

Un paso más
para explicar
nuestro impacto



Anthesis 

Memoria de Sostenibilidad

de Lavola 1981 - Anthesis en España y Portugal

2025



*La era de evadir
la sostenibilidad
ha terminado.*



Índice

Presentación

→ Carta de la
Directora General

Resumen 2025

→ Noticias destacadas 2025
→ Datos destacados 2025

Sobre
Anthesis

→ Nuestro propósito
→ Anthesis Group
→ Anthesis en España y
Portugal

Cuidando el
equipo humano

→ Perfil de la plantilla
→ Beneficios y conciliación
→ Bienestar laboral
→ Desarrollo profesional
→ Diálogo social

→ Formación
→ Diversidad, equidad e
inclusión (DEI)
→ Comunicación interna
→ Cohesión de equipo

Cuidando la
comunidad

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

Cuidando
el 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 proveedores
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 2025 y el impacto que hemos generado desde Anthesis en España y Portugal.

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

Un paso más para explicar nuestro impacto

En el contexto global de Anthesis, el año 2025 ha sido clave, ya que hemos definido, a nivel global y para todas las empresas que formamos parte del Grupo Anthesis, qué entendemos por desempeño sostenible y cuál es el marco común para medir el impacto real que generamos como organización global.

Y es que hemos constatado que, como organización, generamos un **impacto directo** -el que se produce en nuestras oficinas y en nuestras operaciones y gestión internas-; este es nuestro desempeño sostenible. Pero al mismo tiempo, generamos un **impacto mucho mayor que queremos poner en valor y medir**: es lo que denominamos **impacto guiado**. Este impacto se deriva de los proyectos que desarrollamos con y para nuestros clientes y que, en España y Portugal, con un equipo de **520 personas, 1.150 nuevos proyectos y 628 clientes** implicados en 2025, multiplica y

expande de manera significativa el impacto positivo con el que contribuimos al mundo, haciendo posible el desempeño sostenible de nuestros clientes.

Gracias a todas las personas que han formado parte de Anthesis en España y Portugal en 2025 y que lo han hecho posible

Este nuevo marco global ha dado lugar a nuestro **Informe Marco de Desempeño Sostenible**, en el que hemos definido globalmente cuáles son nuestros objetivos, tanto para el impacto directo como para el impacto guiado, y hemos establecido una serie de KSPIs (*Key Sustainable Performance Indicators*) globales en cada una de las cuatro transiciones que consideramos que el mundo necesita con urgencia. De este modo, queremos medir globalmente cuál es nuestra contribución en cada una de ellas.



Las cuatro transiciones globales en las que centramos nuestras prioridades de impacto

En Anthesis hemos decidido centrar nuestra propuesta de valor y nuestras prioridades de impacto en lo que consideramos que son las cuatro transiciones globales definitorias de nuestro tiempo:

- El empoderamiento
- La descarbonización
- La circularidad
- La regeneración

Sobre esta memoria de sostenibilidad

Alineada con el marco global de sostenibilidad de Anthesis, esta memoria se centra en nuestra actividad en España y Portugal y mantiene la estructura de contenidos de años anteriores, con el objetivo de explicar de manera clara la evolución del impacto en nuestro ámbito de actuación. Os invitamos a la lectura de esta nueva memoria de sostenibilidad, que pone de manifiesto los hitos y los avances más destacados alcanzados durante el año 2025.

Núria Pous,
Directora General



Resumen 2025



Noticias destacadas 2025

A nivel de grupo

¡Renovación de la certificación B Corp con mejora de puntuación!

En 2025, Anthesis ha renovado con éxito su certificación B Corp, incrementando su puntuación de 87,3 puntos en 2020 a 94,8 puntos en 2025, un progreso que refleja el fortalecimiento constante de nuestro enfoque en *ESG*, responsabilidad corporativa y sostenibilidad.



Consultora del año en *ESG* en el sector del capital privado

En febrero de 2025, Anthesis recibió el premio *Advisory Firm of the Year: ESG* en los *Private Equity Wire European Awards 2025*, unos galardones que reconocen el progreso real y medible en materia *ESG* dentro del sector del capital privado a escala europea. Este reconocimiento pone de manifiesto el compromiso continuo de Anthesis con la sostenibilidad y con el impulso de prácticas de inversión responsable, así como el valor aportado a sus clientes en la integración de los criterios *ESG* en la toma de decisiones estratégicas.

Excelencia reconocida en asesoramiento *ESG* y riesgo

En 2025, Anthesis también ha sido reconocida en las *Chambers and Partners Guides*, una de las clasificaciones internacionales de referencia basadas en investigación independiente y en el *feedback* directo de los clientes. Anthesis es una de las únicas tres firmas a nivel mundial con una clasificación *Band 1* global en riesgo *ESG*.



Un año de cambios en los liderazgos globales

A principios de 2025 se incorporó a Anthesis Group Derek Kemp, como nuevo presidente del Consejo, y a finales de año, Stuart McLachlan, cofundador y CEO de Anthesis, cedió el testigo a Matthew Bell que, desde diciembre de 2025 es el nuevo CEO del Grupo.



Lanzamiento del Informe Marco de Desempeño Sostenible de Anthesis

A finales de 2025 hemos hecho público nuestro Informe Marco de Desempeño Sostenible, que define cómo entendemos el desempeño sostenible y cuáles son nuestros objetivos, tanto en lo relativo al impacto directo que tenemos como organización, como al impacto que generamos a través de los proyectos para nuestros clientes.

En España y Portugal

→ **Anthesis obtiene la medalla de oro en el ranking de sostenibilidad de EcoVadis**, posicionándose en el grupo del 5% de las empresas más sostenibles en 2025 según esta clasificación. Este reconocimiento llega tras un año de intenso trabajo en el que hemos implementado mejoras en todas las

categorías evaluadas, logrando aumentar 7 puntos en la puntuación global y alcanzar el percentil 96.

→ **Celebramos en el Auditori La Pedrera de Barcelona la segunda 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 desempeño

sostenible para empresas, entidades públicas y reguladoras.

→ **Premio ASPRIMA – SIMA 2025** al Mejor desarrollo urbanístico de España. La Modificación Puntual del Plan General Metropolitano en el ámbito Estación – Seda – Urgoiti – Papelera, realizada por el estudio Arquitectura Produccions, recibió este premio ASPRIMA-SIMA 2025. Desde Anthesis

desarrollamos la Evaluación Ambiental Estratégica y el Estudio de Impacto de Integración Paisajística, mediante los cuales se hizo posible la óptima integración de los aspectos ambientales y paisajísticos en la propuesta urbanística.



Datos destacados 2025



Datos destacados 2025

Impacto a través de nuestros clientes y proveedores

21.994.645 €

CIFRA DE NEGOCIO

77%
CLIENTES
SECTOR
PRIVADO



70%
FACTURACIÓN
SECTOR
PRIVADO

23%
CLIENTES
SECTOR
PÚBLICO

30%
FACTURACIÓN
SECTOR
PÚBLICO

8,8/10
SATISFACCIÓN DE
NUESTROS CLIENTES

1.150
NUEVOS PROYECTOS
INICIADOS

1.875
PROVEEDORES

212
NUEVOS



Datos destacados 2025

Impacto a través de nuestros clientes y proveedores

EQUIPAMIENTOS, PROGRAMAS Y ACCIONES EDUCATIVAS

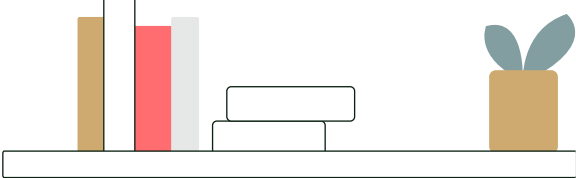
1.426.197

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€**, A NIVEL DE ANTHESIS GROUP



CAMPAÑAS DE PROXIMIDAD

245.628

PERSONAS INFORMADAS

CIUDAD Y TERRITORIO

115

MUNICIPIOS Y ÁMBITOS SUPRAMUNICIPALES APOYADOS PARA DAR RESPUESTA A LA EMERGENCIA CLIMÁTICA

CIRCULARIDAD Y TRANSFORMACIÓN DE LA CADENA DE VALOR

42

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

4.745

PARTICIPANTES EN FORMACIONES CORPORATIVAS EN SOSTENIBILIDAD Y CAMBIO CLIMÁTICO

CAMBIO CLIMÁTICO

47

AUDITORÍAS ENERGÉTICAS



25

ESTRATEGIAS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE DESARROLLADAS EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

ESTRATEGIA, TRANSFORMACIÓN Y REPORTING

+25

SECTORES PRODUCTIVOS ASESORADOS EN ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD

56.747

SESIONES EDUCATIVAS

36

HUELLAS DE CARBONO DE DIFERENTES ORGANIZACIONES



Datos destacados 2025

Impacto de nuestra operativa

100%

DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA EN NUESTRAS OFICINAS E INSTALACIONES DE MANLLEU, BARCELONA, BURJASSOT (VALENCIA) Y LOS BARRIOS (CÁDIZ), ES DE ORIGEN RENOVABLE.

116 MWh

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA

-6%

RESPECTO 2024

262 kWh

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

-16%

RESPECTO 2024

100%

PAPEL RECICLADO Y LIBRE DE CLORO CON CERTIFICADO ÁNGEL AZUL

787 T CO₂

TOTALES EMITIDAS

-42%

RESPECTO 2024

100%

COMPENSACIÓN DE LAS EMISIONES QUE NO SE HAN PODIDO EVITAR (PREVISTA EN 2026)



Sobre Anthesis



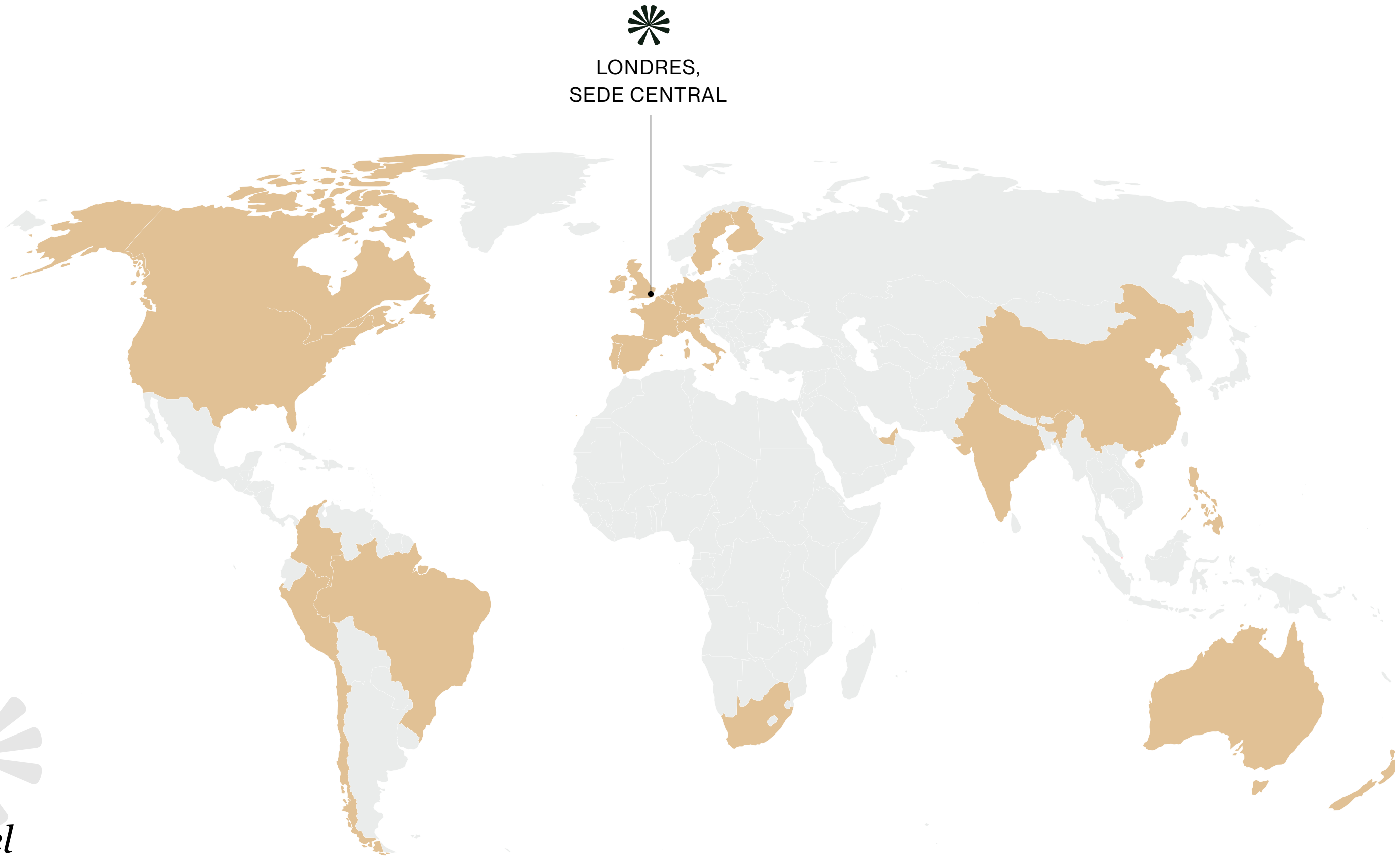
Nuestro propósito

Aunque llevamos muchos años hablando de sostenibilidad, la realidad es que venimos de una era pasada, 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 de los accionistas. Una era que aún no se ha superado.

Desde Anthesis tenemos claro que es necesario dar el salto a una nueva era, en la que todas las organizaciones apuesten por llevar a cabo un desempeño sostenible basado en el propósito y orientado a generar un impacto positivo en las personas. Esto es lo que promovemos desde Anthesis y este es nuestro propósito 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 de las comunidades. Ayudamos a nuestros clientes a crear la voluntad organizativa y las capacidades operativas necesarias para lograr un impacto positivo, llevándolo a un nivel de integración mucho más profundo en la organización y en sus rutinas. A esto lo llamamos **desempeño sostenible activado**.

*Queremos guiar a
nuestros clientes
hacia la nueva era del
desempeño sostenible*



Anthesis Group

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

De la palabra 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 generar valor para nuestros clientes en sus procesos de transformación.

Desde Anthesis guiamos a nuestros clientes hacia un desempeño sostenible a través de un recorrido integral, determinado por la voluntad de generar un **impacto real y orientado a ofrecer soluciones concretas** en las **cuatro transiciones globales definitorias de nuestro tiempo**:

▪ **Empoderamiento:** es la transición catalizadora. Transforma a las personas trabajadoras, comunidades, clientes e inversores en protagonistas del cambio, creando legitimidad, confianza e innovación.

▪ **Descarbonización:** es la base innegociable de un futuro viable. Significa repensar la energía, el crecimiento y la resiliencia, y va mucho más allá de reducir las emisiones.

▪ **Circularidad:** rediseña los sistemas para que los recursos se mantengan en uso, los residuos se conviertan en valor y los modelos de negocio aporten tanto eficiencia como crecimiento.

▪ **Regeneración:** restaura los suelos, los bosques, los océanos y la biodiversidad, garantizando los ecosistemas de los que dependen todas las empresas y la sociedad. Alinea el progreso con la naturaleza para crear valor a través de la renovación.

*La era de evadir
la sostenibilidad
ha terminado*

Anthesis en España y Portugal

Desde el año 2024, la marca **Anthesis Lavola** ha pasado 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 y Portugal, aportando al grupo 45 años de experiencia en el ámbito de la sostenibilidad.

Nuestras ubicaciones

Nuestras oficinas se sitúan en Manlleu, Barcelona, Madrid, Pamplona, Burjassot (Valencia), Oviedo y, durante 2025, hemos contado con una en Los Barrios (Cádiz). Contamos también con un equipo de consultoría en Portugal.



Nuestra estructura organizativa



Núria Pous	Consejera
Gemma Degès	Consejera
Enda Colfer	Consejero y presidente



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



De acuerdo con la estructura global de Anthesis Group, el equipo en España y Portugal se organiza dentro de las distintas líneas de negocio que prestan nuestros servicios. En 2025, estas líneas se han estructurado con un alcance y una gobernanza globales con el objetivo de evitar compartimentaciones entre equipos de distintas geografías. No obstante, se mantienen puestos directivos intermedios, responsables de los equipos técnicos que operan desde España y Portugal.



Nuestros comités

La realidad actual de alto dinamismo y de necesidades cambiantes a lo largo del tiempo hace que, cada vez más, creemos 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 Liderazgo

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

Comité Activador

Integra a todos los miembros del Comité de Liderazgo, a los que se suman todos los cargos directivos intermedios de España y Portugal y otros responsables de distintos ámbitos, como el responsable legal, 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 cuenta con una periodicidad fija de reunión, pero sí con una lista de distribución y un contacto permanente para compartir y debatir los aspectos relevantes que se plantean en la empresa.

Comité de Sostenibilidad

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

Comité de Comunicación

Formado por miembros de las áreas de comunicación, marketing, personas y dirección, que se reúnen semanalmente, especialmente para decidir y elaborar los contenidos del boletín electrónico semanal que informa a la plantilla de oficinas sobre los temas relevantes de la organización. También sirve para identificar otras comunicaciones necesarias, así como para coordinar la comunicación interna y externa.

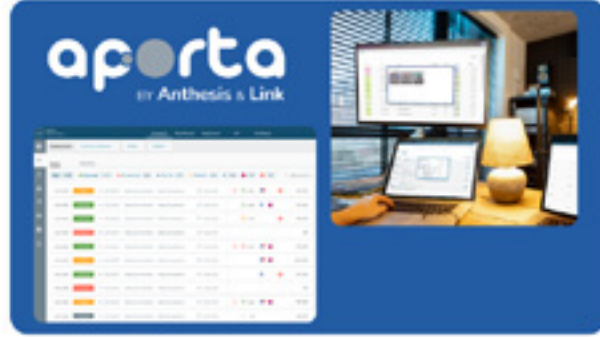
Comité de Seguridad y Salud

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.

Estrategia, transformación y reporting → Estrategias de sostenibilidad → Materialidad y diseño de programas ESG → ESG e informes obligatorios	Agencia de impacto → Propósito y transformación → Comunicación y activación → Educación y cultura	Anthesis Intelligence Una plataforma de <i>software</i> avanzada para el desempeño sostenible, con motores especializados y totalmente interconectados, construida sobre una arquitectura modular y flexible para ayudar a las organizaciones a transformar datos complejos de sostenibilidad en información clara para la toma de decisiones.
Soluciones climáticas y naturaleza → Descarbonización y resiliencia climática → Naturaleza y biodiversidad → Créditos y proyectos de carbono → Estrategia urbana y movilidad sostenible	Residuos municipales → Planificación estratégica y estudios → Campañas de proximidad → Control digital y análisis de datos	 → SimaPro, <i>software</i> de Análisis de Ciclo de Vida (ACV) líder, del que 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.
Circularidad y transformación de la cadena de valor → Productos sostenibles y circularidad → Sostenibilidad de los envases y embalajes → Cadenas de suministro y aprovisionamiento responsable → Derechos humanos e impacto social	Transacciones y finanzas sostenibles → Diligencia debida → Sistemas de Gestión Ambiental → Finanzas sostenibles → Inteligencia de negocio	 → Aporta, la solución integral que combina consultoría, herramientas digitales y análisis de datos para optimizar y facilitar la gestión de los servicios de recogida de residuos y limpieza, que hemos desarrollado conjuntamente con Link.



Innovación y transformación digital

Nuestros equipos de desarrollo de productos digitales trabajan intensamente en procesos de innovación, desarrollo y mejora continua de las herramientas de Anthesis. El año 2025 ha sido el año de consolidación de nuestro negocio digital con el desarrollo y crecimiento de **Anthesis Intelligence**, la plataforma digital integrada para el desempeño sostenible a disposición de nuestros clientes. El año anterior nos centramos en el desarrollo de las distintas herramientas y en 2025 se ha dado un paso adelante con la verdadera integración de todas ellas en una única plataforma (que ha sido presentada y lanzada al mercado en mayo de 2026).

En relación con nuestra propia eficiencia y productividad, 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, así como automatizando procesos para lograr una operativa más eficiente en todos los niveles.

Anthesis Intelligence: la plataforma para el desempeño sostenible

Análisis de Ciclo de Vida

→ Desbloquea oportunidades comerciales y de I+D analizando con precisión la huella de tu portafolio.

Cadena de suministro

→ Transforma tu cadena de suministro en una ventaja estratégica mediante datos primarios de alta calidad.

Huella corporativa

→ Construye una hoja de ruta creíble hacia el *Net Zero* mediante cálculos precisos de GEI y modelización de escenarios.

Reporting y divulgación

→ Facilita el cumplimiento de la normativa y genera conocimiento relevante de acuerdo con los estándares aplicables.

Educación

→ Fortalece las capacidades de tu organización con cursos bajo demanda desarrollados por expertos.

Calculadora de carbono

→ Compensa tu impacto con cálculos de emisiones en tiempo real y créditos de carbono fiables.



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.

El ODS 12 ha marcado el eje conductor y vertebrador de nuestras iniciativas de voluntariado, trabajo pro bono y campañas de comunicación y sensibilización internas.

A nivel de todo Anthesis Group, en 2025 se ha habilitado una página interna específica con información, recursos al respecto y la difusión de las actividades realizadas en el marco de este objetivo.

A pesar de la priorización temática en el Objetivo 12, nuestro **Plan de Sostenibilidad para el periodo 2025-2027**, aprobado a inicios de 2025, enmarca sus ejes de actuación, objetivos y acciones en distintos ODS. Las comunicaciones sobre la ejecución de las acciones del plan y el grado de cumplimiento de los objetivos se realizan trimestralmente por correo electrónico a la plantilla de oficinas, y muchas de las acciones que se presentan en esta memoria están claramente alineadas con los distintos ODS de Naciones Unidas.





Nuestro Plan de sostenibilidad

En marzo de 2025 aprobamos nuestro **Plan de Sostenibilidad para el periodo 2025-2027**, en el que -en el marco de los objetivos de impacto corporativo establecidos globalmente por Anthesis Group- recogemos las acciones locales que nos planteamos para este periodo. El plan se estructura en 4 ejes con varios ODS relacionados.

Nuevo marco para explicar y medir nuestro desempeño sostenible

A finales de 2025 hemos hecho público nuestro informe marco global de desempeño sostenible, que define cómo entendemos en Anthesis el desempeño sostenible y cuáles son nuestros objetivos, tanto en lo relativo al impacto directo que tenemos como organización, como al impacto que generamos a través de los proyectos para nuestros clientes, y cómo prevemos medir este impacto. El informe está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS), los Principios del Pacto Mundial de la ONU (UNGC) y los temas prioritarios definidos por las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (ESRS).



Medalla de oro de EcoVadis: nos posicionamos en el 5% de empresas más sostenibles

EcoVadis es una plataforma reconocida a nivel mundial que proporciona servicios de evaluación de la sostenibilidad para empresas.

La implementación de mejoras en todas las categorías evaluadas en 2025 ha supuesto un aumento de 7 puntos en la puntuación global en términos absolutos (80/100) y situarnos en el percentil 96 en el benchmarking de empresas evaluadas por EcoVadis. Hemos obtenido así la medalla de oro. Este resultado nos anima a seguir trabajando con ambición y compromiso para continuar mejorando nuestros estándares en materia de sostenibilidad.

Seguimos siendo B Corp

Somos B Corp y estamos certificados a nivel de Anthesis Group desde el año 2020. En 2025 hemos superado la recertificación B Corp, incrementando nuestra puntuación de 87,3 puntos en 2020 a 94,8 puntos en 2025, un progreso que refleja el fortalecimiento constante de nuestro enfoque en *ESG*, responsabilidad corporativa y sostenibilidad.



Sistema de gestión integrado de Calidad y Medio Ambiente

En 2025 hemos superado la auditoría externa de seguimiento de las ISO de calidad y medio ambiente que tenemos implantadas, con resultado favorable, fruto de un trabajo bien hecho y continuo orientado a la eficiencia y la eficacia sostenibles.

Miembros del Pacto Mundial

Somos miembros del Pacto Mundial desde el año 2009 y nuestro Plan de Sostenibilidad está alineado con sus principios.

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 diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. La iniciativa cuenta con más de 20 años de experiencia y casi 70 redes locales en todo el mundo, siendo una de ellas la red española de la que formamos parte.

En septiembre de 2024, Anthesis Group se adhirió como miembro al Pacto Mundial, y Lavola 1981 SAU se mantiene como filial subsidiaria de Anthesis Group dentro del Pacto. Seguimos formando parte de la red española, pero hemos dejado de reportar de forma directa.

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 2025 hemos llevado a cabo el análisis de doble materialidad de todo el grupo Anthesis, 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.

Aunque actualmente la empresa no se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva sobre información de sostenibilidad corporativa (CSRD), la evaluación se ha alineado con sus requisitos y se ha realizado de acuerdo con las directrices del *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG) disponibles en el momento de inicio del proyecto, en enero de 2025.

La siguiente matriz muestra los temas que son materiales y no materiales para Anthesis (en gris). Como resultado de la evaluación de doble materialidad, se identificaron 5 temas y 10 subtemas como materiales, incluyendo 2 subtemas específicos de la entidad.

	Medio ambiente	Social	Gobernanza	Específicos de la entidad
	E1 Cambio climático → Mitigación del cambio climático 2 IN; 1 IP; 2 O → Adaptación al cambio climático 2 R → Energía 2 IN; 2 R E2 Contaminación	S1 Plantilla propia → Condiciones laborales (Empleo seguro 1 IN; Salud y seguridad 1 IP; Tiempo de trabajo 1 IN; Equilibrio entre la vida laboral y personal 1 R) → Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas (Diversidad 1 IN) S2 Trabajadores de la cadena de valor	S3 Comunidades afectadas → Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades (Vivienda adecuada) 1 IP S4 Consumidores y usuarios finales → Inclusión social de consumidores y usuarios finales (Acceso a productos y servicios) 2 IP; 1 R; 1 O → Impactos relacionados con la información (Acceso a información de calidad 1 O; 1 R)	G1 Conducta empresarial → Cultura corporativa 4 R; 2 O → Corrupción y soborno (Prevención y detección, incluida la formación) 1 R
	E3 Recursos hídricos y marinos E4 Biodiversidad y ecosistemas E5 Uso de los recursos y economía circular			

Material → IP = Impactos Positivos → IN = Impactos Negativos → R = Riesgos → O = Oportunidades ● No material

Temas ESRS

Temas específicos de la entidad



Adhesiones y Alianzas

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

Responsabilidad Corporativa

	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 signatarios del Manifiesto por una Economía con Propósito, de Respon.cat , iniciativa empresarial para el desarrollo de la responsabilidad social en Cataluña.
	Como participantes del Pacto Mundial desde 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.		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.
	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.		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 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 <i>know-how</i> sobre la materia.		Anthesis es empresa colaboradora del programa Lean&Green, que coordina la <u>AECOC</u> (Asociación de Fabricantes y Distribuidores). Este programa pretende crear una red de compañías líder en el campo de la logística sostenible.
Cambio Climático			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).
	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.		Somos el socio y 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. 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 facilita la aplicación de la metodología de Análisis de Ciclo de Vida en proyectos de ecodiseño, desarrollo de ecoetiquetas y cálculo de huellas de carbono o hídrica, entre otros. Para más información, puede 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.

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 y hasta 2025 **hemos sido socios del *Kid's Cluster***, formado por empresas y organizaciones que trabajan en el mercado del sector infantil y que comparten 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 Finance Cluster***, una entidad formada por agentes de los sectores financiero, profesional, empresarial e institucional, cuyo objetivo es impulsar la ciudad como un centro relevante de servicios financieros que contribuya al progreso y al desarrollo económico. Junto con el clúster organizamos eventos y jornadas de forma conjunta.



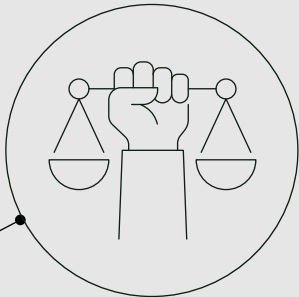
En 2025 **hemos firmado una alianza con la empresa Alira Health**, compañía global de consultoría e investigación en el sector sanitario, para impulsar conjuntamente el desempeño sostenible del sector. Confiamos en que esta alianza permitirá guiar la transformación de nuestros clientes de los sectores farmacéutico, biotecnológico y de tecnología médica hacia modelos de sostenibilidad, integrando la experiencia en sostenibilidad de Anthesis España y el amplio conocimiento en servicios clínicos y sanitarios de Alira Health.

Cuidando el equipo humano

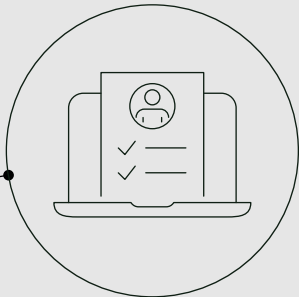


Un elemento crucial para conseguir nuestros objetivos es cuidar de nuestra plantilla, el equipo humano que hace realidad los proyectos y que trabaja codo con codo con los clientes.

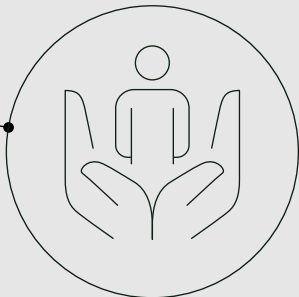
Queremos



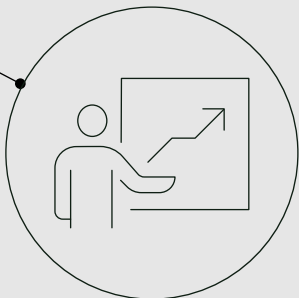
Convertirnos en una empresa plenamente igualitaria, equitativa, inclusiva y diversa



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

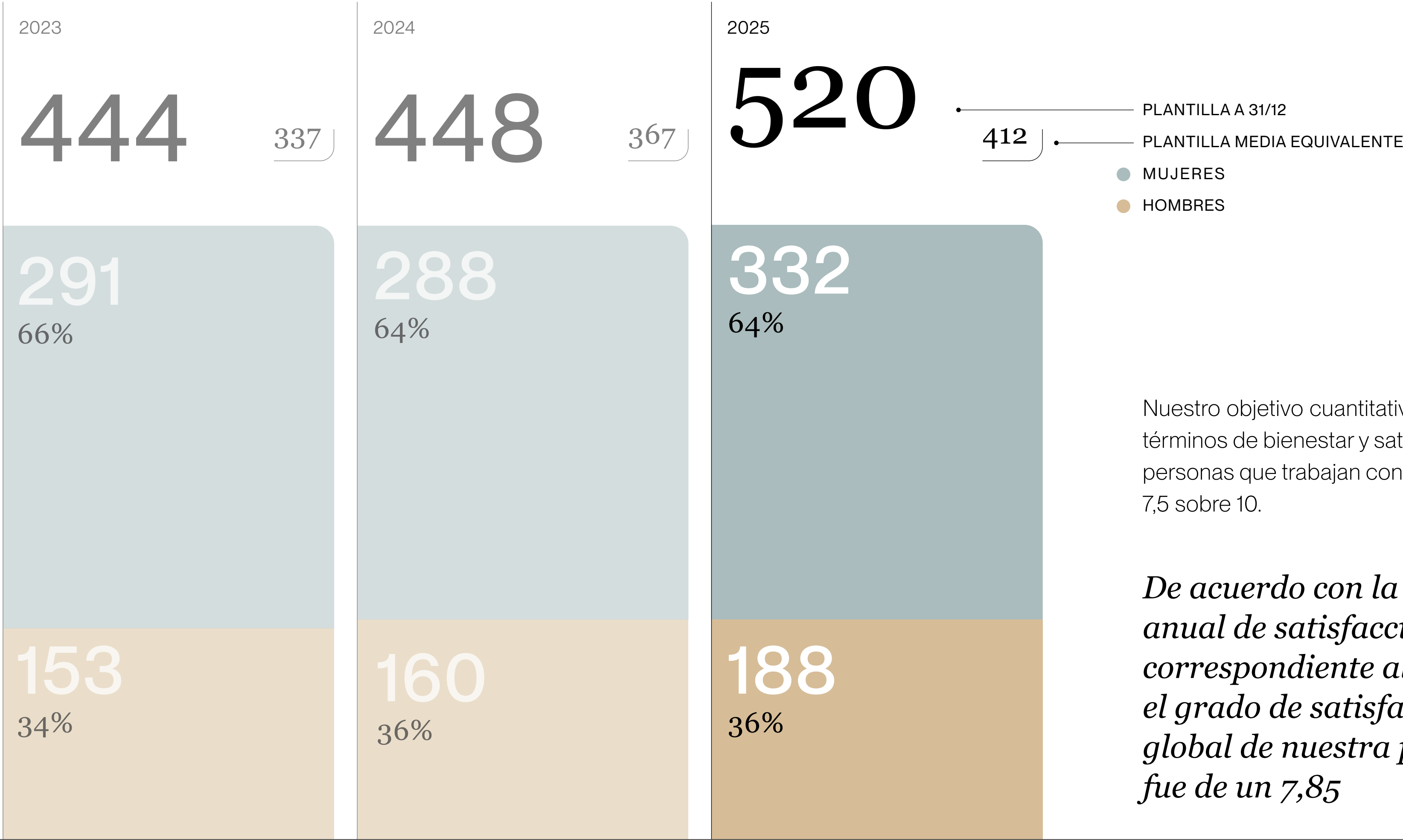


Perfil de la plantilla

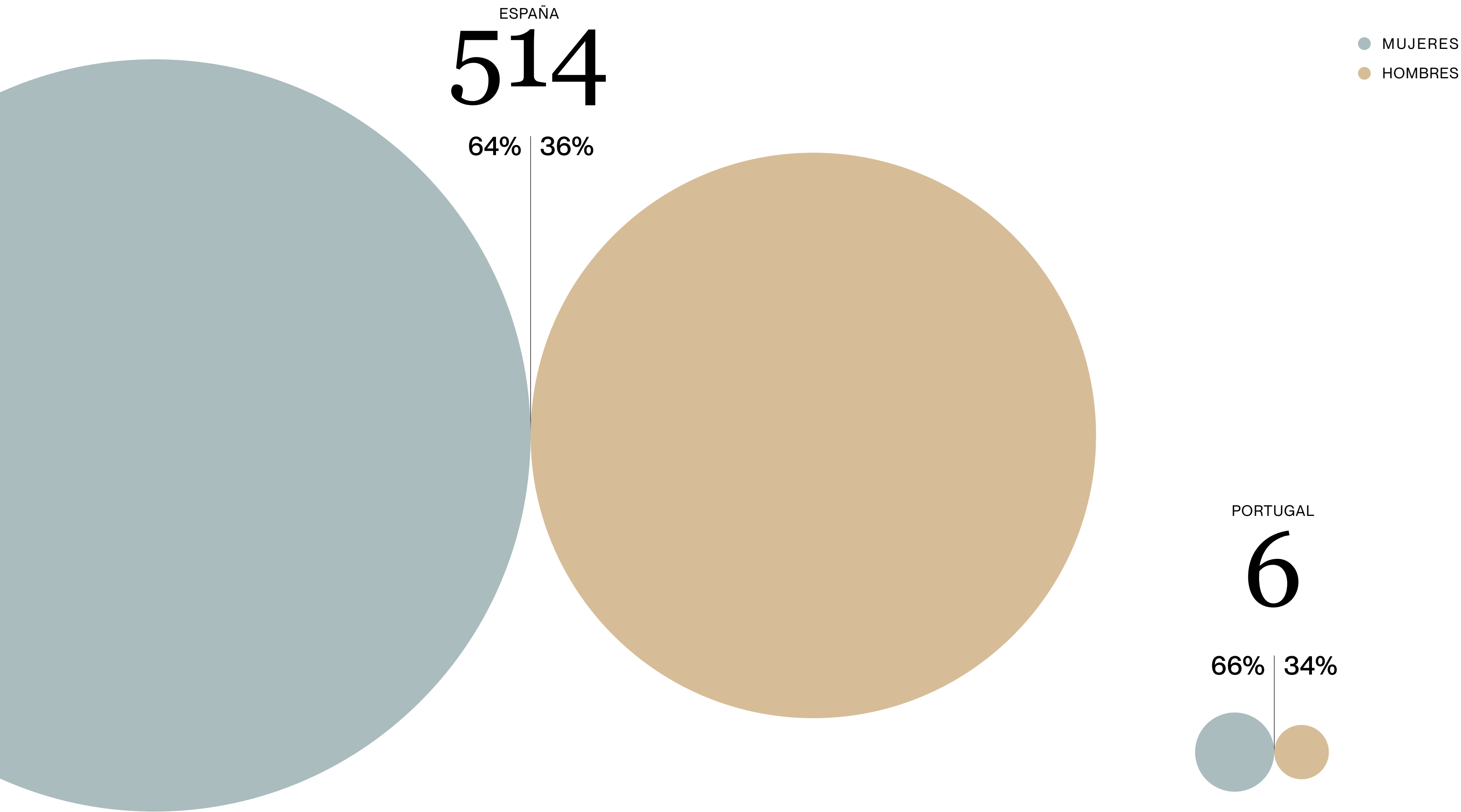
A 31 de diciembre de 2025, nuestra plantilla en España y Portugal era de 520 personas, un 64% mujeres y un 36% hombres.

Respecto a 2024, hemos incrementado la plantilla media equivalente en un 12%.

Número de personas trabajadoras



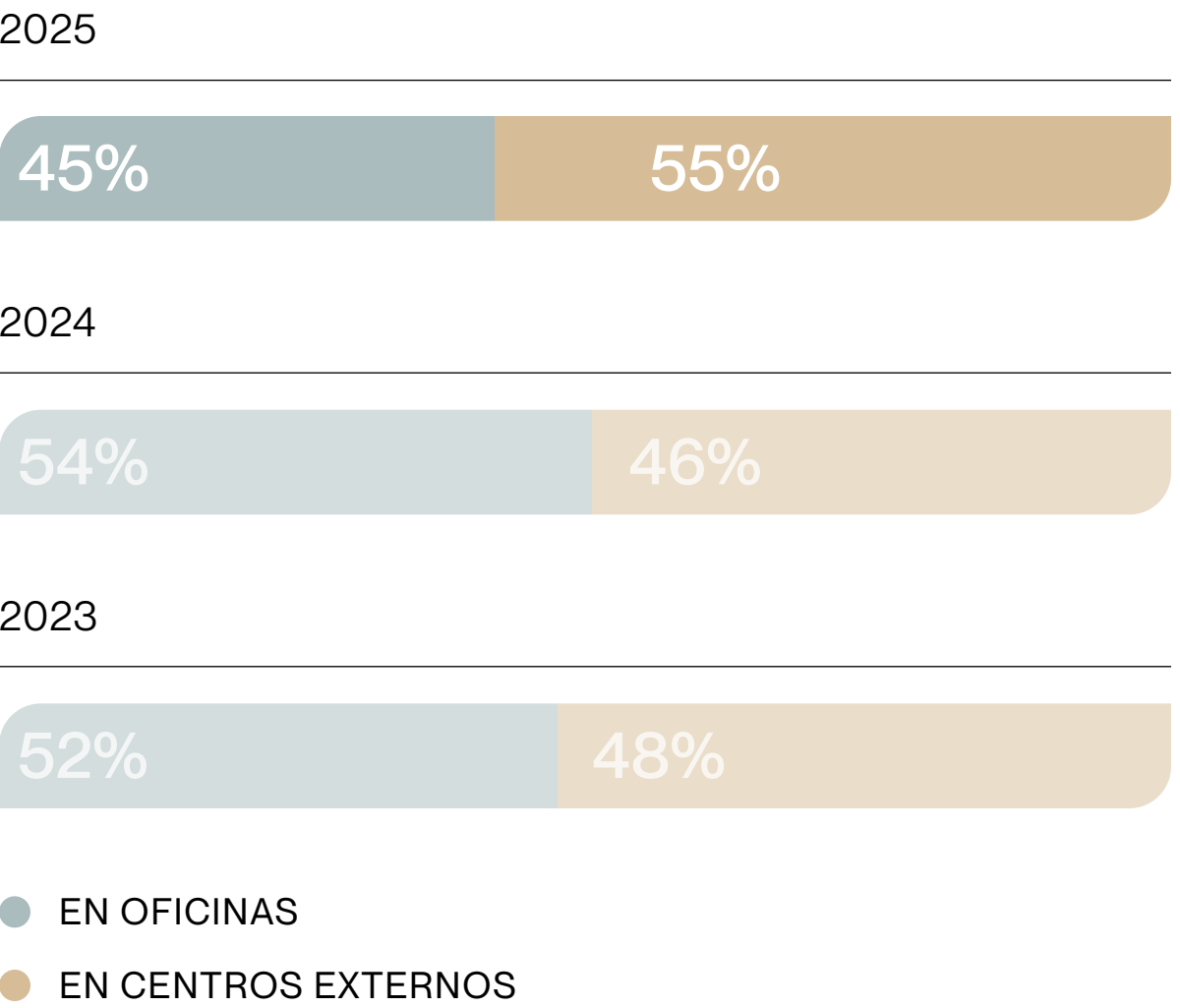
Número de personas trabajadoras a 31/12 según género y región



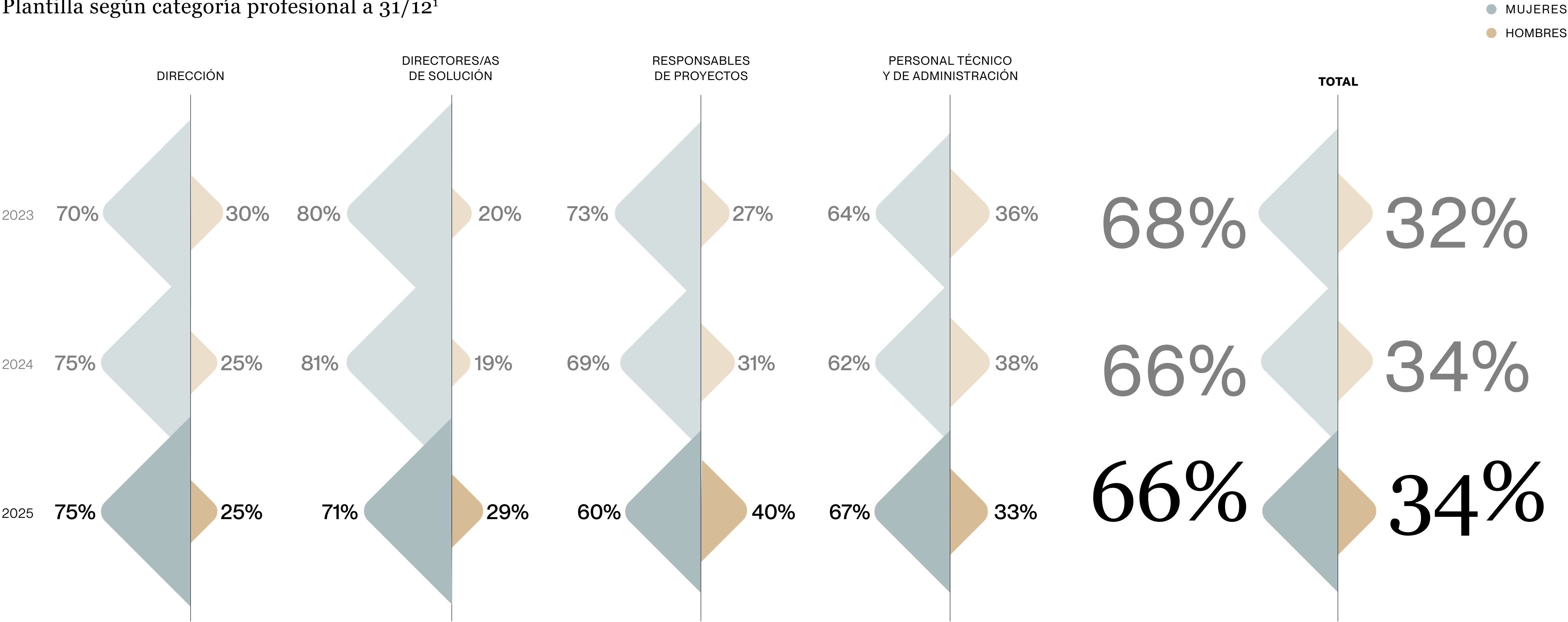
Durante 2025 hemos contado con 3 personas trabajadoras que no son empleadas (contratadas por ETT), todas ellas en España.

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 vía pública, etc.

Ubicación de la plantilla a 31/12



Plantilla según categoría profesional a 31/12¹

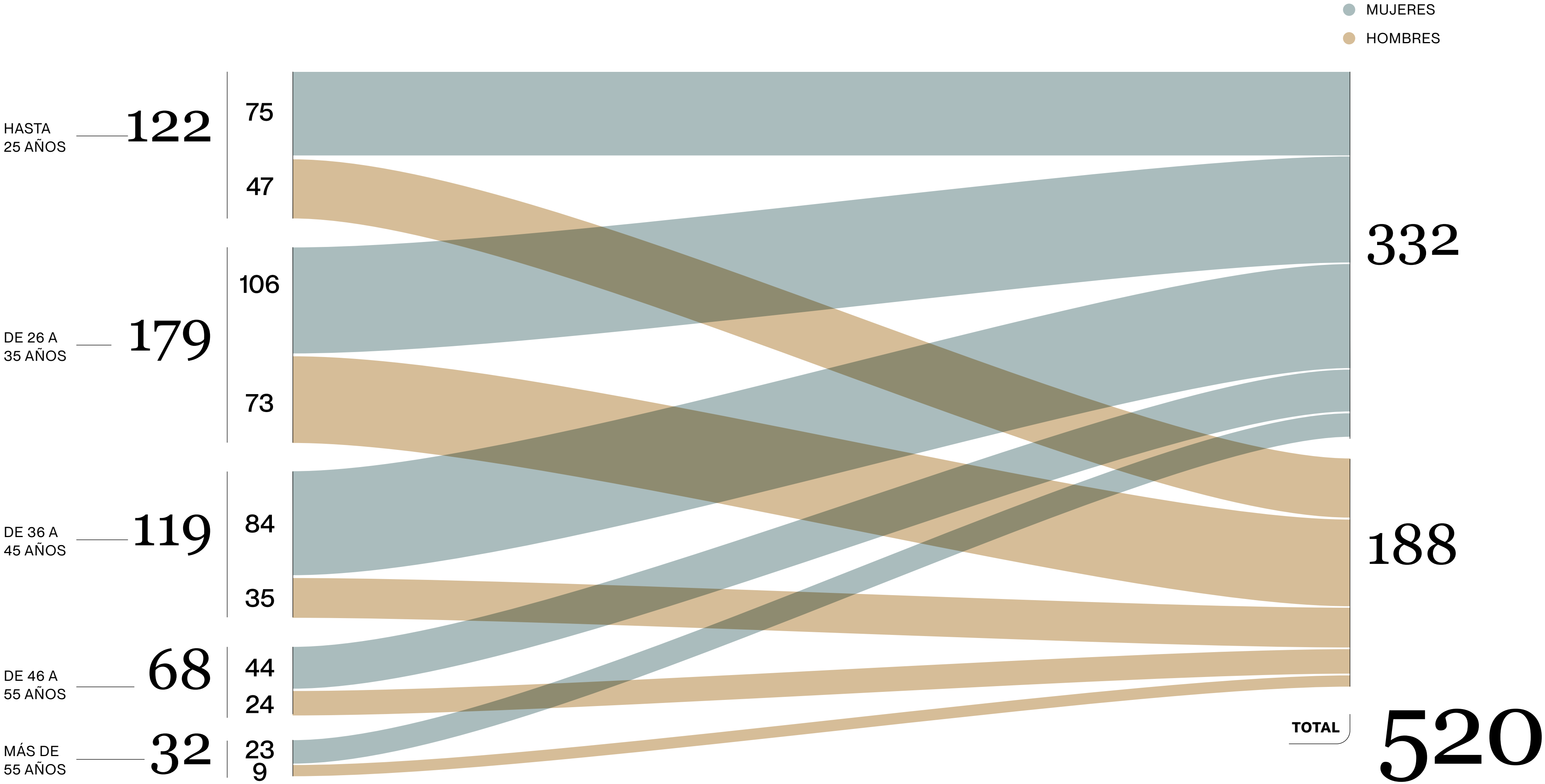


El 66% de nuestro equipo en oficinas estuvo formado por mujeres en 2025, porcentaje que se eleva al 71% en categorías directivas intermedias y al 75% en la dirección de la empresa. No es una situación habitual en el ámbito profesional y nos sentimos muy satisfechos de contar con tanto talento femenino.

1. Personal de oficina.



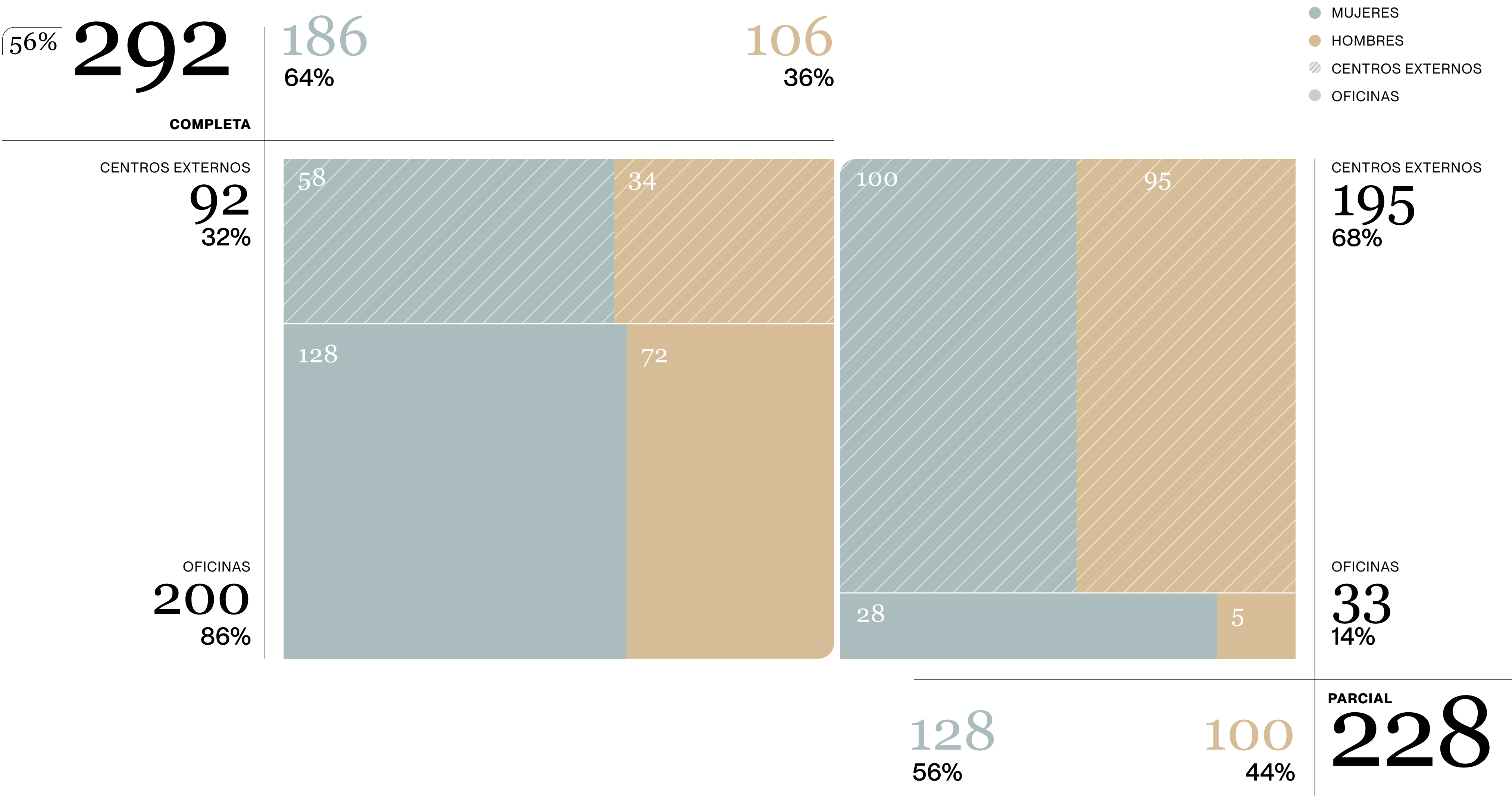
Plantilla según género y grupo de edad a 31/12



En relación con la edad, nuestra plantilla combina el impulso, el conocimiento y el talento joven con la madurez de las personas con mayor trayectoria y experiencia: el 58% de nuestro equipo está formado por personas de hasta 35 años, y un 42% se sitúa en los grupos de mayor edad.



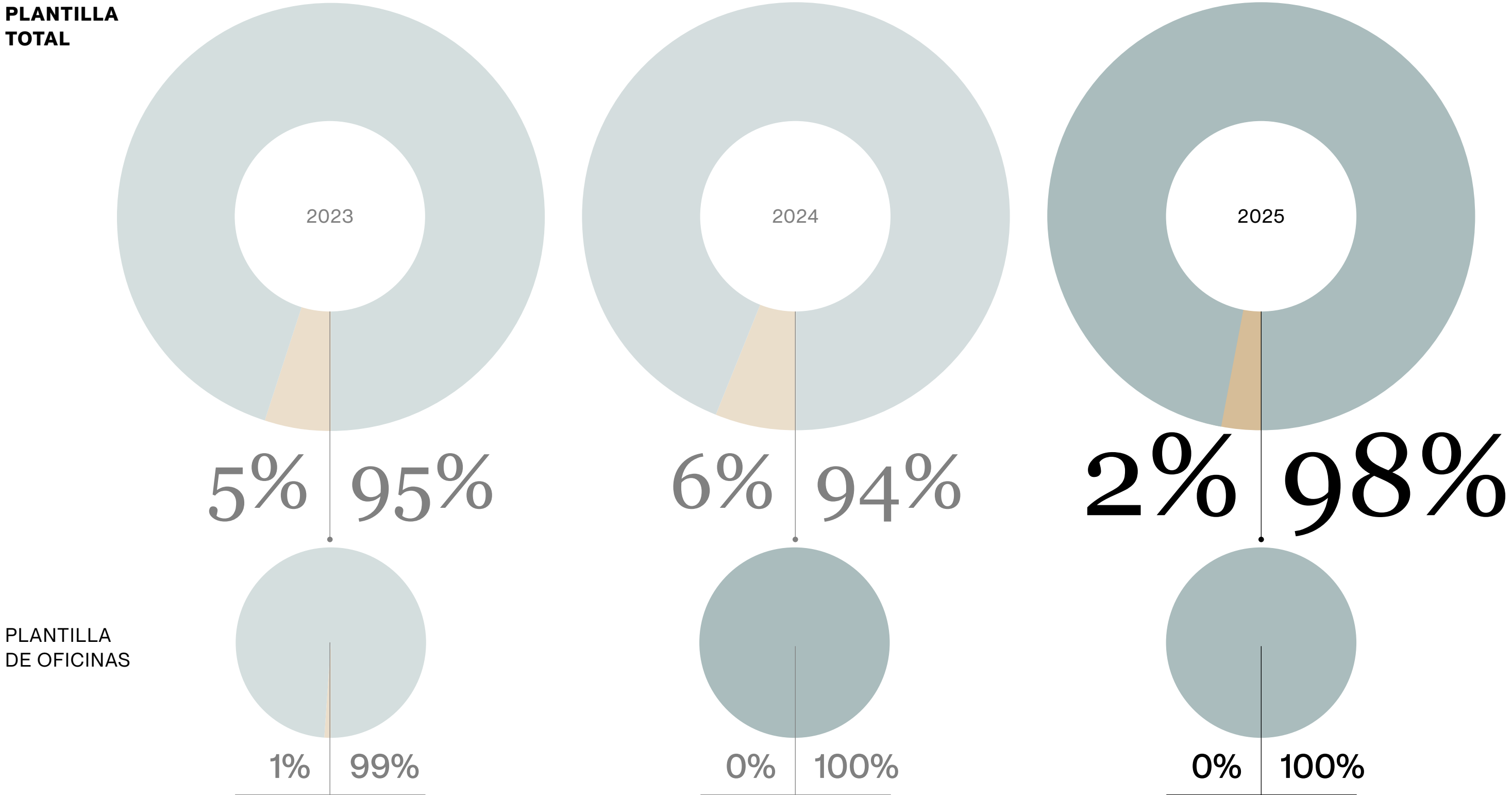
Plantilla según tipos de jornada a 31/12



De acuerdo con el tipo de jornada, un 56% de nuestro equipo realiza jornada completa -porcentaje que alcanza el 86% de la plantilla de oficinas-. En el caso de centros externos y proyectos de actividades educativas, es más habitual -por las características del servicio- que las jornadas sean parciales (un 68% en centros externos). Un 64% de las personas que realizan jornada completa son mujeres y, en cuanto a la jornada parcial, las mujeres representan el 56%.



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 2025, hemos acogido a 16 personas en prácticas, de las cuales 6 se han incorporado a nuestra plantilla, lo que representa una incorporación del 38% del total de estudiantes en prácticas.

Con el objetivo de fomentar la integración de personas con diversidad funcional, trabajamos con empresas y entidades dedicadas a la inserción laboral de perso- nas con discapacidad. En 2025, 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, Funda- ción COEMFE, Fundación Randstad, Fundación Esclerosis Múltiple, Fundación Joia, Fundación Grupo SIFU, además de centros locales de cada territorio, con el objetivo de cubrir vacantes promoviendo la diversidad y la equidad de oportu- nidades. Durante 2025, también hemos reforzado este compromiso con nuestra participación en diferentes ferias e iniciativas de empleo especializadas.

En 2025 hemos finalizado y aprobado nuestro **Plan de Acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa (2024-2026).**

El porcentaje de personas con diversidad funcional es del 2,78%, cumpliendo — mediante contratación directa— lo establecido en la Ley General de Discapaci- dad R.D.L. 1/2013.

Movilidad profesional del año 2025

MUJERES

HOMBRES

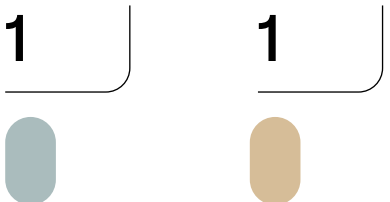
PROMOCIONES



MOVILIDAD GEOGRÁFICA

0

MOVILIDAD INTERNA



El 100 % de las personas en oficinas tiene contrato indefinido



Beneficios y conciliación

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

Durante 2025 hemos mantenido todas las medidas incluidas en nuestro **Plan de Conciliación** aplicable a las personas trabajadoras con contrato bajo el convenio de oficinas y despachos, e incorporado nuevas medidas como la **ampliación del periodo de verano en el que se puede disfrutar de jornada intensiva**, así como su extensión en **una semana adicional** (pasando de 6 a 7 semanas anuales de jornada intensiva en verano); la **reducción del número total de horas trabajadas** y la posibilidad de **compactar la jornada completa para personas con hijos menores de un año**, con el objetivo de mejorar la conciliación de aquellas personas que no desean reducir su jornada laboral ni, por tanto, su salario, al regresar del permiso de maternidad/paternidad.

Otras medidas que se mantienen y 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.

Descuentos en los programas formativos de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) orientados a profesionales en activo.

Catálogo con **descuentos y ofertas exclusivas** por formar parte de una empresa B Corp®.

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 7 semanas durante el verano (a elegir entre mediados de junio y mediados de septiembre).

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

Flexibilidad para realizar **jornada intensiva en días señalados** como Sant Jordi – Día Internacional del Libro.

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**.

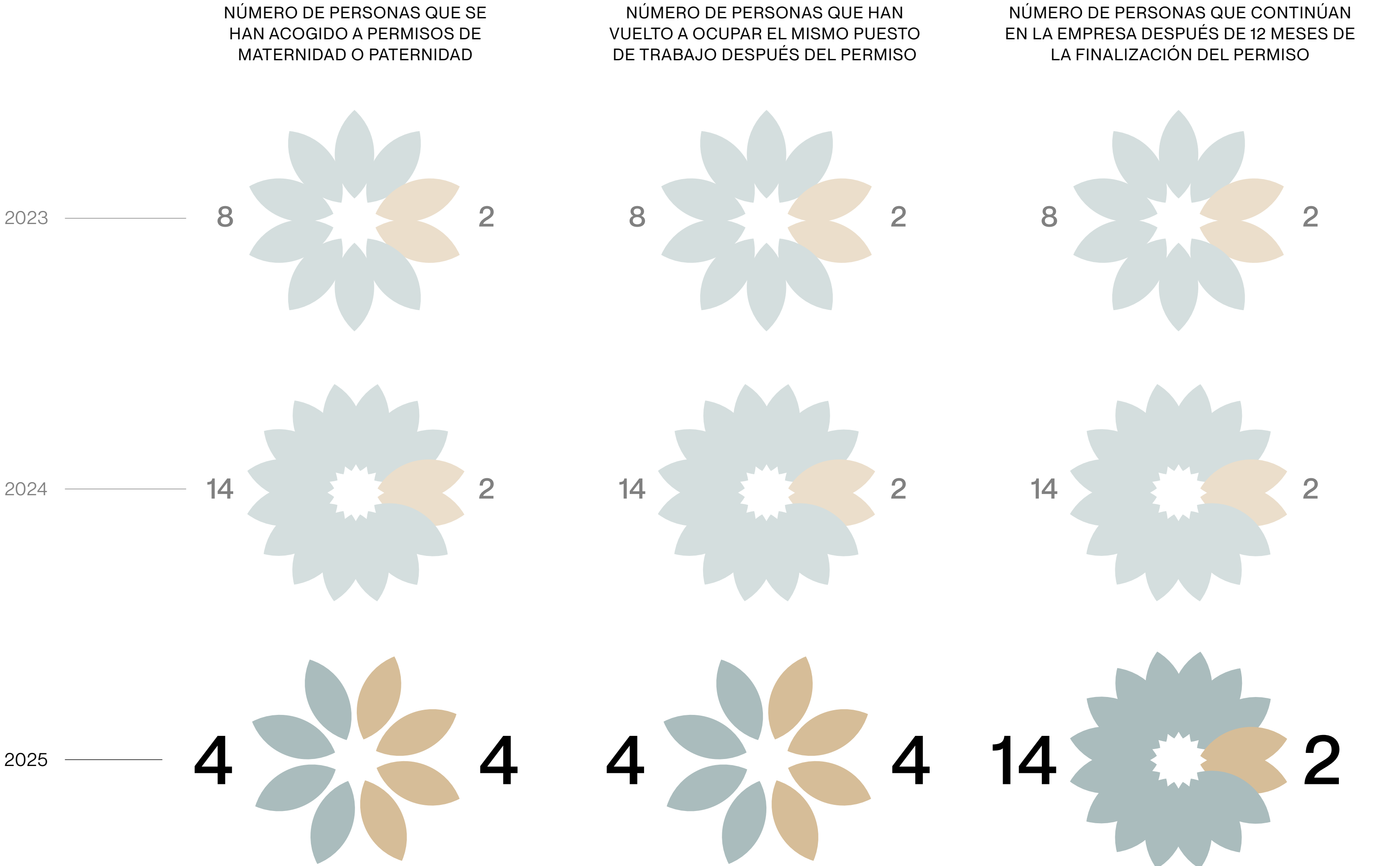
Desarrollo profesional:

- **Itinerarios formativos alineados con el marco de carrera “Career Journey Framework”.**
- **Intercambio de 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 a personas seleccionadas por haber demostrado uno o más de los valores de nuestra empresa, definidos de forma participativa: empoderamiento para la acción, liderazgo con integridad, la bondad como base, la curiosidad como motor y la unidad para el impacto.

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



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



En cuanto a la **participación de las personas trabajadoras en el progreso de la empresa**, en 2025 se mantiene vigente el ***Employee Participation Plan (EPP)*** de Anthesis para todo el personal de oficina. Se trata de una **iniciativa pionera** en el sector, diseñada para que todas las personas puedan tener participaciones en la empresa y beneficiarse del crecimiento del valor de las acciones de Anthesis Group.

Además, también continúa activo el **Programa de recomendación de talento**, dirigido a todas las personas trabajadoras, que incentiva con recompensas económicas la incorporación de nuevo talento a partir de recomendaciones internas.

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 de forma paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Este comité coordina e impulsa la actividad preventiva de la empresa, velando por el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, 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. Desde febrero de 2025, además, hemos incorporado la figura de Técnico experto en riesgos laborales como nueva posición dentro de la empresa.

Las medidas implantadas incluyen: la evaluación de riesgos de los diferentes centros de trabajo y de todos los puestos 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

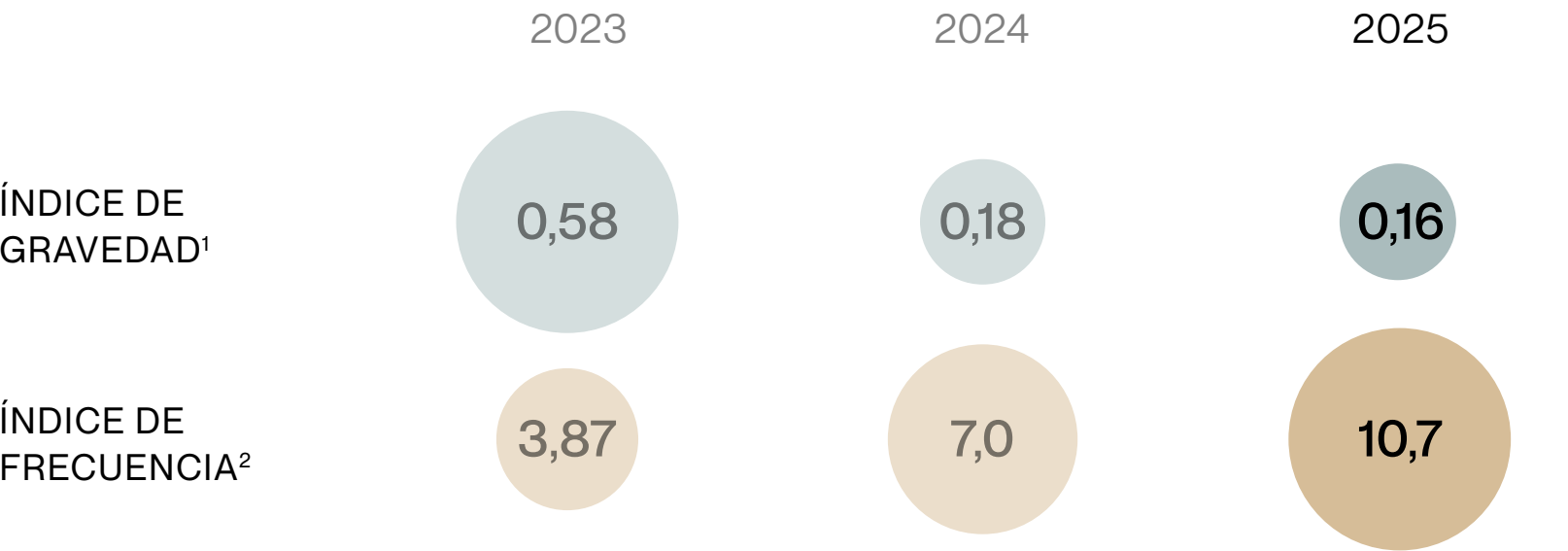
sobre cómo actuar en caso de emergencia y se complementa con la realización de simulacros bianuales (en 2025 hemos realizado satisfactoriamente simulacros en las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid).



En 2025 se ha realizado una revisión y actualización de los protocolos relativos a la actuación en caso de accidente laboral; en caso de emergencia en oficinas y en caso de avisos o alertas de emergencia a la población, y en el mes de diciembre se envió la encuesta para la evaluación de riesgos en el teletrabajo a todas las personas de la organización que lo realizan. Estos documentos, así como todos los demás documentos clave, están disponibles en las dos lenguas mayoritarias de nuestra plantilla: el catalán y el castellano.

En 2025 hemos implantado el uso de una plataforma digital para la Coordinación de Actividades Empresariales en relación con los riesgos asociados a trabajadores de terceros que realizan actividades en nuestras instalaciones.

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 primer trimestre de 2025 se finalizó la recogida de datos de las personas trabajadoras participantes en el proyecto *Click2Move*, una iniciativa para la promoción del bienestar y la salud laboral en el contexto del teletrabajo impulsada por la *Universitat 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 pausas activas en las rutinas diarias de teletrabajo, teniendo en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras y la complejidad de esta modalidad laboral. En el mes de mayo se extendió el uso de esta herramienta, vinculada a una pulsera de actividad, a los participantes de la oficina de Barcelona, que pasaron a beneficiarse del uso de la aplicación durante la jornada laboral para poder romper el sedentarismo de forma sencilla y adaptada al entorno de trabajo.

El nuevo programa de asistencia para personas trabajadoras con *Telus Health*

En noviembre de 2025 realizamos el lanzamiento interno de un nuevo Programa de recursos y asistencia a disposición de todas las personas trabajadoras de Anthesis —y de sus familias— en el ámbito de la salud y el bienestar.

El programa ofrece un portal de recursos prácticos y acceso confidencial (24/7) a asesoramiento experto para ayudar a gestionar las complejidades de la vida, ya sea relacionadas con el trabajo, la salud o cuestiones personales. El servicio no tiene ningún coste para las personas de Anthesis.

Salud mental

Durante 2025, el **grupo de voluntariado 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 con recursos para la salud mental dentro del entorno digital de Bienestar y Salud, y en el boletín digital semanal hay un espacio dedicado al 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 mayo de 2025 se presentó internamente el **Plan de Acción para la Prevención de Riesgos Psicosociales** que, a partir del análisis de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2024, define y planifica un **conjunto de acciones preventivas y de mejora** con el objetivo de promover un entorno laboral más saludable, seguro y equilibrado.

Política de desconexión digital

Mantenemos vigente nuestra política de desconexión digital para prevenir y combatir los riesgos no deseados sobre la salud de las personas derivados de la hiperconectividad digital y del teletrabajo. La política es aplicable a todas las personas trabajadoras de Anthesis en España y Portugal y, de acuerdo con la legislación vigente, tiene como objetivo 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

Mantenemos también activo el canal “tu voz”, un canal interno de comunicación que garantiza la recepción y gestión anónima de 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 comunicar y recibir apoyo o ayuda de forma anónima.



Sesiones para el bienestar

Durante 2025 hemos llevado a cabo sesiones y talleres para promover la salud y el bienestar:

FEBRERO

Escuela de espalda, taller *online* para adoptar un papel más activo en la prevención de molestias de espalda en el día a día. A partir de este último taller en directo, estas sesiones han pasado a estar disponibles en formato vídeo para su realización individual de forma asíncrona.

MAYO

Taller de introducción a la arteterapia, para aprender a conectar con nuestras emociones a través del arte.

OCTUBRE

- En el marco de la semana de la inclusión de Anthesis:
- Salud y bienestar en la mediana edad. Aportando reflexiones prácticas sobre cómo gestionar y apoyarnos en los retos que presenta esta etapa de la vida.
 - El papel de la comunicación en el apoyo al funcionamiento ejecutivo. Para entender la neurodiversidad a través de los retos cotidianos.

Otros recursos formativos

Durante 2025 se han configurado y puesto a disposición listas de aprendizaje en la plataforma de formación interna sobre:

- Gestión del tiempo en entornos complejos
- Organización de tareas en entornos de alta exigencia
- Inteligencia emocional

Asimismo, durante 2025, y en el marco de la Red de personas trabajadoras para el cuidado y el apoyo (CARE-Ing), se han incorporado a la plataforma de formación interna recursos formativos a disposición de toda la organización en relación con:

- Vivir con una enfermedad (propia o de una persona cercana) en el trabajo: apoyo y fortaleza
- Crianza y cuidados
- Duelo y pérdida
- Adicciones y recuperación
- Fortalecimiento de la resiliencia a través de la reflexión



Realizamos sesiones de estiramientos y movilidad en la oficina de Barcelona dos días a la semana, con el objetivo de fomentar las pausas activas y el aprendizaje de ejercicios

adecuados para contrarrestar los efectos no deseados en el sistema musculoesquelético derivados del trabajo frente al ordenador, tanto en la oficina como en el teletrabajo.



Desarrollo profesional

En 2025 hemos desplegado los itinerarios formativos alineados con el **Marco de carrera “Career Journey Framework”**, implantado en 2023. Se han desarrollado diversos contenidos y listas de aprendizaje en la plataforma interna de formación para apoyar el desarrollo competencial de las personas en gestión de proyectos, pensamiento analítico, comunicación, orientación al cliente, visión de negocio, colaboración y liderazgo.

Como cada año, establecemos los objetivos individuales de cada miembro de la plantilla a inicios de año —objetivos acordados entre cada persona y su responsable, en los que, más allá del adecuado cumplimiento de resultados, tiene un peso significativo la práctica y aplicación de los **valores de empresa**—. El seguimiento del grado de consecución se realiza en dos momentos del año: junio-julio y diciembre-enero. Todo el proceso se registra en nuestra plataforma digital global HiBob, implantada en 2023.

Mantenemos el **Panel de Personas Empleadas “Employee Dashboard”** alojado en nuestra plataforma global de contratación, implantada en 2024.

Este panel permite a las personas trabajadoras consultar en tiempo real las vacantes actuales en la empresa para poder postularse internamente si son de su interés. Una forma adicional de progresar en la empresa que puede facilitar cambios de rol o de categoría.

Formación en liderazgo

En 2025 ha continuado la formación en liderazgo. A finales de año, coincidiendo con el periodo de evaluación del desempeño, se han realizado sesiones formativas sobre cómo mantener conversaciones de desempeño, dirigidas a todas las personas que tienen equipos o personas a su cargo. Se trata de una formación práctica y dinámica con el objetivo de que todos los managers dispongan de las habilidades necesarias para liderar de manera efectiva las conversaciones de desempeño.

Desarrollo de habilidades y competencias digitales

En 2025 se ha apostado especialmente por mejorar las habilidades y competencias en el ámbito digital mediante la creación de itinerarios formativos relacionados con herramientas ofimáticas (paquete Office), así como diversas sesiones y recursos formativos complementarios sobre Inteligencia Artificial.



En 2025 se han llevado a cabo diversos Planes de Desarrollo Individual (PDI) con el fin de impulsar el crecimiento de determinados perfiles con necesidades formativas y de desarrollo específicas



Diálogo social

Para 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 2025 hemos utilizado:

- **La encuesta anónima global sobre salud organizacional**, realizada a las personas de todo Anthesis Group en dos momentos del año: en enero y en octubre.
- **La encuesta anual de grado de satisfacción y propuestas de mejora** para las personas en España y Portugal (realizada a finales de 2025 - inicios de 2026), una herramienta relevante para conocer cómo atender las necesidades o expectativas de cada persona, utilizada en las reuniones de seguimiento de principios de año con sus responsables.

A nivel de negociación colectiva, actualmente los convenios colectivos **que cubren al 100% de nuestra plantilla** son: el Convenio de oficinas y despachos de Cataluña, el Convenio de ocio educativo de Cataluña, el Convenio de oficinas y despachos de Madrid, el Convenio de empresas de educación ambiental de Madrid, el Convenio estatal de ocio educativo, el Convenio de ocio educativo de Navarra, el Convenio de ocio educativo de Álava, el Convenio de ocio educativo de Andalucía y el Convenio nacional de empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

En el caso de Pamplona, la empresa cuenta con una representante sindical. En el resto de centros de trabajo, los distintos comités descritos 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 constituye el canal a través del cual cualquier persona puede solicitar, preguntar o plantear mejoras o demandas en materia de sostenibilidad de la empresa.

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

- Se mantiene una conversación con la persona para poner de manifiesto 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 despido se toma de forma conjunta entre el equipo de Personas, Operaciones, la Dirección del equipo en el que está la persona y, en su caso, la Dirección General.



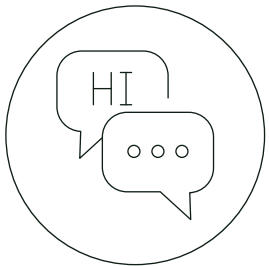
Formación

En 2025 hemos seguido utilizando la **plataforma interna de formación y desarrollo ACE (*Anthesis Center of Excellence*)**, implantada en 2023 y en la que se han ido ampliando progresivamente los recursos formativos gracias a la asociación de Anthesis con la biblioteca líder mundial de aprendizaje y formación Go1, con acceso a una amplia variedad de contenidos formativos en inglés y en castellano.

Durante 2025 hemos seguido realizando las formaciones generales en:

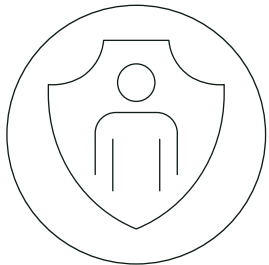


Prevención de Riesgos Laborales, a todo el personal nuevo y actualización periódica a las personas ya trabajadoras en la empresa, de acuerdo con la legislación vigente (no existen subcontratistas que trabajen en nuestras instalaciones de forma habitual).

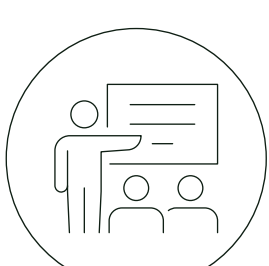


Idiomas (inglés)

Cursos para distintos niveles y necesidades alojados en una plataforma externa y en la plataforma interna de formación, a disposición del personal de oficinas.



Formación CybSafe en ciberseguridad para toda la plantilla. Incluye tests de recordatorio que se realizan de forma periódica y continua.



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

Todo el personal nuevo recibe, al incorporarse a la empresa, formación sobre:

- El código ético y el canal de denuncias.
- Desconexión digital.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Acoso sexual, por razón de género, orientación sexual o expresión de género.
- La Ley de protección integral a la infancia y a la adolescencia (en el marco de nuestros servicios de educación ambiental y educación científica dirigidos a niños, niñas y jóvenes).
- Diversidad, discapacidad, diversidad funcional, neurodiversidad y neurodivergencia.
- Confidencialidad, propiedad intelectual y protección de datos.
- Prevención contra el soborno y la corrupción.
- Prevención contra el blanqueo de capitales.
- Cumplimiento normativo.

En 2025 se han realizado las siguientes formaciones específicas:

- **Formación sobre la Plataforma interna ACE de e-learning**, para proporcionar un conocimiento más profundo de la plataforma, incluyendo cómo acceder, navegar y aprovechar todos los recursos disponibles.
- **Hablemos de diversidad LGTBIQ+**, dentro del Ciclo sobre Diversidad e Inclusión.
- **Hablemos de diversidad racial, étnica y otros tipos de diversidad**, dentro del Ciclo sobre Diversidad e Inclusión.
- **Formación sobre inteligencia artificial.**

- **Formación sobre resolución de conflictos.**
- **Uso de Excel para el análisis de datos.**
- **Formación sobre la política de inteligencia artificial de Anthesis.**
- **Formación para managers sobre cómo mantener conversaciones de desempeño.**

En 2025 también hemos implantado un **nuevo proceso formativo de acogida (onboarding)**. Se trata de un proceso mucho más ágil, dinámico, intuitivo, eficiente y práctico, integrado en la plataforma interna de e-learning, tanto para las personas de nueva incorporación como para las personas de la organización implicadas en la acogida, que cuentan ahora con guías de apoyo para garantizar la coherencia en todos los equipos y en todo Anthesis.



En 2025 hemos realizado un total de 3.379 horas de formación¹. En total, 15 horas de formación por persona trabajadora²

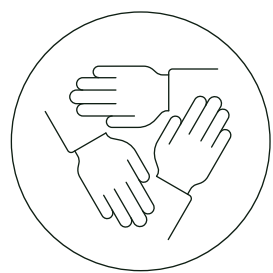
1 El indicador no es comparable con el del año anterior, dado que ha habido cambios significativos en los criterios y la metodología de registro de las horas de formación.
2 Actualmente se registra la formación del personal de oficinas y, por tanto, el indicador se calcula con el número de personas en oficinas a 31/12/2025, que es el dato disponible.



Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

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

Nuestro programa de diversidad e inclusión (DEI) está impulsado por un comité directivo global a nivel de Anthesis Group y por diversas **redes de personas trabajadoras**. En España y Portugal, es el Comité de Sostenibilidad quien —de forma coordinada con la acción global— vela por impulsar acciones de proximidad.

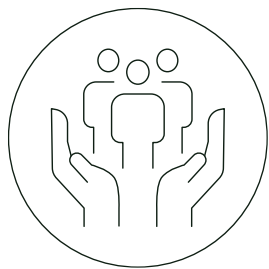


Redes de personas trabajadoras para la inclusión. Disponemos de redes globales de personas con intereses y necesidades específicas que crean un espacio seguro para compartir experiencias y ofrecer recursos de apoyo. En 2025 estas redes se han reforzado mediante la designación de personas responsables de impulsarlas y la asignación de recursos para su funcionamiento. Se dispone de las siguientes: **Anthesis Women’s Network** (red de mujeres); **Rainbow Collective** (sobre temas LGTBQIA+); **Red Multicultural** (para compartir y trabajar la diversidad cultural en Anthesis); **Open Minds** (sobre neurodiversidad y accesibilidad); **Care-ing** (red de apoyo y recursos para personas que padecen o acompañan a

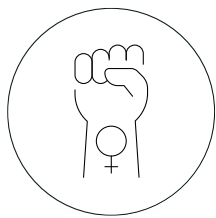


alguien con una enfermedad crítica o de larga duración).

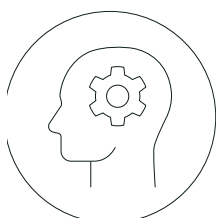
Semana de la Inclusión. En 2025 hemos organizado, a nivel global, la primera “Semana de la Inclusión de Anthesis”, con diversas sesiones formativas y compartiendo recursos en nuestra plataforma de formación.



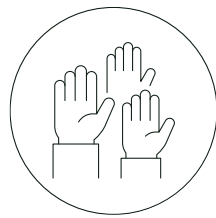
Celebramos la diversidad. Organizamos distintas campañas a nivel global y regional para celebrar nuestra diversidad, concienciar, aprender y fomentar la inclusión. En algunos casos se trata de actos simbólicos, que no queremos dejar de realizar, para transmitir a todas las personas cuáles son nuestros valores. En 2025 hemos difundido y llevado a cabo comunicaciones y campañas internas en relación con:



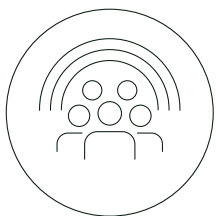
• **El Día de la Mujer.** Publicación de un podcast temático con la participación de varias mujeres de Anthesis; instalación de paneles temáticos en las oficinas para recomendar libros, series, películas y eventos, y para compartir mensajes con motivo del 8M; e iluminación de la fachada de nuestra sede central en color lila.



• **Semana de celebración de la neurodiversidad.** Difusión de esta iniciativa global con eventos gratuitos programados, paneles de debate y ponentes inspiradores.



• **El Mes Europeo de la Diversidad.** Difusión interna de contenidos para sensibilizar sobre la importancia de impulsar la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral y social.



• **El mes del Orgullo LGTBQIA+.** Campaña de aprendizaje, donación e iluminación de nuestra sede central con los colores del arcoíris.



Plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa (2024-2026). El plan recoge las acciones destinadas a incrementar el número de personas con discapacidad en nuestros equipos y garantizar su adecuada inclusión.



Compromiso Treballem+B para promover la inclusión laboral. Somos una de las empresas firmantes de este compromiso, una iniciativa impulsada y coordinada por Barcelona+B. En 2025 hemos participado en una jornada de trabajo con otras empresas y organizaciones para identificar barreras y oportunidades y seguir avanzando en esta línea.



Espacio DEI de información y recursos: nuestro espacio DEI incorpora recursos e información sobre temáticas relacionadas con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, que se complementan con listas temáticas de aprendizaje disponibles en nuestra plataforma de formación *online*.

En 2025 hemos finalizado el **Ciclo de formaciones en Diversidad e inclusión** dirigido a toda la plantilla. Todas las sesiones se han integrado en una lista de aprendizaje temática en nuestra plataforma de formación online, junto con otros recursos complementarios.

Durante 2025 hemos seguido 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**, que ha sido revisada, actualizada y ampliada en 2025, con el objetivo de fomentar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo entre las personas de la organización y en los documentos y comunicaciones de la empresa.

Para adecuarse a la nueva normativa vigente, en julio de 2025 hemos actualizado y elaborado nuevos protocolos relativos a la prevención y el abordaje del acoso. Hemos aprobado:

- El **Protocolo de actuación para la prevención y el abordaje del acoso y la violencia sexual o por razón de sexo, y de la discriminación por razón de sexo.**
- El **Protocolo de actuación frente a la discriminación, el acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+.**

El nuevo protocolo para situaciones de discriminación, acoso o violencia contra personas LGTBIQ+ incluye la planificación de medidas y acciones previstas de acuerdo con un calendario establecido, incluyendo nuevas formaciones para el año 2026.

Brecha salarial

De acuerdo con nuestro registro retributivo del año 2025, no se identifica ningún caso en el que exista una diferencia de retribución salarial media normalizada superior al 25% a favor del género masculino respecto al femenino. No existe, por tanto, una brecha salarial superior al 25%, de acuerdo con lo dispuesto 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 en España y Portugal.

Canal “+ Eficientes”: un correo electrónico que se envía periódicamente a la plantilla de oficinas de España y Portugal para trasladar directrices operativas, garantizar una gestión eficiente y unificada y fomentar la mejora continua en el trabajo.

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

Canal “tu voz”: un 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.

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

Páginas temáticas internas: todas las páginas internas dentro del sistema *SharePoint* compartido, donde 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 para las comunicaciones inmediatas.

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



Cohesión de equipo

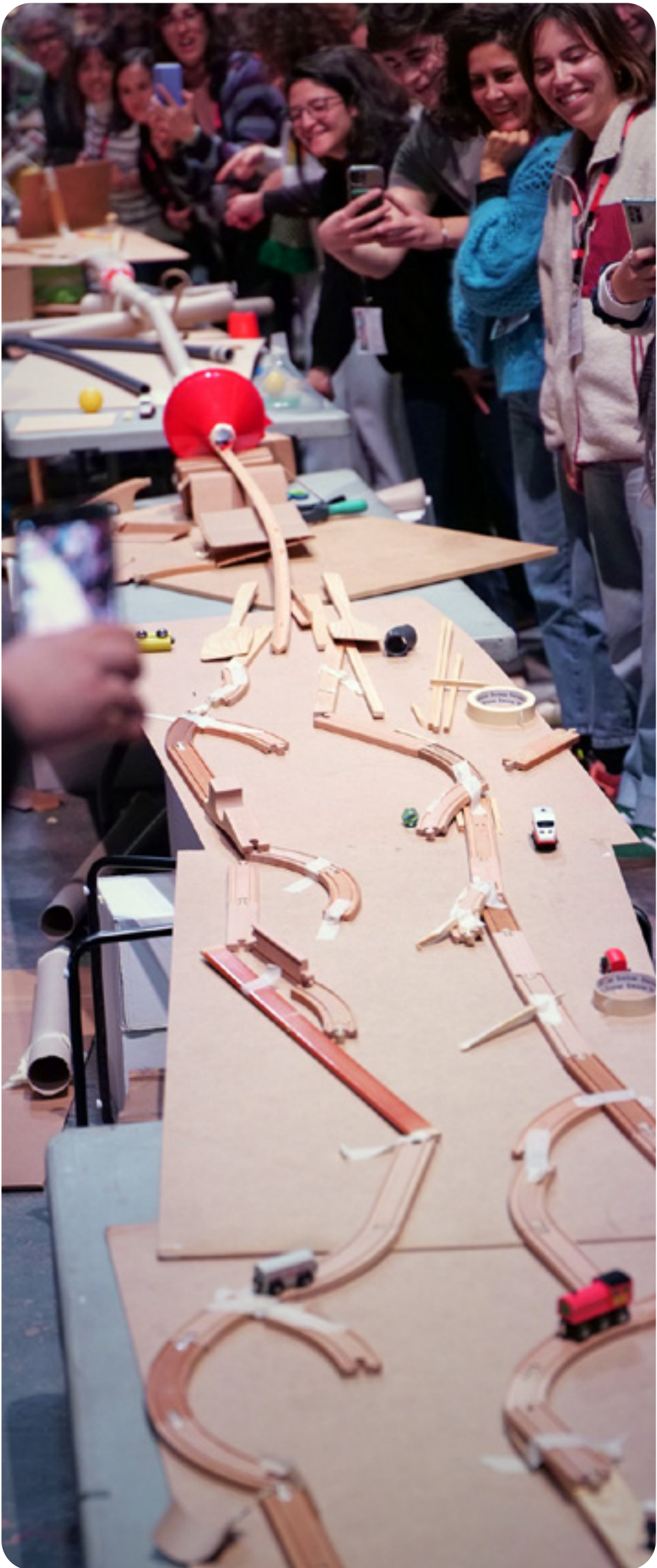
Actividades sociales

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.**

Realizamos encuentros y actividades presenciales varias veces al año, algunas organizadas por la empresa y otras por iniciativa de las personas trabajadoras. En 2025 queremos destacar las siguientes:

ENERO

Encuentro anual de empresa, celebrado en el *Poble Espanyol* (Barcelona), probablemente el día más especial del año, en el que nos reunimos presencialmente el equipo de Anthesis de España y Portugal.



JUNIO

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



NOVIEMBRE

Salida de otoño en la naturaleza



DURANTE TODO EL AÑO

Encuentros informales en las oficinas: catas gastronómicas, charlas sobre temas sociales o culturales de interés



DICIEMBRE

Participación en “La carrera de las empresas 2025”, con dos equipos de la oficina de Madrid



DICIEMBRE

Comidas y cenas de Navidad, y concurso de postales y versos navideños en las oficinas de Manlleu, Barcelona y Madrid



PRIMAVERA-VERANO

Encuentro de verano por equipos o departamentos con actividades de cohesión



Cuidando la comunidad



Acompañando a nuestros clientes en el camino hacia la sostenibilidad

Definimos a nuestros expertos en sostenibilidad como “guías activadores”, ya que son quienes acompañan activamente a nuestros clientes para integrar la sostenibilidad en el ADN de sus organizaciones y de las personas, asesorándoles sobre la forma y los tiempos más adecuados para avanzar en su camino.

Esto solo es posible gracias a nuestros 45 años de experiencia que —desde 2019— incorporan el talento y el conocimiento del resto de equipos de Anthesis a nivel global, situándonos en una posición única para gestionar el riesgo y generar 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, además de establecer una relación de colaboración que nos permita anticiparnos a sus necesidades y dar la mejor respuesta.

Servicios y productos destacados en 2025

Nuestras capacidades cubren múltiples ámbitos de especialización con una amplia cartera de servicios y productos que se han indicado en el apartado “[Nuestros servicios](#)”.

En 2025 hemos seguido creciendo y desarrollando nuevos productos y servicios, adaptándonos a las necesidades de nuestros clientes. En este sentido, queremos destacar especialmente:

La línea de servicios en propósito y transformación para empresas y organizaciones.

Ayudamos a las organizaciones a **definir y estructurar su propósito**, asegurando su alineación con las principales áreas materiales, valores, estrategia de negocio y expectativas de los grupos de interés, proporcionando una hoja de ruta clara para generar un impacto positivo y duradero.

Trabajamos en la definición y articulación del **posicionamiento y los valores de marca**, desarrollando estrategias e ideas de activación que reflejen el compromiso de la empresa con la sostenibilidad de una manera auténtica, distintiva y relevante.

Impulsamos la evolución de la **cultura organizacional** para integrar la sostenibilidad de manera genuina en la empresa. Diseñamos programas que fomentan la **transformación interna**, alineando equipos, propósito y valores corporativos para generar un impacto positivo duradero.



La consolidación de los servicios de gestión de la sostenibilidad en la cadena de suministro

Ayudamos a las organizaciones a **comprender y centrarse en los impactos de su cadena de suministro**, a identificar las palancas adecuadas para implicar a las partes interesadas internas y externas, y a aplicar planes de gestión del cambio para lograr la descarbonización y la minimización de impactos negativos en toda la cadena, transformándola en motor de transformación positiva de territorios y comunidades.

Trabajamos en la evaluación y mitigación de los riesgos dentro de las cadenas de suministro y en la priorización eficaz y efectiva de los riesgos *ESG* de las organizaciones que apuestan por el suministro responsable.

Cartografiamos la cadena de suministro para la transparencia y la elaboración de informes, y utilizamos nuestra experiencia en RSC, *Modern Day Slavery* y normativa vigente para reducir el riesgo de cumplimiento.

El arranque de nuevos servicios relacionados con la TNFD (marco de divulgación financiera sobre la naturaleza)

Ayudamos a las organizaciones a **comprender sus interacciones con la naturaleza, los riesgos y las oportunidades que implican**, y a elaborar, implantar y hacer seguimiento de sus planes de transición hacia un futuro que contribuya a un mundo más positivo para la naturaleza, de acuerdo con el Marco Mundial de la Biodiversidad de Kunming-Montreal y nuestros límites planetarios.

Con nuestra experiencia en ecología, gestión ambiental, economía y cadenas de suministro, nuestro equipo está preparado para impulsar este camino hacia un futuro *Nature Positive*.

En 2025 hemos seguido creciendo también en proyectos de alcance internacional, gracias a la formación de equipos interdisciplinarios con profesionales de Anthesis de todo el mundo. A finales de 2025 hemos realizado un cambio estratégico interno en el modelo organizativo, con el objetivo de priorizar el alcance global de las diferentes líneas de negocio y garantizar la conexión entre sus profesionales a nivel mundial. Esto supone ventajas para nuestros clientes, que pueden beneficiarse del conocimiento de equipos globales, mucho más amplios y diversos.

El liderazgo en el ámbito de la educación para la sostenibilidad y la ciencia

Con 45 años de experiencia, somos una **empresa líder y referente en el ámbito de los servicios en educación para la sostenibilidad**. En 2025 hemos seguido incrementando el número de servicios educativos para organizaciones públicas y privadas, gestionando 15 centros (museos y centros de ciencia); 22 programas de educación ambiental; 11 programas de educación científica; 25 proyectos de consultoría educativa y 5 proyectos de consultoría educativa científica.

Somos expertos en la **gestión y dinamización de programas educativos en sostenibilidad**: desde el diseño de actividades y recursos, la gestión de reservas y la dinamización de actividades, hasta el control de calidad y la evaluación.

Ofrecemos **servicios educativos para museos** centrados en una metodología de aprendizaje experiencial e inclusivo que conecta a los visitantes con la sostenibilidad, la ciencia y la tecnología de manera significativa, analizando cualitativamente su impacto.

Nuestros **servicios de información en equipamientos ambientales** están diseñados para transformar la participación comunitaria, facilitando el acceso a información relevante y atractiva que implica y educa a la comunidad.



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

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 ámbito de la sostenibilidad. Con este objetivo, durante 2025 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 2025, en gran parte dedicadas a la difusión de conocimiento.
- **Los webinars informativos y formativos**: 15 sesiones con 1.265 asistentes en 2025.
- **Página de LinkedIn**: 255 publicaciones con información sobre sostenibilidad en nuestra cuenta de España.
- **Las redes sociales**: más de 27.000 seguidores en LinkedIn, con 3.000 nuevos seguidores en 2025 en nuestra cuenta de España.

Nuestros eventos de 2025

En 2025 hemos sido patrocinadores del **Congreso de Desarrollo Sostenible de AECOC** (Asociación de Fabricantes y Distribuidores), un evento clave en el que líderes y empresas compartimos ideas y soluciones para avanzar hacia la descarbonización y modelos de producción más circulares.

Segunda jornada técnica sobre residuos municipales

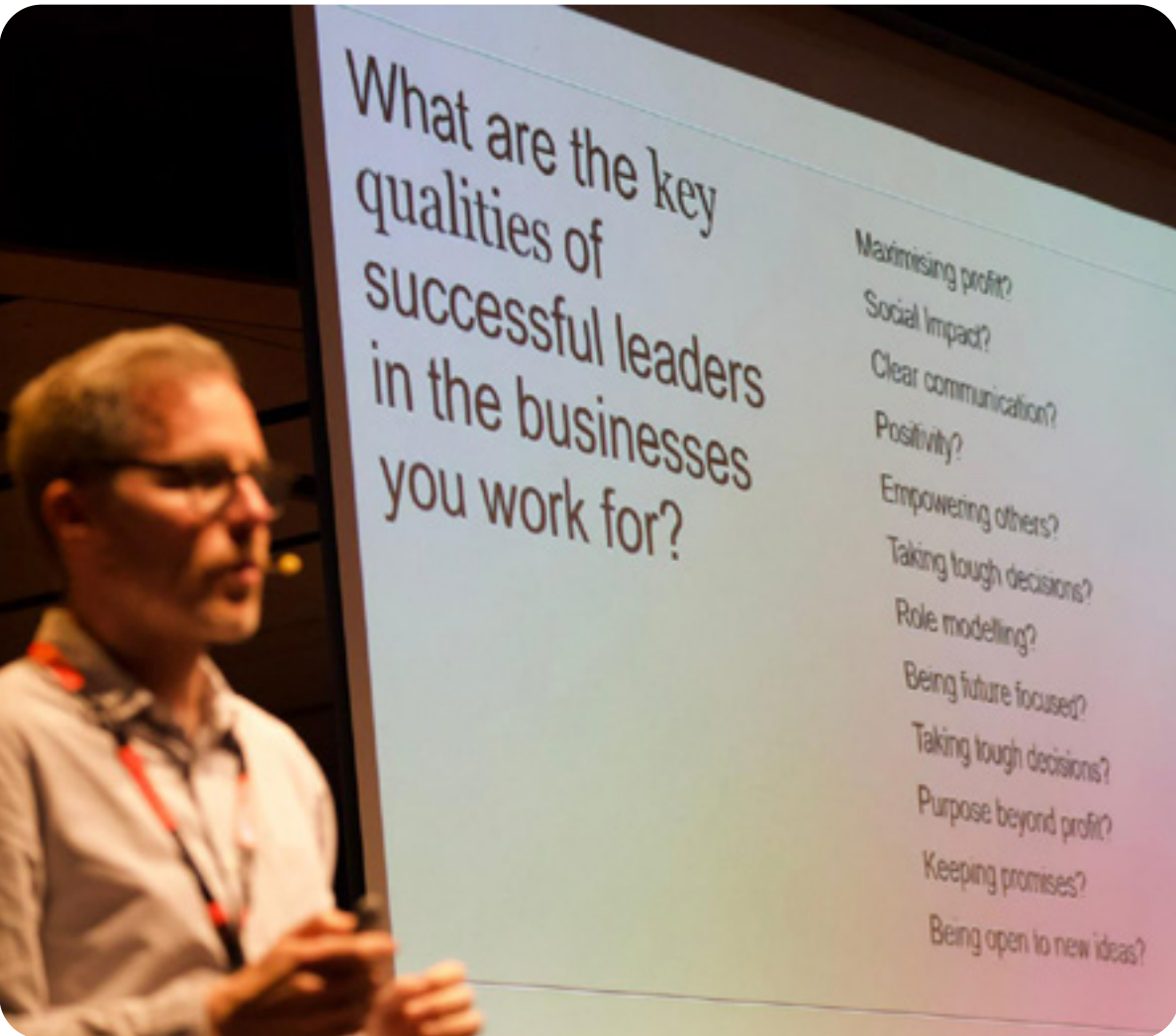
En 2025, junto con ESMASA (empresa de servicios municipales de Alcorcón), organizamos una jornada técnica con el objetivo de compartir experiencias reales en la gestión municipal de residuos, en un momento clave de transformación para el sector.



Segundo Activator Summit Spain en La Pedrera (Barcelona)

El 8 de octubre de 2025, Anthesis organizó la segunda edición del **Activator Summit Spain**, un encuentro que reunió a líderes en sostenibilidad de empresas, entidades públicas y organismos reguladores para abordar los principales retos del desempeño sostenible.

El evento contó con la participación de 200 expertos e incluyó ponencias y mesas redondas con la presencia de CaixaBank, Mondragón, Naturgy, BASF, ISDIN o Elecnor, entre otros.



Nuestros *webinars* de 2025

6 FEBRERO

Cómo prepararse para el nuevo reglamento de la UE sobre deforestación (EUDR)

- Victor Fabrega, Mánager de Naturaleza y Biodiversidad
- Marian Gimeno, Consultora de Naturaleza y Biodiversidad

131

26 FEBRERO

Del propósito a la acción. Claves para generar impacto positivo

- Alba Bonàs, Directora de Comunicación y Activación
- Fabiana Rizzi, Directora de Propósito
- Núria Solé, Directora de Educación
- Arantxa Arnaiz, Directora de Educación

117

18 MARZO

El precio interno del carbono, herramienta estratégica para la toma de decisiones y el aumento de la resiliencia climática

- Cristina Bayés, Directora de Cambio Climático
- Silvia Jerez, *Project Manager* de Cambio Climático

101

6 MAYO

DAPs en el sector de la construcción: ¿cómo mejoramos el producto una vez conocemos el impacto?

- Berta Mota, Directora de Economía Circular
- Maria Rosa Riera, Mánager de Economía Circular
- Ángel Luis Merchán, Consultor Senior de Economía Circular

67

8 MAYO

Integrando normativas y acciones voluntarias en el cálculo de la huella de carbono y en los planes de descarbonización

- Anna Remolà, Responsable Técnica de Cambio Climático – *GHG Accounting*
- Verdiana Russo, Responsable Técnica de Cambio Climático – Descarbonización

128

13 MAYO

Gestión de la sostenibilidad en un entorno cambiante: una oportunidad para seguir creciendo

- Laia Puig, Mánager de servicios de Sostenibilidad Corporativa
- Tatiana Garcia, Mánager de servicios de Sostenibilidad Corporativa
- Margaux Costas, Directora de Sostenibilidad Corporativa

81

17 JUNIO

La construcción de marcos de financiación sostenible

- Jorge Vaz Gomes, *Sustainable Finance Manager*
- Carla Morcillo, *Sustainability global business development for companies* de BBVA
- Ferran Miquel, *ESG Manager* de ISDIN

69

18 JUNIO

Del GPS al cuadro de mando: convierte la ejecución en eficiencia

- Indíbil Batlle, Director de Residuos municipales
- Jordi Llop, Mánager de Servicio de Residuos municipales
- Jordi Labraña, Analista de datos senior

27

3 JULIO

Certificados de Atributos Energéticos (EAC): cómo activar tu transición hacia el Net Zero

- Borja Segura, Asesor principal en carbono y energías renovables
- Miquel A. Rubio, *Carbon Products & Services Director, Anthesis North America*

45

3 SEPTIEMBRE

Créditos de carbono en la estrategia empresarial: cómo asegurar valor y reputación

- Rafael Alonso-Arenas, *Engagement Manager – North America* de VCMÍ
- Pablo Francisco Borrelli, cofundador y CEO de Ruuts
- Borja Segura, Asesor principal en carbono y energías renovables
- Miquel A. Rubio, *Carbon Products & Services Director, Anthesis North America*

174

18 SEPTIEMBRE

Cómo las cadenas de suministro sostenibles construyen negocios resilientes

- Tatiana Garcia, Responsable de Cadena de Suministro
- Aïda Ortiz, Experta en EcoVadis
- Maria Roig, *Chief Sustainability Officer* de Virospace
- María Camila López, *Chief Sustainability Officer* de Juan Valdez Barcelona

123

2 OCTUBRE

Descarbonización de los ensayos clínicos: actualizaciones y tendencias en España

- Nerea Blanqué-Catalina, *Partner Global Market Access, Pricing and Sustainability* d'Alira Health
- Verdiana Russo, Mánager de Estrategia *Net Zero*, Resiliencia Climática y Descarbonización
- Damián Martínez Higuera, Responsable de Proyectos de AECOC

39

23 OCTUBRE

Calcula el impacto ambiental de tus productos y diseña soluciones más sostenibles con PortfolioPro

- Dra. Berta Mota, Directora de Circularidad
- Maria Rosa Riera, Gestora de Proyectos en Circularidad
- Ángel L. Merchán, *PhD, Consultor Principal* en Circularidad

39

26 NOVIEMBRE

Riesgos y oportunidades climáticas en un marco regulador en evolución

- Pablo Collazo, Responsable Técnico de Cambio Climático y Descarbonización

62

10 DICIEMBRE

Certifícate con éxito: cómo conseguir EcoVadis sin complicaciones

- Aïda Ortiz, Mánager de *ESG*, Sostenibilidad Corporativa y *Reporting*

62



Presencia en eventos y ferias 2025

Siguiendo nuestro objetivo de generación de conciencia sostenible, durante 2025 participamos en un gran número de actos de difusión en colaboración con entidades y organizaciones de diversos sectores. A continuación destacamos algunos de los eventos más relevantes en los que hemos participado:

- “Jornadas técnicas sobre sistemas de recogida de la fracción orgánica”, organizadas por COAM-BA – Colegio de Ambientólogos de Andalucía.
- Jornada “Defendiendo la Democracia: Construyendo un Parlamento Ciudadano Permanente frente a la Crisis Climática”, celebrada en el Congreso de los Diputados y promovida por Oxfam Intermón, Greenpeace, Asamblea Cívica por el Clima, Observatorio de Sostenibilidad y Globe International.
- Mesa “Concienciación ciudadana en las políticas locales de residuos”, celebrada en Albacete en el marco del encuentro regional de Educación de Castilla-La Mancha (EREA-CLM).
- “Jornada de Educación Ambiental en el ámbito de los Residuos Municipales”, organizada por el Consorcio para la Gestión de Residuos, celebrada en Ayora.

- Ponencia sobre campañas en el “XVII Congreso de Psicología Ambiental”, celebrado en Málaga.
- Webinar dentro del Foro de Sostenibilidad sobre CSRD, organizado por el Club Excelencia en Gestión, con la ponencia “CSRD – Transposición de la normativa: Implicaciones prácticas para las empresas y cómo prepararse”.
- Jornada en Lorca (Murcia), con motivo del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Lorca.



- Jornadas anuales CED (Comité Español de Detergencia, Tensioactivos y Afines), celebradas en la Universitat Pompeu Fabra.
- 22.ª edición del congreso “Doing Good Doing Well” en IESE Business School.
- “Recycling and Waste Management Summit 2025”, Scholars Conferences.
- Charla “Comisión de Empresa y Sostenibilidad. Nuevos modelos de descarbonización”, organizada por 22@Network Barcelona.





- Mesa redonda de EAE en Barcelona, en el marco del *Talent EAE 2025 Day*.
- Taller de Residuos COANCIAM en Málaga, titulado “Los Retos Municipales ante la Ley de Residuos. Análisis y Evaluación Conjunta”.
- “Greenfest” en Estoril (Portugal).
- Webinar de Anthesis Group: “*An Overview of SBTi’s Draft Corporate Net-Zero Standard Version 2.0 for Public Consultation*”.
- Sesión de clausura del Programa de Desarrollo Directivo en Negocios Sostenibles de la UPF Barcelona School of Management.

- Jornada sobre moda sostenible organizada por la Dirección General de Transición Ecológica del Departamento de Sostenibilidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- 3a edición del “Congreso Catalán de Sostenibilidad”, celebrada en la UOC y organizada por el *Col·legi d’Economistes de Catalunya* y el *Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya*.
- XIX Feria de Empresas de la Universitat de Barcelona.
- Jornadas “Balance de CO₂ en el sector agroalimentario”, con la ponencia “Introducción a los mercados voluntarios de carbono”, en el Colegio de Ingenieros.

- Jornada ECO TEXTIL, dentro del “Ciclo Obradoiros Textil”, celebrada en Vigo.
- “Future 4 Cities”, en Madrid.
- “4º Congreso de Economía y Empresa” del *Col·legi d’Economistes de Catalunya*.
- “Sustainability Club 2025”, organizado por PAI Partners, en Sevilla.
- Taller “Cómo puede Ecovidrio promover la corresponsabilidad y fomentar nuevas dinámicas de colaboración con las administraciones públicas para mejorar la recogida de envases de vidrio”.
- “4ª Jornada de Packaging Sostenible”, organizada por AECOC.
- Conferencia de clausura del Máster en Intervención y Gestión Ambiental: “Persona y Sociedad” de la Facultad de Psicología de la UAB y de la UB, titulada “De la teoría a la acción: cómo diseñar campañas para cambiar comportamientos”.
- Webinar organizado por ayuntamientos de la provincia de Cádiz, con la ponencia: “La comunicación con la ciudadanía: la pieza clave para la gestión exitosa de los residuos”.





- Presentación de Acción Climática en la Dreams Village de Port Aventura, en colaboración con B Lab Spain, para formar a grandes empresas B Corp en los nuevos requisitos.
- “12ª Conferencia Internacional sobre Análisis de Ciclo de Vida”, celebrada en Palermo.
- “Encontros com Futuro 2025”, celebrado en Oporto.
- “Foro Greencities”, en la mesa redonda “Hacia el residuo cero: innovación, eficiencia y digitalización en la gestión urbana de residuos”, celebrado en Málaga.
- “XXV Encuentro de Museos y Centros de Ciencia y Técnica de España”, celebrado en Valencia.
- Mesa redonda “Ciudadanía activa por el océano: tu papel en la conservación marina”, en el marco de la conferencia científica SeaWilding 2025.
- Open Executive de ESADE, en el Programa de Liderazgo Sostenible para la Alta Dirección con la sesión “Materialidad y Planes Directores en Sostenibilidad”.
- Sesión del Port Olímpic Living Lab, en un debate abierto en formato Fishbowl.
- Sesión de transferencia a administraciones en el marco del proyecto ADAPT2CYL (Estrategia multinivel de adaptación y resiliencia al cambio

climático en la región de Castilla y León), que tuvo lugar en Valladolid.

- “Jornada técnica sobre residuos municipales”. Museo del Vidrio de Alcorcón.
- “2º Congreso de Ciencia Ciudadana”, celebrado en Barcelona.
- Webinar “Cómo elaborar un plan de descarbonización: riesgos, oportunidades y estrategias para empresas resilientes”, organizado por Anthesis y la Universitat de Vic.
- Mesa redonda “La gestión de los residuos en el ámbito municipal”, dentro de la jornada “Gestión

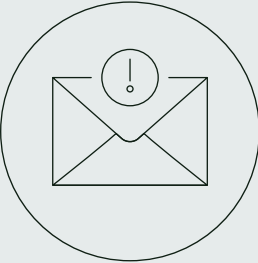
de residuos y economía circular - El modelo consorciado para el ámbito rural”, celebrada en Cáceres y organizada por el Consorcio MásMedio.

- Comité Técnico anual de Primum Familiae Vini con una presentación sobre “*Sustainability that wins: keys to creating business value and brand love*”.
- Proyecto de investigación UOC “Beneficios de la sostenibilidad para directivos”, presentación que tuvo lugar en la propia sede de la UOC.
- “Jornada inicial del Plan Director de Movilidad 2026-2031”, organizada por la Autoridad del Transporte Metropolitano.



Marketing en cifras

Comunicación interna



CORREOS ELECTRÓNICOS

FELIZ LUNES

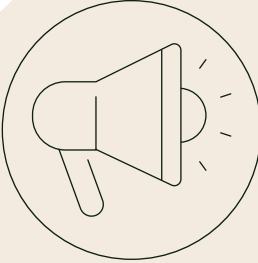
45 ediciones

ACTIVABLES

11 boletines

21 % tasa de apertura media
5 % tasa de clics

Comunicación externa



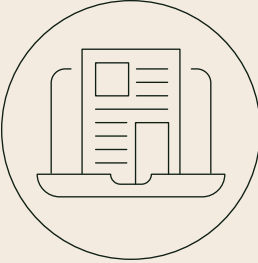
REDES SOCIALES

+200k impresiones en LinkedIn

255 publicaciones

+3k nuevos seguidores

27k seguidores totales



WEB + BLOG

99 publicaciones en el blog

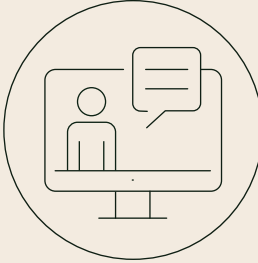
126 páginas nuevas

MEDIA MENSUAL

12.557 sesiones

11.017 usuarios activos

734 descargas de contenido



WEBINARS

15 webinars

2.335 inscritos

1.265 asistentes
54 % 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 reforzar los lazos 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 2025 ha sido de un 8,8 sobre 10



Para seguir mejorando la atención comercial a clientes, en 2025 hemos mantenido y consolidado las **sesiones internas 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. Estas sesiones están dirigidas a todas las personas que mantienen relación con clientes, y en 2025 hemos realizado un total de 20.

Queremos compartir algunos comentarios de nuestros clientes que nos animan a seguir avanzando en nuestro camino.



“Estamos satisfechos de haber podido contar con Anthesis para este proyecto. Su equipo tenía muy claras las implicaciones del reglamento y nos ha ayudado a entender cuál es la mejor manera de cumplirlo sin perder competitividad”.

Liquats Vegetals

“Route Zero ha supuesto para Ametller el inicio del nuevo sistema de recogida, seguimiento del impacto y gestión estratégica a partir de los datos ESG que estamos implantando en la compañía.”

Grup Ametller

“Trabajar con Anthesis en la actualización de nuestro análisis de doble materialidad ha sido una experiencia altamente positiva. Su equipo ha demostrado una gran disponibilidad, cercanía y capacidad para adaptar el ejercicio a nuestra realidad y objetivos. Han sabido implicar a todas las personas clave, facilitando la comprensión del enfoque CSRD y el valor estratégico de la doble materialidad. Gracias a su acompañamiento experto, hoy contamos con una base sólida y alineada con el grupo para avanzar con mayor ambición en nuestra estrategia de sostenibilidad y dar respuesta a los requisitos de la CSRD.”

T-Systems

“Somos un grupo diverso en negocios, actividades y países. Hemos logrado estandarizar procesos y unificar criterios en la recopilación y el reporting de datos, especialmente en el cálculo de la huella de carbono y, de manera destacada, en el alcance 3. Aunque se trata de un proceso en evolución, valoramos los avances y el fortalecimiento de nuestras capacidades, lo que nos permite presentar resultados consolidados y fiables para medir el progreso hacia nuestros objetivos de descarbonización.

Molins

“La revalidación de nuestros objetivos SBT refuerza nuestra apuesta por un modelo industrial sostenible. Lideramos la producción de acero circular en Europa, operando de manera consistente con una baja huella de carbono, y el rigor técnico del equipo de Anthesis ha sido determinante para certificar y avalar este proceso.”

Celsa

“Trabajar en este proyecto con Anthesis ha sido, como siempre, un lujo. Su expertise en doble materialidad va más allá del mero cumplimiento normativo, ayudándonos a integrarlo en nuestra estrategia y a sentar las bases de una sostenibilidad sólida. Son rigurosos con los plazos, comprenden el negocio y ofrecen un servicio de excelente calidad. Sin duda, un acompañante de gran valor en nuestro camino hacia la sostenibilidad corporativa”.

IVIRMA



Acción social

Colaboración con entidades

En 2025 hemos seguido colaborando con entidades sociales a través de donaciones y la participación en diversas iniciativas. Destacamos:

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

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 las personas.

Xarxa per a la Conservació de la Natura: red sin ánimo de lucro de segundo nivel que tiene como misión promover la conservación de la naturaleza mediante la implicación social, principalmente a través de entidades de custodia y voluntariado ambiental.

Hemos colaborado participando en la iniciativa *Ultra Clean Marathon* por la Naturaleza, con la correspondiente donación, que este año se ha destinado a proyectos de recuperación de hábitats acuáticos en Cataluña.

Naura – Fundació Caixa Manlleu fundación con sede en Manlleu que desarrolla su actividad en los ámbitos social, asistencial, cultural, formativo, cívico, de promoción económica y ambiental, directamen-

te o mediante la colaboración con entidades e instituciones. En 2025 hemos colaborado dando apoyo económico al Proyecto MÉS, desarrollado durante tres cursos, con el objetivo de prevenir el abandono escolar prematuro de jóvenes en situación de vulnerabilidad en la comarca de Osona (Barcelona).



Viu Osona

En 2025 nos hemos unido al grupo de entidades promotoras de esta iniciativa público-privada para atraer talento a la comarca a través de una estrategia conjunta entre empresas e instituciones. Participamos en los encuentros mensuales para impulsar el proyecto y trabajar en la atracción de profesionales al territorio.

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, un proceso del que ya están surgiendo propuestas de acción con un impacto positivo para el territorio.

Abrimos las puertas del Ecoedificio

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

En el exterior del edificio contamos con un gran panel de acceso público con una explicación divulgativa sobre las medidas de sostenibilidad del Ecoedificio, así como una línea temporal ilustrativa de nuestra trayec-

toria como empresa impulsora del desempeño sostenible. El panel está a disposición de las visitas y de cualquier persona que se acerque a nuestras instalaciones.

Durante 2025, y como en años anteriores, hemos seguido ofreciendo y desarrollando esta labor altruista de sensibilización y educación ambiental en favor de la comunidad, mostrando y explicando nuestras instalaciones.

Nos han visitado:

- Los alumnos de la *Escola d'Art* 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 *Institut Antoni Pous* de Manlleu.



Proyectos Pro bono

En 2025, desde nuestros servicios de educación para la sostenibilidad, hemos llevado a cabo un proyecto pro bono para la entidad social CERAI, con la que ya habíamos colaborado anteriormente.

Nuestro equipo de profesionales ha diseñado una experiencia educativa gamificada dirigida a alumna-do de 5º y 6º de primaria de Aragón.

El recurso se centra en el consumo y la producción sostenibles, y se enmarca en las acciones impulsa-das desde Anthesis para contribuir a la difusión y el cumplimiento del ODS 12.



Voluntariado corporativo

Son tres las principales acciones de voluntariado que hemos llevado a cabo en 2025:

Participación en la *Ultra Clean Marathon por la Naturaleza*

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

Por segundo año consecutivo, participamos en esta iniciativa a favor de la preservación y mejora del entorno natural, recogiendo residuos a lo largo del recorrido. Participamos en el tramo de 36 km por relevos, recogiendo un total de aproximadamente 32,1 kg de residuos.





¡11 años participando en la *Trailwalker* de Oxfam Intermón!

La *Trailwalker* es una marcha deportiva por equipos cuyo objetivo principal 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 distintos proyectos de cooperación de Oxfam Intermón.

La edición de 2025, celebrada los días 5 y 6 de abril, ha sido la undécima en la que hemos participado desde Anthesis. Nuestro equipo recorrió a pie los 100 km que separan Olot de Sant Feliu de Guíxols para sensibilizar sobre los efectos del cambio climático en las poblaciones más vulnerables y recaudar fondos para proyectos de Oxfam Intermón centrados en el acceso al agua 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, desde el Comité de Sostenibilidad se organizaron, los días 4 y 5 de junio, diversos talleres de reciclaje y revalorización textil creativa en el marco del ODS 12 de consumo y producción responsables.



Participaron más de 60 personas de Anthesis de forma presencial, que pudieron:

- Conocer mejor el impacto del sector textil en el consumo de energía y agua, la generación de emisiones y de residuos, así como las bajas tasas de reciclaje.
- Dar una segunda vida a materiales textiles antes de que se convirtieran en residuo.
- Comprometerse a informar, educar y generar conciencia en su entorno cercano, más allá del taller en las oficinas, sobre la actividad realizada y los aprendizajes adquiridos.

Cuidando el planeta



El principal impacto que hemos generado desde Anthesis sobre el planeta en 2025 vuelve a ser, sin duda, el impacto positivo que se deriva de los

1.150

proyectos realizados

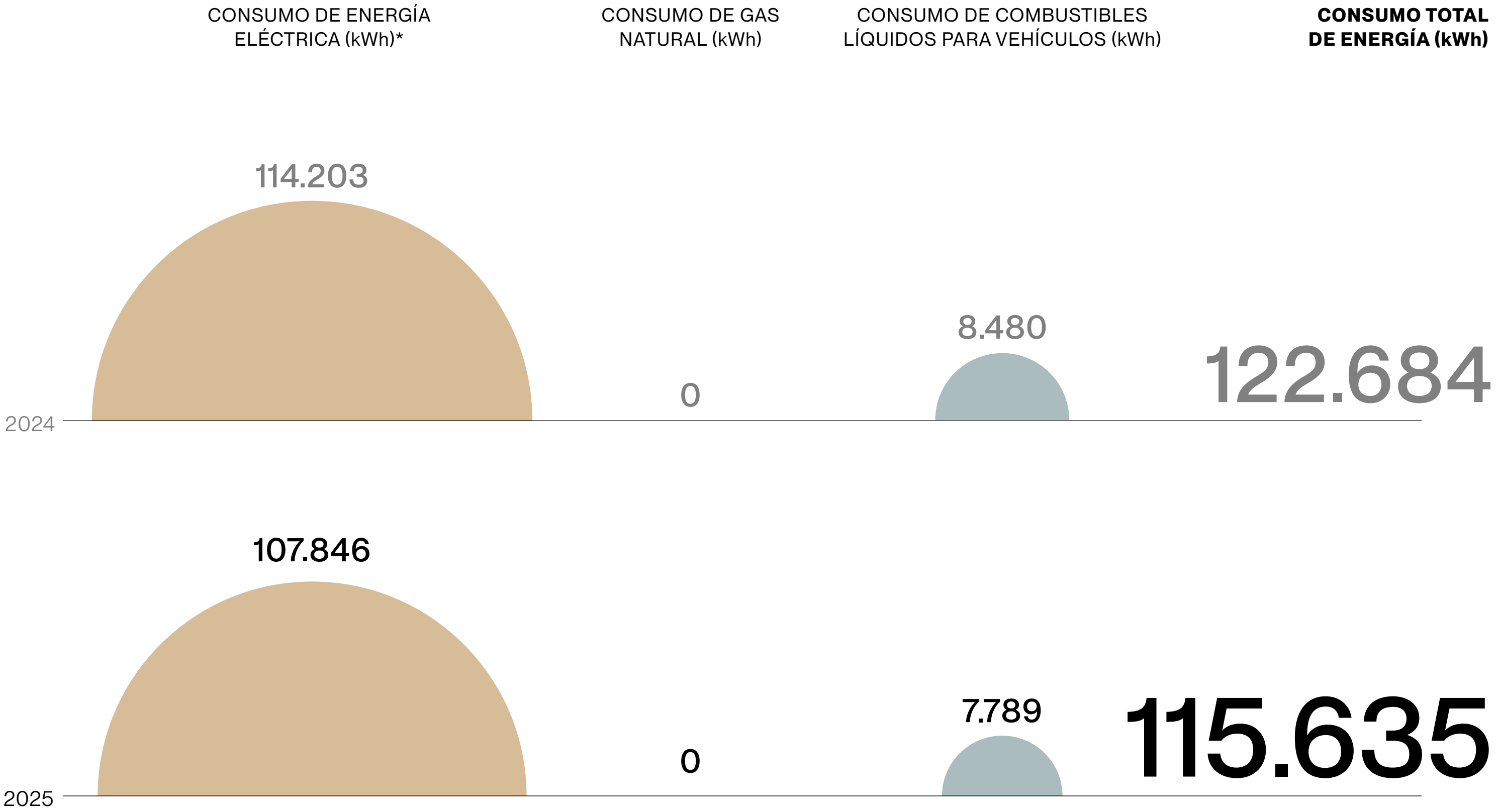
para guiar a nuestros clientes en la implementación de acciones dirigidas a incrementar la sostenibilidad ambiental, social y económica. El corazón de nuestro negocio.



A nivel operativo, trabajamos para minimizar nuestro impacto negativo sobre el medio, centrado en una gestión energética y de los recursos sostenible. Lo hemos hecho en 2025 en el marco de nuestro sistema de gestión integrado y, específicamente, a través de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental.

Uso de recursos

Energía



* Se incluye la producción de autoconsumo fotovoltaico y la energía adquirida de la red.

En 2025 hemos registrado un consumo total de energía de 115,6 MWh. El consumo total de energía renovable ha sido de 103,8 MWh, lo que representa el 89,7 % del consumo energético total de la organización. De esta, un 90 % corresponde a energía adquirida y un 10 % a energía generada en nuestras propias instalaciones fotovoltaicas.

Los datos de consumo energético de 2025 muestran que hemos seguido reduciendo nuestro consumo total de energía. La reducción ha sido del 6 % respecto al año anterior: hemos mantenido en cero el consumo de gas natural y hemos reducido tanto el consumo eléctrico como el de combustibles líquidos para los vehículos propios.

La no utilización de gas natural se debe a que, durante 2025, en el Eco-edificio de Manlleu se ha utilizado la bomba de calor durante todo el año, mejorando la eficiencia energética y reduciendo la huella, dado que utilizamos energía eléctrica certificada procedente al 100 % de fuentes renovables y mantenemos la caldera de gas natural únicamente como sistema de apoyo en caso de necesidad.

Hemos reducido el consumo de energía eléctrica un 6 % y el de combustibles líquidos un 8 % respecto al año anterior.

El 100 % de la energía eléctrica consumida en nuestras oficinas está certificada como de origen renovable a través de la comercializadora eléctrica o mediante la compra de Garantías de Origen en el mercado

En 2025 hemos elaborado la auditoría energética de la organización de acuerdo con los requisitos normativos vigentes, la cual ha sido debidamente registrada.



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

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

Dado que las instalaciones y equipamientos de los que disponemos ya están altamente optimizados, las medidas que llevamos a cabo se centran en la difusión de buenas prácticas entre las personas usuarias de las oficinas. En 2025 hemos realizado comunicaciones internas de sensibilización y fomento de buenas prácticas en:

- Uso eficiente y sostenible de la climatización en las oficinas.
- Recomendaciones sobre el uso eficiente y sostenible de los edificios durante el verano, aplicables tanto en la oficina como en el teletrabajo.
- Promoción de una movilidad más sostenible.
- En relación con el equipamiento informático, todos los ordenadores cuentan como mínimo con certificación energética *Energy Star* o equivalente. En 2025 hemos continuado sustituyendo las estaciones de acoplamiento o bases de los puestos de trabajo por nuevos monitores que ya las integran. Con esta acción reducimos la cantidad de dispositivos electrónicos, así como el consumo energético por puesto de trabajo.

El consumo eléctrico del Ecoedificio (sede de la empresa) en 2025 se ha reducido un 6 % en infraestructuras informáticas y un 5 % en iluminación, mientras que se ha incrementado un 1 % en climatización. En el resto de oficinas no disponemos de estos datos de consumo energético desagregados por usos.



Agua

Durante 2025 hemos consumido en nuestras oficinas principales (Manlleu y Barcelona) 383 m³ de agua de red y 43 m³ recogidos y utilizados en el Ecoedificio mediante el sistema de aprovechamiento directo de aguas pluviales para las cisternas y lavabos de los WC.

En 2025 hemos registrado un incremento del consumo de agua del 19 % en estas oficinas. Este hecho se ha debido a diversas averías y fugas que tuvieron lugar durante el año y que, a pesar de haber sido resueltas en el menor tiempo posible, han supuesto un sobreconsumo de agua no previsto ni deseado.

En 2025, un 29 % del agua consumida en nuestro Ecoedificio ha procedido directamente del aprovechamiento de aguas pluviales



Materiales

Los principales materiales que consumimos en Ant-hesis son los fungibles de oficina, el material del equi-pamiento informático y las compras realizadas para producir distintos elementos físicos en proyectos.

Todo el papel que utilizamos dispone de la certifica-ción Ángel Azul y es 100 % reciclado y libre de cloro. La implantación de procesos de optimización como la digitalización de los procesos de selección de per-sonal y contratación mediante el uso de plataformas digitales, o la facturación electrónica, ha supuesto una reducción progresiva del consumo de papel en las oficinas asociado a las operaciones habituales de la organización.

Otro ámbito en el que consumimos material es en las producciones gráficas vinculadas a proyectos y en la creación de stands o exposiciones. Para mi-nimizar el impacto asociado a estas producciones, **priorizamos el uso de materiales que incorporan criterios de sostenibilidad tanto en su proceso de fabricación como a lo largo de todo su ciclo de vida. Asimismo, priorizamos que la entrega de los proyectos al cliente se realice en formato digital.**

En el diseño de stands y exposiciones **incorpora-mos criterios de ecodiseño**, como el uso de ma-teriales nobles y materiales reciclados o reciclables, producciones plegables que facilitan y minimizan el transporte, así como el uso de módulos y materiales que, al finalizar el ciclo de vida de la exposición, pue-den ser fácilmente separados y reutilizados, entre otros. Siguiendo estos criterios, logramos generar un menor impacto desde la fase de producción hasta el final de la vida útil.

Por otro lado, también **fomentamos que los proyec-tos de producción de stands y exposiciones in-cluyan la compensación de las emisiones de CO₂ generadas.**

Con el objetivo de minimizar el consumo de recur-sos y reducir los residuos generados, disponemos de una **guía formativa de buenas prácticas ambi-entales**, accesible para todo el personal, orientada a reducir el consumo de materiales y priorizar el uso de materiales de origen eco-responsable o de base biológica. La guía incluye criterios de compra verde y sostenible en material de oficina, equipamiento in-formático, vehículos, energía, así como en la adquisi-ción de maquinaria o la adecuación de nuevas insta-laciones.



Emisiones y cambio climático

Realizamos el **inventario anual de emisiones** de carbono de forma integrada en el cálculo de la huella de todo Anthesis Group. El inventario está diseñado en base al Protocolo de GEI (*GHG Protocol*) y tiene en cuenta los requisitos de la iniciativa *Science-Based Targets*.

La huella de carbono anual de la organización se somete, desde 2023, a auditoría y verificación externas.

Las emisiones anuales de CO₂equivalente deAnthesis Group derivadas de nuestra actividad que no hemos podido evitar **se compensan 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 países en desarrollo, proyectos que reducen simultáneamente las emisiones de carbono y mejoran la calidad de vida de las personas amenazadas por los impactos del cambio climático.

La compensación de emisiones de los años 2024 y 2025 está prevista para julio del 2026. Anthesis Group prioriza la reducción de emisiones, destinando la compensación únicamente a las emisiones residuales.

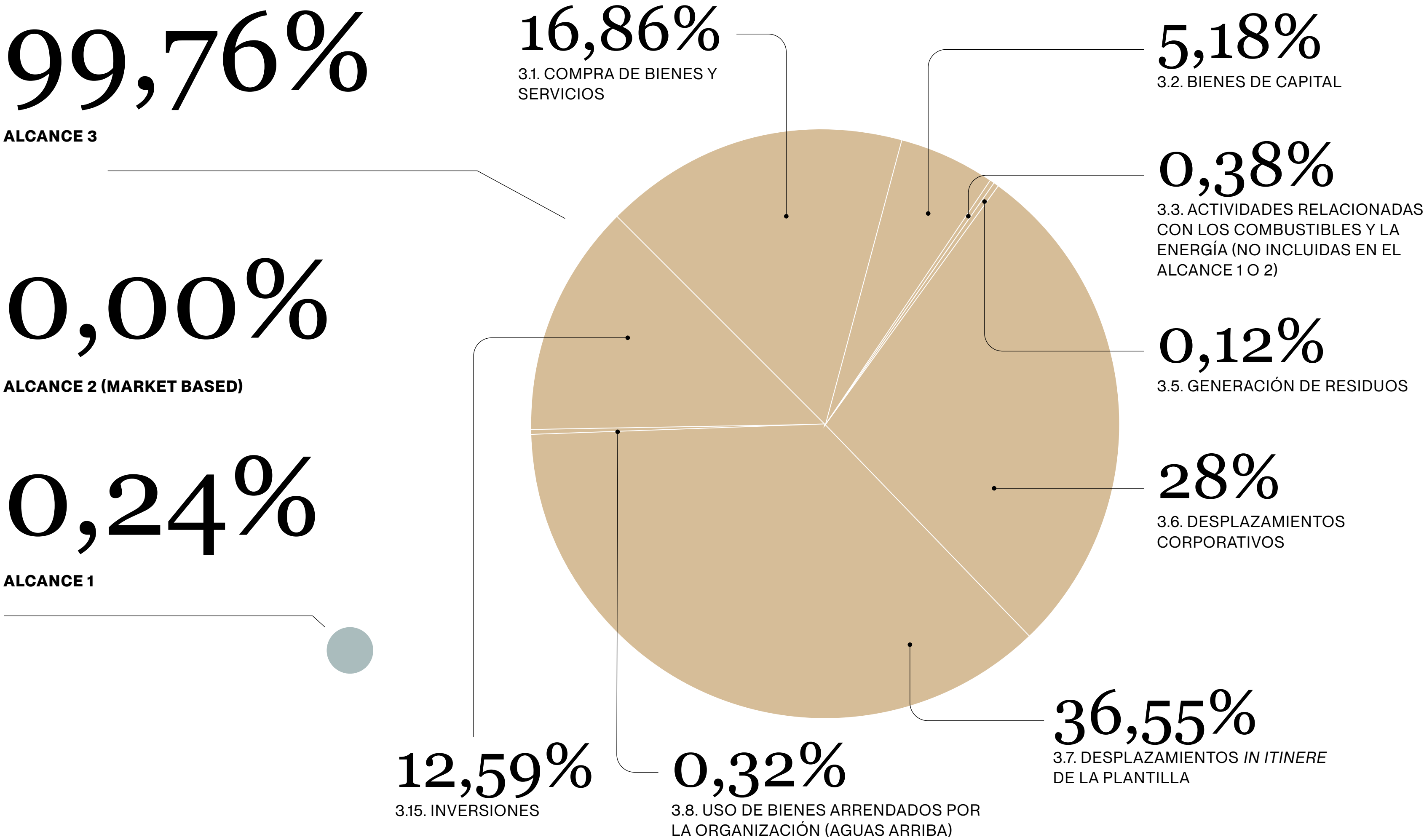
En 2025, a nivel de Anthesis Group, también hemos realizado el **primer análisis cuantificado de riesgos y oportunidades climáticas**.

Emisiones de GEI por alcance (toneladas de CO ₂)	2024*	2025*
Alcance 1	2,15	1,90
Alcance 2 (<i>market based</i>)	2,92	0,00
Alcance 3	1345,37	785,14
Alcance 3 aguas arriba (categorías anteriores)	1280,37	686,28
Alcance 3 aguas abajo (categorías posteriores)	65,00	98,86
3.1. Compra de bienes y servicios	871,65	132,40
3.2. Bienes de capital	58,79	40,70
3.3. Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 o 2)	2,76	2,97
3.5. Generación de residuos	0,097	0,91
3.6. Desplazamientos corporativos	99,36	219,81
3.7. Desplazamientos <i>in itinere</i> plantilla	247,24	286,98
3.8. Uso de bienes alquilados por la organización (aguas arriba)	0,47	2,51
3.15. Inversiones	65,00	98,86
Total	1.350,43	787,04

* Se ha modificado la metodología de cálculo de la categoría 3.1 de Compra de Bienes y Servicios durante 2025 para alinearse con la metodología global de cálculo de emisiones de Anthesis Group. En esta categoría, las emisiones no son comparables con el año anterior.



Emisiones de GEI por alcance y categoría 2025



De acuerdo con el inventario de emisiones realizado, en 2025 hemos seguido reduciendo nuestras emisiones de alcance 1, gracias a la reducción del consumo de combustibles de la flota propia, ya mayoritariamente eléctrica.

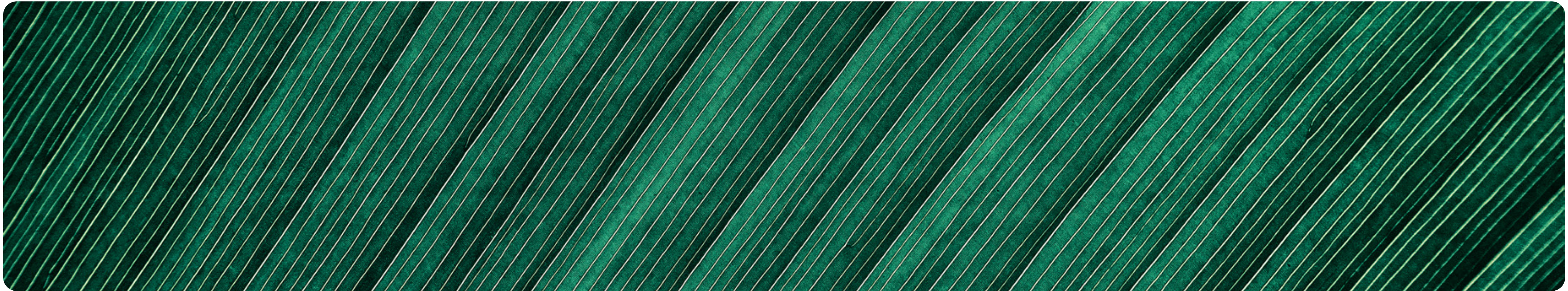
Las emisiones de alcance 2 se han calculado mediante el método market-based. Prácticamente la totalidad de la electricidad consumida en las oficinas dispone de Garantías de Origen renovable, que acreditan su procedencia de fuentes renovables. Para el consumo que aún no contaba con esta certificación, la empresa ha adquirido Garantías de Origen adicionales. De acuerdo con el *GHG Protocol*, este mecanismo permite asignar emisiones de alcance 2 iguales a cero.

En el alcance 3 es donde se observa la mayor reducción de emisiones, si bien, tal como se ha indicado, el dato no es directamente comparable con el del año anterior debido a un cambio en la metodología de cálculo de emisiones en la categoría 3.1 correspondiente a la compra de bienes y servicios.

Entre las categorías con un volumen de emisiones relevante y que sí son comparables entre ambos años, destaca el incremento de emisiones asociadas a los desplazamientos corporativos, debido a una mayor actividad comercial, y a los desplazamientos *in itinere*, estos últimos directamente vinculados al crecimiento de la plantilla.

En conjunto, nuestra huella total de carbono en 2025 ha sido de 787,04 t, de las cuales el 99,76 % corresponden al alcance 3.





Nuestros acuerdos

Un año más reafirmamos nuestro compromiso con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero



- Desde 2022, Anthesis está adherida globalmente a los compromisos de la *Science Based Targets* initiative (SBTi), a través de los cuales nos hemos comprometido a **alcanzar una reducción absoluta del 43 % en los alcances 1, 2 y 3 para 2030 y del 90% en 2040**. En 2025 hemos alcanzado el objetivo en los alcances 1 y 2, tanto a nivel de Grupo como en España y Portugal.
- Desde 2024, Anthesis es firmante a nivel global del Compromiso Climático (**The Climate Pledge**), uniéndose a más de 500 organizaciones firmantes de esta iniciativa creada por Amazon y *Global Optimism*, lo que refuerza nuestro compromiso de alcanzar las cero emisiones netas

- de carbono en 2040, diez años antes de lo establecido en el Acuerdo de París.
- Desde 2014, **Anthesis en España tiene registrada su huella de carbono en el Registro Huella** para las actividades de consultoría ambiental y servicios al cliente. Asimismo, contamos con el sello “**Calculo y Reduzco**” en el Registro Nacional de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Y desde 2010, en Cataluña, formamos parte del **Programa de Acuerdos Voluntarios** impulsado por la **Oficina Catalana del Canvi Climàtic**.

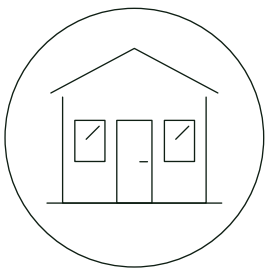
CDP - *Carbon Disclosure Project*

A nivel de Anthesis Group, **en 2025 hemos realizado nuestra divulgación pública sobre el cambio climático a CDP, con una mejora en la puntuación, que ha pasado de “B” a “A-”**.

Esta mejora ha sido posible gracias a la reducción de las emisiones de alcance 1 y 2 respecto al año base 2021, al incremento del uso de energía renovable y a la mejora del análisis cuantitativo de riesgos y oportunidades climáticas, a nivel de Anthesis Group.

Movilidad sostenible

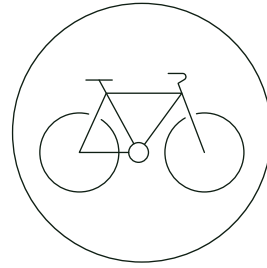
En 2025 **hemos renovado los planes de movilidad sostenible para las oficinas de Barcelona, Manlleu y Madrid**, obteniendo en Cataluña el distintivo de la Autoridad del Transporte Metropolitano que nos reconoce como empresa que ha incorporado la movilidad sostenible en sus centros de trabajo.



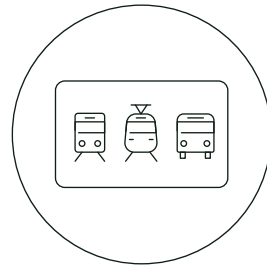
Seguimos con el **modelo híbrido de teletrabajo mayoritario** (entre 3 y 4 días a la semana) y, por tanto, reducimos en gran medida la movilidad obligada.



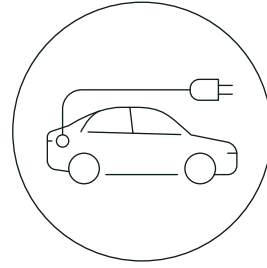
Las medidas implantadas reducen de forma significativa los impactos potenciales asociados a la movilidad de las personas de la organización, ya que disminuyen la movilidad obligada y favorecen condiciones para una movilidad más sostenible:



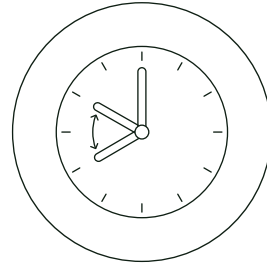
Disponemos de **aparcamientos propios para bicicletas** en las oficinas de Manlleu y Barcelona.



Desde 2013 ofrecemos la posibilidad de obtener un **ticket transporte, con beneficios fiscales para las personas trabajadoras**.



El 66 % de la flota de vehículos es eléctrica.



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

En 2025, en el marco de la Semana Europea de la Movilidad, lanzamos internamente una **campaña de sensibilización y nuevas medidas para impulsar el coche compartido**, tanto entre las personas trabajadoras en sus desplazamientos *in itinere* como en su vida privada:

→ Lanzamiento de una **encuesta interna que permite identificar itinerarios compartidos y poner en contacto a las personas para compartir coche**, y que se mantiene activa para las nuevas incorporaciones a la empresa.

→ Información sobre **aplicaciones para compartir coche**.

En 2025 hemos realizado el cambio a un proveedor de carsharing 100 % eléctrico en Cataluña, y seguimos trabajando para maximizar la movilidad eléctrica en los desplazamientos del conjunto de nuestra plantilla.



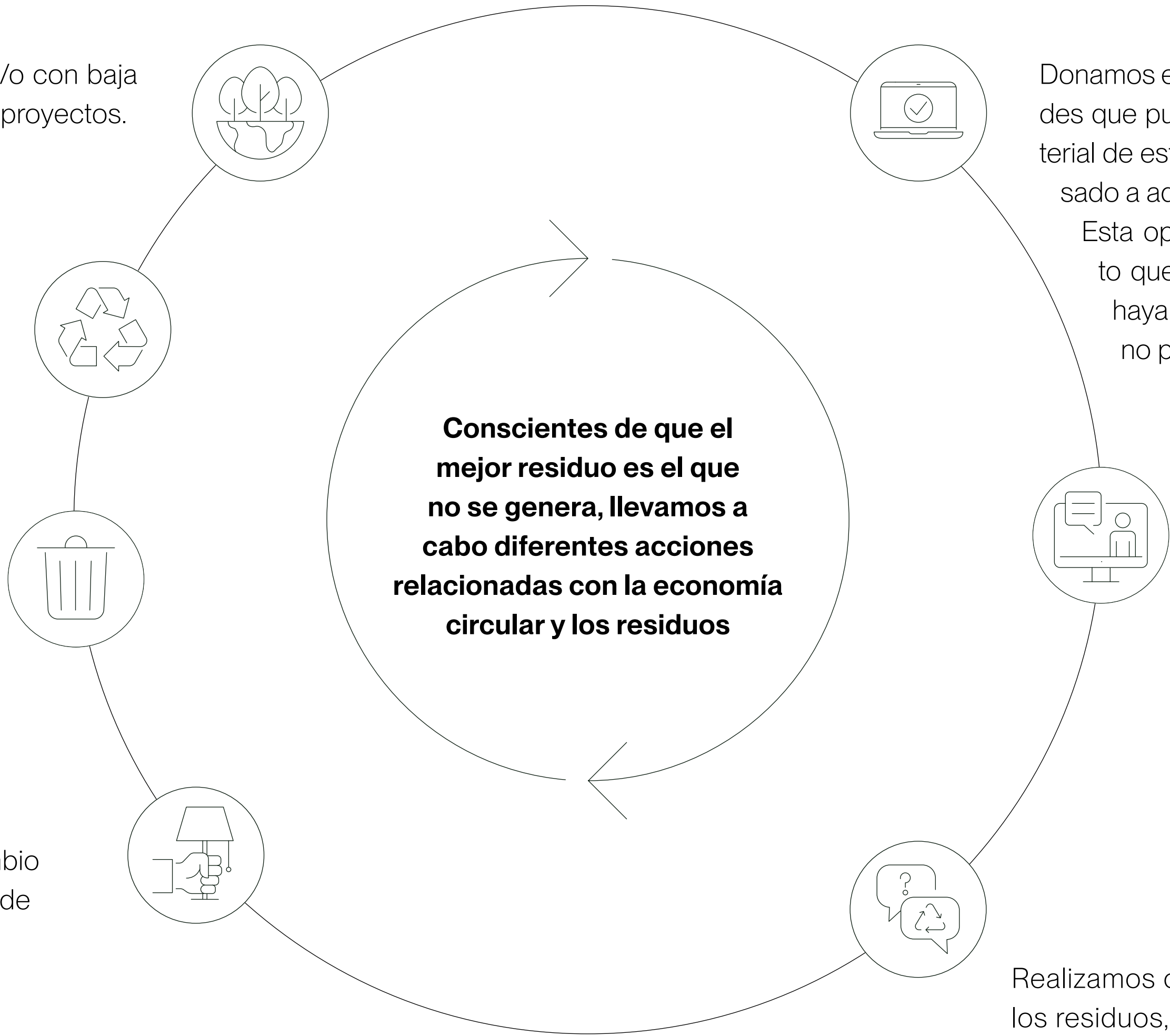
Circularidad y residuos

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

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

Disponemos de un espacio propio de punto limpio en nuestra sede central de Manlleu donde recibimos y clasificamos los residuos por flujos normalizados y gestionados mediante el circuito legal y el gestor autorizado correspondiente.

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



Donamos el material informático adquirido que ya no utilizamos a entidades que pueden seguir dándole uso. Cada vez generamos menos material de este tipo y fomentamos la economía circular, ya que hemos pasado a adquirir el equipamiento informático bajo un modelo de renting. Esta opción minimiza la secuencia comprar–usar–desechar, puesto que la empresa de renting, al recuperar los equipos —aunque hayan perdido valor— les da una nueva vida para otros usuarios y no pasan directamente a convertirse en un residuo.

Contamos con 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 a través de *Teams* o utilizar un único terminal que integra el teléfono personal y el profesional, configurados de forma que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Realizamos campañas internas informativas y formativas para reducir los residuos, así como acciones de sensibilización.



Sant Jordi y Día Internacional del Libro circular

Con motivo de la festividad de Sant Jordi en Cataluña y del Día Internacional del Libro, un año más hemos impulsado la iniciativa participativa de crear puntos de intercambio de libros de segunda mano en las oficinas, aportados por las personas de Anthesis. Se trata de una iniciativa altruista de donación e intercambio cultural para fomentar la circularidad y el ahorro de recursos, que hemos ido consolidando en los últimos años.



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 2025 ha sido de 3.776 kg**, principalmente papel y cartón y, en menor proporción, otros residuos, todos ellos recogidos de forma selectiva y gestionados adecuadamente para su reciclaje.

Se contabilizan **406 kg de residuos peligrosos**: mayoritariamente RAEE y, en mucha menor medida, pilas y baterías, gestionados adecuadamente a través del punto limpio.

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

En 2025 **hemos incrementado en un 217 % la generación de residuos respecto al año anterior**, un incremento muy significativo atribuible principalmente al aumento de papel y cartón derivado de tres limpiezas extraordinarias de documentación del archivo analógico de la empresa (en 2024 se inició esta limpieza y eliminación de documentos obsoletos, que ha sido aún más intensa en 2025), así como al incremento de residuos RAEE de equipamientos informáticos obsoletos no reutilizables, que han sido sustituidos con la casi completa transición al modelo de *renting*.

Durante 2025 hemos recogido selectivamente para su recuperación un total de 3.776 kg de residuos



Sedes sostenibles

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

El Ecoedificio sigue siendo un referente 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 de uso del transporte público. Dispone de la etiqueta energética con calificación A en emisiones y B en consumo energético, certificaciones que estarán vigentes hasta el año 2032. Asimismo, cuenta con el **Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental** desde 2006, distintivo que hemos renovado en 2025 y que es válido hasta 2028. Este distintivo, otorgado por la Generalitat de Cataluña en la categoría de edificios de uso de oficinas, reconoce el cumplimiento de determinados requisitos de calidad ambiental más allá de los establecidos como obligatorios por la normativa vigente.

Nuestra oficina principal —en número de personas usuarias— en Barcelona cuenta con diversas medidas de sostenibilidad en términos de materiales, gestión y uso de la energía y los recursos, así como de movilidad sostenible:



Materiales

- Pavimento de linóleo, elaborado con materiales naturales que no proceden de recursos fósiles y que cumple con altos estándares ambientales y de salud.
- Carpintería nueva realizada con madera de pino con certificación de cadena de custodia PEFC de gestión forestal sostenible.
- Pinturas de base acuosa.



Energía eléctrica

- Sustitución progresiva de los fluorescentes de alto consumo y corta vida útil 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 todas las oficinas disponemos de señalización de buenas prácticas ambientales y de convivencia, dado que el comportamiento o uso por parte de las personas usuarias 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, así como en la generación y gestión de materiales y residuos.



Cuidando nuestra gestión



Sistema integrado de gestión

Ciberseguridad

Nuestro sistema integrado de gestión nos permite garantizar la implementación de herramientas y métodos de trabajo que nos ayudan a cumplir nuestros compromisos de mejora continua en ámbitos como la calidad, la gestión ambiental y energética, la sostenibilidad, y la 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.

La ciberseguridad sigue siendo una prioridad para nosotros. Nuestra plantilla continúa recibiendo formación continua en esta materia mediante la plataforma *CybSafe*, que envía recordatorios formativos periódicos a todas las personas usuarias para reforzar contenidos, realiza tests de seguridad de forma regular y lleva a cabo una auditoría anual de seguridad de la empresa.

El equipo de seguridad de IT realiza de forma continua la evaluación de riesgos, la revisión de procesos, la identificación de oportunidades de mejora y su implementación.

En 2025 obtuvimos la declaración conforme al Esquema Nacional de Seguridad (ENS) nivel bajo y, a fecha de emisión de esta memoria, se ha obtenido la certificación ENS nivel medio. La acreditación bajo el ENS es un requisito legal para prestar servicios a las administraciones públicas —parte relevante de nuestra actividad— y representa una oportunidad para reforzar, desarrollar y documentar todos nuestros recursos y procedimientos con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y una mayor eficiencia operativa.

Durante 2025, la empresa ha continuado **reforzando su sistema de ciberseguridad mediante la revisión y mejora continua de los procesos de seguridad de la información**. Esta labor se realiza en colaboración con un *Security Operations Center (SOC)* externo, especializado en la monitorización y gestión de la seguridad, contratado como tercera parte.

El SOC lleva a cabo una **vigilancia permanente de los sistemas** (24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año), con una **revisión constante de los principales indicadores de seguridad**. Ante cualquier incidencia, anomalía o riesgo potencial, el equipo del SOC notifica inmediatamente a la empresa para activar los protocolos correspondientes.

Paralelamente, el equipo interno de IT mantiene y actualiza **guías y procedimientos internos de seguridad**, asegurando la alineación con las buenas prácticas y el correcto funcionamiento del Sistema de Seguridad de la Información. Este modelo combinado de supervisión externa especializada y gestión interna permite garantizar un alto nivel de protección y

resiliencia frente a posibles amenazas digitales. En 2025 también es el año en el que hemos aprobado la **Política interna de uso de herramientas de IA generativa** y hemos actualizado la **Política de Clasificación de los Datos**. Asimismo, se ha impartido una formación de carácter obligatorio a toda la plantilla para asegurar su conocimiento.

En 2025 no se ha confirmado ningún incidente de seguridad de la información.



Gestión ética

Disponemos de un **sistema de gestión ética y de cumplimiento normativo**, orientado a garantizar un comportamiento íntegro, responsable y alineado con nuestros valores corporativos, así como con los principios *ESG* y la normativa aplicable en los territorios en los que operamos.

Este sistema tiene como elemento central el **Código Ético**, que establece nuestros valores y directrices de comportamiento, orientando todas nuestras relaciones, tanto internas como externas, y que es de aplicación a todos los profesionales de la empresa, así como a nuestros proveedores y a terceros que prestan servicio en España y Portugal.

Como parte esencial del sistema de gestión ética, disponemos de un **Canal Ético o de Denuncias**, a través del cual es posible formular consultas relativas al Código Ético o comunicar, de forma confidencial, cualquier comportamiento o actuación potencialmente no ética o contraria a la normativa interna o externa aplicable. El sistema garantiza la confidencialidad de la persona comunicante y la prohibición de represalias.

En 2025 no se ha recibido ninguna comunicación a través del Canal Ético o de Denuncias y no se ha registrado ningún incidente de corrupción confirmado

En 2025 hemos aprobado 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 difundidas a través del canal interno de formación para su conocimiento y aceptación por parte de toda la plantilla.

El 100 % de nuestra plantilla está formada en lo establecido en nuestro Código Ético y en las citadas políticas



Cadena de proveedores responsable

Siguiendo la tendencia de los últimos años, **durante 2025 hemos incrementado nuestra cartera de proveedores**. El aumento ha sido del 13 %, alcanzando los 1.875 proveedores activos, el 94 % de los cuales son de ámbito nacional. El volumen de compras a proveedores ha sido de 6,8 M€.

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 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 directamente vinculados a proyectos concretos para complementar los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, como por ejemplo colaboradores, imprentas, etc.

En el marco del sistema integrado de calidad y medio ambiente, disponemos de un **procedimiento de compras con criterios ambientales y energéticos** que debe ser tenido en cuenta por todas las personas que realizan compras en la empresa a la hora de seleccionar un nuevo proveedor. Las personas responsables de mayor volumen de compras

cuentan con objetivos individuales relacionados con la selección de proveedores basados en criterios de sostenibilidad ambiental, social y ética.

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

En 2025 hemos incorporado 7 nuevos proveedores homologados mediante el procedimiento interno vigente, que incluye la comunicación y evaluación de criterios ambientales, sociales y éticos (un 58 % de

los proveedores con un volumen anual de compras superior a 6.000 €, que, de acuerdo con los criterios del procedimiento vigente, requieren homologación). Durante el año revisamos la idoneidad de todas las compras y evaluamos a nuestros proveedores. Con esta información, a final de año realizamos una revisión y evaluación global de los proveedores para verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos. En caso de detectar incidencias o incumplimientos relevantes, se valora la desactivación del proveedor y se registran las no conformidades.

El 100 % de las personas responsables de compras en nuestras oficinas han recibido formación en compras sostenibles en el marco de nuestro sistema de gestión integrada de calidad y medio ambiente

93,60%

DEL TOTAL DE PROVEEDORES ACTIVOS, EL 94 % SON DE ÁMBITO LOCAL O NACIONAL

2.812.970 €

VALOR ECONÓMICO



Resultados económicos



Estado del valor añadido (euros)

	2024	2025
Valor económico creado	20.532.540 €	22.232.861 €
Cifra de negocio	20.443.107 €	21.994.645 €
Ingresos financieros	23.100 €	32.021 €
Otros ingresos	- €	16.971 €
Subvenciones	66.333 €	198.224 €
Valor económico distribuido	20.209.816 €	21.977.073 €
Costes de explotación	3.779.221 €	3.495.328 €
Gastos de personal	14.012.341 €	15.914.246€
Gastos financieros	58.938 €	56.594 €
Impuesto sobre beneficios	45.337 €	30.494 €
Otros gastos	2.300.954€	2.469.543 €
Inversión en acción social	13.025 €	10.868 €
Valor económico retenido	322.724 €	255.788 €
Amortizaciones y provisiones	140.112 €	174.477 €
Reservas	182.612 €	81.311 €

Los resultados económicos del año muestran que hemos incrementado en un 8 % nuestro valor económico creado y en un 9 % el valor económico distribuido. El gasto de personal sigue siendo la principal partida de coste y ha experimentado un aumento del 14 %.

Por otro lado, los costes de explotación se han reducido en un 8 %, si bien esta disminución se ha visto parcialmente compensada por un incremento del 7 % en otros gastos.



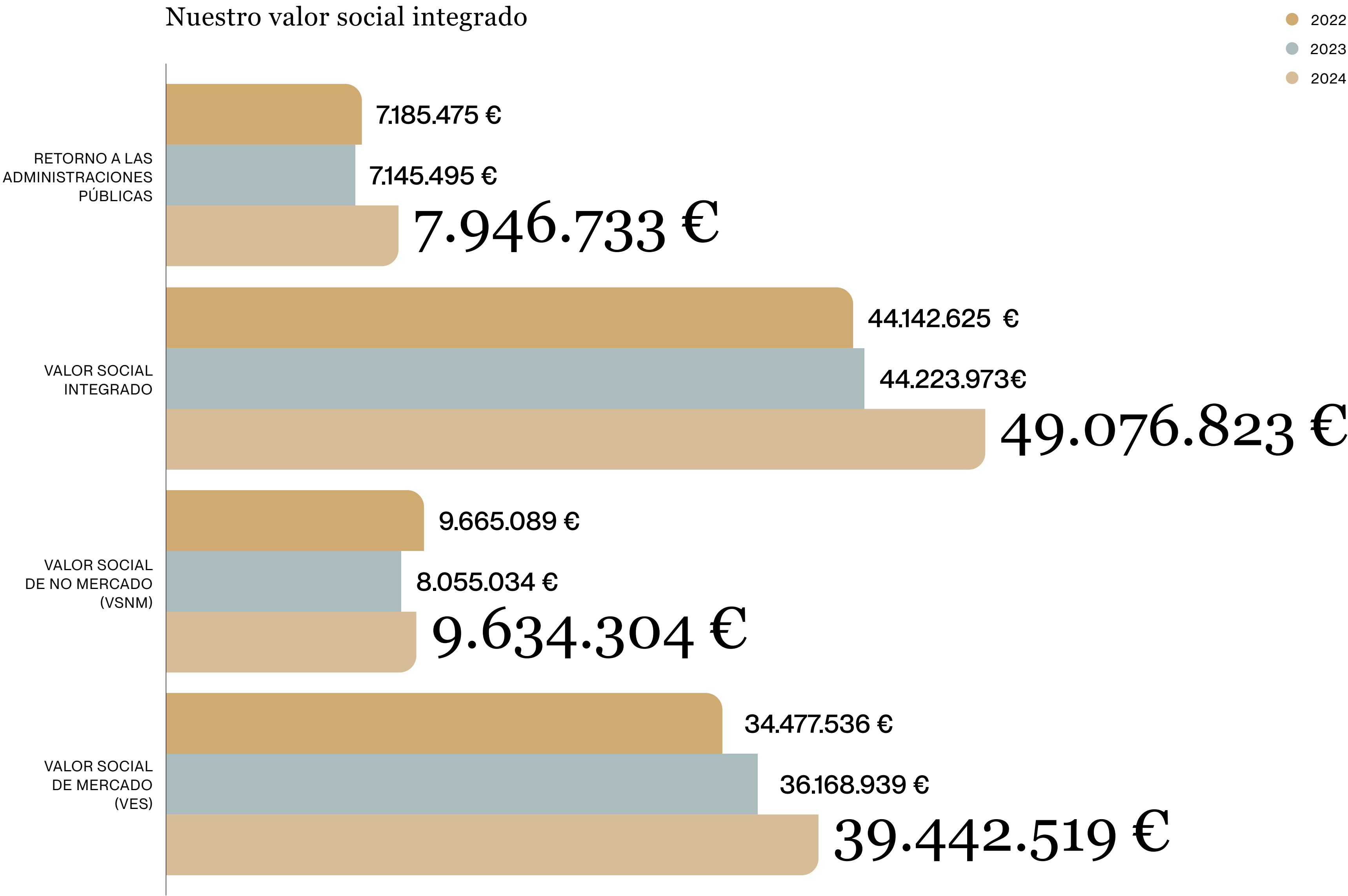
Valor social integrado



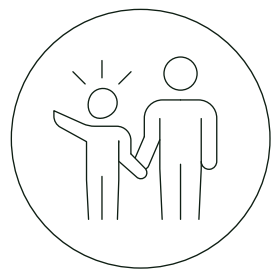
El cálculo del Valor Social Integrado (VSI) nos permite expresar en términos monetarios (euros, dólares, etc.) el valor que nuestra organización aporta a la sociedad, integrando los resultados económicos y sociales en un único concepto. Esta metodología ofrece una visión multidimensional del desempeño organizativo y facilita la comunicación de un concepto ampliamente comprendido por los distintos grupos de interés: el valor monetario como lenguaje común en las sociedades actuales.

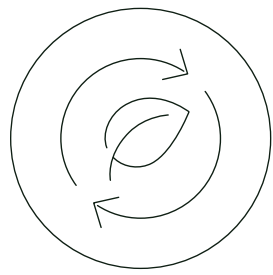
En este sentido, el valor total se obtiene mediante la agregación de dos componentes. Por un lado, **el valor de mercado, derivado de la contabilidad financiera tradicional** (salarios, impuestos, resultados retenidos, entre otros). Por otro, **el valor social de no mercado**, que recoge aquellos impactos generados más allá de las transacciones económicas. Este último se construye a partir de las percepciones de los grupos de interés, identificadas mediante indicadores específicos y posteriormente monetizadas a través de valores de referencia (proxies) que reflejan su equivalente en el mercado. De este modo, **la monetización permite integrar el conjunto del impacto de la organización**, incluyendo variables de valor intangibles que no quedan recogidas en la contabilidad convencional.

A continuación presentamos los resultados de nuestro Valor Social Integrado correspondientes al año 2024 y su evolución respecto al año anterior. El motivo de reportar 2024 se debe a que los datos financieros y de proveedores publicados en bases de datos, necesarios para el cálculo del VSI 2025, no estarán disponibles hasta finales de 2026.



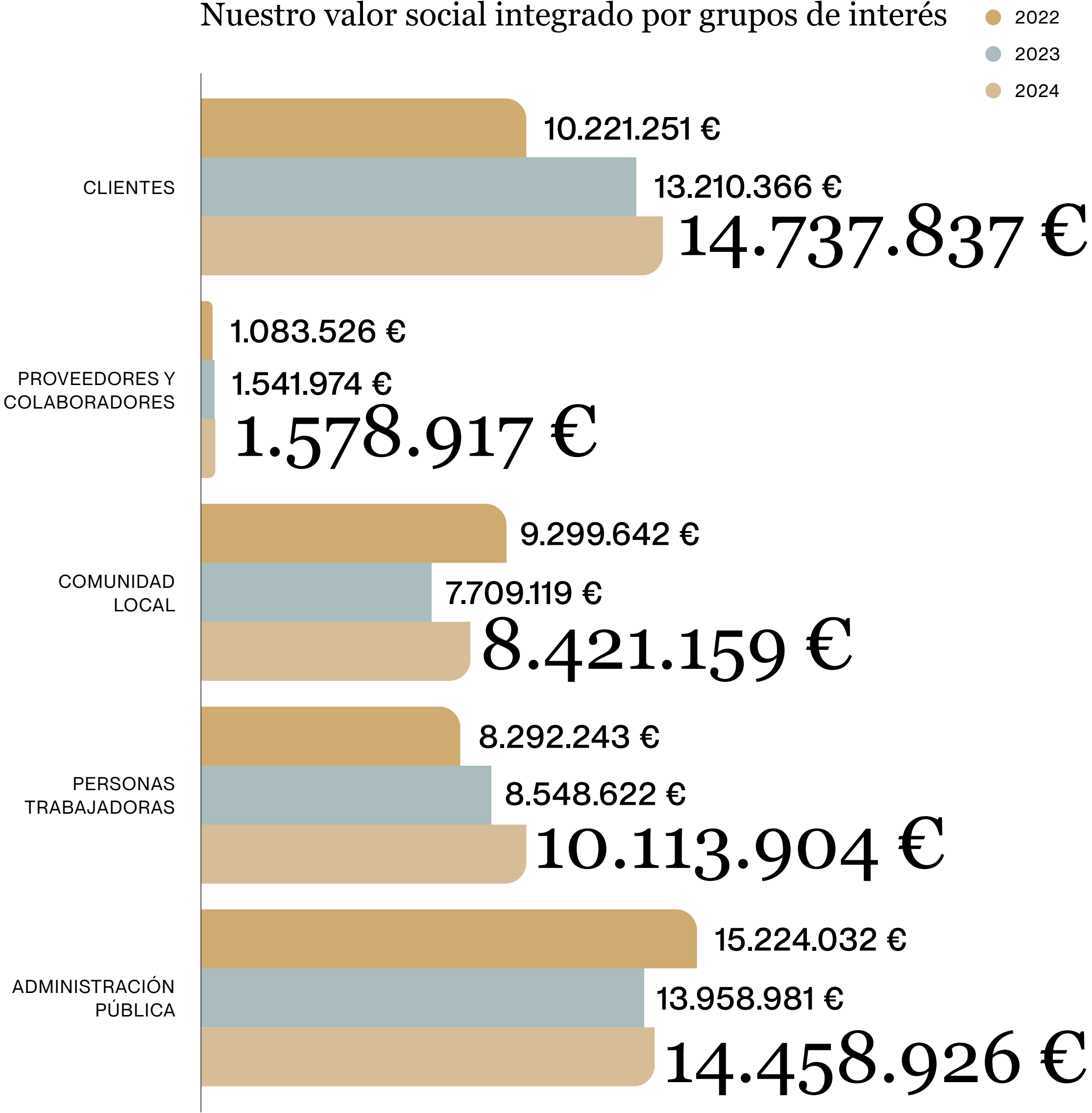
Entre los proyectos que más han contribuido a nuestra contabilidad social (valor social de no mercado), con mayor impacto en la comunidad, destacan:

- 

Los **proyectos y campañas de educación científica, educación ambiental y para la sostenibilidad en los distintos equipamientos, espacios naturales o en la vía pública.** Son los que han tenido un mayor impacto en la comunidad local (6.757.308 €).
- 

Los **programas sobre diversas temáticas de sostenibilidad con instituciones y administraciones públicas.** También tienen un peso relevante en el impacto sobre la comunidad local (1.461.308 €).

Nuestro valor social integrado por grupos de interés



Por otro lado, las iniciativas destacables que aportan valor, tanto a las personas trabajadoras como a las comunidades en las que operamos, son las siguientes:

- **La generación de oportunidades laborales en el ámbito del medio ambiente y la sostenibilidad**, con un valor de 863.310 €.
- **El acceso a medidas de conciliación de la vida personal y laboral**, valorado en 240.695 €.
- **La creación de empleo a nivel local**, especialmente en la comarca de Osona, con 115.108 €.
- La **facilitación del contacto con el entorno laboral mediante prácticas para estudiantes universitarios y de formación profesional**, con un valor de 97.086 €.
- Y **las oportunidades de promoción y desarrollo profesional**, estimadas en 70.490 €.



El valor social integrado de la organización ha experimentado un incremento del 10,97 % en el periodo 2023–2024.



Este crecimiento se explica, principalmente, por el aumento del valor de no mercado, derivado de la identificación de un mayor número de variables de valor con *proxies* monetarios de referencia (+19,61 %). Asimismo, también contribuye al resultado el incremento del valor de mercado (+9,05 %), asociado a variables económico-financieras tradicionales, como salarios, impuestos, impacto en proveedores y otros elementos propios de la contabilidad convencional.

La organización mantiene una tendencia al alza del valor social integrado en grupos de interés relevantes, como las personas trabajadoras (+18,31 %) y los clientes (+11,56 %), ambos fundamentales como impulsores del cambio y la sostenibilidad. Asimismo, la comunidad local también experimenta un impacto positivo y creciente derivado del desarrollo de nuestras actividades (+9,24 %).



Información sobre la memoria

Anthesis (Lavola 1981, SAU) ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

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) ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025
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 Anthesis en España y Portugal: página 15
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 89. 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 89. La frecuencia de los informes de sostenibilidad es anual y se alinea con el periodo de los informes financieros
	2-4 Actualización de la información	Se han actualizado algunos valores correspondientes a 2024 debido a la identificación de errores menores o a una consolidación posterior de los datos tras la publicación de la memoria anterior. En ningún caso se trata de cambios significativos con impacto relevante.
	2-5. Verificación externa	No se realiza verificación.
	Actividades y personas trabajadoras	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 11; 18; 24 a 26; 81. Atendemos principalmente el mercado en España y Portugal, si bien también contamos con algunos proyectos en otros países.
	2-7 Empleados	Páginas 29 a 34.
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Durante 2025 hemos contado con 3 personas trabajadoras que no son empleadas (contratadas por ETT), todas ellas en España. Su labor ha sido la de informador ambiental. En el periodo anterior fueron 21 personas, por lo que se ha producido una reducción significativa. Durante 2025 hemos acogido a 16 personas en prácticas. Su labor ha consistido en realizar tareas de apoyo a los equipos técnicos. En el periodo anterior fueron 34 personas, por lo que también se ha producido una disminución.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	Gobernanza	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Páginas 16 y 17.
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Página 16. El Consejo de Administración de Lavola 1981, SAU cuenta con representación de Lavola 1981, SAU y de Anthesis Group (propietaria de Lavola 1981, SAU). Los miembros del Consejo de Administración son directivos y empleados de la organización que han alcanzado su posición o han sido contratados o designados siguiendo un proceso de promoción, selección o contratación equivalente al del resto de puestos de la organización, con el objetivo de garantizar que disponen del perfil y las competencias adecuadas.
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del Consejo de Administración no es un alto ejecutivo de Lavola 1981, SAU, sino de Anthesis Group. No se identifica ningún conflicto de interés.
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	El equipo de liderazgo global de Anthesis Group (Comité Ejecutivo global) es quien aprueba, en última instancia, las declaraciones de propósito, valores o misión, así como las estrategias, políticas y objetivos globales de Anthesis, además de supervisar sus resultados y eficacia. En el caso de estrategias, planes o declaraciones cuyo ámbito es la filial Anthesis Lavola 1981, SAU, estas funciones recaen en el equipo de liderazgo en España y, cuando procede, en el Consejo de Administración.
	2-13 Delegación de la responsabilidad de los impactos	A nivel de Anthesis Group, el propio CEO asume el liderazgo ejecutivo de los ámbitos de sostenibilidad dentro del comité ejecutivo. A nivel de Lavola 1981, SAU, el equipo de liderazgo delega en la Responsable de Sostenibilidad, que informa trimestralmente de las acciones realizadas y comunica al equipo de liderazgo 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	La revisión y aprobación final de la información presentada corresponde al equipo de liderazgo y a la Dirección General, que forma parte del Consejo de Administración de la organización.
	2-15 Conflictos de interés	Los miembros del Consejo de Administración de Lavola 1981, SAU deben declarar sus participaciones (o intención de incorporarse) en otros órganos o entidades —o cualquier otra situación— que pudiera suponer un posible conflicto de interés. En ese caso, se evaluaría en el seno del Consejo la prevención o mitigación del posible conflicto. Hasta la fecha, no se ha producido ninguna situación de este tipo.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Existen múltiples canales de comunicación. El más directo es el correo electrónico de la Dirección General o de cualquiera de los miembros del equipo de liderazgo, que permiten canalizar inquietudes hacia la Dirección. Otros canales relevantes son el canal ético o de denuncias y el buzón del Comité de Sostenibilidad, que se escalan al equipo de liderazgo cuando no pueden resolverse en niveles inferiores. No se realiza un seguimiento sistemático del número y naturaleza de las comunicaciones en todos los canales. En 2025 no se recibió ninguna comunicación a través del canal ético o de denuncias.
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	La mayoría de los miembros del equipo de liderazgo y del Consejo de Administración son profesionales del ámbito de la sostenibilidad y mantienen una actualización continua de sus conocimientos. Los aspectos relevantes en sostenibilidad se comparten y trasladan al equipo de liderazgo y al Consejo.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No se realiza una evaluación como órgano colegiado; sin embargo, cada miembro dispone de objetivos individuales de evaluación del desempeño.
	2-19 Políticas de remuneración	La remuneración es fija en función de las categorías profesionales internas, de acuerdo con rangos establecidos a partir de estudios de mercado. La política retributiva para miembros y alta dirección 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 se realiza desde la Dirección de Personas y Desarrollo de Anthesis Group, garantizando coherencia y equidad a nivel corporativo. La política se basa en la evaluación periódica del desempeño, que se realiza cada seis meses. En estas evaluaciones se valoran tanto los objetivos alcanzados como las competencias demostradas y la aplicación de los valores de la empresa. Los incrementos salariales ordinarios se aplican anualmente, 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 adicionales en otros momentos.
	2-21 Ratio de compensación total anual	La ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en relación con la media de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) es de 2,93:1. La ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización respecto a la media del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) en 2025 es 0 (dado que no ha habido incremento salarial para la persona mejor pagada de la organización).



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
Estrategia, políticas y prácticas		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Páginas 4 y 5.
2-23	Compromisos y políticas	Páginas 20 a 22; 80. En 2025 hemos aprobado 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 difundidas a través del canal interno de formación para su conocimiento y aceptación por parte de toda la plantilla. El Código Ético está publicado en nuestra web, mientras que el resto de documentos están disponibles internamente para todas las personas de la organización. Nuestros compromisos y políticas de conducta empresarial hacen referencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, a la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, e incluyen la obligación de realizar la debida diligencia y respetar los derechos humanos.
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Las personas trabajadoras están obligadas a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier situación que entre en conflicto con los compromisos y políticas empresariales, pudiendo hacerlo a través de su superior jerárquico, la Dirección de Personas, el área Legal o <i>compliance officer</i> , así como mediante el canal ético habilitado. El sistema integrado de gestión certificado de calidad y medio ambiente incorpora estos compromisos en los procedimientos estratégicos y operativos internos, así como en los de nuestros proveedores. Toda la plantilla recibe información y formación sobre estos compromisos y su aplicación tanto en el proceso de <i>onboarding</i> como en sesiones formativas internas.
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Como empresa certificada B Corp, contamos con el compromiso y los procesos necesarios para maximizar los impactos positivos y minimizar o remediar los negativos. Asimismo, el sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente, auditado bajo las normas ISO 9001 y 14001, permite identificar nuestros impactos y asegurar que sean cuantificados y gestionados adecuadamente. Como mecanismos de quejas y reclamaciones disponemos del canal ético o de denuncias; de las encuestas de satisfacción realizadas por nuestros clientes; y, para las personas trabajadoras, de distintos canales de comunicación, incluidos mecanismos anónimos. El buzón electrónico del Comité de Sostenibilidad es el principal canal para recibir aportaciones relacionadas con nuestro impacto, a través del cual cualquier persona de la organización puede trasladar cuestiones que son tratadas y respondidas por el propio comité —integrado por miembros de la dirección y otras personas trabajadoras— indicando su abordaje y solución.
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	El canal ético o de denuncias y el buzón del Comité de Sostenibilidad constituyen los principales mecanismos para solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización en materia de conducta empresarial responsable, así como para plantear inquietudes sobre la misma.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	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 2025 no se ha recibido ninguna reclamación ni sanción relacionada con aspectos normativos de carácter social o económico.
	2-28 Afiliación a asociaciones	Páginas 24 a 26.
	Participación de los grupos de interés	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Páginas 23; 46; 53 a 61.
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Los convenios colectivos que incluyen al 100 % de nuestra plantilla son: el Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña, el Convenio de Ocio Educativo de Cataluña, el Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid, el Convenio de Empresas de Educación Ambiental de Madrid, el Convenio Estatal de Ocio Educativo, el Convenio de Ocio Educativo de Navarra, el Convenio de Ocio Educativo de Álava, el Convenio de Ocio Educativo de Andalucía y el Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad.

Temas materiales

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Página 23.
	3-2 Lista de temas materiales	Página 23. En el año 2025 hemos pasado a disponer del análisis de doble materialidad para todo el grupo Anthesis, aplicable a la subsidiaria Lavola 1981, SAU. La lista de temas materiales ha variado respecto al período del informe anterior.

TEMAS AMBIENTALES

CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 68 y 69; 71 a 73 Las principales medidas de la organización están enfocadas en la mitigación de emisiones. La organización contribuye a la adaptación al cambio climático principalmente de forma indirecta, a través de los servicios prestados a sus clientes, dando apoyo al desarrollo de estrategias de sostenibilidad y resiliencia frente a riesgos climáticos. A nivel interno, pese a la menor exposición directa derivada de la actividad, se dispone de medidas operativas para la protección de las personas trabajadoras en entornos expuestos, especialmente en actividades en espacios naturales o en la vía pública, incluyendo protocolos específicos de prevención y actuación ante condiciones meteorológicas adversas, dentro del marco de prevención de riesgos laborales. En 2025 hemos realizado el primer análisis cuantificado de riesgos y oportunidades climáticas como herramienta de evaluación de adaptación al cambio climático. El seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas se realiza en el seno del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el que se reflejan los objetivos y acciones relacionadas con todos los temas identificados como materiales.
------------------------------	-------------------------------------	--



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Página 68.
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	636,68 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 2025, en kWh / facturación -cifra de negocio- 2025 en €): 115.635 / 21.994.645 = 0,005 kWh/€.
	302-4 Reducción del consumo energético	Páginas 68 y 69.
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	
GRI 305: EMISIONES 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Páginas 71 y 72.
	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 con los que 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- 2025, en tCO ₂ eq / facturación -cifra de negocio- 2025 en M€): 787,04 / 21.994.645 = 3,6 tCO ₂ eq/M€.
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Páginas 71 y 72.
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Omisión. No procede. Nuestra actividad no emite sustancias que agoten 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.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
TEMAS SOCIALES		
PLANTILLA PROPIA		
Condiciones laborales		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 29 a 36; 40; 44 a 49. El seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas se realiza en el seno del Comité de Sostenibilidad, en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el que se recogen los objetivos y acciones relacionados con todos los temas identificados como materiales.
GRI 401: EMPLEO 2016 (empleo seguro)	401-1 Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	Página 29. No se dispone de la tasa de rotación. Sí se cuenta con la caracterización del conjunto de la plantilla para el año y de la diferencia numérica respecto a los 2 años anteriores.
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se conceden a los empleados a tiempo parcial o temporales	Páginas 35 y 36. No existe 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) difieren de las del personal de oficina (contratación fija), básicamente en: - Se requieren 6 meses de antigüedad en el caso de los fijos discontinuos para disponer de la prestación por incapacidad o invalidez. - Estos no están incluidos en el programa EPP de participaciones de la empresa.
	401-3 Permiso parental	Página 36.
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 37 a 39. 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 una certificación en materia de seguridad (ISO 45001), integramos la prevención en el 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 la salud de todas las personas trabajadoras de la plantilla.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidente	Páginas 37 a 39. a. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y jerarquía de controles La organización, con el apoyo del Servicio de Prevención Ajeno (SPA), realiza evaluaciones de riesgos de forma periódica y tras cambios relevantes o incidentes. Calidad del proceso: técnicos cualificados del SPA realizan las evaluaciones. El técnico de 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.
		b. Notificación de peligros y protección frente a represalias Las personas trabajadoras pueden notificar riesgos al mando directo, al técnico de PRL o por escrito. También se aceptan comunicaciones a través de los representantes de los trabajadores o del Comité de Seguridad y Salud. Se garantiza la confidencialidad y se prohíben las represalias.
		c. Retirada ante situaciones peligrosas Según el artículo 21 de la Ley de PRL, las personas trabajadoras 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 facilitada durante el proceso de <i>onboarding</i>. Este derecho está protegido y no se aplican represalias si se ejerce de forma justificada.
		d. Investigación de incidentes Los incidentes se investigan internamente con el apoyo del SPA, aplicando la jerarquía de controles para proponer medidas correctoras. Se actualizan los riesgos, se mejora el sistema de gestión y se comunican las acciones para evitar recurrencia
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Páginas 37 a 39. 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 e informes de aptitud para verificar si la persona trabajadora es apta 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 de PRL interno actúa como interlocutor con el SPA para asegurar el seguimiento de las recomendaciones sanitarias, garantizando el acceso voluntario y gratuito de todas las personas trabajadoras a los reconocimientos médicos.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 37 a 39. Toda la información relevante en materia de prevención (evaluaciones de riesgos, protocolos, instrucciones de seguridad, indicadores de desempeño, etc.) está disponible en el SharePoint corporativo. Además, se comunican actualizaciones por correo electrónico. Se han habilitado canales como buzones de sugerencias, encuestas periódicas y reuniones participativas para que las personas trabajadoras puedan expresar inquietudes, hacer propuestas o reportar condiciones inseguras. 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.
	403-5 Formación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 37 a 39. Gestionamos las formaciones a través de nuestros SPA; disponemos de cursos activos para cada puesto de trabajo, dando cumplimiento al artículo 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 cuando así se requiera. De igual manera, ofrecemos formación a nuestros equipos ante situaciones de peligro como extinción de incendios y primeros auxilios.
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Páginas 37 a 39. Flexibilidad horaria para facilitar la asistencia a citas médicas personales, incluyendo permisos retribuidos en los casos legalmente establecidos.
	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	Se desarrollan protocolos de coordinación de actividades empresariales (CAE) para garantizar la seguridad en entornos compartidos.



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	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 ciertos procedimientos internos se alinean 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, e indicadores de siniestralidad y cumplimiento. El sistema no ha sido certificado ni auditado por una parte externa conforme a estándares como ISO 45001. No obstante, el SPA realiza revisiones técnicas periódicas, lo que supone una forma de control externo del cumplimiento y la eficacia. Los datos han sido recopilados a través de: registros del SPA, bases de datos de RR. HH. y la 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 toda persona que desempeñe su actividad habitual en instalaciones o centros gestionados directamente por la empresa.
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Número y tasa de muertes como resultado de un accidente laboral: 0
	403-10 Enfermedades y dolencias laborales	Número y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir muertes): 0 Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrables: 8
TIEMPO DE TRABAJO (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 35 a 39; 41. Los riesgos relacionados con el bienestar, la carga de trabajo y la eficiencia de la plantilla se gestionan a través de medidas de conciliación y flexibilidad laboral, el seguimiento anual del nivel de satisfacción de las personas trabajadoras y una estructura organizativa definida con roles y responsabilidades claras. Este enfoque se complementa con mecanismos de comunicación interna y gestión de personas orientados a garantizar un entorno de trabajo saludable y eficiente.
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 35 a 39. El riesgo asociado al bienestar digital y al equilibrio entre la vida laboral y personal se gestiona mediante medidas de conciliación incluidas en el Plan de conciliación, así como a través de la Política de desconexión digital, orientada a garantizar el respeto a los tiempos de descanso y a prevenir riesgos derivados de la hiperconectividad.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
Igualdad de trato y oportunidades para todas las personas		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 44 a 46. El riesgo de infrarepresentación de voces diversas se aborda mediante el fomento de una cultura inclusiva y diversa, así como a través de mecanismos de comunicación interna y espacios de coordinación que facilitan el intercambio de información y la participación de las personas trabajadoras en la organización. Asimismo, los procesos de selección, desarrollo y promoción interna garantizan la igualdad de oportunidades para todas las personas. El seguimiento de la eficacia de las medidas se realiza a través de las encuestas de satisfacción dirigidas a nuestros clientes. También se realiza un seguimiento en el seno del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el que se reflejan los objetivos y acciones relacionados con todos los temas identificados como materiales para la organización.
GRI 405 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y de la plantilla	Página 16 y de la 29 a la 34. Consejo de Administración de Lavola 1981 SAU: 67 % mujeres, 33 % hombres Equipo de liderazgo de Lavola 1981 SAU: 75 % mujeres, 25 % hombres.
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres	De acuerdo con el registro salarial de 2025, la ratio entre hombres y mujeres del salario base medio y de la remuneración total media es la siguiente: Salario base: Mujeres: 19.079 €, Hombres: 18.265 €, ratio: 1,04 Remuneración total: Mujeres: 30.060 €, Hombres: 26.531 €, ratio: 1,13
COMUNIDADES AFECTADAS		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 10; 24 a 26; 51 a 67; 81. Los impactos sobre las comunidades locales se gestionan principalmente a través de los proyectos desarrollados con clientes, contribuyendo a la sostenibilidad ambiental y social de los territorios. Este enfoque se complementa con la participación en redes, iniciativas y acciones propias orientadas a generar impacto positivo, así como con una elevada presencia de proveedores locales (93,60 %). Se está trabajando en una metodología para medir el impacto ambiental y social de nuestros proyectos. La evaluación y el seguimiento de nuestro impacto se realizan en el seno del Comité de Sostenibilidad en el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad, en el que se reflejan los objetivos y acciones relacionados con todos los temas identificados como materiales para la organización.



ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y desarrollo	Páginas 62 a 65. La organización desarrolla proyectos que implican la interacción y participación con comunidades locales, especialmente en el ámbito de la educación y la sostenibilidad, así como a través de iniciativas y actividades propias que contribuyen al desarrollo de los territorios. No se dispone de un indicador cuantitativo del porcentaje de operaciones con programas específicos de participación comunitaria ni de un sistema formal de evaluación del impacto comunitario. Se está trabajando en una metodología para medir el impacto ambiental y social de nuestros proyectos.
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— sobre las comunidades locales	No se han identificado impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales derivados de las actividades de la organización durante el periodo reportado.
CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES		
INCLUSIÓN SOCIAL DE CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES: ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 10; 51 a 61. Este tema se gestiona principalmente a través de los servicios de asesoramiento y los proyectos desarrollados con clientes, orientados a promover prácticas empresariales responsables y sostenibles. La organización contribuye así a generar un impacto positivo en consumidores y usuarios finales de forma indirecta (impacto guiado), facilitando la toma de decisiones informadas y sostenibles e impulsando modelos de crecimiento alineados con la sostenibilidad ambiental y social.
IMPACTOS RELACIONADOS CON LA INFORMACIÓN: ACCESO A INFORMACIÓN DE CALIDAD (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Página 51 a 61; 79 y 80. Este tema se gestiona a través de los servicios de asesoramiento y soporte técnico a clientes, especialmente en el ámbito de la estrategia, el reporting y la comunicación en sostenibilidad, así como en el seguimiento de los requisitos normativos aplicables. La organización contribuye así a garantizar el acceso a información de calidad por parte de los usuarios finales de forma indirecta, a través de sus clientes. Los principales riesgos se asocian a la falta de implicación de los clientes, la posible generación de información incompleta o incorrecta y la exposición a riesgos legales o reputacionales, incluyendo el <i>greenwashing</i>. Estos riesgos se mitigan mediante la aplicación de criterios técnicos rigurosos y el acompañamiento continuo a los clientes en la implementación de soluciones sostenibles. En 2026 se ha elaborado y comenzado a implantar una Política interna de gestión de <i>green claims</i>.

ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
TEMAS DE GOBERNANZA		
CONDUCTA EMPRESARIAL		
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 80 y 81. La gestión del riesgo de corrupción y soborno se articula a través del sistema de gestión ética y de cumplimiento normativo, que incluye el Código Ético, políticas específicas (entre ellas la política contra la corrupción) y los mecanismos de control y formación asociados. Este enfoque se extiende a toda la cadena de valor, incluyendo proveedores y terceros, con el objetivo de prevenir y detectar posibles prácticas de corrupción.
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Páginas 80 y 81. La organización dispone de un sistema de gestión ética y de cumplimiento normativo orientado a prevenir riesgos de corrupción y soborno en sus operaciones y relaciones con terceros. No obstante, no se reporta una evaluación formal y sistemática del riesgo de corrupción en el conjunto de las operaciones durante el periodo.
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 81. La organización cuenta con un Código Ético y políticas específicas en materia de anticorrupción, blanqueo de capitales y conflictos de interés, que se aplican a toda la plantilla y a terceros. Estas políticas han sido comunicadas a través de canales internos y el 100 % de las personas trabajadoras ha recibido formación en estos contenidos.
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	Durante el periodo reportado no se han registrado comunicaciones a través del canal ético ni incidentes de corrupción confirmados.
CULTURA CORPORATIVA (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 16 y 17; 79 y 80. La gestión de este ámbito se basa en la cultura corporativa, el sistema de gobernanza y el marco de cumplimiento normativo, que orientan el comportamiento y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Este enfoque se complementa con sistemas específicos de gestión, incluyendo la ciberseguridad y la protección de la información, así como con el desarrollo de servicios y la coordinación interna, contribuyendo a gestionar riesgos relacionados con el cumplimiento normativo, la reputación, la seguridad digital y la alineación operativa.

ESTÁNDAR GRI/OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN, RESPUESTA DIRECTA U OMISIÓN
TEMAS ESPECÍFICOS DE LA ENTIDAD		
COMPETENCIA DE MERCADO (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 18 y 19; 24 a 26; 51 a 61. La competencia de mercado constituye un riesgo financiero identificado en el análisis de doble materialidad, vinculado al incremento de la competencia que puede afectar a la cuota de mercado, los ingresos y la rentabilidad de la organización. Para abordar este riesgo, Anthesis adopta un enfoque basado en el posicionamiento estratégico, la innovación y la aportación de valor diferencial a los clientes: una oferta de servicios especializada; una clara orientación al cliente; y la participación en alianzas sectoriales, redes e iniciativas que refuerzan su reputación y posicionamiento en el mercado.
TECNOLOGÍA, EXPERIENCIA DEL CLIENTE Y CONTINUIDAD DEL NEGOCIO (no GRI)	3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 16 a 19; 79. Gestionamos este tema a través de un enfoque integrado basado en la innovación digital, la mejora continua y la gestión de los sistemas de información. Asimismo, contamos con un sistema integrado de gestión y con estructuras organizativas (comités, gobernanza y seguimiento operativo) que aseguran la continuidad del negocio y la coordinación entre unidades.



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





ANTHESIS EN ESPAÑA
Y PORTUGAL



ANTHESIS GROUP

