internamente el canal “tu voz”, un canal interno de comunicación que garantiza la recepción y gestión anónima relativa a cualquier preocupación relacionada con el bienestar. El canal ha sido creado para canalizar aquellos casos en los que las personas pueden no sentirse cómodas abordando la cuestión directamente con sus responsables y prefieren comunicarse y recibir apoyo o ayuda de forma anónima.



Formación para el bienestar

Durante 2024 hemos llevado a cabo sesiones y talleres para promover la salud y el bienestar.

Con el ánimo de mejorar el confort y el bienestar en las oficinas, en el mes de septiembre se instalaron cafeteras y consumibles de cafés, té e infusiones gratuitos y a disposición de todas las personas trabajadoras en España y Portugal. Los encuentros informales junto a la máquina de café fomentan la comunicación y la colaboración, y contribuyen a crear un ambiente de trabajo más positivo e innovador.

MAYO - JUNIO

Formación sobre estrés, inteligencia emocional y gestión del tiempo. Dos sesiones dirigidas a toda la plantilla de oficinas.

JULIO - DICIEMBRE

Ciclo de 6 webinars (uno al mes) de formación teórica y práctica para conocer y aplicar la gestión de la salud y el bienestar individual. El ciclo fue impartido por un equipo de especialistas para todas las personas de Anthesis Group y trató sobre la medicina del estilo de vida, los desafíos del estrés, la importancia de alimentarse, dormir y moverse, así como la relevancia de las conexiones y el propósito.

OCTUBRE

- “Neurodiversidad y Salud Mental”, charla impartida por la reconocida profesora Amanda Kirby, dirigida a todas las personas de Anthesis Group.
- Taller sobre “ojos sanos” para cuidar la vista y prevenir la fatiga visual, impartido por MC-Mutual.
- Webinar “Burnout, un desafío para todos: empresas y empleados”, ofrecido por Alan, nuestro socio de salud y bienestar en España, con motivo del Día Mundial de la Salud Mental.
- Sesión interna conducida por miembros del equipo de primeros auxilios para la salud mental sobre cómo gestionar nuestro bienestar en el trabajo y cómo podemos apoyar a los demás.
- Inicio de una sesión semanal de estiramientos y movilidad —durante la franja del mediodía— presencialmente en la oficina de Barcelona.

DICIEMBRE

Formación sobre el derecho a la desconexión digital y sobre la Política de desconexión digital vigente en la empresa.

NOVIEMBRE

Formación sobre el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o expresión de género, y explicación del protocolo de actuación para su prevención y abordaje.

OCTUBRE - NOVIEMBRE

Taller presencial de introducción al *mindfulness*, en las oficinas de Manlleu y Barcelona.





Desarrollo profesional

En 2024 hemos aplicado a nivel de todo Anthesis Group el **Marco de Carrera “Career Journey Framework”**, implantado en 2023, que permite a todas las personas identificar sus fortalezas y desarrollar las habilidades necesarias para fomentar su progreso profesional. También se ha aplicado el **Plan de Activación “Activator Blueprint”** para establecer los objetivos individuales de cada miembro del equipo a principios de año —objetivos acordados entre cada persona y su responsable— y su seguimiento en el mes de junio. El proceso se lleva a cabo a través de nuestra plataforma digital global *HiBob*, implantada en 2023.

En el año 2024 se han llevado a cabo un gran número de Planes de carrera y Planes de desarrollo individual.

En febrero de 2024 activamos el **Tablero de Personas Empleadas “Employee Dashboard”**, alojado en nuestra plataforma global de contratación, también implantada este año. Este tablero permite a las personas trabajadoras consultar en tiempo real las vacantes actuales en la empresa, con el fin de postularse internamente si resultan de su interés. Una forma más de progresar dentro de la empresa que puede facilitar cambios de rol o de categoría.

Formación y *coaching* en liderazgo.

El año 2024 ha sido el año de inicio del **Programa global de formación y coaching en liderazgo**. En el mes de mayo se iniciaron los talleres de formación en liderazgo utilizando el programa GIANT y la metodología de las 5 voces con un primer grupo de 15 personas de España y Portugal, y progresivamente se prevé que se extienda a todas las personas de la organización. Una formación enfocada al liderazgo de uno mismo y de otras personas.

Diálogo social

Con el fin de recoger las opiniones y preocupaciones de las personas trabajadoras y fomentar la participación activa en la mejora de las condiciones laborales y del ambiente de trabajo, realizamos encuestas de forma periódica. En el año 2024 hemos utilizado:

- **La encuesta anónima global sobre salud organizacional** realizada a las personas de todo Anthesis Group en el mes de enero.
- **La encuesta anual de grado de satisfacción y propuestas de mejora** para las personas en España, Portugal y Andorra (realizada a finales de 2023 – inicios de 2024), una herramienta relevante para conocer cómo pueden atenderse las necesidades o deseos de cada persona, utilizada en las reuniones de seguimiento de principios de año con sus responsables.

En 2024 se ha llevado a cabo en todo Anthesis Group una iniciativa interna denominada **“All in for Anthesis”**, que ha permitido reflexionar conjuntamente sobre nuestra cultura y valores, una demanda surgida de la encuesta de salud organizacional realizada a inicios de año que ha dado lugar a grupos de discusión y sesiones de co-creación con los equipos de todo el mundo, con el fin de definir internamente nuestra cultura y valores globales y poder llevarlos a la práctica.

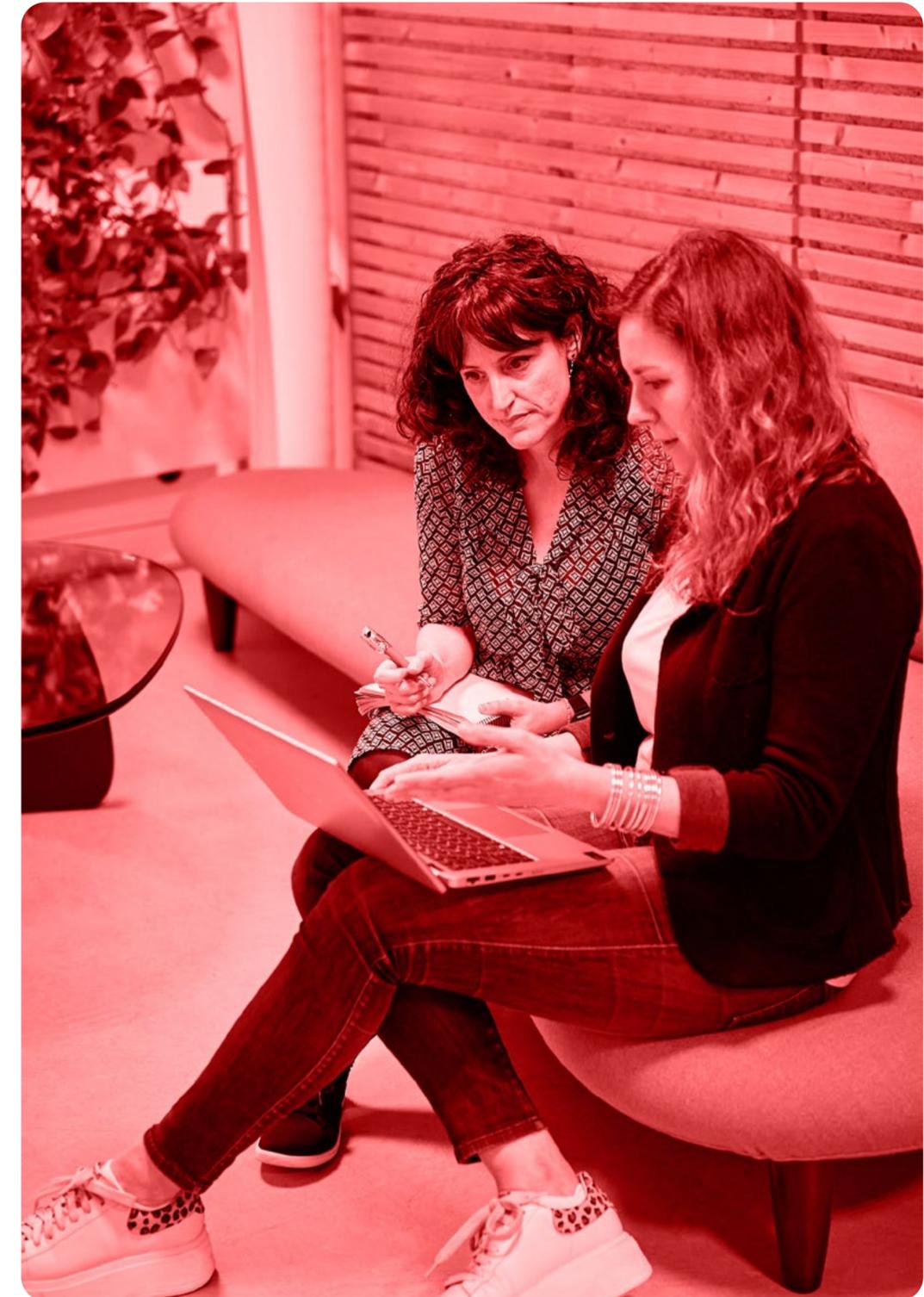
A nivel de negociación colectiva, los convenios colectivos **que actualmente cubren al 100 % de nuestra plantilla** son: convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña, convenio colectivo de ocio educativo de Cataluña, convenio colectivo de oficinas y despachos de

Madrid, convenio colectivo de empresas de educación ambiental de Madrid, convenio colectivo estatal de ocio educativo, convenio colectivo de ocio educativo de Navarra, convenio colectivo de ocio educativo de Álava y convenio colectivo de ocio educativo de Andalucía.

En el caso de Pamplona, la empresa cuenta con una representante sindical. En el resto de centros de trabajo, los diferentes comités mencionados en el apartado **“Nuestros comités”** estructuran la gobernanza de la organización. El Comité de Sostenibilidad es el órgano con mayor representación de personas de la empresa no pertenecientes a la dirección y es el canal a través del cual cualquier persona puede solicitar, preguntar o plantear cualquier mejora o demanda en términos de sostenibilidad de la empresa.

En Anthesis, el despido de una persona que hemos elegido para trabajar con nosotros es siempre la última opción. Antes de llegar a este punto —siempre que sea posible— seguimos las siguientes directrices:

- Se habla con la persona para señalar los motivos de insatisfacción e identificar posibles causas.
- Se establecen, conjuntamente con su responsable, acciones de mejora y se realiza su seguimiento.
- Se valora la posibilidad de una reubicación o cambio de funciones en función de las aptitudes, capacidades y fortalezas de la persona.
- La decisión final de despedir a una persona se toma de forma conjunta entre el equipo de Personas, Operaciones, el/la Director/a del equipo al que pertenece la persona y, si procede, la Dirección General.



Formación

En 2024 hemos seguido utilizando la **plataforma interna de formación y desarrollo ACE, Anthesis Center of Excellence**, implantada en 2023, en la que se han ido ampliando progresivamente los recursos formativos. En el mes de junio se puso a disposición de las personas trabajadoras una nueva biblioteca de recursos formativos global en línea, gracias a la asociación de Anthesis con la biblioteca líder mundial de aprendizaje y formación Go1, con acceso a una gran variedad de contenidos formativos en inglés y en castellano.

Durante 2024 hemos seguido realizando las formaciones generales en:



Prevención de Riesgos Laborales, a todo el personal nuevo y actualización periódica a las personas ya trabajadoras en la empresa, de acuerdo con la legislación vigente (no existen subcontratistas que trabajen en nuestras instalaciones de forma habitual).



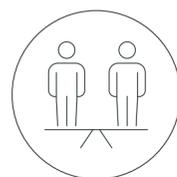
Formación en confidencialidad y protección de datos a todo el personal nuevo.



Formación CybSafe en ciberseguridad, a todo el personal, con tests de recordatorio que se realizan periódicamente de forma continuada.



Formación sobre la Ley 2/2023 sobre la protección de informantes, las infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, a todo el personal nuevo.



Formación en igualdad a todo el personal nuevo.



Ciclo de formaciones en diversidad e inclusión, para toda la plantilla, e incorporación de las sesiones grabadas y del material completo del ciclo en la plataforma interna de formación, con el objetivo de ofrecerlo al nuevo personal que se incorpora a la empresa.



Idiomas (inglés): cursos en modalidad *e-learning* a disposición de todo el personal de oficinas.

En la formación de idiomas, Anthesis ofrece el pago de una parte de los costes asociados a las formaciones en academias en las que las personas trabajadoras de oficinas deseen matricularse.

Asimismo, de acuerdo con el plan de formación, las personas de los distintos equipos han solicitado y realizado formaciones de tipo técnico para la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias conforme a su rol y función en la empresa.

En 2024 hemos realizado un total de 7.387 horas de formación, un 20 % más que el año anterior. En total, 20 horas por persona trabajadora.

Justicia, equidad, diversidad, inclusión y accesibilidad (JEDIA)

En Anthesis defendemos la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, y creemos que la diversidad aporta numerosos beneficios, tanto para las personas como para nuestro negocio, ya que contar con diferentes puntos de vista y experiencias individuales potencia la creatividad y la innovación, y enriquece la experiencia colectiva. Por eso fomentamos una cultura inclusiva donde todas las personas de nuestra plantilla se sientan a gusto y puedan **desarrollar todo su potencial siendo ellas mismas**.

Nuestro programa de justicia, equidad, diversidad, inclusión y accesibilidad (JEDIA) está impulsado por un comité directivo global en el marco de Anthesis Group, con el apoyo de **grupos de trabajo regionales**. Nuestro grupo de trabajo JEDIA, en coordinación con la acción global, vela por impulsar acciones de proximidad.

A finales de 2024 se iniciaron los trabajos de relanzamiento del programa JEDIA a nivel global, con el objetivo de que tenga un mayor impacto y responda mejor a las necesidades de las personas y de la organización. Este proceso se inició con una encuesta en octubre para identificar personas interesadas en participar y definir prioridades de actuación.



Celebramos la diversidad. Organizamos distintas campañas a nivel global y regional para celebrar nuestra diversidad, sensibilizar y fomentar la inclusión. Ponemos especial atención a la igualdad de género y al bienestar de colectivos poco representados, como las personas con diversidad funcional o el colectivo LGTBIQ+. En junio, iluminamos nuestra sede central con los colores del arcoíris, y en la semana del 8 de marzo, con motivo del Día de las Mujeres, la iluminamos de color lila. Actos simbólicos que seguimos promoviendo para transmitir nuestros valores.



Espacio JEDIA de información y recursos. Nuestro espacio JEDIA incluye recursos e información a disposición de toda la plantilla sobre temáticas LGTBIQ+, feminismo y violencia de género, entre otras.



Redes de personas trabajadoras. Disponemos de redes globales centradas en intereses y necesidades específicas, que además crean un espacio seguro para compartir experiencias y ofrecer recursos de apoyo. En 2024 han estado activas las siguientes redes: *Rainbow Collective*, *Eco.noir*, *Neurodiversity Group* y *Women in Sustainability*. A finales de año se inició un proceso global de reflexión y colaboración para relanzar estas redes u otras que se propongan.



Sensibilización, información y debates sobre diversidad, equidad e inclusión. Con motivo del Día de las Mujeres, en marzo de 2024 organizamos una actividad conjunta con conexión desde las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid, que consistió en un concurso informal titulado “Mujeres y Sostenibilidad” para aprender sobre el tema de forma lúdica, así como la proyección de un documental seguida de un debate. Una iniciativa que tuvo muy buena acogida.

Y con motivo del Mes del Orgullo, en junio instalamos pizarras informativas y colaborativas para compartir recursos, reflexiones y eventos sobre temática LGTBIQ+.



En 2024 diseñamos e iniciamos un **Ciclo de formaciones en Diversidad e Inclusión** dirigido a toda la plantilla, estructurado en las siguientes sesiones (las dos primeras realizadas a finales de 2024 y las dos siguientes realizadas a principios de 2025). Todas ellas se han integrado en una lista de aprendizaje temático en nuestra plataforma de formación online, junto con otros recursos complementarios:

- Introducción a la Diversidad. Hablamos de discapacidad, diversidad funcional y neurodiversidad.
- Acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Nuestro protocolo de actuación para su prevención y abordaje.
- Hablamos de diversidad LGTBIQ+ (realizada en 2025).
- Hablamos de diversidad racial y étnica y otros tipos de diversidad (realizada en 2025).

Durante 2024 hemos continuado ejecutando y realizando el seguimiento de nuestro **Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2023-2027**. La Comisión de Seguimiento del Plan vela por la implementación de las acciones y la evaluación del progreso realizado.

Disponemos también de una **Guía de lenguaje inclusivo**, con el fin de fomentar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en los documentos y comunicaciones de la empresa.

En marzo de 2024 hemos aprobado un nuevo **Protocolo de actuación para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o expresión de género**, que se ha dado a conocer a toda la plantilla.

Brecha salarial

De acuerdo con nuestro registro retributivo del año 2024, no se identifica ningún caso en el que exista una diferencia de retribución salarial media normalizada superior al 25% del género masculino respecto al femenino. No existe, por tanto, una brecha salarial superior al 25%, conforme a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Comunicación interna

La comunicación interna es crucial para informar a toda la plantilla, no sólo sobre las novedades de la empresa, sino también de todas aquellas noticias que nos hace ilusión compartir y que ayudan a crear comunidad.

Tal y como ya se ha mencionado en el apartado “[Nuestros comités](#)”, el Comité de Comunicación elabora semanalmente los contenidos de nuestro boletín “Feliz Lunes” para informar sobre los temas relevantes de la organización; identifica otras comunicaciones necesarias y sirve para coordinar la comunicación interna y externa de la organización.



Los canales relevantes de comunicación interna de que disponemos son los siguientes:

“Feliz lunes”: boletín electrónico semanal, el canal más cercano de comunicación interna que tenemos a nivel de España, Portugal (y Andorra hasta el mes de octubre de 2024).

Canal “+ Eficientes”: un correo electrónico que se envía periódicamente a la plantilla de oficinas de España y Portugal (y Andorra hasta el mes de octubre de 2024) para trasladar las directrices operativas, con el fin de garantizar una gestión eficiente y unificada y la mejora continua en el trabajo.

Comunicaciones del Comité de Sostenibilidad: sobre novedades, iniciativas o directrices concretas de buenas prácticas, iniciativas para la sostenibilidad y llamamientos a la acción.

Canal “Tu voz”: canal interno de comunicación que garantiza la recepción y gestión anónima de cualquier preocupación relacionada con el bienestar.

Sesiones PULSE: a nivel de Anthesis Group, son sesiones cuyo objetivo es informar y formar a la plantilla sobre los distintos productos y servicios que ofrecemos, o sobre iniciativas internas.

“The Wire”: boletín global de Anthesis Group sobre temas relevantes de la organización.

“Final five things for this week”: correo resumen de la semana que se envía cada viernes a todas las personas de Anthesis Group destacando las 5 noticias o novedades más relevantes.

Páginas temáticas internas: todas las páginas internas dentro del sistema compartido de *SharePoint*, donde se puede encontrar toda la información, recursos y documentos de la empresa.

A través de la plataforma *HiBob*, incorporada en 2023, también se realizan comunicaciones sobre novedades o directrices a adoptar (que a su vez se reciben por correo electrónico). Asimismo, los equipos de *Teams* son otros canales utilizados para comunicaciones inmediatas.

Queremos destacar que en 2024 **renovamos y actualizamos el denominado “Manual para las personas”**, un documento de bienvenida que se facilita a las nuevas incorporaciones y que contiene información esencial sobre la empresa y sobre el día a día en el trabajo. Un documento clave que está disponible para toda la plantilla.

Cada año se celebran **dos reuniones** a nivel de España, Portugal (y Andorra hasta octubre de 2024), una en modalidad virtual en primavera-verano y otra presencial en invierno, en las que se presentan **el balance, los datos y los temas más relevantes de la empresa**, con espacio para preguntas y debate.

Cohesión de equipo

Actividades sociales

En un mundo cada vez más digital y globalizado, y en el modelo de trabajo híbrido que hemos adoptado, que combina días de teletrabajo y días en la oficina, **es más importante que nunca disponer de herramientas e impulsar iniciativas para crear comunidad y tejer relaciones entre todas las personas que trabajamos en Anthesis.**

Uno de nuestros rasgos característicos son los **encuentros presenciales que celebramos varias veces al año.** En 2024 queremos destacar las siguientes actividades:

ENERO

Encuentro anual de balance de 2023 y proyección para 2024, celebrado en la Colonia Rusiñol de Manlleu, en el marco del cual se organizaron actividades previas para las personas —cada vez más numerosas— que trabajan en Anthesis desde fuera de Cataluña, quienes pudieron disfrutar del *Escape tour* del “Serpent de Manlleu” —una actividad para la ciudadanía elaborada por Anthesis— o de una visita por el casco antiguo de la ciudad de Vic.



PRIMAVERA-VERANO

Encuentro de verano de cada equipo con actividad lúdica y de cohesión de equipo



JUNIO

Acciones de voluntariado en equipo por el Día Mundial del Medio Ambiente



DICIEMBRE

Sobremesas navideñas en las oficinas, con un juego-concurso diario realizado simultáneamente y en conexión entre las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid.



¡Hemos estrenado nueva planta en la oficina de Barcelona!

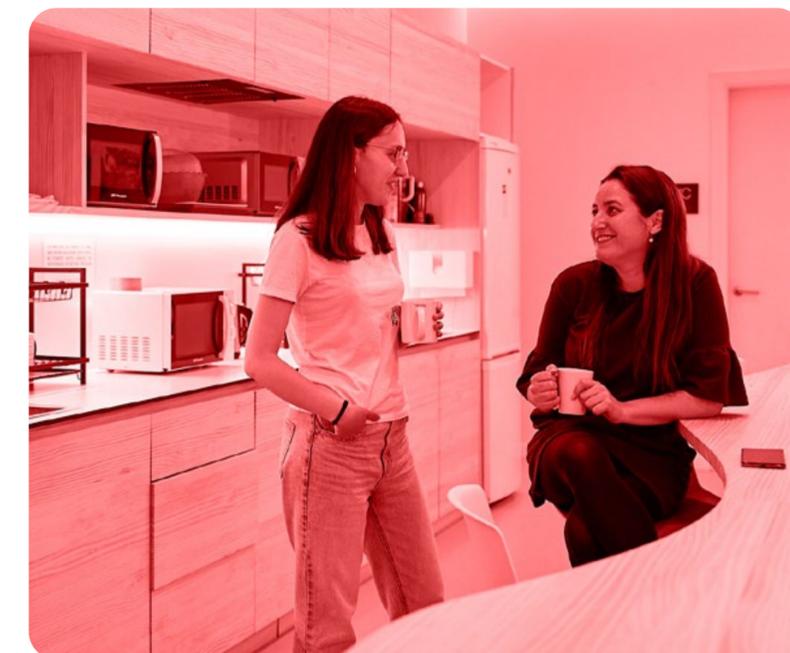
En febrero de 2024 inauguramos una nueva planta en nuestra oficina de Barcelona. Se ofreció una visita guiada para todas las personas trabajadoras de la organización con el objetivo de dar a conocer los nuevos espacios, sus usos y los beneficios que aportan para el confort y el desarrollo de nuestro trabajo.

Las nuevas salas de reuniones, el gran espacio social polivalente para encuentros y realización de todo tipo de actividades internas y externas, la ampliación de la zona de cocina, así como un moderno aparcamiento para bicicletas en la recepción para fomentar la movilidad sostenible, eran, sin duda, los elementos más esperados, ¡y en 2024 se han hecho realidad!

Campaña interna: ¡Vuelve “The Office”!

En el contexto híbrido y flexible del teletrabajo, y con el objetivo de cuidar la cohesión, las relaciones sociales y la cercanía, en septiembre de 2024 iniciamos esta campaña con la intención de propiciar que en las oficinas pasen más cosas y generar más ocasiones para vernos.

En el marco de la campaña se recibieron numerosas propuestas para dar vida a la oficina y potenciar los encuentros presenciales en determinadas franjas horarias. Especialmente, se planteó el desarrollo de talleres presenciales sobre hábitos saludables y dinámicas periódicas para fomentar el conocimiento entre las personas en las oficinas, algunas de las cuales ya se han llevado a cabo.



Cuidando la comunidad



Acompañando a nuestros clientes en el camino hacia la sostenibilidad

Definimos a nuestros expertos en sostenibilidad como “guías activadores” porque son quienes acompañan activamente a nuestros clientes en la integración de la sostenibilidad en el ADN de sus organizaciones y de las personas, asesorándoles en la forma y los tempos más apropiados para avanzar en su camino.

Esto solo es posible gracias a nuestra experiencia de más de 40 años que —desde 2019— incorpora el talento y conocimiento del resto de equipos de Anthesis a nivel mundial, situándonos en una posición única para gestionar riesgos y encontrar beneficios y valor para nuestros clientes en su proceso de transformación.

Nuestros asesores y asesoras en sostenibilidad son las personas de referencia de nuestros principales clientes y el punto de contacto con el resto de la organización, y velan por que nuestra relación profesional y comercial sea lo más satisfactoria posible, así como por establecer una relación de colaboración que nos permita anticiparnos a sus necesidades y dar la mejor respuesta.

Servicios y productos destacados en 2024

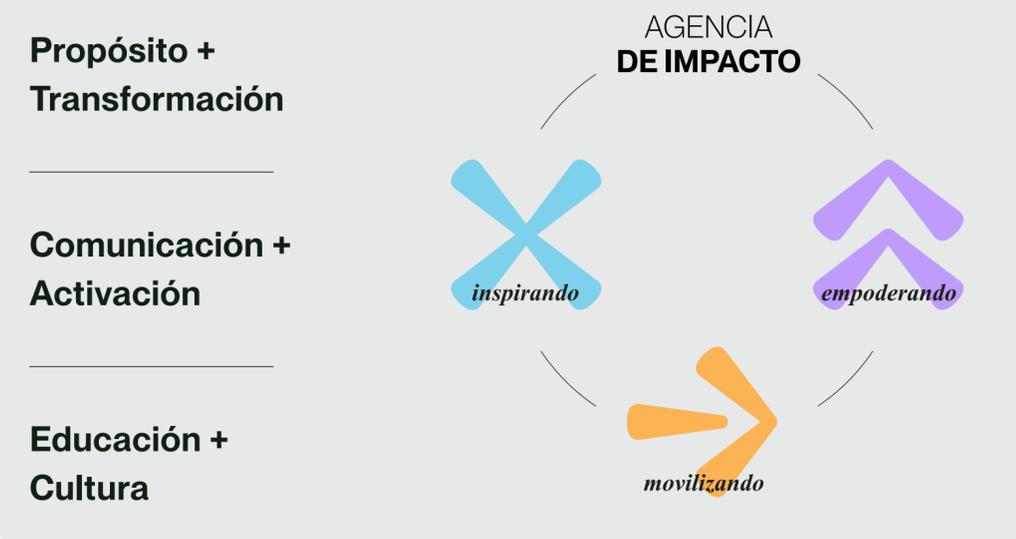
Nuestras capacidades abarcan múltiples ámbitos de especialización con una amplia cartera de servicios y productos, tal como se indica en el apartado [“Nuestros servicios”](#).

En 2024 hemos seguido creciendo y desarrollando nuevos productos y servicios, adaptándonos a las necesidades de nuestros clientes. Queremos destacar especialmente:

La creación y lanzamiento de la Agencia de Impacto.

Vivimos un momento crítico, en el que los retos sociales y ambientales exigen una acción inmediata. En respuesta a esta necesidad de transformación urgente, en 2024 hemos creado nuestra Agencia de Impacto, una solución transversal diseñada para inspirar, movilizar y empoderar el cambio.

Nuestro objetivo es acompañar a empresas, administraciones públicas y colectivos para convertir sus ambiciones en acciones con impacto real, integrando propósito, comunicación y educación.



El impulso de la oferta de productos y servicios digitales

Tras el lanzamiento de **Anthesis ROUTEZERO** en 2023, la oferta digital se ha visto reforzada en 2024 con otros productos que no dejamos de mejorar y adaptar continuamente a las necesidades de nuestros clientes en la gestión de la sostenibilidad.

Anthesis ROUTEZERO

Gestión de inventarios de **GEI** y descarbonización

Anthesis MERO

Gestión y presentación de informes de datos **ESG**

Anthesis COMPLIANCE SUITE

Recopilación exhaustiva de datos de la cadena de suministro a gran escala

Anthesis PORTFOLIO PRO

Modelado de impacto a nivel de producto y del **ACV**

Anthesis ACTIVATOR ACADEMY

Plataforma de aprendizaje y formación en sostenibilidad



El crecimiento de nuestro servicio Aporta y de las campañas de proximidad para los municipios

Contribuimos a que cada vez más municipios gestionen la recogida de sus residuos de forma eficiente, innovadora y con transparencia; con unos resultados acordes a la legislación vigente y una ciudadanía consciente y corresponsable. Estamos muy satisfechos del crecimiento que ha tenido en 2024 **Aporta**, nuestra solución digital para optimizar y facilitar la gestión de los servicios de recogida de residuos y limpieza en las administraciones públicas, así como del hecho de que nuestras **Campañas de proximidad** relacionadas con estos servicios municipales se hayan implantado en nuevos territorios, con 7 nuevos proyectos en Andalucía.

En 2024 también hemos seguido creciendo en proyectos de alcance internacional, gracias a la formación de equipos interdisciplinares compuestos por profesionales de Anthesis de todo el mundo.



Canales de comunicación, relación con nuestra comunidad y difusión de conocimiento

El 2024 ha sido el año en que hemos mostrado nuestra imagen al mundo: Anthesis. El 12 de febrero salió a la luz nuestra nueva imagen corporativa y la adaptación de todos nuestros canales corporativos: web y redes sociales. También hemos adaptado la imagen de todas nuestras oficinas a la nueva identidad visual corporativa, logrando unificar todos los espacios de relación bajo la nueva marca.

Desde Anthesis ponemos a disposición de nuestros clientes, socios y colaboradores diferentes elementos de comunicación para garantizar la accesibilidad de nuestros contenidos y fomentar la difusión de conocimiento relacionado con el mundo de la sostenibilidad. Con esta voluntad, durante 2024 hemos llevado a cabo las siguientes acciones de comunicación:

- **El Activables:** nuestro boletín digital mensual con contenidos de interés sobre sostenibilidad y sobre nuestra actividad, que reciben todos nuestros contactos que así lo desean.
- **La página web:** con más de 100 publicaciones de nuevas noticias en 2024, en gran parte dedicadas a la difusión de conocimiento.
- **Los webinars informativos y formativos:** 16 sesiones con 1.218 asistentes en 2024.
- **Página de LinkedIn:** 291 publicaciones con información sobre sostenibilidad.
- **Impactos en los medios:** nuestra marca ha logrado más de 80 apariciones en medios de comunicación.
- **Redes sociales:** 24.000 seguidores en LinkedIn, con más de 6.000 nuevos seguidores en 2024 en nuestra cuenta de España.

Nuestros eventos de 2024

Primeras jornadas propias sobre residuos municipales

Durante los días 11 y 12 de junio de 2024, celebramos unas jornadas sobre la gestión de residuos municipales en Andalucía en colaboración con la Escuela Internacional de Servicios Públicos (EISP). Las ciudades que acogieron las jornadas fueron Sevilla y Málaga, con un total de 108 asistentes. Las jornadas contaron con la participación de representantes de los Ayuntamientos de Sevilla y Málaga, así como de la Junta de Andalucía.



Primer Activator Summit Spain en La Pedrera

El 30 de octubre de 2024 celebramos la primera edición del **Activator Summit Spain**, un encuentro que nace con el propósito de fomentar un espacio único de reflexión y diálogo entre profesionales y expertos en sostenibilidad de nuestro país.

Con este evento, Anthesis busca impulsar la activación de la sostenibilidad en el mercado español, abordando los principales retos del ejercicio sostenible para empresas, inversores, entidades públicas y reguladores.

La jornada tuvo lugar en el emblemático auditorio de La Pedrera, en Barcelona, y contó con la asistencia de más de 200 profesionales de la sostenibilidad de toda España.



Nuestros webinars de 2024

 ASSISTENTS

14 FEBRERO

Herramientas digitales para surfear el tsunami normativo

- ↳ Margaux Costas, Directora d'ESG / Sostenibilidad Corporativa y reporting de Anthesis
- ↳ Ana Lopera de Contreebute

53 

14 MARZO

Cómo alcanzar el Net Zero: Mejores prácticas de inversión en créditos de carbono

- ↳ Cristina Bayés, Directora de Cambio Climático
- ↳ Miki Rubio, Director en EE.UU

70 

21 MARZO

CSRD al día: Explorando las últimas actualizaciones en Doble Materialidad

- ↳ Margaux Costas, Directora de Sostenibilidad Corporativa de Anthesis
- ↳ Gemma Sánchez, de EFRAG Leadership Team

84 

10 ABRIL

Aprende sobre la diligencia debida en Derechos Humanos

- ↳ Aïda Ortiz, Mánager de Sostenibilidad Corporativa
- ↳ Laura Ríos, Consultora en Derechos Humanos

84 

25 ABRIL

SBTN for Nature: Cómo actuar para contribuir al objetivo global Nature Positive

- ↳ Victor Fabrega, Mánager de Biodiversidad
- ↳ Marian Gimeno, Consultora de Biodiversidad
- ↳ Tim Mollenhauer, Consultor de la prueba piloto SBT for Nature

60 

21 MAYO

Cómo preparar a los equipos para la transformación sostenible

- ↳ Alba Bonàs, Directora de Comunicación + Activación

69 

5 JUNIO

Ecoetiquetado e impacto sostenible en la industria agroalimentaria

- ↳ Laura Batlle, Mánager de Servicio de Circularidad en Anthesis
- ↳ Cliona Howie, Chief Executive Officer en Foundation Earth.

39 

27 JUNIO

Digitalización y análisis de datos para la optimización de los servicios de recogida de residuos y limpieza viaria

- ↳ Jordi Llop y Jordi Labraña, Mánager de residuos municipales y Aporta

69 



3 JULIO

La importancia de la cadena de valor para abordar el reto de la biodiversidad

- ↳ Victor Fabrega, Mánager de Biodiversidad
- ↳ Marian Gimeno, Consultora de Biodiversidad

54 

2 OCTUBRE

El papel de la diligencia debida en materia de derechos humanos según la CSDDD

- ↳ Aïda Ortiz, Mánager de ESG, sostenibilidad corporativa y Reporting de Anthesis
- ↳ Ana Hernández, *Solution Consultant & Regulatory Referent* en Ecovadis

77 

23 OCTUBRE

Los Planes de Desplazamiento de Empresa (PDEs): nueva exigencia del Plan de Calidad del Aire

- ↳ Xavier Codina, responsable de proyectos de movilidad
- ↳ Xavier Sanyer, Jefe del Servicio de Movilidad en el Área de Movilidad de la ATM Barcelona

102 

24 OCTUBRE

Cómo calcular y comunicar la huella ambiental de tus productos en el marco de la nueva directiva Green Claims

- ↳ Ida Fiorillo, Consultora Senior de Producto Sostenible y Circularidad
- ↳ Maria Rosa Riera, Mánager de Producto Sostenible y Circularidad

108 

7 NOVIEMBRE

ESPR: cómo el nuevo Reglamento hará que los productos sean más sostenibles en la UE y fuera de ella

- ↳ Laura Batlle y Susanna Casanovas, Mánagers de Servicio de Circularidad

81 

14 NOVIEMBRE

¿Qué es el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM) y cuál es su impacto en las organizaciones?

- ↳ Laura Batlle, Mánager del Servicio de Producto Sostenible y Circularidad
- ↳ Irene Barnosell, Consultora de Producto Sostenible y Circularidad

85 

28 NOVIEMBRE

De la medición a la acción: estrategias para descarbonizar la industria.

- ↳ Verdiana Russo, Mánager de Estrategia Net Zero, Resiliencia Climática y Descarbonización

83 

3 DICIEMBRE

Herramientas digitales para afrontar el reto de la CSRD

- ↳ Margaux Costas, Directora de ESG, Sostenibilidad Corporativa y reporting
- ↳ Cristina Bayés, Directora de Resiliencia Climática y Descarbonización
- ↳ Joel Díez, Responsable de productos digitales

100 



Presencia en eventos y ferias 2024

Siguiendo nuestro objetivo de generar conciencia sostenible, durante 2024 participamos en un gran número de actos de difusión en colaboración con entidades y organizaciones de sectores diversos. A continuación, destacamos algunos de los eventos más relevantes en los que participamos:



- Ponencia en la Jornada Corresponsables
- Curso “Planificar y gestionar la movilidad urbana sostenible” organizado por la Escuela de Movilidad Sostenible
- Podcast “¿Cómo elegir el sistema de climatización que mejor se adapte a una vivienda?” de Futuro Sostenible del BBVA
- Webinar “Green Claims y la comunicación transparente para responder a la nueva directiva europea” organizado por ANFAPA
- Sesión Virtual “Water Cooler” sobre Formación Corporativa
- Sesión de formación “Comunicación en entidades públicas” en la Escuela Internacional de Servicios Públicos (EISP)
- Jornada de la plataforma CitiEs, de las ciudades españolas de la Misión Climática de la UE
- Jornada de IESE DGDW24 en la *Sustainability Expo*



- Sesión “Imagining the green cities of the future: Global cases” organizada por *The European Network of Living Labs* (ENoLL)
- Webinar “El papel de la tecnología al servicio de las necesidades surgidas ante el nuevo marco legal II. Dotación para el cumplimiento de objetivos por las administraciones” organizado por ANEPMA
- Evento “Implicación ciudadana en la Misión ciudades”, organizado por el *SSH Centre*



→ Jornada “Empresas del mundo científico y sostenibilidad, retos inminentes y de futuro” organizada por el Parc Científic de Barcelona - UB

→ “6º Congreso de Desarrollo Sostenible” de AECOC

→ Ponencia sobre la aplicación de la CSRD en las Pymes en la Jornada Innovalors: Sistemas de reporting de impacto

→ Presentación “Gestión de Marcas ante entornos complejos Geopolíticos y Económicos” en el Foro Global de Empresa y Derechos Humanos

→ Webinar: “Conoce el flujo de textiles en Colombia, su circularidad y el destino de sus residuos”

→ Jornada Sector Público – EISP: “Soluciones integrales a la gestión de residuos municipales”

→ *Innovation Lab del Waste in Progress*

→ Charla “Somos *Natura*; la naturaleza lo hace todo” en la jornada “Osona: el medio ambiente”

→ Ciclo TGN Digital-Green. Talleres de sostenibilidad IMPULSA del Ayuntamiento de Tarragona

→ Jornada de Sostenibilidad de Barcelona Activa

→ Mesa redonda de la 3ª jornada de *Packaging Sostenible* de AECOC

→ Jornada “La naturaleza como factor decisivo en las finanzas. Análisis del marco TNFD” del Barcelona Centre Financer Europeu

→ *ESG Summit Europe*

→ Mesa redonda “Entorno técnico y legislativo” dentro del VI Congreso de *Packaging* y Economía Circular

→ *Greencities*. Foro de Inteligencia y Sostenibilidad Urbana

→ *Activator Summit Spain*

→ Jornadas “Gestión de los residuos y calidad de vida” con la ponencia “El futuro en la gestión de los residuos”, FAMP – Federación Andaluza de Municipios y Provincias

→ 3er Global Fórum de Transición Ecológica y Sostenibilidad, organizado por MSH GLOBAL

→ Jornada sobre mercados de carbono: Binomio carbono y finanzas: Mercados voluntarios y precio interno del carbono, Barcelona Centre Financer Europeu

→ Congreso Nacional de Medio Ambiente – CONAMA 2024

En 2024 colaboramos con el **Colegio de Ambientólogos de Cataluña** como patrocinadores del evento de celebración de su 20º aniversario. Los profesionales del medio ambiente son uno de los activos esenciales de nuestra organización, y el Colegio es un agente importante que vela por la ética profesional y promueve el respeto al medio ambiente en la sociedad, dos objetivos que compartimos plenamente.



Marketing en cifras

Comunicación interna



CORREOS ELECTRÓNICOS

FELIZ LUNES

45

ediciones

ACTIVABLES

11

boletines

14% tasa de apertura media
3% tasa de clics

Comunicación externa



REDES SOCIALES

+180k

impresiones en LinkedIn

291

publicaciones

+6k

nuevos seguidores

24k

seguidores totales



WEB + BLOG

+100

publicaciones en el blog

140

páginas nuevas

PROMEDIO MENSUAL

13.700

sesiones

11.600

usuarios activos

660

descargas de contenido



WEBINARS

16

webinars

2.525

inscritos

1.218 asistentes
48% asistencia

Satisfacción de nuestros clientes

La satisfacción y la fidelización de nuestros clientes es un objetivo estratégico de Anthesis. Queremos satisfacer con excelencia sus expectativas y trabajamos de forma continua para mejorar e innovar en la prestación de nuestros servicios.

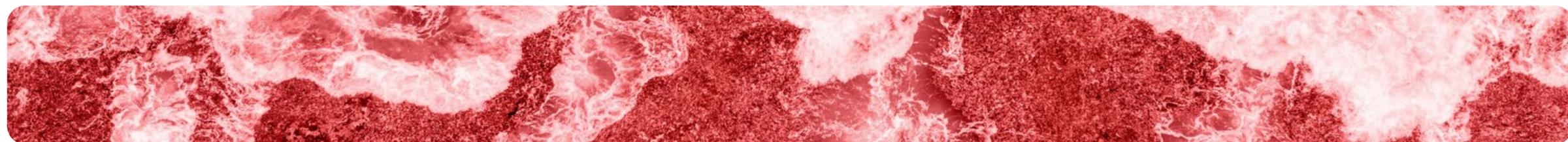
En este sentido, a lo largo del desarrollo de los proyectos, llevamos a cabo reuniones de coordinación, seguimiento y cierre que, además de fortalecer los vínculos de confianza, nos permiten conocer de primera mano el grado de satisfacción en relación con los servicios que ofrecemos. Al finalizar los proyectos, la encuesta de satisfacción del cliente nos aporta una visión externa del éxito de los trabajos realizados y nos permite detectar oportunidades de mejora.

El grado de satisfacción de nuestros clientes en 2024 ha sido de un 8,6 sobre 10, tanto en la calidad del servicio como en la atención y la relación comercial.



Para seguir mejorando la atención comercial a clientes, en 2024 hemos mantenido y consolidado la iniciativa implantada en 2023 de **sesiones quincenales de formación sobre habilidades y buenas prácticas en la relación con los clientes**, así como de actualización o presentación de los diferentes servicios y productos que ofrecemos. A estas sesiones están convocados todos los gestores de clientes y en 2024 hemos realizado un total de 14.

Queremos compartir algunos comentarios de nuestros clientes que nos animan a continuar nuestro camino.



“El enfoque estratégico de Anthesis, respaldado por un equipo altamente capacitado, nos ha permitido definir nuestra hoja de ruta en materia de circularidad identificando oportunidades, estableciendo objetivos claros y definiendo acciones concretas. Estamos muy satisfechos con los resultados obtenidos y confiamos en que este trabajo impulsará nuestra capacidad para afrontar con éxito los retos de la economía circular.”

Miguel Angel Heras, **Global Head of Sustainability Promotion en Roca Group**

“La colaboración con Anthesis ha contribuido a fortalecer la educación para la sostenibilidad en los centros educativos. Hemos podido dotar al profesorado de herramientas y recursos útiles e impulsar la participación del alumnado. Esta experiencia ha reforzado nuestro compromiso con la protección y mejora de la biodiversidad y la sostenibilidad como ejes clave del modelo educativo.”

Paula Pérez Carrillo, Jefe de Sección de Formación y Programas educativos de la **Generalitat de Catalunya**

“Queremos reconocer el valioso apoyo brindado por Anthesis a lo largo de todo el desarrollo de la campaña. El éxito conseguido se debe al esfuerzo conjunto del equipo de educadores, diseñadores y coordinadores, quienes han sido fundamentales para estos resultados tan positivos. No obstante, somos conscientes de que esto es solo el principio. Ahora más que nunca, somos conscientes de la urgente necesidad de seguir avanzando para involucrar a la ciudadanía en el camino hacia la sostenibilidad.”

Teresa Porras, Concejala del Área de Servicios Operativos, Régimen Interior, Playas y Fiestas del **Ayuntamiento de Málaga**

“Estamos encantados de haber contado con el apoyo del equipo de Anthesis para esta formación. La personalización de los contenidos y la dinamización de las sesiones presenciales han hecho que la experiencia de aprendizaje sea dinámica, cercana y coherente. Gracias a su enfoque, nuestros equipos no solo han adquirido conocimientos valiosos, sino que también han fortalecido el compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua dentro de nuestra organización.”

ERCROS

“Estamos muy satisfechos con la formación sobre cambio climático y la estrategia Net Zero realizada con Anthesis. Esta experiencia ha fortalecido el compromiso de nuestros equipos de compras con la sostenibilidad y nos permitirá, a partir de ahora, tomar decisiones más alineadas con nuestros objetivos de reducción de la huella de carbono, estableciendo así una cultura corporativa centrada en la sostenibilidad.”

Almirall

“Gracias al buen servicio y a nuestra colaboración con Anthesis, hemos ampliado el alcance de la acción educativa de la Fundación Naturgy, que ya es un referente para la comunidad escolar. A través del Programa Efigy Education, ofrecemos un amplio catálogo formativo en el ámbito del cambio climático y las nuevas tecnologías energéticas, con más de un millón de personas beneficiadas desde 2018. Este programa cuenta con el reconocimiento y la colaboración de instituciones de referencia en el ámbito de la educación y la investigación, como el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, las consejerías de Educación de diferentes comunidades autónomas colaboradoras, la FECYT y el CSIC.”

María Eugenia Coronado, directora general de **Fundación Naturgy**

Acción social

Colaboración con entidades

En el año 2024 hemos seguido colaborando con entidades sociales y hemos incorporado nuevas colaboraciones y donaciones en territorios en los que tenemos presencia. Destacamos:

Intermón Oxfam: además de colaborar a través de nuestra cuota de socios, un año más hemos incrementado la donación mediante nuestra participación en la Trailwalker, la carrera solidaria de Intermón Oxfam que recauda fondos para paliar los efectos de la escasez de agua y del cambio climático sobre las comunidades más vulnerables.

Fundación Ayuda en Acción: la donación realizada se ha destinado al proyecto “Educación de calidad: Garantizar una educación de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos en El Salvador”.

Cáritas Diocesana de Vic: donación que revierte en la comunidad más cercana a nuestra sede central en Manlleu, a través de servicios de ayuda a la promoción humana y al desarrollo integral de todas las personas.

Xarxa per a la Conservació de la Natura: la “xarxa” es una entidad sin ánimo de lucro de segundo nivel que tiene por misión promover la conservación de la naturaleza mediante la implicación social, principalmente a través de las entidades de custodia y del voluntariado ambiental. Hemos colaborado participando en la iniciativa de la Ultra Clean Marathon por la Naturaleza, con la correspondiente donación que decidimos destinar a la entidad Grup de Naturalistes d’Osona para el desarrollo de sus proyectos de conservación de la biodiversidad y la custodia del territorio.

Protectora de animales Adóptalo Madrid: entidad seleccionada por las personas de nuestra oficina de Madrid como destinataria de la donación.

Zaporeak: entidad que ofrece alimentos a las personas refugiadas que llegan a Europa, seleccionada por las personas de nuestra oficina de Pamplona.



Fundació Antiga Caixa Manlleu

Anthesis colabora con la Fundació Antiga Caixa Manlleu a través de la figura de nuestro presidente no ejecutivo, Pere Pous, que actúa como patrono de la Fundación. La Fundación, con sede en Manlleu, desarrolla su actividad en los ámbitos social, asistencial, cultural, formativo, cívico, de promoción económica y ambiental, directamente o mediante la colaboración con entidades e instituciones. Las acciones se desarrollan mayoritariamente en la comarca de Osona.

Entrega de tabletas digitales a diferentes centros educativos

Por iniciativa del equipo de TIC, y continuando con la acción de 2023 de entrega de ordenadores en desuso a distintos centros escolares con pocos recursos, en 2024 se han recuperado tabletas digitales que estaban en desuso en el almacén y se han repartido a dos centros de Manlleu (la Escuela Casals-Gràcia y el Instituto Antoni Pous) y uno de Vic (la Escuela Sagrado Corazón). ¡Economía circular y apoyo a la comunidad!

Manlleu Activa

Desde Anthesis nos hemos sumado como aliados al proyecto Manlleu Activa, una iniciativa impulsada por el Ayuntamiento de Manlleu para promover el desarrollo social y económico del municipio. Formamos parte del Comité Estratégico y de la comisión de trabajo relativa a la economía regenerativa. Un proceso que continúa en 2025 y del que esperamos que surjan propuestas de acción con un impacto positivo significativo para el territorio.

Participación en el pódcast “¿Discapaci... Qué?” con los jóvenes de Sant Tomàs

Sant Tomàs es un grupo de entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro de la comarca de Osona y del Lluçanès que trabaja para que las personas con discapacidad intelectual o con dificultades en el desarrollo puedan mejorar su calidad de vida y tener las mismas oportunidades que el resto de la sociedad.

En noviembre de 2024, nuestro presidente no ejecutivo, Pere Pous, fue invitado a participar en el pódcast “¿Discapaci... Qué?” de El 9 TV, realizado por jóvenes con discapacidad de Sant Tomàs, para hablar sobre el cambio climático y sobre qué podemos hacer para frenarlo. ¡Una colaboración de proximidad muy enriquecedora!

Abrimos las puertas del Ecoedificio

El Ecoedificio representa todo aquello que defendemos, y por eso lo abrimos a todas las personas que quieran conocer las medidas de construcción sostenible, de ahorro energético y nuestra historia.

En el año 2024 hemos renovado el panel exterior que tenemos en la calle, con una explicación divulgativa del Ecoedificio y una línea del tiempo ilustrativa de nuestra historia como empresa, con los hechos más destacados de los más de 40 años desde que empezamos. El nuevo panel está a disposición de las visi-

tas y de cualquier persona que se acerque a nuestras instalaciones. Durante 2024 hemos seguido ofreciendo y llevando a cabo esta labor altruista de sensibilización y educación ambiental a favor de la comunidad, enseñando y explicando nuestras instalaciones. Nos han visitado:

- Los alumnos de la Escuela de Arte de Vic (grado en diseño de interiores).
- Los alumnos de 2º de ESO de la escuela Casals-Gràcia de Manlleu.
- Los alumnos de segundo de Bachillerato del Instituto Antoni Pous de Manlleu.



Proyectos Pro bono

En el año 2024 hemos llevado a cabo desde nuestros servicios de consultoría un proyecto pro bono para la **Associació Cívica La Nau**, una entidad sin ánimo de lucro que recoge y redistribuye los excedentes de producción de las empresas en cualquier ámbito no destinado a la alimentación humana, y que actúa como puente entre las empresas y las entidades que atienden a colectivos en riesgo de exclusión social o que ya la padecen.

La colaboración ha consistido en el cálculo de la huella de carbono de la entidad.



Voluntariado corporativo

Son tres las principales acciones de voluntariado que hemos llevado a cabo el 2024:

Participación en la Ultra Clean Marathon por la Naturaleza

La Ultra Clean Marathon por la Naturaleza es una caminata circular organizada por la *Xarxa per a la Conservació de la Natura*, en la que los equipos recogen residuos en el medio natural mientras caminan o corren, con una donación asociada en beneficio de entidades ambientales que trabajan por la conservación de la naturaleza en Cataluña.

El equipo de Anthesis logró el segundo lugar en la clasificación con 32,77 kg de residuos recogidos, y la donación asociada a su participación voluntaria se destinó al *Grup de Naturalistes d'Osona*, que promueve la investigación participativa en la comarca.





¡10 años participando en la Trailwalker de Intermon Oxfam!

La Trailwalker es una marcha deportiva por equipos cuyo objetivo final es recaudar fondos para hacer frente a la pobreza y a los efectos negativos que el cambio climático está teniendo sobre las poblaciones más vulnerables. Todos los fondos recaudados se destinan a diferentes proyectos de cooperación de Intermon.

La edición de 2024, celebrada los días 6 y 7 de abril, ha sido la décima en la que hemos participado desde Anthesis. Nuestro equipo caminó los 100 km que separan Olot de Sant Feliu de Guíxols para concienciar sobre los efectos del cambio climático en las poblaciones más vulnerables y recaudar fondos para proyectos de acceso al agua de Intermon Oxfam en todo el mundo.



5 de junio. Día Mundial del Medio Ambiente.

Nuestro “Superdía” de voluntariado colectivo.

Con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, celebrado el 5 de junio, desde el Comité de Sostenibilidad se organizó una actividad con la fórmula 50/50 (el 50% del tiempo lo aporta la empresa y el otro 50% son horas que recupera la persona trabajadora). La actividad consistió en la realización de 3 itinerarios de **recogida de residuos en los espacios periurbanos** cercanos a nuestra sede central de Manlleu. Unas horas para contribuir a mejorar el entorno y para concienciarnos —y concienciar— sobre la realidad y las contradicciones de la especie humana en relación con la preservación de nuestro entorno.



Voluntariado por la tragedia de la DANA

En octubre de 2024 nos golpeó la tragedia de la DANA en la Comunidad Valenciana. Como organización no sufrimos pérdidas humanas directamente, pero sí importantes afectaciones a personas trabajadoras, especialmente de la oficina de Burjassot, a quienes se ofreció todo el apoyo emocional, logístico y económico posible durante esa semana y las posteriores.

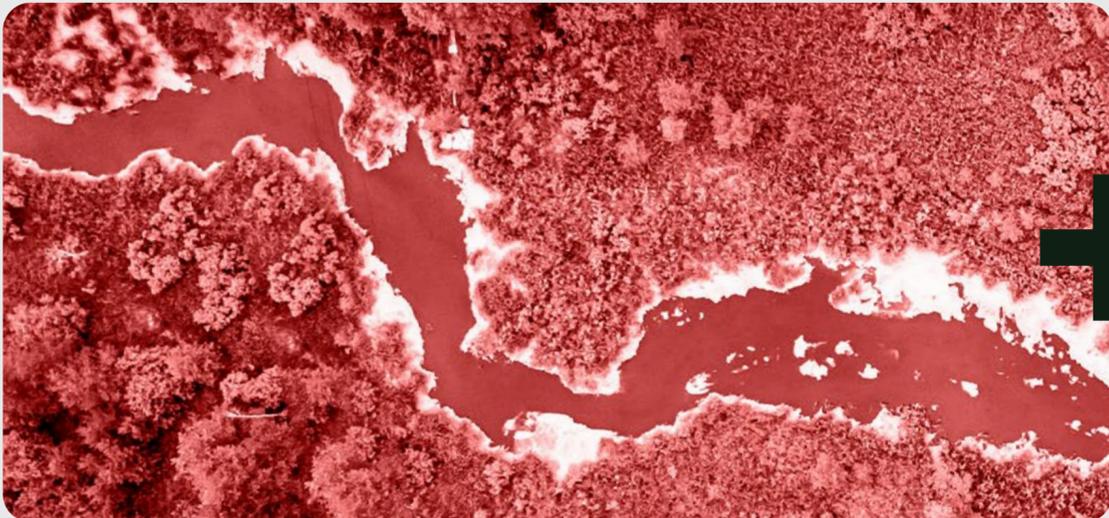
A las personas trabajadoras de Anthesis localizadas en Valencia y su entorno, así como a aquellas de otras oficinas con familiares en la zona, se les facilitaron horas adicionales de voluntariado para poder llevar a cabo tareas sobre el terreno.

Cuidando del planeta

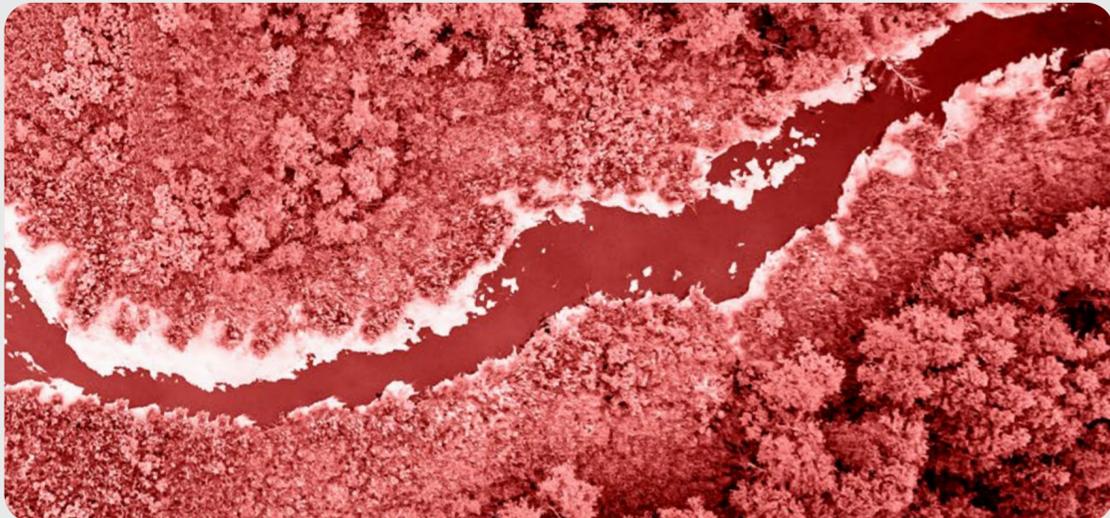


El principal impacto que hemos generado desde Anthesis sobre el planeta este 2024 es, sin duda, el impacto positivo que se deriva de los

A nivel operativo, trabajamos para minimizar nuestro impacto negativo sobre el medio ambiente, centrando nuestros esfuerzos en una gestión energética y de los recursos sostenible. En 2024 lo hemos hecho en el marco de nuestro sistema de gestión integrado, y específicamente a través de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental e ISO 50001 de gestión energética.



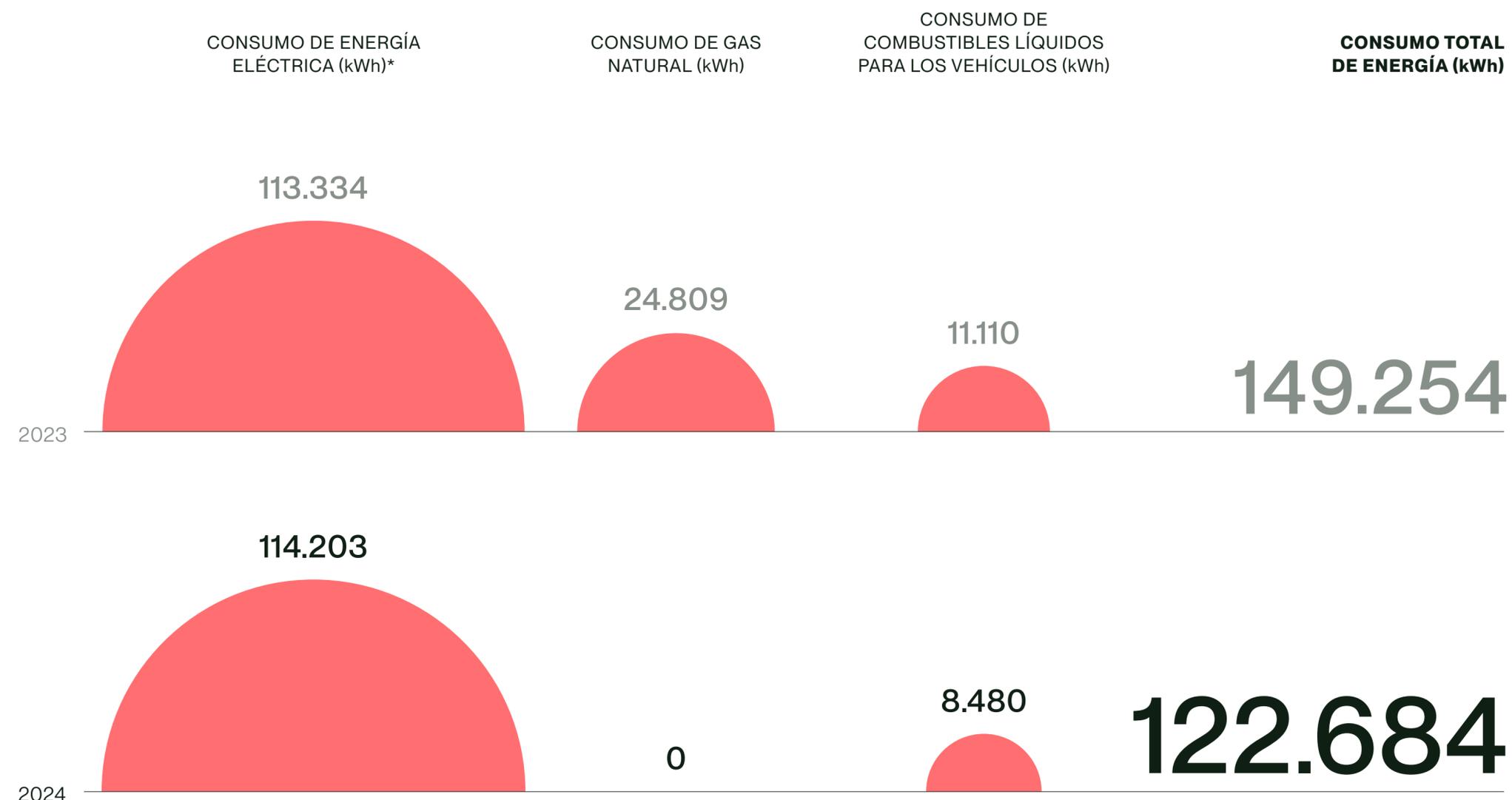
+1.100
proyectos realizados



para guiar a nuestros clientes en la implementación de acciones dirigidas a incrementar la sostenibilidad ambiental, social y económica. El corazón de nuestro negocio.

Uso de recursos

Energía



Los datos de consumo de energía del año 2024 en nuestras dependencias y nuestra flota, muestran una disminución del 18% en el consumo total de energía respecto al año anterior: hemos reducido a cero el consumo de gas natural y hemos vuelto a reducir el consumo de combustibles líquidos para los vehículos propios. Ha habido un aumento del 1% en el consumo de energía eléctrica.

La no utilización de gas natural se debe a que durante 2024, en el Ecoedificio de Manlleu, se ha utilizado la bomba de calor durante todo el año, ganando en eficiencia energética y reduciendo la huella de carbono asociada, ya que utilizamos energía eléctrica certificada procedente al 100% de fuentes renovables.

En cuanto al consumo de combustibles líquidos para los vehículos propios, hemos seguido la tendencia de los últimos años y se ha reducido de forma significativa, un 24%.

El 90% de la energía eléctrica consumida en nuestras oficinas está certificada como de origen verde o proviene de energía renovable.

Durante 2024 hemos mantenido vigentes los certificados energéticos y las auditorías energéticas y de agua de la oficina de Barcelona y del Ecoedificio, además de la auditoría energética de la flota de vehículos.

*Se incluye la producción de autoconsumo fotovoltaica y la energía adquirida de red



Medidas para reducir el consumo en iluminación, climatización e infraestructuras informáticas

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental y de la ISO 50001 de gestión energética, realizamos el seguimiento del consumo energético en iluminación, climatización e infraestructuras informáticas, y planteamos acciones de mejora.

En 2024 hemos registrado una reducción muy significativa del consumo eléctrico en informática en el Ecoedificio de Manlleu, debido a la retirada de servidores propios y al paso a un modelo 100% en la nube en toda la empresa. Este cambio ha comportado una disminución del consumo, tanto por la eliminación de la maquinaria como por la reducción del consumo en la climatización de la sala de servidores. Dado que las instalaciones y equipamientos de los que disponemos ya están muy optimizados, el resto de medidas se centran en la difusión de buenas prácticas entre los usuarios de las oficinas.

Durante 2024:

- Hemos finalizado la actualización de la señalización de buenas prácticas en las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid para reducir el consumo energético. Esta señalización incluye instrucciones para el uso de la iluminación, la climatización y los dispositivos informáticos.
- En relación con el material informático, todos los ordenadores cuentan como mínimo con la certificación energética *Energy Star* o equivalente. Además, en 2024 hemos sustituido el 80% de las estaciones de acoplamiento o bases de los puestos de trabajo por nuevos monitores que ya las incorporan. Con esta acción reducimos tanto la cantidad de aparatos electrónicos como el consumo energético por puesto de trabajo.

El consumo eléctrico del Ecoedificio (sede de la empresa) en 2024 se ha reducido un 28% en climatización y un 49% en infraestructuras informáticas, mientras que el consumo en iluminación ha aumentado un 2%. En el resto de oficinas no disponemos de estos datos de consumo energético desagregados por usos.



Agua

Durante el año 2024 hemos consumido en nuestras oficinas principales (Manlleu y Barcelona) 304,54 m³ de agua de red y 54 m³ recogidos y utilizados en el Ecoedificio mediante el sistema de aprovechamiento directo de aguas pluviales para las cisternas y lavabos de los WC, lo que significa que un 42% del agua consumida en el edificio ha provenido directamente de la lluvia.

En 2024 también hemos optimizado el riego del jardín vertical y de la cubierta verde del Ecoedificio, lo que ha supuesto un ahorro significativo en el consumo de agua en Manlleu.

Materiales

Los principales materiales que consumimos en Anthesis son los fungibles de oficina, los del equipamiento informático y las compras realizadas para producir diferentes elementos físicos en proyectos.

Con el objetivo de minimizar el consumo de recursos y reducir los residuos generados, disponemos de una **guía de buenas prácticas ambientales** al alcance de todo el personal para reducir el consumo de materiales. En concreto, todo el papel que utilizamos cuenta con la certificación *Ángel Azul*, es 100% reciclado y libre de cloro.

Para eliminar la impresión de tarjetas de visita en soporte de cartón, hemos incorporado la tarjeta de contacto digital a disposición de todas las personas de Anthesis: mediante el escaneo de un código QR con el móvil se transfieren los datos y canales de contacto de la persona deseada.

Por otro lado, también contamos con una **instrucción de compra verde**, que establece los criterios ambientales y energéticos que se deben tener en cuenta a la hora de adquirir materiales nuevos.

Otro ámbito en el que también consumimos materiales es en las producciones gráficas vinculadas a proyectos y en las producciones de stands o expo-

siciones. Para minimizar el impacto asociado a estas producciones, **priorizamos el uso de materiales que tengan en cuenta criterios de sostenibilidad tanto en el proceso de fabricación como a lo largo de toda su vida útil.** También **priorizamos que la entrega de los proyectos al cliente se realice en formato digital.**

En cuanto al diseño de stands y exposiciones, **incorporamos criterios de ecodiseño**, como el uso de materiales nobles y materiales reciclados o reciclables, producciones plegables que faciliten y minimicen el transporte, el uso de módulos y materiales que al finalizar el ciclo de vida de la exposición puedan separarse y reutilizarse fácilmente, etc. Siguiendo estos criterios, conseguimos generar un menor impacto tanto en el momento de la producción como hasta el final de la vida útil.

Además, **fomentamos que los proyectos de producciones de stands y exposiciones incluyan la compensación de las emisiones de CO₂ generadas.**



Emisiones y cambio climático

En el marco de la ISO 50001 disponemos de un **plan de reducción de consumo energético y emisiones, así como medidas de reducción de emisiones** incluidas en el cálculo y evaluación de nuestra huella de carbono.

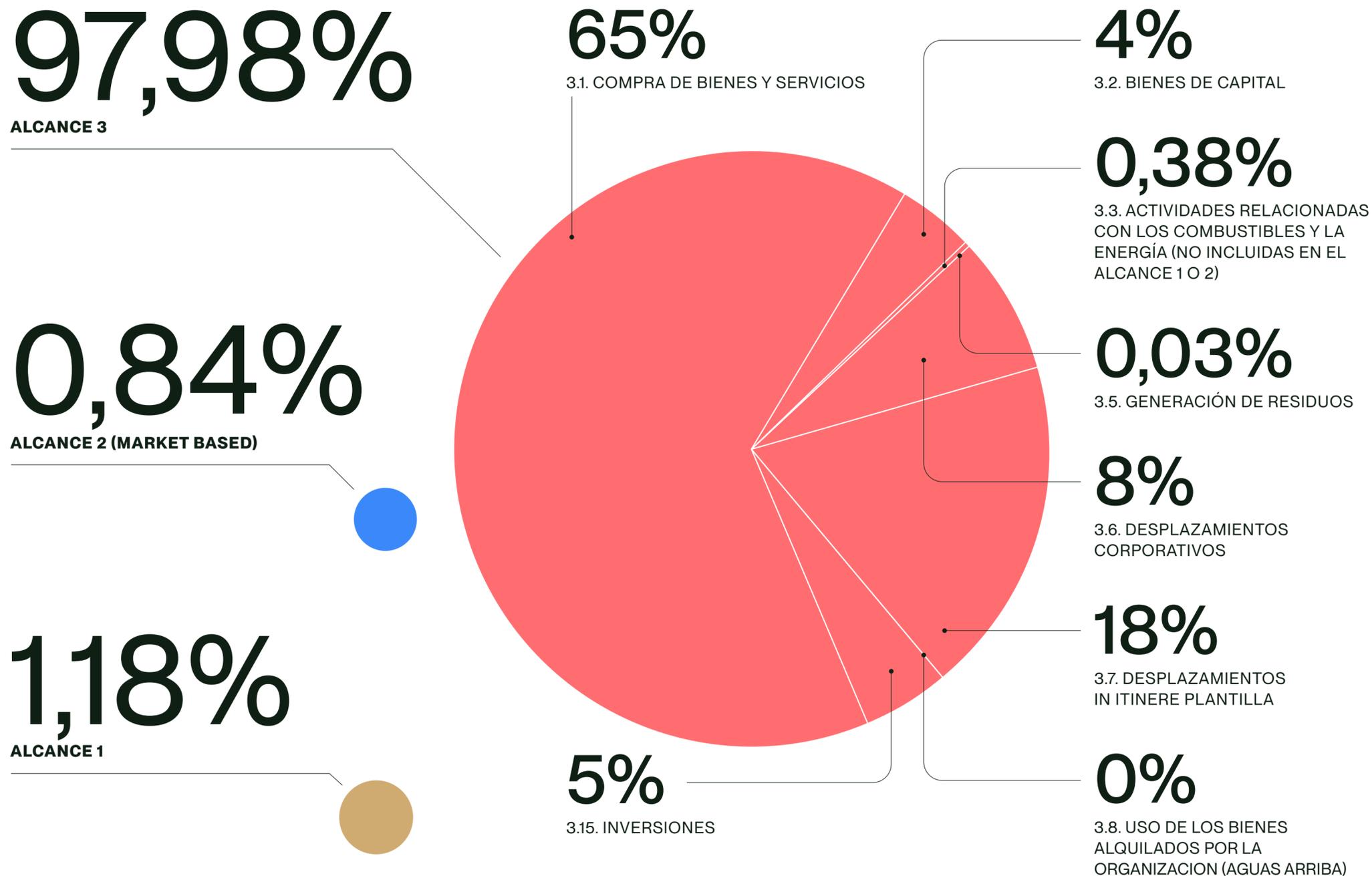
Las **emisiones anuales de CO₂ equivalente derivadas de nuestra actividad que no hemos podido evitar, las compensamos anualmente a través de proyectos certificados por Climate Neutral Group**, invirtiendo en proyectos de reducción de emisiones que combinan energía y medio ambiente y soluciones de desarrollo en oportunidades de negocio sostenibles en los países en desarrollo, proyectos que reducen simultáneamente las emisiones de carbono y mejoran la calidad de vida de personas amenazadas por los impactos del cambio climático.

Emisiones de GEI según alcance (toneladas de CO ₂)	2023*	2024
Alcance 1	9,76	2,15
Alcance 2 (market based)	6,83	2,92
Alcance 3	1.226,15	1.345,37
Alcance 3 aguas arriba (categorías anteriores)	1.205,30	1.280,37
Alcance 3 aguas abajo (categorías posteriores)	20,85	65,00
3.1. Compra de bienes y servicios	911,55	871,65
3.2. Bienes de capital	52,61	58,79
3.3. Actividades relacionadas con los combustibles y la energía (no incluidas en el alcance 1 o 2)	3,04	2,76
3.5. Generación de residuos	0,27	0,09
3.6. Desplazamientos corporativos	120,42	99,36
3.7. Desplazamientos in itinere del personal	116,43	247,24
3.8. Uso de bienes alquilados por la organización (aguas arriba)	0,97	0,47
3.15. Inversiones	20,85	65,00
Total	1.242,74	1.350,43

*Resultados ajustados con posterioridad a la publicación de la memoria de sostenibilidad de 2023.



Emisiones de GEI según alcance y categoría



En el año 2024 hemos reducido significativamente nuestras emisiones de alcance 1 y 2 gracias al incremento relativo del uso de los vehículos propios eléctricos en sustitución de los accionados con combustibles fósiles; a la reducción a cero del consumo de gas natural, sustituido por el uso de energía eléctrica 100% procedente de renovables y al incremento del porcentaje de energía certificada de origen verde o energía renovable utilizada en nuestras oficinas.

Del mismo modo, se observa una disminución de las emisiones asociadas a los desplazamientos corporativos que se han visto reducidos gracias a la consolidación de las reuniones telemáticas entre personas y equipos en diferentes localizaciones y países.

Donde sí hemos aumentado nuestra huella de carbono ha sido en el Alcance 3 y, en concreto, hemos aumentado significativamente las emisiones derivadas de los desplazamientos in itinere de la plantilla. En el año 2024 hemos realizado una campaña interna para incrementar la presencialidad en las oficinas y potenciar así los beneficios que conlleva para la cohesión de los equipos y la cultura de la organización. Esto nos ha penalizado a nivel de huella, por lo que seguiremos trabajando para fomentar el uso de medios de transporte más sostenibles y poder minimizar estas emisiones.

El otro incremento significativo de emisiones ha sido el asociado a inversiones, y se debe al importante incremento de facturación que en 2024 ha tenido la Cooperativa de Innovación Aporta, de la que tenemos un 33% del capital y desde la que desarrollamos e implantamos nuestra solución digital para la gestión de los servicios de recogida de residuos y limpieza urbana.

En conjunto, y por los motivos expuestos, nuestra huella total de carbono en 2024 se ha incrementado un 8,67 % respecto a la de 2023.





Nuestros acuerdos

Un año más, reafirmamos nuestro compromiso por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

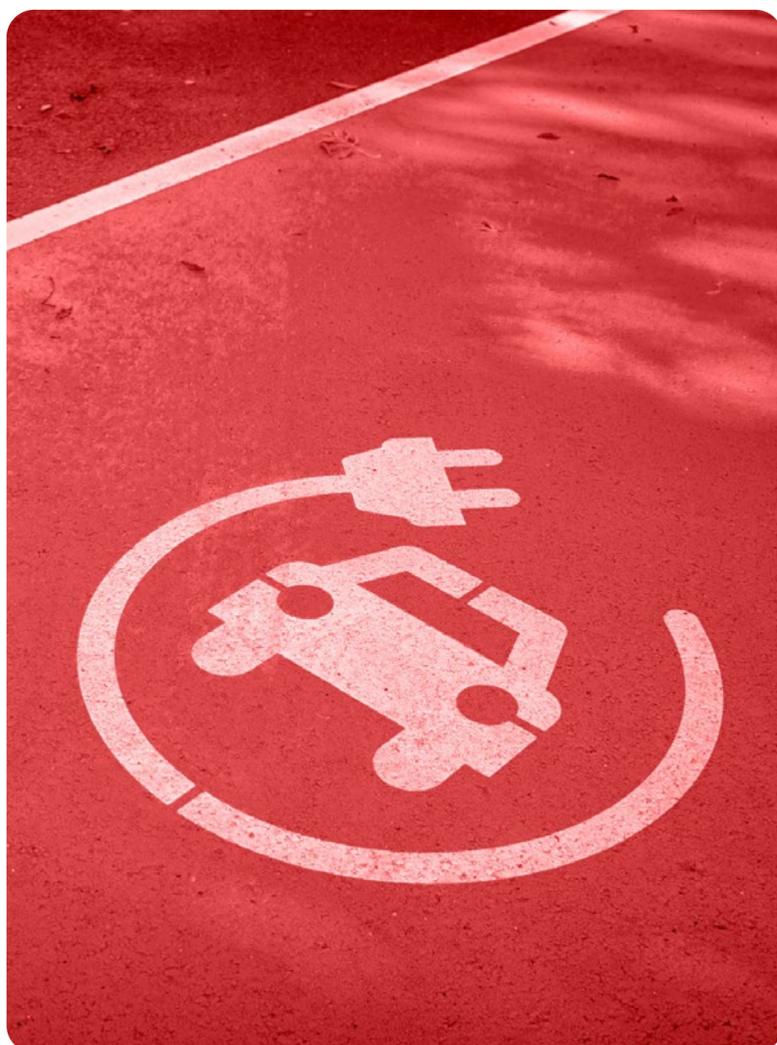
- Desde el año 2022, Anthesis está adherida a los compromisos SBTi, validados en 2023, a través de los cuales nos **comprometemos a alcanzar las emisiones netas cero de gases de efecto invernadero en toda nuestra cadena de valor para el año 2040.**
- En 2024, Anthesis ha firmado el Compromiso Climático –**The Climate Pledge**, uniéndose a más de 500 organizaciones firmantes de esta iniciativa creada por Amazon y *Global Optimism*, que reafirma nuestro compromiso de alcanzar las emisiones netas cero de carbono en 2040, diez años antes de lo establecido en el Acuerdo de París.
- Desde 2014, **Anthesis en España tiene inscrita su huella de carbono en el Registro Huella** para las actividades de consultoría ambiental y de servicios al cliente. Contamos con el sello “**Calculo y Reduzco**” del Registro Nacional de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Y desde el año 2010, formamos parte del **Programa de Acuerdos Voluntarios** impulsado por la **Oficina Catalana del Cambio Climático.**

CDP - *Carbon Disclosure Project*

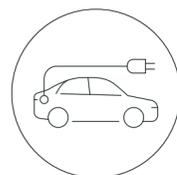
A nivel de Anthesis Group, **en 2024 hemos realizado nuestra divulgación pública sobre el cambio climático a través de CDP, obteniendo una puntuación B.** El equipo interno especialista en CDP de Anthesis trabaja para la mejora continua, que esperamos se vea reflejada en los sucesivos informes anuales.

Movilidad sostenible

Contamos con planes de movilidad vigentes para las oficinas de Barcelona y Madrid. Hemos reducido fuertemente los impactos asociados a la movilidad de toda la empresa reduciendo la movilidad obligada e implantando medidas para la movilidad sostenible a través de diferentes acciones:



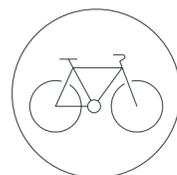
Seguimos con un **modelo híbrido de teletrabajo mayoritario** (de entre 3 y 4 días a la semana) y, por tanto, reducimos en gran medida la movilidad obligada.



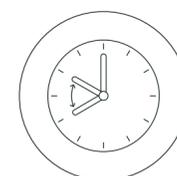
El **66% de la flota de vehículos es eléctrica.**



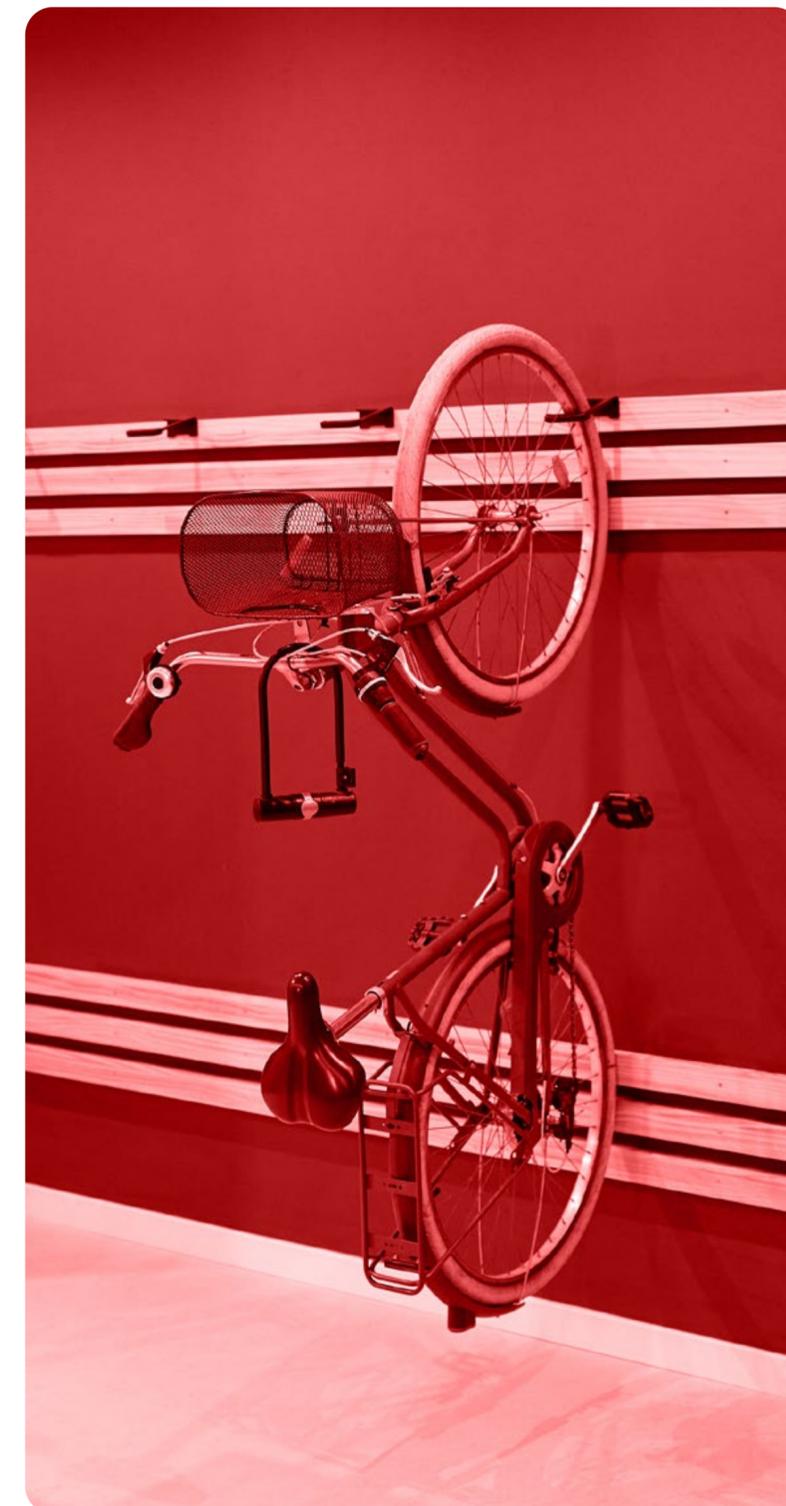
Desde 2013 ofrecemos la posibilidad de obtener un **ticket transporte, con beneficios fiscales** para los trabajadores.



Hemos incorporado un **aparcamiento para bicicletas** en la nueva planta de la oficina de Barcelona, inaugurada en enero de 2024, con el objetivo de fomentar el uso de la bicicleta para venir a la oficina.



Ofrecemos **horario flexible para evitar horas punta** y reducir la duración de los trayectos y emisiones asociadas.



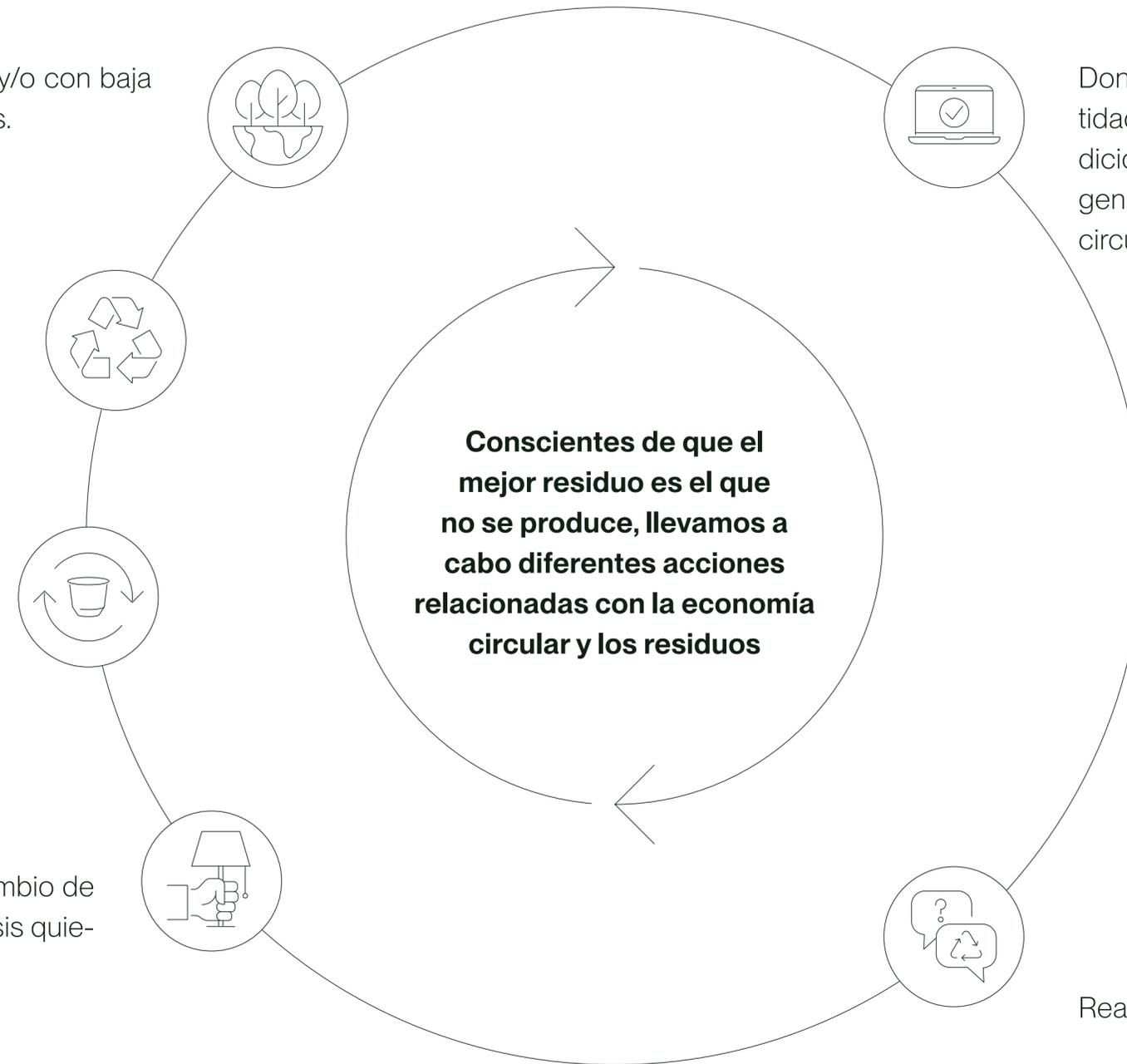
Circularidad y residuos

Priorizamos el uso de materiales reciclados y reciclables y/o con baja huella de producto, en las oficinas y en nuestros proyectos.

Disponemos de papeleras diferenciadas para la recogida selectiva de residuos en todas las oficinas.

En el año 2024 hemos instalado en las oficinas máquinas de café en grano con el objetivo de eliminar el consumo de cápsulas, debido a las dificultades que presenta su reciclaje y al bajo porcentaje real de residuos reciclados. Todas las oficinas disponen ahora de cafeteras que utilizan café en grano o molido, lo que ha reducido en gran medida la generación de residuos asociados a las cápsulas monodosis.

Disponemos de LavolaPop, un espacio interno de intercambio de objetos, ropa o cualquier cosa que las personas de Anthesis quieran ofrecer.



Donamos el material informático comprado que ya no utilizamos a entidades que aún pueden aprovecharlo. En el año 2024 se han reacondicionado y donado tabletas en desuso a centros escolares. Cada vez generamos menos material de este tipo y potenciamos la economía circular, dado que:

- Los ordenadores, los teléfonos móviles y las pantallas de todo el personal los adquirimos bajo un modelo de renting. Esta opción minimiza la secuencia comprar-usar-desechar, ya que la empresa de renting, cuando recupera los dispositivos —aunque hayan perdido valor— les da una nueva vida para nuevos usuarios y no pasan directamente a ser un residuo.
- En el año 2024 hemos establecido un modelo híbrido en la configuración de los teléfonos móviles para reducir el número de terminales y combatir la obsolescencia programada. Las personas usuarias pueden disponer de línea telefónica vía Teams o utilizar un solo terminal que incorpora el teléfono personal y el profesional configurados de forma que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Realizamos campañas informativas y formativas para reducir residuos.





Reducción del uso de plásticos

En el año 2024 hemos realizado dos actividades específicas para fomentar la reducción de plásticos:

→ Día de la Tierra “Planeta vs Plásticos”

Con motivo del Día de la Tierra, el 22 de abril, realizamos a nivel global de Anthesis una comunicación interna con contenido divulgativo, recursos formativos e información sobre eventos y actividades próximas organizadas en los municipios de nuestras ubicaciones, además de poner a disposición fondos de pantalla corporativos para videollamadas en reivindicación del Día de la Tierra, con el fin de amplificar la concienciación entre colegas y clientes.

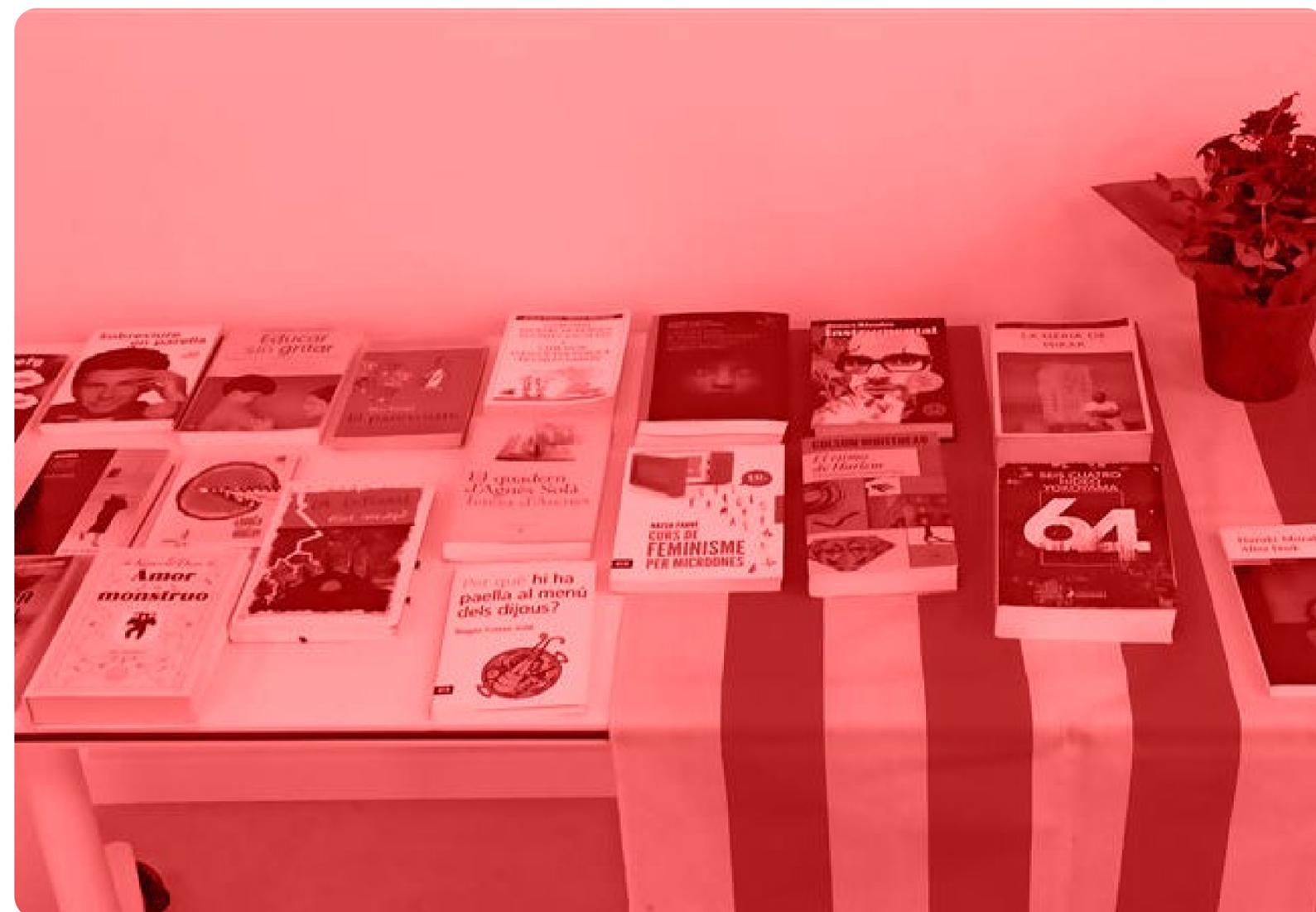
→ Campaña “Julio sin plásticos”

La segunda campaña la llevamos a cabo en julio, también a nivel global de Anthesis, bajo el lema “Julio Sin Plásticos”, una llamada a la acción para entender el uso de plásticos innecesarios y lograr compromisos para reducirlo.

La iniciativa incluyó una encuesta de compromiso que permitió reflexionar sobre los comportamientos individuales y las posibilidades de mejora, así como la formulación posterior por parte de cada persona de una acción a llevar a cabo, con el compromiso de aplicarla durante julio o por un período superior, con el objetivo de reducir el uso de plástico. La campaña también compartió recursos informativos y formativos sobre el tema en una página interna específica.

Sant Jordi y Día Internacional del Libro Circular

Con motivo de la festividad de Sant Jordi en Cataluña y del Día Internacional del Libro, en 2024 impulsamos la iniciativa participativa de montar puestos de libros de segunda mano en las oficinas, aportados por las personas de Anthesis. Una iniciativa altruista de donación e intercambio cultural para potenciar la circularidad y el ahorro de recursos, que tuvo muy buena acogida. Todas las personas que quisieron pudieron aportar o adquirir libros durante una semana de abril.





Concienciación y acción para la Semana de Prevención de Residuos

En noviembre, en el marco de la Semana Europea de la Prevención de Residuos 2024, desde el Comité de Sostenibilidad se realizó una comunicación informativa a todas las personas trabajadoras sobre las mejoras implantadas en las oficinas desde la edición de la Semana 2023, y se compartió nuevamente la guía de que disponemos para prevenir la generación de envases de un solo uso en la oficina y en casa, y para posibilitar su adecuado reciclaje.

Las mejoras implantadas en 2024 han sido las siguientes:

- Nueva señalización para la correcta disposición de residuos en las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid. Reordenación y nueva rotulación de papeleras para facilitar aún más la separación adecuada de residuos.
- Cambio de bolsas en la oficina de Barcelona: utilización de bolsas compostables en lugar de las de plástico para la fracción orgánica y uso de bolsas amarillas y azules para garantizar que el personal de limpieza utilice los contenedores adecuados.
- Cambio a café en grano en Barcelona y Manlleu y provisión de café molido en Madrid, Pamplona y Burjassot para evitar el consumo de cápsulas de plástico y aluminio, de muy difícil reciclaje.

En la misma comunicación se planteó dar un paso más allá y lograr que los establecimientos cercanos a la oficina, a los que se acude a comprar comida o bebida para llevar, utilicen envases retornables y/o más sostenibles. El primer paso ha sido realizar una encuesta para recoger información sobre a qué establecimientos acuden las personas de las distintas oficinas y conocer los tipos de envases que les facilitan.

Nuestros residuos

De acuerdo con los indicadores del Sistema de Gestión Ambiental y la ISO 14001, en las oficinas de Manlleu y Barcelona (las principales de la empresa), **la generación total de residuos recuperados en 2024** ha sido de **1.190 kg**, mayoritariamente papel y cartón y en menor cantidad otros residuos, todos ellos recogidos selectivamente y gestionados de forma adecuada para su reciclaje.

Se contabilizan **72 kg de residuos peligrosos**: mayoritariamente RAEE y en mucha menor medida pilas y algún disolvente, gestionados adecuadamente a través del punto verde o punto limpio.

La fracción restante —no reciclable— es ínfima e insignificante, solo se recoge en la papeleras de las cocinas de las oficinas y se gestiona mediante la recogida domiciliaria.

En 2024 **hemos incrementado en un 76 % la generación de residuos respecto al año anterior**, un aumento muy significativo atribuible mayoritariamente al incremento de papel y cartón derivado de una limpieza extraordinaria de documentación obsoleta realizada este año en las oficinas (archivos y biblioteca), seguido del aumento de RAEE de equipos informáticos obsoletos no reutilizables que se han renovado también este año.



Durante 2024 hemos recogido selectivamente para su recuperación un total de 1.190 kg de residuos.

Sedes sostenibles

Nuestro Ecoedificio, sede de Anthesis en Manlleu, fue el primer edificio en España en recibir la certificación LEED en 2010, otorgada por el **U.S. Green Building Council**. Trece años después, en 2023, **conseguimos la certificación LEED Platinum, mejorando la calificación anterior.**

El Ecoedificio sigue siendo un ejemplo y cumple con los más altos estándares en eficiencia energética, ahorro de agua, buenas prácticas en la gestión de residuos, compra de materiales sostenibles y facilidad para el uso del transporte público. Dispone de la etiqueta energética con calificación A en emisiones y B en consumo de energía, certificaciones vigentes hasta 2032. Asimismo, cuenta con el **Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental** desde 2006, con renovación vigente hasta 2025. Este distintivo, otorgado por la Generalitat de Catalunya en la categoría de edificios de uso oficinas, reconoce el cumplimiento de ciertos requisitos de calidad ambiental más allá de los establecidos como obligatorios por la normativa vigente.

En enero de 2024 inauguramos una nueva planta en la sede de Barcelona. La reforma realizada para adecuar el nuevo espacio de oficina tuvo en cuenta criterios de sostenibilidad en la elección de materiales, el uso de energía y recursos, y la movilidad sostenible, con el fin de reducir nuestra huella ambiental:



Materiales

- Elección de un pavimento de linóleo, hecho con materiales naturales que no provienen de recursos fósiles y que cumple con altos estándares ambientales y de salud. Tiene un elevado contenido de material reciclado y fue de los primeros en disponer de un Análisis de Ciclo de Vida completo (ACV) y de una Declaración Ambiental de Producto (DAP).
- Pinturas de base acuosa.
- Carpintería nueva realizada con madera de pino con el certificado de cadena de custodia PEFC de gestión forestal sostenible.
- Reutilización de todos los focos (portalámparas) existentes y reubicación.
- Reutilización y reubicación de terminales de conexión de red eléctrica y conexiones TIC así como de piezas constructivas reaprovechables.

Energía eléctrica

- Sustitución de los puntos de luz halógenos y fluorescentes de alto consumo y corta duración por iluminación LED de bajo consumo.
- Detectores de presencia en la iluminación de los baños.

Movilidad sostenible

- Aparcamiento de bicicletas dentro de la oficina para fomentar el uso de la bicicleta en la movilidad obligada.

En 2024 hemos actualizado la señalización de buenas prácticas ambientales y de convivencia en las oficinas, dado que el comportamiento o uso por parte de los usuarios tiene un impacto muy relevante en la sostenibilidad de las sedes y en la reducción de los impactos negativos en términos de consumo de energía y agua, y de generación y gestión de materiales y residuos.

Cuidando nuestra gestión



Sistema integrado de gestión

Desde Anthesis queremos asegurar que nuestra gestión es ética, transparente y sostenible y queremos conseguir promover una cadena de proveedores responsable.

Nuestro sistema integrado de gestión nos permite garantizar la implementación de herramientas y métodos de trabajo que nos ayuden a cumplir nuestros compromisos de mejora continua a nivel de calidad, gestión ambiental y energética, sostenibilidad, salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Está certificado por:

- **ISO 9001 de calidad**, orientada a garantizar la plena satisfacción de los clientes, ofreciendo los mejores productos y servicios. Certificada desde 2001.
- **ISO 14001 de gestión ambiental**, orientada a minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, productos y servicios. Certificada desde 2004.
- **ISO 50001 de gestión energética en el Ecoedificio**, que nos permite desarrollar nuestra actividad de una forma más eficiente energéticamente. Certificada desde 2009.



Ciberseguridad

Durante el año 2024, la ciberseguridad ha seguido siendo una prioridad para nosotros. Nuestra plantilla continúa recibiendo formación continua en esta temática mediante la plataforma *CybSafe*, que envía recordatorios formativos periódicos a todos los usuarios para refrescar contenidos.

En 2024 se han protegido los datos y cuentas en todos los portátiles de la empresa para garantizar un entorno de trabajo seguro. Todos los dispositivos han pasado a estar gestionados de forma centralizada, con actualizaciones automatizadas y protección frente a amenazas. La autenticación multifactor y las políticas de seguridad garantizan el control de acceso y la protección de los datos. Además, hemos incorporado una nueva suite de seguridad diseñada para proteger los dispositivos y la información frente a *software* malicioso y ciberataques. Todo ello ha mejorado nuestra seguridad y eficiencia operativa.

También en 2024 se han desarrollado nuevas guías y recursos para procedimientos que permiten una resolución más ágil y estructurada de las incidencias.

En 2024 no se ha identificado ni reportado ningún incidente de seguridad de la información.

Gestión ética

Disponemos de un **Código ético**, que establece nuestros valores y directrices de comportamiento, y que es conocido y aceptado por todos los profesionales de la empresa y por nuestros proveedores y terceros que presten servicio a Anthesis en España, Portugal o Andorra. El Código orienta las relaciones entre la plantilla, sus actuaciones con clientes, accionistas, proveedores y colaboradores externos, y las relaciones con las instituciones públicas y privadas y con la sociedad en general.



Disponemos de un **Canal ético o de denuncias** a través del cual se puede realizar cualquier consulta o demanda sobre nuestro Código ético, así como comunicar cualquier comportamiento o acción que se puedan considerar no éticos de los que se tenga constancia, o bien comunicar una denuncia, garantizando la confidencialidad a la persona que realiza la comunicación.

Durante 2024 hemos actualizado el Código Ético y la **Política de Prevención de Delitos** y hemos elaborado las políticas de **Prevención de Conflictos de Interés, Contra el Blanqueo de Capitales, Contra el Soborno y la Corrupción, del Canal de Denuncias y de Gestión del Canal de Denuncias**, que han sido aprobadas por el Consejo de Administración antes de la fecha de cierre de esta memoria (dentro del primer trimestre de 2025).

En el año 2024 no se ha identificado ni reportado ninguna entrada en el canal ético o de denuncias.

Cadena de proveedores responsable

Siguiendo la tendencia de los últimos años, **durante 2024 hemos ampliado nuestra bolsa de proveedores**. El incremento ha sido del 19%, alcanzando los 1.663 proveedores activos, el 94% de los cuales son de ámbito nacional. El valor de compras a proveedores ha sido de 8,3M€.

De acuerdo con nuestra naturaleza como empresa de servicios, contamos con dos grandes tipos de proveedores:

- **Proveedores de servicios generales:** Empresas que prestan productos o servicios para el funcionamiento general de la organización. En esta categoría se incluyen los proveedores de suministros, mantenimiento, limpieza, asesoramiento financiero o de recursos humanos, servicios jurídicos, servicios de prevención externos, material de oficina, etc.
- **Proveedores de proyectos:** Empresas y profesionales que prestan productos o servicios vinculados directamente a proyectos concretos para complementar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Es el caso, por ejemplo, de colaboradores, imprentas, etc.

El proceso de homologación de proveedores es muy relevante para nosotros, ya que es cuando **hacemos extensivo el compromiso con la responsabilidad social**. A través de un documento de alta de proveedor solicitamos al proveedor la aceptación de determinados compromisos ambientales, energéticos, de calidad, laborales y legales, tanto en procesos internos como en productos y servicios que adquirimos.

En 2024 hemos incorporado 17 nuevos proveedores homologados (un 90 % de los proveedores con valor de compra anual superior a los 2.000€, que, de acuerdo con los criterios del procedimiento, requieren homologación).

Durante el año revisamos la idoneidad de todas las compras y evaluamos a nuestros proveedores. Con esta información, a finales de año realizamos una revisión y evaluación global de los proveedores para verificar el cumplimiento de los compromisos suscritos. En caso de detectar incidencias o incumplimientos relevantes, se valora la inactivación del proveedor y se registran las no conformidades.

El 100 % de las personas encargadas de compras en nuestras oficinas han recibido formación en compras sostenibles.

94,05%

DE LOS PROVEEDORES ACTIVOS SON
LOCALES - NACIONALES

3.505.840 €

VALOR ECONÓMICO

Resultados económicos



Estado del valor añadido (euros)

	2023	2024
Valor económico creado	20.112.349 €	20.532.540 €
Cifra de negocio	19.990.251 €	20.443.107 €
Ingresos financieros	79.494 €	23.100 €
Otros ingresos	0 €	-
Subvenciones	42.604 €	66.333 €
Valor económico distribuido	19.619.456 €	20.209.816 €
Costes de explotación	4.510.077 €	3.779.221 €
Gastos de personal	12.556.346 €	13.890.827 €
Despeses financieros	54.054 €	58.939 €
Impuesto sobre beneficios	131.926 €	50.595 €
Otros gastos	2.345.744 €	2.417.209 €
Inversión en acción social	21.309 €	13.025 €
Valor económico retenido	492.893 €	322.724 €
Amortizaciones y provisiones	127.657 €	140.112 €
Reservas	365.236 €	182.612 €

Los resultados económicos del año muestran que hemos incrementado en un 2% nuestro valor económico creado y en un 3% el valor económico distribuido. El gasto de personal es el principal gasto y se ha incrementado en un 11%, mientras que los costes de explotación se han reducido en un 16%. El valor económico retenido ha disminuido en un 35%.



Valor social integrado

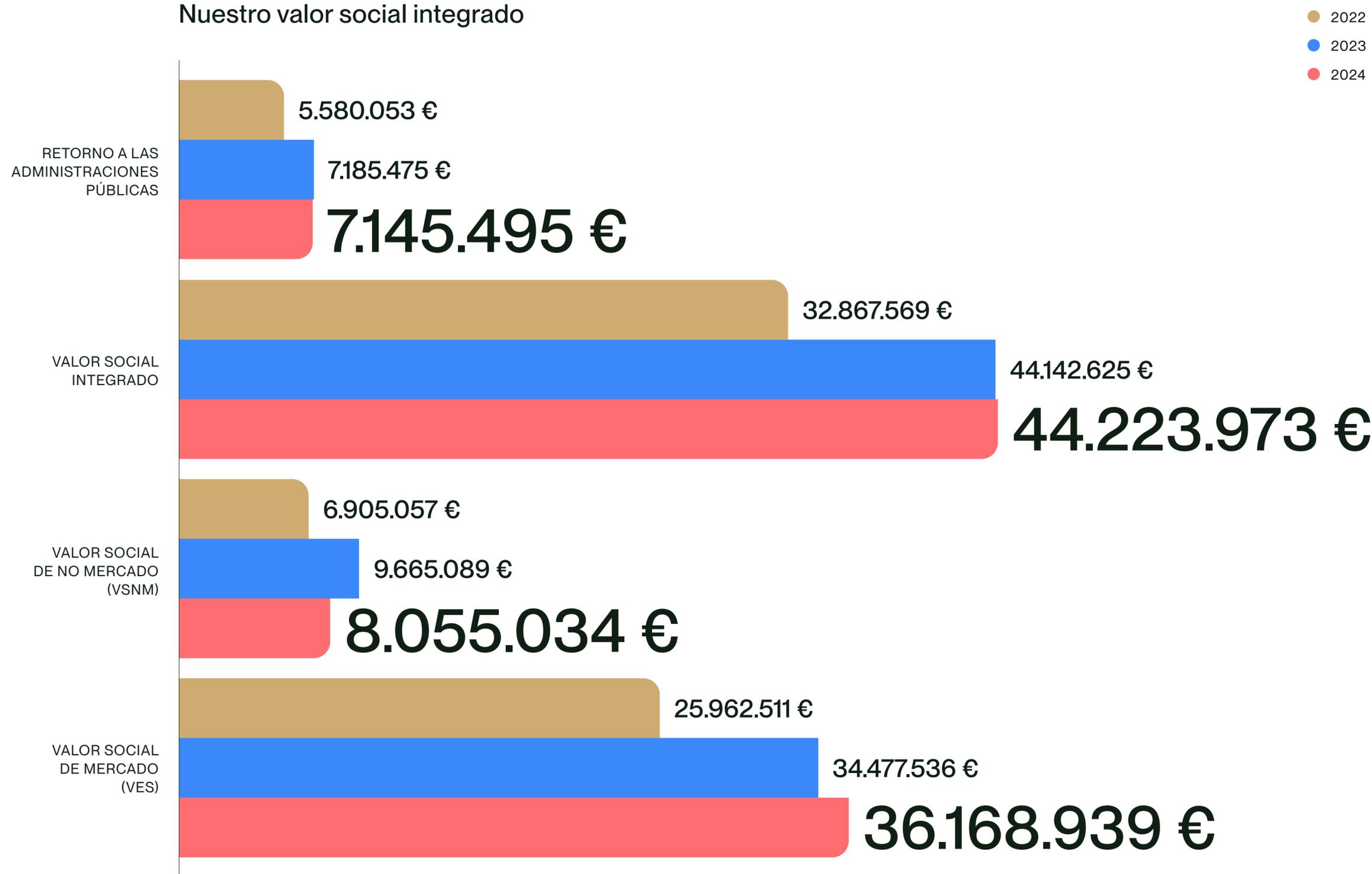


El cálculo del Valor Social Integrado (VSI) nos permite expresar en términos monetarios (euros, dólares, etc.) el valor que nuestra organización tiene para la sociedad, integrando los resultados económicos y sociales en un único concepto. Esta metodología aporta una visión multidimensional y se utiliza para comunicar un concepto comprendido y compartido por una amplia mayoría de grupos de interés: el valor del dinero como herramienta de comunicación en las sociedades actuales.

Esto significa que el valor monetario total se presenta como la suma de la **contabilidad económico-financiera tradicional** (salarios, impuestos, valor retenido por la organización, entre otros), que denominamos **valor de mercado, más la contabilidad social (valor social de no mercado)**. Esta contabilidad social está definida por el conjunto de percepciones de los grupos de interés a través de indicadores asignados según el valor económico que tendrían en el mercado. La monetización de este valor permite integrar el **impacto económico total de la organización**, captando variables de valor intangibles.

A continuación, presentamos los resultados de nuestro Valor Social Integrado correspondiente al año 2023 y su evolución respecto al año anterior. El motivo de reportar el año 2023 se debe a que los datos financieros y de proveedores publicados en las bases de datos, necesarios para el cálculo del VSI 2024, no estarán disponibles hasta finales de 2025.

Nuestro valor social integrado

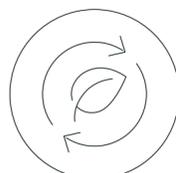


Entre los proyectos que más han contribuido a nuestra contabilidad social (valor social de no mercado) se encuentran:



Los **proyectos y campañas de educación científica, educación ambiental y para la sostenibilidad en los diferentes equipamientos, espacios naturales o vía pública.**

Son los que han tenido mayor impacto en la comunidad local (5.480.058 €).



Los **programas sobre temas de sostenibilidad con instituciones y administraciones.**

También tienen un peso importante en el impacto sobre la comunidad local (2.170.146 €).



La **transmisión de conocimientos del sector de la sostenibilidad**, a través de ponencias, congresos, talleres o webinars, que han impactado positivamente a diferentes grupos de interés como clientes, personas de la organización, comunidad local o proveedores y colaboradores de la organización (60.000 €).

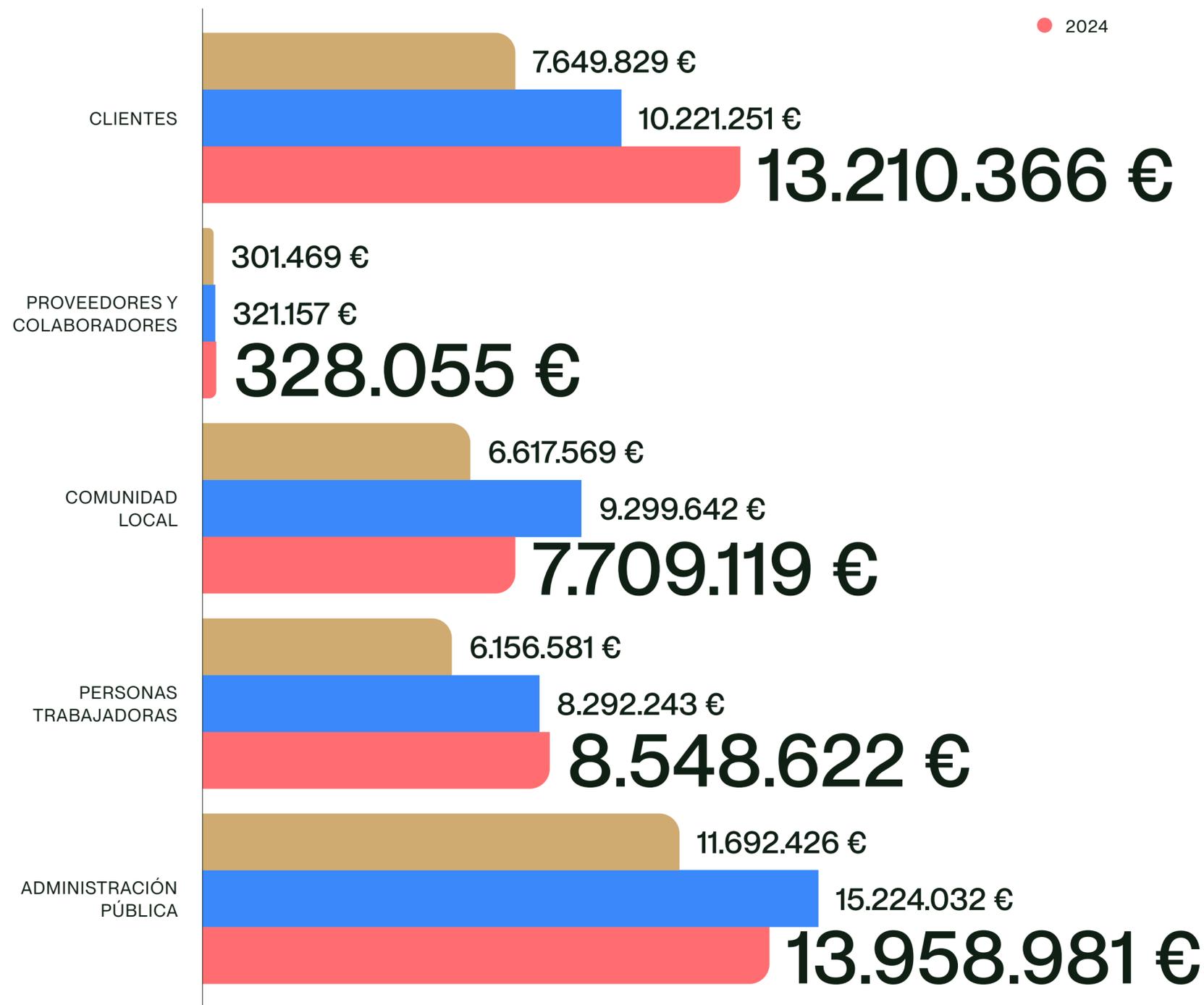


Proyectos o iniciativas que han impactado positivamente a las **personas trabajadoras**, tales como:

- El acceso a medidas de conciliación de la vida personal y laboral (223.716 €)
- Oportunidades de promoción y de realización profesional (68.476 €)

Nuestro valor social integrado por grupos de interés

● 2022
● 2023
● 2024

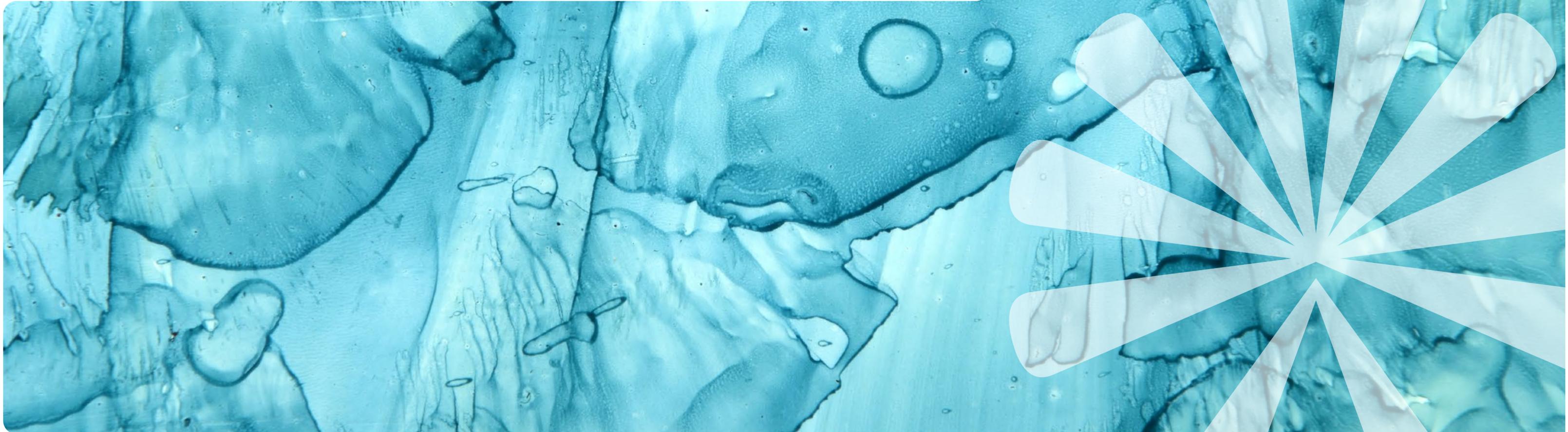


El valor social integrado de la organización se ha mantenido estable en el período 2022–2023 (+0,18%) gracias al impacto de mercado a través de los datos económico-financieros tradicionales como salarios, impuestos, impacto en proveedores y otros elementos de la contabilidad tradicional (+4,91%). El valor social de no mercado ha disminuido en términos generales debido principalmente a que ha sido un año complejo por encontrarse dentro del ciclo electoral, lo que ha supuesto la paralización o el retraso en el desarrollo de ciertos proyectos, campañas y programas realizados con instituciones y administraciones públicas (-16,66%).

La organización mantiene una tendencia al alza del valor social integrado en grupos de interés relevantes como las personas trabajadoras (+3,09%) y los clientes (+28,18%), dos grupos de interés clave para nuestro impacto como activadores del cambio y la sostenibilidad.



Información sobre la memoria



Anthesis (Lavola 1981, SAU y Lavola Companyia de Serveis Ambientals d'Andorra SLU) ha elaborado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

En el apartado siguiente se presenta el índice de contenidos GRI de conformidad.

El punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada es la dirección: hola@anthesisgroup.com



Índice de contenidos GRI de conformidad



Declaración de uso

Anthesis (Lavola 1981, SAU y Lavola Companyia de Serveis Ambientals d'Andorra SLU) han elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024.

GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021.

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE**CONTENIDO****UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN****Contenidos generales****GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021****La organización y sus prácticas de presentación de informes**

2-1 Detalles organizacionales

Nombre y naturaleza legal: Lavola 1981, SAU y Lavola Companyia de Serveis Ambientals d'Andorra SLU
Ubicaciones y países donde opera: página 15.

2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

Página 87.
La información financiera que se presenta en esta Memoria corresponde a Lavola 1981, SAU.

2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

Página 87.
La frecuencia de los informes de sostenibilidad es anual y se alinea con el período de los informes financieros.

2-4 Actualización de la información

Se han actualizado algunos valores referentes a 2023 debido a algún error menor identificado o a una consolidación de los datos posterior a la publicación de la memoria anterior. Cuando el cambio ha sido relevante se ha indicado en el apartado correspondiente de la memoria la actualización realizada.

2-5. Verificación externa

No se realiza verificación interna.

Actividades y trabajadores

2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Páginas 11; 19; 25 a 27; 80.
Atendemos mayoritariamente el mercado en España, Portugal y Andorra si bien realizamos también algunos proyectos para otros países.

2-7 Empleados

Páginas 30 a 35.

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	2-8 Trabajadores que no son empleados	<p>Durante 2024 hemos tenido 21 personas trabajadoras que no son empleadas (contratadas por ETT), todas ellas en España. Su trabajo es el de informador ambiental. En el período anterior fueron 17 personas, por lo que no ha habido fluctuaciones significativas.</p> <p>Durante 2024 hemos acogido 34 personas en convenio de prácticas. Su trabajo es el de realizar trabajos de base de soporte a los equipos técnicos. En el período anterior fueron 18 personas, por lo que ha habido un incremento notable.</p>
	Gobernanza	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Páginas 16 a 18.
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	<p>Página 16.</p> <p>El Consejo de Administración de Lavola 1981, SAU tiene representante de Lavola 1981, SAU y de Anthesis Group (propietaria de Lavola 1981, SAU). Los miembros del Consejo de Administración son Directores y empleados de la organización y han alcanzado su rol/posición o han sido contratados o designados para ejercerlo siguiendo un proceso de promoción, selección o contratación análogo al de cualquier otro puesto en la organización, para garantizar que disponen del perfil y las competencias pertinentes.</p>
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del Consejo de Administración no es un alto ejecutivo de Lavola 1981, SAU, lo es de Anthesis Group. No se identifica ningún conflicto de intereses.
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	<p>El equipo de liderazgo global de Anthesis Group (Comité Ejecutivo global) es quien aprueba en último término las declaraciones de propósito, valores o misión, las estrategias y las políticas y objetivos globales de Anthesis, así como la supervisión de sus resultados y eficacia.</p> <p>Para las estrategias, planes o declaraciones cuyo alcance es el de la subsidiaria Anthesis Lavola 1981, SAU, es el Comité Ejecutivo en España quien realiza estas funciones y el Consejo de Administración cuando procede.</p>
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	A nivel de Anthesis Group el comité ejecutivo delega en la figura del Chief Sustainability Office. A nivel de Lavola 1981, SAU y de Lavola Companyia de Serveis Ambientals d'Andorra SLU, el Comité ejecutivo delega en la Responsable de Sostenibilidad que informa trimestralmente de las acciones llevadas a término y comunica al Comité cualquier asunto relevante que requiera su atención, respuesta o aprobación.
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Quien revisa y aprueba la información presentada es en último término el Comité ejecutivo y la Dirección General, que forma parte del Consejo de Administración de la organización.



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	2-15 Conflictos de interés	Los miembros del consejo de Administración de Lavola 1981, SAU deben indicar sus pertenencias (o deseo de incorporación) a otros órganos o entidades -o cualquier otra situación- que pudieran suponer algún potencial conflicto de intereses. Si fuera el caso, se valoraría en el sí del consejo la prevención o mitigación de cualquier conflicto de interés. No se ha dado esta situación hasta el momento.
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Se dispone de múltiples canales de comunicación. El más directo es el correo electrónico de la Dirección General o de cualquier de los miembros del Comité ejecutivo para que canalicen las inquietudes al Comité. Otros canales relevantes que se utilizan y se elevan al Comité ejecutivo, siempre que no sea posible resolverlos a niveles inferiores, son el canal ético y de denuncias y el buzón del Comité de sostenibilidad. No se hace el seguimiento del número y la naturaleza en todos los canales. En 2024 no ha habido ninguna comunicación al canal ético y de denuncias.
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	La mayor parte de los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo de Administración son profesionales del ámbito de la sostenibilidad y se reciclan continuamente en conocimientos, y los aspectos relevantes en sostenibilidad son explicados y trasladados al conjunto del Comité y del Consejo.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No se realiza esta evaluación como órgano de gestión, si bien cada miembro que lo conforma tiene sus objetivos individuales de evaluación de desempeño.
	2-19 Políticas de remuneración	La remuneración es fija en función de las categorías profesionales internas de acuerdo con los rangos establecidos a partir de estudios mercado. La política de remuneración del los miembros y altos ejecutivos no difiere de la del resto de personas de la organización y se revisa en función de los objetivos de desempeño definidos.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	El diseño de la política retributiva la realiza el Comité ejecutivo, que también realiza el seguimiento de la gestión de las personas, así como de las mejoras y cambios organizativos. Asimismo, en la determinación final de la remuneración, interviene la dirección máxima de Recursos Humanos de Anthesis Group, asegurando coherencia y equidad a nivel corporativo. La política retributiva de la empresa se basa en la evaluación periódica del desempeño, realizada cada seis meses. En estas evaluaciones se valoran tanto los objetivos alcanzados como las competencias demostradas por cada profesional. Los incrementos salariales ordinarios se aplican con fecha 1 de enero, en función de los resultados de la evaluación de final de año. Adicionalmente, en casos justificados (por ejemplo, evolución significativa o cambio de rol), pueden considerarse ajustes salariales complementarios con efecto 1 de julio.



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	2-21 Ratio de compensación total anual	<p>La ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) es de 5,55:1.</p> <p>La ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) el 2024 es del 25,3%.</p>
	Estrategia, políticas y prácticas	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 4.
	2-23 Compromisos y políticas	<p>Páginas 21 a 23; 79.</p> <p>Durante el 2024 hemos actualizado el Código Ético y la Política de Prevención de Delitos y hemos elaborado las políticas de Prevención de Conflictos de Interés, Contra el Blanqueo de Capitales, Contra el Cohecho y la Corrupción, de Canal de Denuncias y de Gestión del Canal de Denuncias, que han sido aprobadas por el Consejo de Administración antes del cierre de esta memoria (primer trimestre 2025).</p> <p>El Código Ético está publicado en nuestra web. El resto está compartido internamente a disposición para todas las personas de la organización.</p> <p>Nuestros compromisos y políticas de conducta empresarial hacen referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y a la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Naciones Unidas, y estipulan la realización de una debida diligencia y el respeto de los derechos humanos.</p>
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	<p>Las personas trabajadoras están obligadas a comunicar cuanto antes cualquier situación que entre en conflicto con los compromisos y políticas empresariales, teniendo abiertos los canales con su superior jerárquico, dirección de personas, de legal o <i>compliance officer</i> alternativamente, así como el canal ético habilitado.</p> <p>El sistema de gestión integrado y certificado de calidad y medio ambiente integra los compromisos en los procedimientos estratégicos y operativos internos y de nuestros proveedores.</p> <p>Toda la plantilla recibe información y formación sobre los compromisos y su aplicación en el proceso de <i>onboarding</i> y sesiones de formación interna.</p>



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Somos una empresa certificada B Corp y, como tal, tenemos establecido el compromiso y los procesos para maximizar los impactos positivos y minimizar o remediar los negativos. Así mismo, el sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente auditado por las ISO 9001, 14001 y 50001 también identifica nuestros impactos y se ocupa de que sean cuantificados y gestionados adecuadamente. Como mecanismos para quejas y reclamaciones disponemos del canal ético o de denuncias; nuestros clientes realizan una encuesta de satisfacción; y para las personas trabajadoras también hay canales de comunicación de inquietudes o quejas de carácter anónimo. El buzón electrónico del comité de sostenibilidad es el principal canal para recibir aportaciones relativas a nuestro impacto al que cualquier persona de la organización puede trasladar un tema que es debidamente tratado y respondido en el sí del comité (formado por personas de la Dirección y otras personas trabajadoras) y se da respuesta sobre la forma de abordaje y solución.
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	El canal ético o de denuncias y el buzón electrónico del comité de sostenibilidad son los canales principales para solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable o para plantear inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización.
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	A través de los sistemas internos de gestión, aseguramos el cumplimiento de la normativa aplicable en los ámbitos social y económico. En 2024 no se ha recibido ningún tipo de reclamación ni sanción en relación con aspectos normativos de ámbito social y económico.
	2-28 Afiliación a asociaciones	Páginas 25 a 27.
Participación de los grupos de interés		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Páginas 24; 46; 52 a 59.
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Los convenios colectivos que incluyen el 100% de nuestra plantilla son: c.c. de oficinas y despachos de Cataluña, c.c. ocio de Cataluña, c.c. de oficinas y despachos de Madrid, c.c. de empresas de educación ambiental de Madrid, c.c. de ocio educativo estatal, c.c. de ocio educativo de Navarra, c.c. de ocio educativo de Álava y c.c. de ocio educativo de Andalucía.
Temas materiales		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Página 24.
	3-2 Lista de temas materiales	Página 24. No ha habido cambios respecto al periodo del informe anterior.



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
TEMAS AMBIENTALES		
ECONOMÍA CIRCULAR		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 68; 73 a 75. El seguimiento de la eficacia de las medidas realizadas se realiza en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.
GRI 301: MATERIALES 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Páginas 68; 75.
	301-2 Insumos reciclados utilizados	Omisión. Información no disponible. No se dispone de este indicador.
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	Omisión. No procede. No vendemos productos envasados.
CAMBIO CLIMÁTICO		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 66; 67; 69 a 71. El seguimiento de la eficacia de las medidas realizadas se realiza en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Página 66.
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	548,52 GJ correspondientes al consumo eléctrico y de gas natural debido al teletrabajo de las personas trabajadoras, equivalente a la categoría 7 del alcance 3 del GHG Protocol (no se dispone del dato directo de consumo para las otras categorías).
	302-3 Intensidad energética	Se facilita la intensidad en términos de Consumo de energía por unidad de facturación (consumo energético de la organización 2024, en kWh / facturación -cifra de negocio- 2024 en €) = $122.684 / 20.443.207,3 = 0,006 \text{ kWh/€}$.
	302-4 Reducción del consumo energético	Páginas 66; 67.
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
GRI 305: EMISIONES 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Páginas 69; 70.
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	La huella de carbono anual de Anthesis (inventario de emisiones) está en proceso de verificación de acuerdo con la norma ISO 14064-3 Segunda edición 2019-04 sobre Gases de Efecto Invernadero – Parte 3: Especificación con orientación para la verificación y validación de declaraciones de GEI. Los criterios contra los cuales se lleva a cabo la verificación incluyen: Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del WRI/WBCSD: Norma de Contabilidad y Reporte Corporativo Norma de Contabilidad y Reporte de la Cadena de Valor Corporativa (Alcance 3) del WRI/WBCSD.
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Se facilita la intensidad en términos de Emisiones por unidad de facturación (Emisiones totales -Alcance 1+2+3- 2024, en tCO ₂ eq / facturación -cifra de negocio- 2024 en M€) = 1.676/ 20.443.107 = 82 tCO ₂ eq/M€
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Páginas 69; 70.
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Omisión. No procede. Nuestra actividad no emite sustancias que agotan la capa de ozono.
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Omisión. No procede. Nuestra actividad no emite NOx o SOx en cantidad significativa.
ECONOMÍA CIRCULAR		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 68; 73 a 75. El seguimiento de la eficacia de las medidas realizadas se realiza en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Página 75.
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	
	306-3 Residuos generados	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
TEMAS SOCIALES		
CONDICIONES LABORALES		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<p>Páginas 30 a 37; 41; 44 a 48.</p> <p>El seguimiento de la eficacia de las medidas realizadas se realiza en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en la cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.</p>
GRI 401: EMPLEO 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	<p>Página 30.</p> <p>No se dispone de la tasa de rotación. Sí de la caracterización del conjunto de la plantilla para el año y de la diferencia numérica respecto a los 2 años anteriores.</p>
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<p>Páginas 36; 37.</p> <p>No hay distinción en términos de beneficios y conciliación en función del tipo de jornada completa o parcial. Sí que las prestaciones del personal que trabaja en centros o proyectos externos (contratación fija discontinua) difiere de la del personal de oficina (contratación fija), básicamente en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Requerirse 6 meses de antigüedad en el caso de los fijos discontinuos para disponer de la prestación por incapacidad o invalidez. 2. No estar éstos incluidos en el programa EPP de participaciones de la empresa.
	401-3 Permiso parental	Página 37.
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>El seguimiento de la eficacia de las medidas realizadas se realiza en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.</p>

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>Cumplimos con la Ley 31/1995 y adoptamos la modalidad preventiva de servicio de prevención ajeno. Aunque en nuestro Sistema de Gestión actualmente no contamos con un certificado en materia de seguridad (ISO 45001), integramos la prevención en su día a día mediante procedimientos, seguimiento documental y la colaboración activa con el servicio de prevención ajeno. El sistema actual es proporcional a sus riesgos y estructura, y permite garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de toda la plantilla.</p>
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>a. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y jerarquía de controles</p> <p>La organización, con apoyo del Servicio de Prevención Ajeno (SPA), realiza evaluaciones de riesgos de forma periódica y tras cambios relevantes o incidentes.</p> <p>Calidad del proceso: técnicos cualificados del SPA realizan las evaluaciones. El técnico PRL interno supervisa y valida su adecuación. Mejora continua: los resultados se integran en la planificación preventiva y se revisan tras incidentes para actualizar medidas y procedimientos.</p> <p>b. Notificación de peligros y protección ante represalias</p> <p>Los trabajadores pueden notificar riesgos al mando directo, al técnico PRL o por escrito. También se aceptan notificaciones a través de los representantes de los trabajadores o el Comité de Seguridad y Salud.</p> <p>Se garantiza la confidencialidad y se prohíben las represalias.</p> <p>c. Retirada ante situaciones peligrosas</p> <p>Según el artículo 21 de la Ley de PRL, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que existe un riesgo grave e inminente para su salud. La empresa lo reconoce en su plan de prevención y comunica este derecho a través de la formación e información entregada durante el proceso de <i>onboarding</i>. Se protege este derecho y no se aplican represalias si se ejerce de forma justificada.</p> <p>d. Investigación de incidentes</p> <p>Los incidentes se investigan internamente con el apoyo del SPA, aplicando la jerarquía de controles para proponer medidas correctoras.</p> <p>Se actualizan los riesgos, se mejora el sistema de gestión y se comunican las acciones para evitar recurrencias.</p>



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>Funciones de los servicios de salud en el trabajo: mediante el Servicio de Prevención Ajeno que incluye especialidades técnicas y la especialidad de vigilancia de la salud, conforme al Real Decreto 39/1997. A través de las siguientes funciones: reconocimientos médicos y informes de aptitud para verificar si el trabajador es apto para su puesto sin riesgo para su salud. Se garantiza la calidad del servicio mediante la colaboración con un SPA acreditado y con personal sanitario especializado. El técnico PRL interno actúa como interlocutor con el SPA para asegurar el seguimiento de las recomendaciones sanitarias, garantizando el acceso voluntario y gratuito de todos los trabajadores a los reconocimientos médicos.</p>
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>Toda la información relevante en materia de prevención (evaluaciones de riesgos, protocolos, instrucciones de seguridad, indicadores de desempeño, etc.) está disponible en el <i>Sharepoint</i> corporativo. Además, se comunican actualizaciones por correo electrónico.</p> <p>Se han habilitado canales como buzones de sugerencias, encuestas periódicas y reuniones participativas para que los trabajadores puedan expresar inquietudes, hacer propuestas o reportar condiciones inseguras.</p> <p>Se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo con representación paritaria entre empresa y trabajadores. Este comité se reúne trimestralmente para revisar riesgos, incidentes, medidas preventivas y propuestas de mejora, así como el seguimiento de la planificación preventiva.</p>
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>Gestionamos las formaciones a través de nuestros SPA, tenemos activos los cursos por cada puesto de trabajo dando cumplimiento al art. 19 de la ley 31/95 (puestos de oficina, consultor técnico, informadores, educadores, etc.) así como formaciones específicas en actividades peligrosas como trabajos en altura en actividades que así lo requieran. Del mismo modo, ofrecemos formación a nuestros equipos emergencia ante situaciones de peligro como extinción de incendios y primeros auxilios.</p>
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	<p>Páginas 38 a 40.</p> <p>Flexibilidad horaria para facilitar la asistencia a citas médicas personales, incluyendo permisos retribuidos en los casos legalmente establecidos.</p>
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	<p>Se desarrollan protocolos de coordinación de actividades empresariales (CAE) para garantizar la seguridad en entornos compartidos.</p>



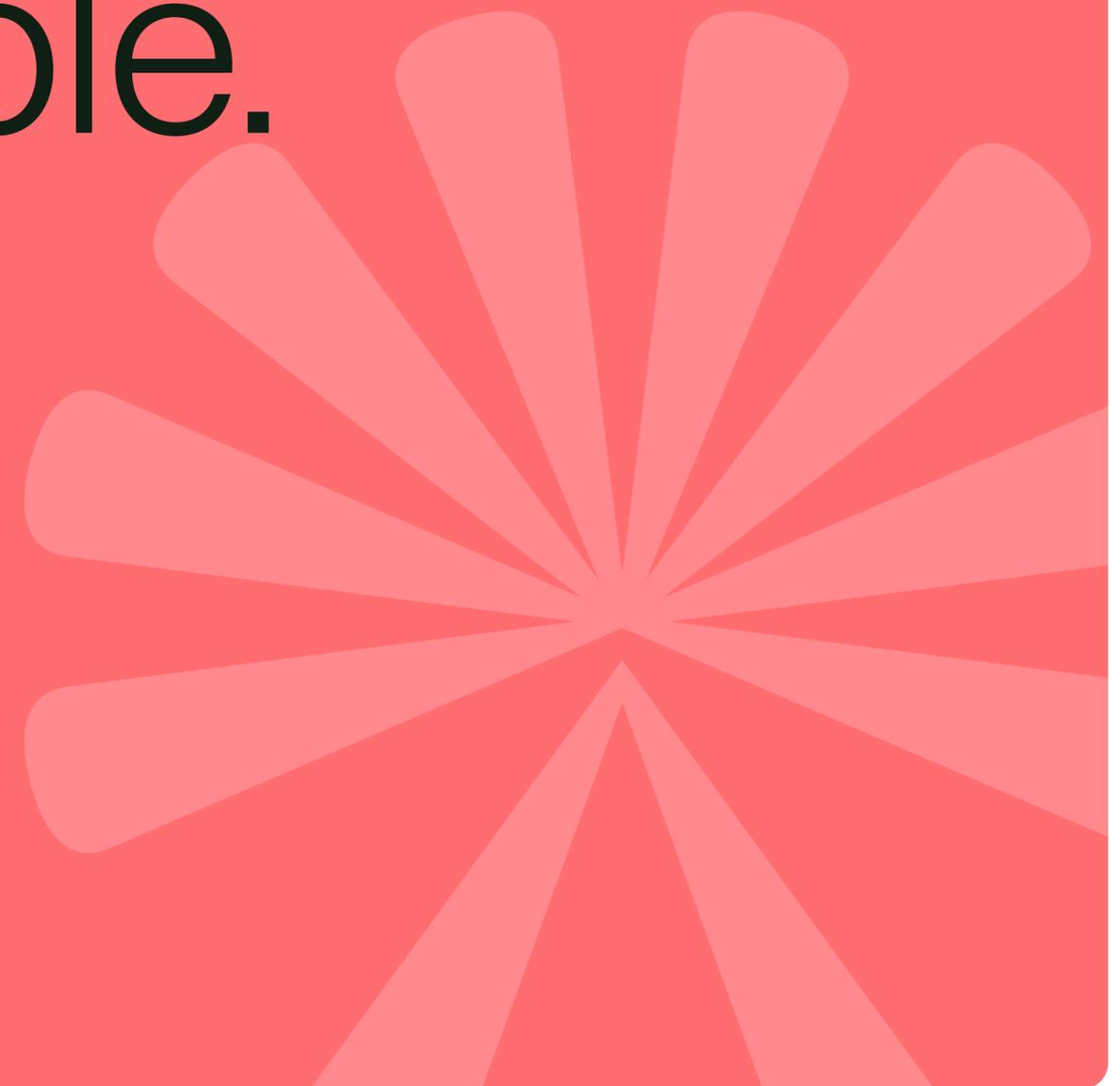
ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<p>Disponemos de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo basado en el cumplimiento de la legislación española vigente, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos de desarrollo. Este sistema se implementa y supervisa con el apoyo de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que se encarga de la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, la formación y la vigilancia de la salud. Internamente, la empresa cuenta con personal técnico en PRL que actúa como interlocutor y realiza el seguimiento de las actividades preventivas. No disponemos de una certificación externa según la norma ISO 45001, aunque se alinean ciertos procedimientos internos con sus principios como parte de la mejora continua. Se realiza seguimiento interno por parte del técnico responsable, con revisión periódica de: Informes de evaluación de riesgos, Planes de acción preventiva, Control documental de CAE. Indicadores de siniestralidad y cumplimiento. El sistema no ha sido certificado ni auditado por una parte externa conforme a estándares como ISO 45001. Sin embargo, el SPA realiza revisiones técnicas periódicas, lo que representa una forma de control externo de cumplimiento y eficacia. Los datos han sido recopilados a través de: Registros del SPA, Bases de datos de RRHH, Plataforma de coordinación CAE. Se han seguido los criterios establecidos por la legislación española en PRL y las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Se considera trabajador bajo control de la organización a toda persona que desempeñe su actividad habitual en instalaciones o centros gestionados directamente por la empresa.</p>
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = 0
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	<p>Número y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 0 Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrable = 15 Principales tipos de lesiones por accidente laboral= esguinces y torceduras, lesiones superficiales.</p>
FORMACIÓN, ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	<p>Páginas 41; 43. El seguimiento de la eficacia de las medidas de formación se realiza a través de la encuesta de valoración de cada formación y de las encuestas de satisfacción y de salud organizacional que se realizan periódicamente. También se realiza seguimiento en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.</p>



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Páginas 41; 43.
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	El 100% de nuestro personal de oficina. Variable en el caso de proyectos en centros externos.
EXPERIENCIA DE CLIENTE		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 58; 79. El seguimiento de la eficacia de las medidas se realiza a través de las encuestas de satisfacción que se realizan a nuestros clientes. También se realiza seguimiento en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	A través de los sistemas internos de gestión, Anthesis asegura una buena praxis en relación con el marketing y el etiquetado de nuestros servicios y productos. Atendiendo al tipo de actividad que lleva a cabo Anthesis, no existe regulación relativa al etiquetado de productos y servicios que ofrece.
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	En 2024 no se han producido casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	En 2024 no ha habido ningún caso de incumplimiento.
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Mediante los sistemas internos de gestión, Anthesis asegura el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de privacidad y gestión de datos de los clientes. En 2024 no se ha recibido ningún tipo de reclamación ni sanción en relación con aspectos de privacidad y fuga de datos de los clientes.
INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
No GRI	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 20. El seguimiento de la eficacia de las medidas se realiza a través de las encuestas de satisfacción que se realizan a nuestros clientes. También se realiza seguimiento en el sí del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad en el cual se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.



En el corazón de Anthesis
están las personas
que la hacen posible.



ANTHESIS EN ESPAÑA
Y PORTUGAL



ANTHESIS GROUP

