

improven

# Memoria de **Sostenibilidad** 2023



# ÍNDICE

1

## MENSAJE DE LA PROPIEDAD

2

## SOMOS IMPROVEN

Nuestra historia	7
Propuesta de Valor	11
Datos de 2023	12

3

## BUEN GOBIERNO (G)

Estrategia corporativa	15
Modelo de gobierno	19
Materialidad y Riesgos ESG	22
Compromiso con los ODS	28

1

2

3

4

5

6

## IMPACTO SOCIAL (S)

Nuestra propuesta de valor al empleado	31
Salud y bienestar	41
Igualdad y diversidad	43
Contribución al entorno	49

4

## IMPACTO EN MEDIO AMBIENTE (E)

Huella de carbono corporativa	53
Uso de recursos	54
Gestión de residuos	56
Movilidad	58

5

## ANEXOS

Marco de reporte	59
------------------	----

6

01

# Mensaje de la propiedad

improven

En **Improven** llevamos más de 20 años trabajando con las empresas de la economía real ayudándolas a afrontar sus retos empresariales en un entorno cada vez más convulso. Crisis financieras, sanitarias, de suministro, geopolíticas, conflictos internacionales, transformación digital, cambios sociales,... Hemos vivido dos décadas repletas de incertidumbre, que impacta en las empresas pequeñas y medianas, **claves para el desarrollo social y económico del país** ya que supone prácticamente el 97 % del tejido empresarial y más del 60% del empleo en España.

Conscientes de que para que el mundo sea tan sostenible e inclusivo como queremos, **es necesario el crecimiento económico**, y que las empresas desempeñen un papel vital. Por ello, **acompañamos al empresariado a ser su mejor versión**, para que pueda tomar las mejores decisiones acordes a su realidad, a su equipo, a sus recursos y a sus retos.

Nuestro propósito es

**MEJORES EMPRESAS PARA UN MUNDO MEJOR**

Estamos plenamente comprometidos en acompañar a las empresas porque son el vehículo principal que multiplica nuestro impacto. Este 2023 hemos colaborado con más de 167 empresas que generan más de 66.000 empleos directos.

2023 fue para nosotros un año de consolidación, y el primer año completo de nuestro actual plan estratégico, el cual definimos en 2022 con una mirada a tres años. El balance de este 2023 ha sido muy positivo, por los avances que vamos teniendo y el ritmo de implantación de los cambios y mejoras propuestos, así como nuestro crecimiento en ventas que va en línea con lo definido, lo que nos posiciona favorablemente para afrontar el 2024.



*Comité de Dirección de Improven*

Con esto, hemos conseguido crecer alrededor del 20%, incorporando talento, abriendo nuevas zonas y desarrollando

nuevas prácticas, además de mejorar las actuales. Nuestros avances en servicios como la digitalización, el desarrollo del talento o el acompañamiento a la empresa familiar han sido notables a lo largo de este 2023. Año en el que también hemos fortalecido nuestra presencia en

Cataluña y zona centro, construyendo equipo y ampliando nuestra red. Esto lo hemos conseguido porque desde hace tiempo apostamos por un modelo de consultoría donde nuestro talento es lo primero. Contamos con un equipo multidisciplinar, que comparte y combina diferentes experiencias, capacidades, visiones y conocimientos para integrar en soluciones a problemas cada vez más complejos.

También hemos trabajado internamente para **incrementar el impacto social de Improven**. Este ha sido uno de nuestros principales objetivos, **fortaleciendo nuestra relación tanto con nuestros clientes como con el entorno en el que operamos**. Como parte de este compromiso, hemos asumido un papel muy activo en **colaboración con universidades**, compartiendo conocimiento de manera significativa y brindando oportunidades de crecimiento al talento joven. Les ayudamos a integrarse en el mundo profesional, desarrollando tanto sus competencias técnicas como sus habilidades humanas. Entendemos que **nuestro compromiso de servicio a los clientes parte desde la base de trabajar con personas** que pueden desarrollar todo su potencial en el mejor entorno posible, a través de **proyectos de valor reales y con formación continua**.

Somos miembros de diferentes asociaciones empresariales, con las

que colaboramos activamente en el desarrollo de seminarios, conferencias, mesas redondas,... que permitan hacer llegar a las empresas las mejores prácticas de gestión, aterrizadas a su realidad.

Y con la voluntad e inquietud de contribuir con lo que mejor sabemos hacer a nuestro territorio, allí donde vivimos, hemos desarrollado de manera

activa proyectos con organizaciones sin ánimo de lucro (ONG) como son Proyecto Vivir en Valencia o Asotrame en Galicia. Con ello, buscamos transferir al mundo social las mejores prácticas de gestión, para profesionalizarlas y de este modo que puedan cumplir su propósito mejorando su impacto.

En definitiva, acompañar en el crecimiento.

Crecer haciendo crecer, al talento, a las empresas, al empresariado, a las personas y por ende a la sociedad en su conjunto. Estamos plenamente comprometidos en cambiar vidas y en dar nuevas oportunidades, por y para eso trabajaremos los próximos años, buscando ser y hacer cada vez mejor.

**Sergio Gordillo**  
Socio Director



**Guillermo Prats**  
Socio

# 02 Somos Improven

- 2.1. Nuestra historia
- 2.2. Propuesta de Valor
- 2.3. Datos de 2023

improven

# Somos Improven



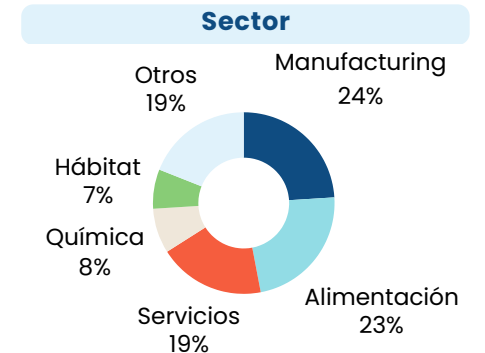
En Improven tenemos un concepto distinto de consultoría empresarial, somos Resultoría®, marca que tenemos registrada desde 2011. Esto significa que nos comprometemos con cada uno de nuestros clientes para que las cosas ocurran, guiamos y acompañamos, buscando la excelencia en los resultados y persiguiendo la mejora diaria.

Basamos la implantación de las soluciones propuestas en una conexión sinérgica con los equipos de nuestros clientes. Y para eso es necesario conocer a cada cliente como si fuésemos nosotros mismos, para dar con las soluciones más adecuadas y sostenibles posibles, y poder acompañar a las personas en los retos que afrontan.

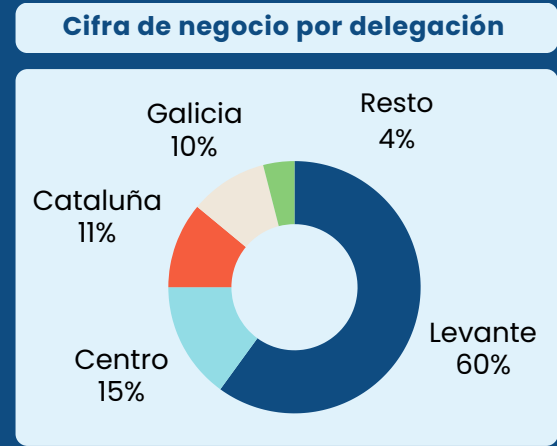
### Nuestros servicios

Estrategia	Operaciones	Procesos
Marketing y Ventas		ESG
Consultoría Financiera	Transformación Digital	Cultura y Talento
Empresa familiar		Gestión de crisis

Damos servicio a clientes de sectores muy diversos y estamos presentes a lo largo de toda la geografía nacional, a través de nuestras sedes y delegaciones. En 2023 la distribución de la cifra de negocio con respecto a sectores y zonas geográficas fue la siguiente:



## Nuestras oficinas



MADRID  
Calle María de Molina 54  
28006 Madrid

BARCELONA  
Calle Diputació, 211  
08011 Barcelona

VALENCIA  
Roger de Lauria, 19 – 3 A  
46002 Valencia

VIGO  
Rúa Progreso 36  
36202 Vigo, Pontevedra



## 2.1.

## Nuestra Historia

Improven tiene una fuerte orientación tecnológica y foco en mejorar procesos industriales. Nace de manos de unos ingenieros recién egresados e inmersos en pleno efecto 2000.

Desarrollamos el servicio de marketing y ventas, generando una visión cada vez más transversal y con una alta orientación al dato y al resultado económico.

Las empresas necesitan volver a crecer y desarrollamos los planes de internacionalización.

Comprendiendo el papel cada vez más relevante que tienen las personas, ampliamos nuestros servicios adquiriendo INMERCOS, una consultora experta en gestión de talento.

Desarrollamos nuevos servicios como el de digitalización y ESG, y enfatizamos en una manera de hacer consultoría más humanista, acompañando a los equipos de nuestros clientes. Abrimos oficina en Barcelona.

Improven nace el 3 de noviembre de 1990, con vocación de ayudar y mejorar la industria local, y a lo largo de los años ha ido creciendo con la convicción de que para poder hacer mejores empresas estas deben abordarse desde una visión sistémica y no únicamente analítica.

1999



2001



Va incorporando en esa mejora, el foco en la cadena de suministro, dando globalidad a las operaciones, ya que la economía española crece a buen ritmo.

2004



2008



Con la llegada de la crisis económica, incorporamos al equipo expertos en el área de finanzas. Desarrollamos los primeros estudios de gestión de crisis y nos posicionamos como referentes en proyectos de viabilidad.

2011



2015



Terminada la crisis, los clientes necesitan repensar sus modelos de negocio. Desarrollamos los primeros Planes Estratégicos.

2018



2019



Trabajamos el reposicionamiento con una propuesta más integral y abordamos el cambio de propiedad.

2022



## PROPÓSITO



### "Mejores empresas para un mundo mejor"

Este es nuestro compromiso inquebrantable con el mundo empresarial, porque acompañando al empresariado, día a día, les ayudamos a potenciar su mejor versión.



### Misión

Nuestra misión es elevar la competitividad mediante una visión holística, **liderando equipos comprometidos** y evolucionando continuamente para alcanzar nuestras metas.

### Visión

Nuestra visión nos impulsa a ser referentes en la gestión empresarial, acompañando a los empresarios en sus desafíos actuales y futuros para alcanzar sus objetivos estratégicos.

## Nuestro ADN



Ambición

Partiendo del proyecto vital compartido mantenemos un empuje con determinación, anhelando **metas** cada vez mayores y explorando sin miedo a través de la creatividad y el espíritu innovador.

Curiosidad



Mantenerse hambriento por el conocer, investigar, buscar otras formas de hacerlo mejor tendiendo siempre hacia la **transversalidad** y la consecución de una visión holística del funcionamiento de un negocio.



Honestidad

Ética personal y profesional orientada hacia el cumplimiento, la confidencialidad, el **compañerismo** y el valor fundamental de la verdad como acelerador de las relaciones estables y duraderas.



Flexibilidad

Enfoque de tolerancia, respeto, empatía, visión e innovación que ajusta dinámicamente la teoría con la práctica (**adaptación** al cambio).

Servicio



Cercanía, realidad, humildad, equilibrio y **orientación hacia el cliente** que se diseñan desde la personalización y se modulan con rigor y acierto para entregar valor.

Combinación de vocación, complicidad y enamoramiento con el proyecto, que permite superar expectativas, aterrizando propuestas y haciendo realidad las mismas a través de una eficaz implantación.



Pasión por los resultados

Compromiso social



Comprometidos con ser gestores del cambio en nuestro ecosistema. Nos apasiona la mejora continua no solo de nuestros clientes sino también de la sociedad.

## 2.2. Propuesta de Valor

**Resultoría®** es nuestro compromiso absoluto con la **mejora de resultados** en todos **nuestros clientes**. Es avanzar **sin línea de meta**, mejorando día a día.

Tanto es así que tenemos registrada Resultoría® como marca de Improven.

Nuestra diferenciación es la forma de hacer, establecemos una conexión con los equipos de nuestros clientes, para garantizar juntos el éxito en la implantación de las soluciones propuestas. Tenemos el compromiso de acompañar y conocer en profundidad a las empresas y personas, para encontrar soluciones personalizadas y sostenibles.



### ACOMPAÑAMIENTO

Acompañamos en el día a día para afrontar los retos actuales y futuros. Establecemos relaciones a largo plazo en búsqueda de la excelencia empresarial.

### VISIÓN TRANSVERSAL

Rompemos los silos de la organización, democratizando la información al servicio de todo el equipo, alineando los KPIs con los objetivos estratégicos, para una mejora de la comunicación interdepartamental.

### GENERAMOS RESULTADOS

Hacemos que las cosas ocurran. Garantizamos el éxito en la implantación de las soluciones, impactando en la cuenta de resultados de la compañía a corto y largo plazo.

### SIN LÍNEA DE META

El compromiso y la exigencia continua de nuestro equipo ayuda a elevar la competitividad, mejorando la capacidad y habilidades del equipo del cliente.

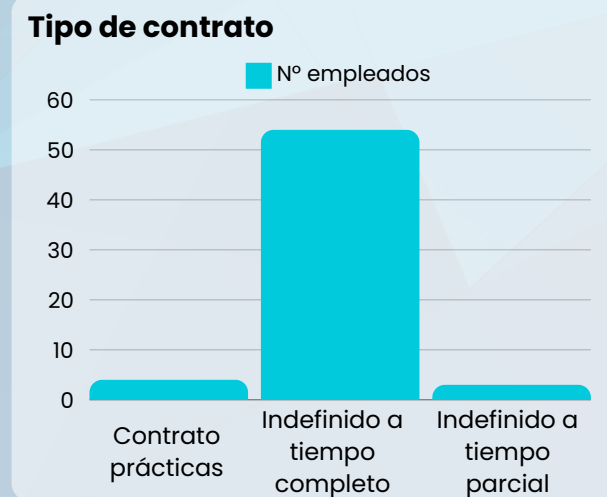
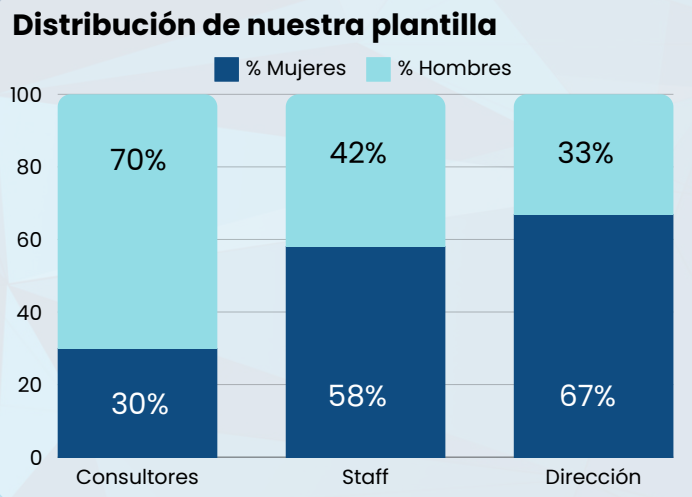
## 2.3. Datos de 2023

### Principales cifras financieras (2023)

Cifra de negocio:	5.344.566€
Crecimiento cifra de negocio %:	+ 18%
EBITDA:	431.997€
Crecimiento EBITDA %:	+ 9%
Activos fijos:	N/A
Patrimonio neto:	1.134.769€

### Composición valor económico distribuido (2023)

Riqueza distribuida:	5.047.069€
Pago a proveedores de Capital:	27.832€
Salarios y beneficios de los empleados:	2.645.006€
Pago a Administraciones Públicas. Impuestos:	89.619€
Inversión en la comunidad (donaciones):	17.050€
Costes operacionales:	1.502.837€
Periodo de pago medio a proveedores	30 días



**150h**  
de formación



**Tasa de rotación, respecto al año anterior: - 6%**

-12 puntos menos respecto a los últimos años (sin tener en cuenta efecto de la pandemia).



**Brecha salarial de género**  
**5.069€. Un 13,3%**



**Tasa de rotación voluntaria: 7%**

Muy por debajo de la media del sector y 10 puntos menor que la media en España.



**Huella de Carbono alcance 1 y 2:**  
**99,22 Tn CO<sub>2</sub> eq**



**Ratio de eficiencia HC respecto a empleados:**  
**1,63 Tn CO<sub>2</sub> eq/ empleado**



**Ratio de eficiencia respecto a cifra de negocio:**  
**18,58 Tn CO<sub>2</sub> eq/ Millón de €**

## 03 Buen gobierno (G)

- 3.1. Estrategia corporativa
- 3.2. Modelo de gobierno
- 3.3. Materialidad y Riesgos ESG
- 3.4. Compromiso con los ODS

improven



## 3.1.

## Estrategia corporativa

Nuestro modelo de negocio no puede entenderse sin una base sólida de empresas a las que acompañar y un equipo multidisciplinar y plenamente capacitado, capaz de adaptarse, que se comprometa a dar lo mejor. Y sabemos que para eso necesitamos capacitarlos, con tecnología y metodología.

Por eso nuestros pilares de crecimiento podemos resumirlos en:



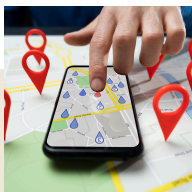
### Nuestro Talento

Especialistas con visión sistémica capaces de adaptarse y formar equipos de alto rendimiento, implicados y comprometidos, con clara orientación al cliente y a los resultados.



### Tecnología

Buscamos y ofrecemos la solución que mejor se adapte a las necesidades particulares de cada cliente.



### Carácter local

Trabajamos con los equipos locales, a través de nuestras delegaciones y equipo que abarca todo el territorio nacional.



### Relación con los clientes

Los acompañamos a lo largo de todo su ciclo vital, basamos nuestras relaciones en el largo plazo y alta recurrencia, queremos ser un compañero de viaje.

### Amplio portfolio de soluciones

Para poder responder las distintas inquietudes de nuestros clientes, teniendo en cuenta además los distintos perfiles y carácter de los mismos.



### Presencia en mercados diversificados

Todos con capacidad de crecimiento en los próximos años.



### Solidez financiera

Junto a fuertes políticas y mecanismos de control nos permiten ir dando pasos firmes en el crecimiento.



Desarrollamos planes estratégicos cada tres años, donde integramos todas las visiones de la compañía, analizamos riesgos y oportunidades y establecemos la hoja de ruta para los siguientes tres años. A finales de 2022 realizamos la actual revisión estratégica, donde el 2023 ha sido el primer año de ejecución de este plan estratégico que persigue objetivos claros en relación a cuatro pilares:

## Nuestros retos para 2025

### 1. Crecimiento

Buscamos un crecimiento continuo y sostenible que nos posicione como referentes en la gestión empresarial.

#### En 2023:

- Crecimiento en ventas en línea con lo marcado.
- Desarrollo de la zona de Cataluña incorporando equipo además de la oficina física.
- Asentamiento de la zona centro y Galicia.
- Desarrollo de nuevos servicios como el de transformación digital.

### 2. Fortalecer relaciones con nuestros grupos de interés

Esto supone dar una vuelta a todos nuestros canales de contacto, estableciendo nuevas formas y dinámicas de interacción.

#### En 2023:

- Cambio de la imagen corporativa que busca una coherencia entre nuestra forma de hacer y cómo nos aproximamos al mercado.
- Asentamiento de tendencias. Identificando los principales sectores estratégicos.
- Estrategia de comunicación de sostenibilidad.

### 3. Eficiencia y rentabilidad

Trabajamos en focalizar nuestros esfuerzos y dedicación en aquello que realmente aporta valor.

#### En 2023:

- ✦ Estandarización y mejora de procesos internos.
- ✦ Mejora del uso de las herramientas digitales.
- ✦ Se amplía y mejora el acceso a la información.

### 4. Desarrollo del Equipo

El talento es nuestro principal activo, por eso es también uno de los ejes de nuestro plan estratégico, aquí incorporamos todos los planes que buscan cuidar al equipo y asegurar que la cultura de Improven se mantiene.

#### En 2023:

- ✦ Actualización de la propuesta de valor al empleado y procesos como el plan de acogida.
- ✦ Creación y simplificación de los canales de comunicación internos mediante plataformas digitales.
- ✦ Actualización del plan de comunicación interna.
- ✦ Revisión de nuestro Modelo de Liderazgo y generación del plan de formación para líderes.





## Digitalización

A finales de 2022 participamos en el programa de desarrollo de digitalización en PYME Digitaliza-CV que nos ha ayudado a mejorar nuestra productividad y la calidad del servicio al cliente a través de la automatización y optimización de nuestros flujos de trabajo, integrando la gestión comercial con la planificación de proyectos y equipos.

Queríamos centralizar la información, integrar nuestros sistemas de gestión y asegurar una mayor consistencia y control sobre los datos. Esta mejora en la gestión documental ha facilitado el acceso a información relevante tanto para los empleados como para los clientes, y nos ha permitido responder más rápidamente a las oportunidades del mercado siendo más ágiles en la gestión interna logrando crear un entorno tecnológico escalable, que nos permitirá seguir creciendo sin grandes costos adicionales, consolidando nuestra posición en el mercado y garantizando la estabilidad y el crecimiento futuro de nuestras operaciones.

## 3.2. Modelo de gobierno





En Improven queremos ser una empresa de éxito sostenible y sabemos que el éxito no perdurará si no está basado en las buenas prácticas empresariales. Por eso, hemos generado un modelo de gobernanza basado en la ética y la transparencia y tenemos diferentes protocolos y sistemas de control internos para garantizar una correcta gestión en cumplimiento con la legalidad y la prevención de actos fraudulentos.

En nuestro modelo de gobierno corporativo buscamos implicar y compartir información transparente con todas las personas de la organización. La toma de decisiones se lleva a cabo en distintos foros en función de su naturaleza, donde participan los principales implicados. En lo relativo a la sostenibilidad, tratamos todos los temas desde la perspectiva estratégica, por eso, incluimos estas reflexiones y toma de decisiones en los foros estratégicos.

En 2023 hemos ampliado el acceso a la información de gestión a determinados grupos de empleados. Esto les ha permitido adquirir una mayor autonomía en la gestión, así como ser más partícipes en la toma de decisiones. Además se ha revisado la frecuencia y participación de los distintos foros.

Respecto a la estrategia y acciones ESG, indicamos a continuación las atribuciones de cada órgano:



	Comité de Dirección	Comité de dirección Ampliado	Consejo de Administración (sólo atribuciones consultivas)
<b>Cuándo:</b> 	Mensual, con el cierre del mes	Trimestral	3 Consejos anuales
<b>Quién:</b> 	Socios y Gerentes  71% Hombres    29% Mujeres	Socios + Gerentes + Managers + Responsables de Staff  62% Hombres    38% Mujeres	Socios + consejeros externos (total de 4)  100% Hombres
<b>Objetivo:</b> 	<b>Tomar decisiones</b> en base a los <b>KPIs clave del negocio</b> y a la <b>estrategia de la empresa</b> , revisar los proyectos estratégicos de la compañía y el desarrollo de la organización para <b>conseguir los objetivos estratégicos</b> .	Dar visibilidad de <b>resultados globales</b> , compartir situación / <b>desarrollo de las prácticas / zonas</b> .  Consensuar el foco y <b>tomar decisiones Tácticas</b> en base a los KPIs clave y situación.	<b>Analizar los KPIs</b> clave del negocio, y <b>proyectos estratégicos</b> .  Tomar <b>decisiones estratégicas</b> en base a estos datos y la <b>situación del mercado</b> .
<b>Sostenibilidad:</b> 	Aprobar la estrategia y Plan Director de sostenibilidad. Aprobar los reportes de sostenibilidad.  Asegurar el desempeño del sistema de gestión de responsabilidad social corporativa (sistema de gestión RSC).  Dotar de recursos necesarios para el desempeño del sistema.	Supervisar los reportes de sostenibilidad.  Velar y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.	Supervisar la eficacia del sistema de gestión RSC.

Además de estos órganos, hemos establecido unos canales y foros que buscan perseguir la consecución de los objetivos marcados y asegurar que los distintos equipos están alineados con los objetivos comunes.

FORO	FRECUENCIA	PARTICIPANTES	FUNCIONES
Reflexión estratégica	Cada 6 meses	Comité de Dirección Ampliado + Otros (puntualmente, internos o externos)	Análisis de resultados. Incorporación de ideas de mejora. Establecimiento de prioridades, responsabilidades y equipo para trabajar los siguientes meses.
Foros por práctica	Mensual / Bimensual	Responsables de las prácticas y equipo	Fomentar cohesión del equipo. Analizar resultados, objetivos y planes de acción.
Foros de equipo (Una por nivel)	Trimestral / Semestral	Todo el equipo, por nivel.	Reunión para revisar la evolución y desempeño.

En materia de sostenibilidad nos hemos dotado con un **equipo de sostenibilidad** cuyas funciones son:

- Implantación del Plan Director de Sostenibilidad (PDS).
- Elaboración de reportes de sostenibilidad.
- Definir planes de contingencia, actualizaciones o modificaciones del alcance o planes del PDS vigente.
- Llevar a cabo la comunicación interna en materia de sostenibilidad.
- Desarrollar y ejecutar, junto con el área de marketing, el plan de comunicación externa en lo referente a sostenibilidad.
- Velar por la integración transversal de la sostenibilidad en todos los procesos de la organización.

## El modelo de liderazgo de Improven

Este modelo es una herramienta que establece los fundamentos conductuales para el ejercicio del mando, contempla comportamientos existentes y valorados, así como otros esperados y no percibidos en el momento actual.

Persigue el objetivo de alinear a los líderes con un estilo de dirección coherente con la Misión, la Visión y el ADN de la compañía, a la par que homogeneizar y estandarizar los comportamientos en los procesos de gestión de personas y proyectos para cohesionar e implicar a las personas de la organización.

Está formado por seis pilares (comportamientos) que ha de poseer toda persona que forme parte de nuestro equipo.





**Embajador**

Fomenta el sentido de pertenencia a la compañía al compartir los valores de la organización y actuar coherentemente con ellos promoviendo que el propósito, la cultura y los valores se reflejen tanto interna como externamente.

Pone a la persona en el centro en la toma de decisiones, percibiendo y cuidando las emociones y priorizando el bienestar de todas las personas integrantes de la organización.

**Humanista**

**Auéntico**

Siempre ha de actuar de manera honesta y ética, mediante un comportamiento coherente y sin miedo a mostrar vulnerabilidad.

Atiende todos los aspectos para asegurar el buen procedimiento en los proyectos, garantizando plazos y objetivos y, por lo tanto, la satisfacción del cliente.

**Motor de Proyectos**

**Team Leader**

Liderar con versatilidad y crea entornos de trabajo que faciliten la consecución de los resultados y el éxito de los proyectos, siempre mostrando liderazgo lateral.

Dedica tiempo a hacer crecer a otras personas y a sí mismo para formar un equipo competente, consolidando la compañía

**Potenciador del Talento**

Este modelo de liderazgo está continuamente actualizado, y es responsabilidad de toda la organización su mantenimiento, ya que todo el equipo ha de procurar seguir estos comportamientos y notificar al área de Cultura y Talento de aquella persona que no los integre en su operativa diaria. En especial, los socios, gerentes, managers y seniors son los que tienen una mayor responsabilidad en el cumplimiento del modelo al ser las personas referentes para los equipos.

Es nuestra área de Cultura y Talento quien se encarga de asegurarse de su cumplimiento y actualización a través de las evaluaciones 360ª que se realizan cada dos años a los perfiles de Socios, Gerentes, Managers y Seniors.

## 3.3.

## Materialidad y Riesgos ESG

### Análisis de materialidad

Somos conscientes de que **nuestra actividad tiene impacto en diferentes personas y entidades en el entorno local** en el que nos desenvolvemos y queremos centrar nuestra estrategia acorde a los intereses comunes. Escuchar a nuestros diferentes grupos de interés nos permite transformar los retos en oportunidades para continuar creciendo de manera sostenible.

En este ejercicio 2023 hemos realizado **nuestro primer estudio de materialidad**, para lo que hemos seguido las directrices de la norma de referencia GRI.

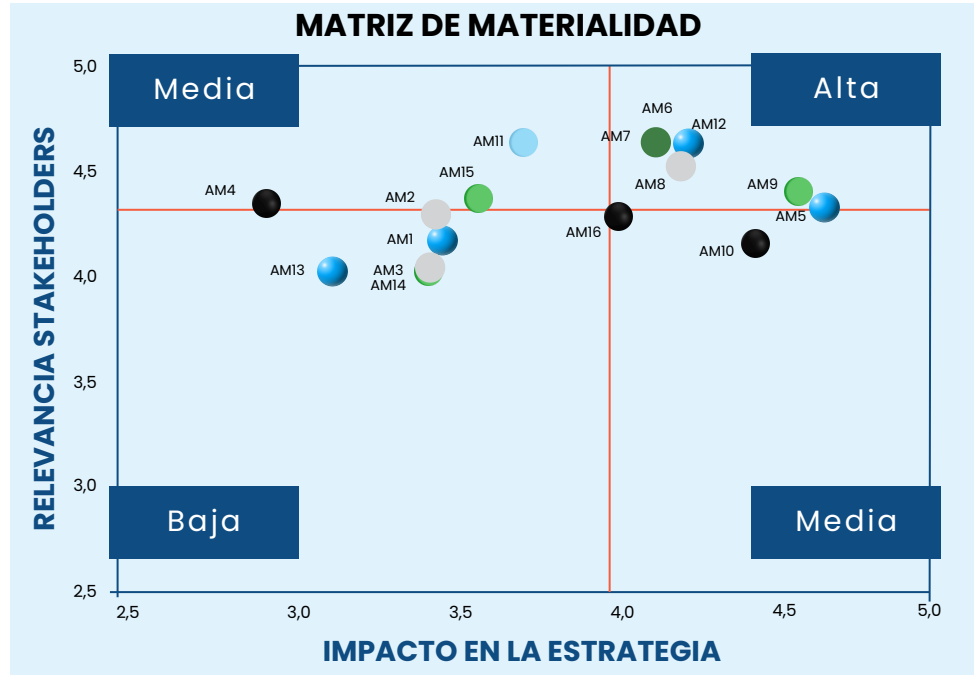
El **proceso ha consistido** en analizar el contexto actual y nos ha permitido identificar los asuntos materiales, sobre los que hemos preguntado a nuestros grupos de interés, pudiendo establecer así acciones que tengan un impacto significativo según nuestra actividad y nuestra naturaleza, así como una hoja de ruta para los próximos años, y nos comprometemos a profundizar en el análisis de doble materialidad como una de nuestras líneas de trabajo para el próximo año.



Hemos identificado un total de **16 asuntos materiales** englobados en seis grupos sobre los que hemos analizado riesgos y establecido acciones en base a la materialidad de cada uno.

#### GRUPOS

- ▾ Minimizar el impacto ambiental
- ▾ Descarbonización
- ▾ Organización que genera un impacto social positivo
- ▾ Identificación de malas prácticas
- ▾ Desarrollo de Improven
- ▾ Desarrollo económico de Improven



- Alta**
- Aportación directa e indirecta de Improven al progreso social.
  - Formación de las personas trabajadoras en competencias técnicas y humanas.
  - Desarrollo de un entorno saludable más allá de la prevención de riesgos laborales para generar bienestar laboral.
  - Fomento de la diversidad e igualdad de oportunidades para hacer de Improven una organización socialmente comprometida.
  - Desarrollo de planes de carrera que generen un desarrollo laboral.
  - Sistemas de gestión que aseguren la privacidad de datos y el uso seguro de software y hardware.

- Media**
- Uso de la energía renovable y planes de eficiencia energética.
  - Establecer canales internos para que las personas pueden manifestarse e identificarse de forma segura.
  - Desarrollo de sistemas de gestión que faciliten su detección.
  - Impulso de productos y servicios que faciliten modelos de negocio sostenibles.
  - La aportación de Improven al progreso económico del entorno en el que desarrolla su actividad.

- Baja**
- Gestión respetuosa de los recursos naturales y economía circular.
  - Puesta en marcha de plan de movilidad sostenible para trabajadores Improven.
  - Puesta en marcha de campañas de concienciación y formación ambiental.
  - Medidas y sistemas de supervisión que permitan controlar los riesgos ESG de los proveedores de Improven.
  - Procesos de selección de proveedores que incorporen criterios de sostenibilidad.

## Riesgos ESG

Este análisis de materialidad, nos ha ayudado a identificar y analizar los riesgos ESG a los que estamos sometidos con el objetivo de establecer líneas de acción para mitigar o eliminar los mismos.

Los principales riesgos identificados en dicho análisis son:

### SOCIAL

- ✦ Atracción y fidelización del talento.
- ✦ Bienestar laboral.
- ✦ Protección de los Derechos Humanos.
- ✦ Pérdida de reputación o daño a la imagen.
- ✦ Salud y seguridad de los empleados.
- ✦ Cambios sociopolíticos y preferencias de la sociedad en general.

### GOBERNANZA

- ✦ Ética empresarial y anticorrupción.
- ✦ Privacidad y derechos de acceso a la información.
- ✦ Digitalización y uso de inteligencia artificial.
- ✦ Protección de clientes.
- ✦ Gestión del entorno legal y regulatorio.
- ✦ Transparencia fiscal.

### AMBIENTAL

- ✦ Gestión eficiente de la energía.
- ✦ Mitigación del cambio climático.

## Metodología para el seguimiento y control de riesgos ESG

- 1 Identificación y clasificación de riesgos.
- 2 Evaluación y priorización.
- 3 Definición de planes de acción.
- 4 Implantación.
- 5 Control y seguimiento.
- 6 Evaluación metodológica.



## Compliance

Tenemos políticas corporativas que van más allá de cumplir la legalidad en cuanto a Compliance, donde contamos con asesores externos que se encargan de actualizar y revisar, dar a conocer al equipo las obligaciones y conductas prohibidas que hemos definido y la gestión del canal de denuncias.

Algunas de las acciones:

- Disponemos de un sistema interno de autorizaciones de uso de cuentas bancarias.
- Nuestras cuentas son auditadas por terceros independientes y con registro público posterior.
- El pago de impuestos se realiza 100% en España.
- Queda prohibido realizar o aceptar pagos de facilitación a funcionarios públicos, clientes o proveedores.

## Nuestro Código ético y de conducta

Es la guía de actuación de todos los que formamos Improven y recoge, entre otros:

Los valores corporativos

Las relaciones con clientes

Nuestros compromisos legales y normativos

Confidencialidad

Canales de denuncia

### ¿A quién va dirigido?



## Ciberseguridad

Además de lo marcado en nuestras políticas de Compliance en lo relativo a la ciberseguridad, hemos desarrollado una política de ciberseguridad cuyo objetivo principal es reducir al mínimo los riesgos asociados a la seguridad de la información, cumplir con los requisitos normativos y proteger la infraestructura frente a accesos no autorizados, protegiendo así tanto a la compañía como a sus empleados y priorizando la seguridad de la información y los sistemas que utilizamos. Esta política aplica a todo el equipo de Improven, proveedores y cualquier entidad con acceso a nuestros sistemas y establece unos principios claros para reducir los riesgos y mantener la fiabilidad de nuestros sistemas.

### Garantiza:

- Disponibilidad
- Confidencialidad
- Integridad de la información.

Realizamos evaluaciones de riesgos periódicas y tomamos medidas preventivas para mantener un entorno seguro, tanto en el plano digital como en el físico. La responsabilidad no solo recae en el equipo de TI, sino también en cada empleado, que debe cumplir con las directrices establecidas.

Además, hemos implementado medidas específicas para la ciberseguridad entre los que se encuentran :

- Procedimientos para realizar copias de seguridad seguras.
- Control de accesos.
- Protección de los equipos individuales y colectivos. Nuestros equipos de trabajo están bloqueados para determinadas acciones que se supervisan desde central (compras, adquisición de software...).





También protegemos los datos personales y aseguramos que nuestras prácticas están alineadas con las normativas europeas.

Con esas evaluaciones periódicas evaluamos los principales riesgos de ciberseguridad a los que estamos sometidos:

- Accesos de datos a oficina.
- Revisión anual de protección de datos. Información sensible personal, para controlar cómo se gestiona esa información, y asegurar que se puede ejercer el derecho a rectificación.
- Cláusulas vinculadas a estos tratamientos de información.

- Políticas de acceso a la información: usamos sistemas de trabajo que aseguran el acceso a la información únicamente por los interesados. Sabemos que el acceso a la información de nuestras clientes es crítico, por lo que sólo los participantes del proyecto con un cliente concreto tienen acceso a dicha información, manteniéndose privada para el resto de personas en la organización.



3.4.

Compromiso con los ODS





## Acciones

3 SALUD Y BIENESTAR



- Entorno de trabajo con zonas comunes y de ocio.
- Programas de salud física y mental.

- Sistema de prevención y formación en seguridad y salud.
- Actividades team building y outdoor.
- Almuerzos saludables.
- Seguro de Salud y Dental.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



- Políticas de contrataciones y promoción así como plan de carrera que favorece la diversidad e igualdad de oportunidades.

- Plan de Igualdad de oportunidades.
- Código ético y de conducta.
- Medidas de flexibilidad horaria.
- Acuerdos laborales flexibles.
- Formación en Igualdad.
- Colaboración con asociaciones y entidades locales para la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



- Ayudas formativas.
- Plan de formación anual adecuado a los distintos perfiles de la plantilla.
- Programa de voluntariado.

- Contratación en prácticas.
- Colaboración con universidades y escuelas de negocios.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Programas de contratación en prácticas.
- Trabajamos para contar con equipo y medios locales en todos nuestros proyectos.
- Colaboración con entidades sociales locales para desarrollo de grupos vulnerables.

- Pago de nuestros impuestos 100% en España y cumplimos, por convicción, con las leyes y regulaciones tributarias del país.
- Empleo estable y de calidad, donde revisamos nuestro sistema de retribución para asegurar el poder adquisitivo del equipo.
- Medidas de conciliación y flexibilidad horaria.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



- Observatorio de tendencias.
- Programas de capacitación tecnológica.
- Uso de big data para reportes y análisis.
- Energía 100% renovable en nuestras instalaciones.

## 04 Impacto Social (S)

- 4.1. Nuestra propuesta de valor al empleado
- 4.2. Salud y bienestar
- 4.3. Igualdad y diversidad
- 4.4. Contribución al entorno

improven

## 4.1.

## Nuestra propuesta de valor al empleado



Para cumplir con la propuesta de valor ofrecida a nuestros clientes hemos definido y desarrollado una propuesta de valor al empleado adecuada a las distintas necesidades y realidades de todos los que forman parte de nuestro equipo. La definición de esta propuesta de valor al empleado la hemos llevado a cabo escuchando a cada una de las personas que forman parte de Improven, entendiendo que la gestión del talento debe integrar la identificación con el proyecto empresarial y el bienestar de las personas como componentes fundamentales.

Por eso, nuestra área de Talento y Cultura busca mantener elevados niveles de satisfacción y motivación del equipo, motor de nuestra competitividad, dedicándose a adaptar y actualizar continuamente **la propuesta de valor al empleado**, asegurando su bienestar y desarrollo integral. Dentro de la propuesta de valor al empleado ofrecemos más allá de la retribución meramente económica, y lo fundamentamos en tres tipos de salarios: salario de desarrollo, salario emocional y salario económico.

El primero de estos pone el foco en el crecimiento profesional a través de la formación y un entorno multidisciplinar. El salario emocional, pone el foco en el crecimiento profesional y un entorno multidisciplinar. Además, persigue el objetivo de que el empleado sienta que su puesto de trabajo es un lugar de seguro y de confianza, fomentando esto a través de la transparencia y la cohesión del equipo. Finalmente, en cuanto al salario económico, está estructurado buscando transparencia y equidad salarial interna.

**SALARIO DE DESARROLLO**



- Plan de carrera estructurado.
- Plan de formación anual adaptado.
- Ayuda formativa.
- Visión holística de negocio.
- Entorno multidisciplinar.
- Trabajo con equipos directivos.

- Plan de comunicación transparente.
- Seguimiento constante sobre la experiencia del/la empleado/a.
- Eventos corporativos semestrales.
- Actividades de cohesión.
- Modelo híbrido.
- Activos en cuanto a RSC.



**SALARIO EMOCIONAL**



- Equidad salarial interna.
- Una DPO adaptada.
- Plan entre oficinas.
- Dietas y otros gastos.
- Plus de vestuario.
- Retribución flexible.

**SALARIO ECONÓMICO**



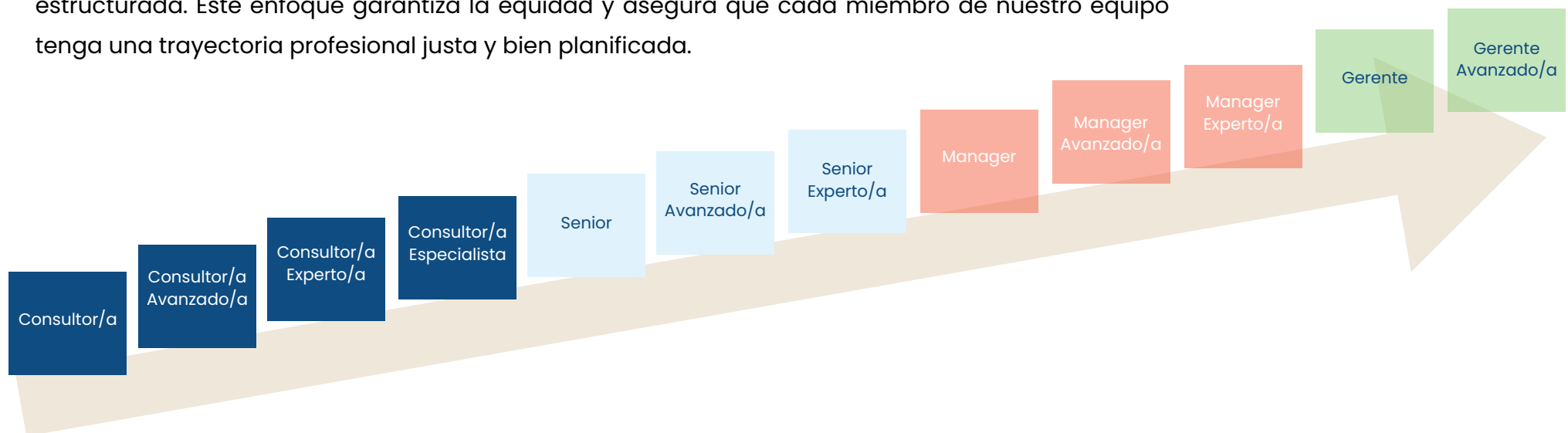
## Salario de desarrollo – Plan de carrera

El crecimiento de los profesionales se basa en lograr consolidar hitos concretos por categoría que le permitan ganar la experiencia y conocimientos necesarios dentro de unos plazos orientativos.

Ofrecemos un plan de carrera accesible y bien estructurado que favorece el desarrollo continuo y evita el estancamiento laboral. Nos comprometemos a proporcionar oportunidades de crecimiento profesional y formación constante, asegurando que cada miembro de nuestro equipo pueda alcanzar su máximo potencial y avanzar en su trayectoria.

Nuestro plan de carrera es detallado y definido, especifica cuál es la proyección de futuro de nuestros profesionales. El crecimiento laboral en la casa se basa en lograr hitos concretos por categoría que permitan ganar experiencia, conocimientos y aptitudes en unos plazos orientativos.

Los periodos de maduración están claramente definidos para permitir promociones de manera estructurada. Este enfoque garantiza la equidad y asegura que cada miembro de nuestro equipo tenga una trayectoria profesional justa y bien planificada.



Para el correcto desarrollo y crecimiento profesional de cada una de las personas de la plantilla, se realizan Entrevistas de Desarrollo (EDD), donde se valora el perfil competencial y se proporciona un plan de acción con líneas de ejecución aterrizadas y fases de seguimiento, para así continuar mejorando profesionalmente.



## Salario de desarrollo – Plan de formación

Para fidelizar el mejor talento es fundamental el desarrollo profesional, es por esto que desarrollamos numerosas formaciones internas, las cuales se rigen en función de las necesidades formativas y el perfil competencial de los profesionales que conforman Improven.

Estas formaciones también se dividen por áreas y cargos, siendo así más específicas y eficaces para cada uno de nosotros.



En el año 2023 hemos hecho una mayor apuesta e inversión por la formación y el desarrollo. En referencia al año anterior, hemos aumentado el número de personas formadas, alcanzando un total de 73 personas. Las horas destinadas a las formaciones también han ido en aumento, pasando de 108 horas en el año 2022 a 120 horas en el año 2023, ampliando así el número de acciones formativas a 20, dos más que en el año anterior. Por otra parte, ha habido un incremento de la media, tanto de hombres como mujeres formadas/os, aumentando también así la inversión, pasando de 25.000€ a 35.000€ anuales.

En los próximos años, se espera un incremento de las acciones formativas, para así seguir fomentando y aprendiendo todo tipo de habilidades que nos permitan crecer tanto personal como profesionalmente, haciéndolas también más adaptadas a las necesidades de los empleados, más precisas y concretas.



	2022	2023
 Personas formadas	41	49
 Horas formaciones	108	150
 Inversión	25.000 €	35.000 €

El Plan de Formación consta de dos formatos:

	Descripción
 <p>Talleres Formativos</p>	<p>Se trata de formaciones que buscan desarrollar el conocimiento técnico o las habilidades <b>soft</b> (Operaciones, Marketing, Comunicación...).</p>
 <p>Píldoras Formativas</p>	<p>Se trata de pequeñas píldoras de treinta minutos con poca preparación previa donde se comparten, principalmente, experiencias en proyectos.</p>



### Talleres formativos:

17 sesiones de una duración de 5 horas cada uno.



7 a técnicos y consultores



7 a consultores más seniors



3 a managers, gerentes y socios



### Píldoras formativas:

8 sesiones de 30 minutos cada uno, dirigidos a toda la plantilla, donde explicamos casos de éxito en común.

### Ayuda formativa

Ofrecemos la oportunidad de formación externa a nuestro equipo, posibilitando cursar estudios de máster a través de la retribución flexible. Con el fin de que nuestra plantilla se desarrolle profesional y personalmente, buscando la innovación, la fidelización de talento, el desarrollo de nuevas habilidades y la adaptación a los constantes cambios en el mercado, entre otras habilidades.

En este 2023, una persona de nuestro equipo ha solicitado la ayuda formativa para cursar un máster en MBA en la Escuela de Negocio de ESIC.



## Salario emocional - Plan de comunicación transparente

Creemos que la comunicación transparente es un pilar fundamental para el buen funcionamiento de nuestra organización, fomentando así la confianza y las buenas prácticas. Por este motivo, contamos con un **Plan de Comunicación interna** que se desarrolla a través de diferentes herramientas y canales en función de a quién lo dirigimos y la frecuencia que necesita.

### Newsletter

Todos los meses lanzamos una noticia informativa con las nuevas incorporaciones, nuevos clientes, producción, consecución de objetivos, entre otros. Con la intención de que todas las personas estén informadas de los grandes cambios y de cómo va la organización a través de nuestro chat interno.

### Píldoras de socios

Donde presentan semestralmente los resultados y proyecciones, novedades del plan estratégico, marketing y talento. Estas van dirigidas a toda la organización.

Además, contamos con un modelo de reuniones estructurado donde compartir información, que nos ayuda a abordar distintas problemáticas internas y externas y que explicaremos con mayor detalle en el apartado de Gobernanza de esta memoria.

## Salario económico

Nuestro sistema de retribución está basado en la transparencia y equidad. Por ello, tenemos definidos unos rangos claros que son conocidos por el equipo de Improven. En estos rangos se incluyen (portátil, ordenadores, vehículo, plus de vestuario, plan entre oficinas, retribución flexible, dietas, otros gastos...).

Estos salarios van asociados a unos puestos de trabajo concretos y el sistema de promoción está igualmente regulado y es público para cualquier empleado de la casa. Este sistema se basa en criterios objetivos de desempeño y consecución de objetivos, evitando la competitividad interna y promoviendo un ambiente de colaboración.

El **Plan de Talento** anual tiene como objetivo mantener toda esa propuesta de valor al empleado actualizada ya que se adecua a las inquietudes reales de nuestros empleados. Su fin es atraer, desarrollar, retener y optimizar el talento de la organización, reflejando en este nuestro compromiso con la excelencia, orientando todos nuestros esfuerzos a potenciar las capacidades de nuestro equipo, a través de un aprendizaje continuo, con carácter innovador y colaborador. Este plan se revisa y actualiza anualmente, estando completamente alineado con el Plan Estratégico de Improven. Entre sus principales líneas de acción se incluyen:

### Desarrollo del Talento

Impulsando el desarrollo y crecimiento de toda la plantilla a través de programa de formación y desarrollo, que permiten mejorar y alcanzar nuestras mejores versiones.

- Plan de Formación 2023
- Cohesión Directiva y Modelo de Liderazgo
- Actualización del Plan de carrera
- El Onboarding en Improven

### Fidelización del talento

Con la misión de crear un entorno laboral motivador y enriquecedor, donde el bienestar y la satisfacción de nuestro equipo es la prioridad, asegurando así su permanencia y compromiso a largo plazo.

- Experiencia del Empleado (Clima)
- Plan de Comunicación interna
- Eventos Corporativos 2023
- Revisión salarial y actualización de la DPO

### Desarrollo del Talento

Ofrecemos oportunidades desafiantes y un entorno que promueve el desarrollo continuo y el reconocimiento del talento.

- Selección y dimensionamiento
- Revisión de la propuesta de valor
- Iniciativas de Employer Branding

## 4.2. Salud y bienestar

Cumplimos los requisitos legales con la realización y actualización en materia de PRL del equipo, donde contamos con un sistema de prevención externalizado, el cual analiza los riesgos de cada puesto de trabajo y propone un plan anual de prevención de riesgos laborales que asegura cumplir con la normativa existente.

El plan preventivo se actualiza todos los años y todos los empleados de Improven tienen formación sobre los riesgos del puesto y han recibido formación sobre ello.

Inversión en Seguridad y Salud:

2021	2022	2023
5.500 €	6.000 €	6.800 €

Para complementar la propuesta de valor al empleado, ponemos el foco en el bienestar físico y mental de nuestro equipo a través de diferentes iniciativas:

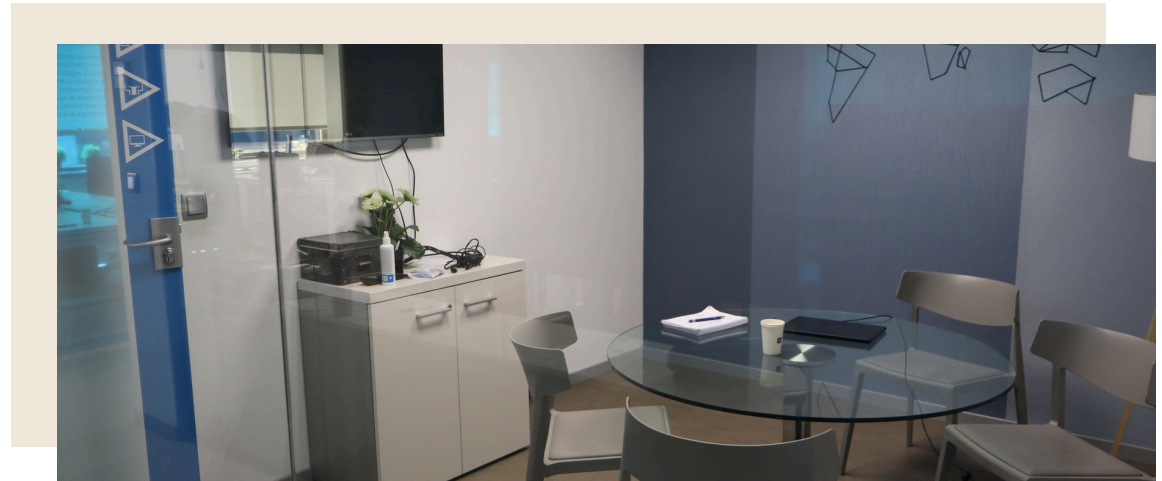
### SALUD FÍSICA Y MENTAL

- Promovemos la actividad física y hábitos de vida saludable a través de diferentes iniciativas como competiciones intra-empresa.
- Eventos y actividades que fortalecen los lazos personales y profesionales.
- Nuestro seguro médico cuenta además con programas de salud específicos sobre salud mental, familiar, embarazo y otros muchos, a través de nuestro proveedor del seguro médico.
- Voluntariado



## ENTORNO DE TRABAJO

Nuestras instalaciones están pensadas para favorecer un ambiente laboral positivo y la socialización entre compañeros. Disponemos de salas para fomentar la innovación, trabajo colaborativo, intercambio de ideas o hemos cuidado los materiales y el diseño con el foco de mejorar el impacto auditivo de nuestras salas, y reducir el impacto de la luz solar para que podamos aprovecharla sin molestias.



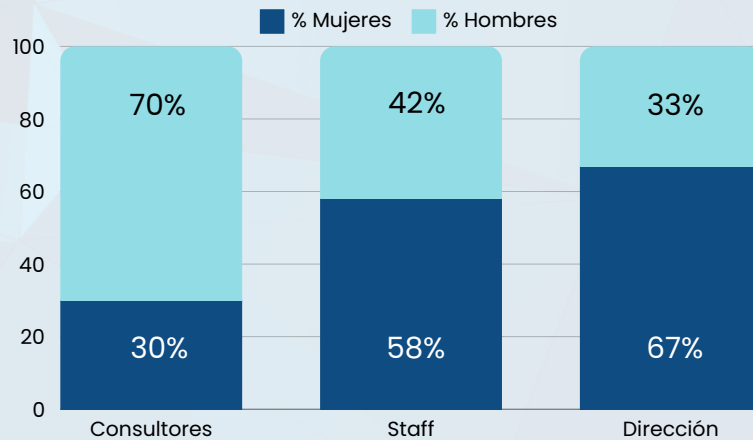
4.3.

# Igualdad y diversidad

Impulsamos la igualdad a través de la mejora de nuestros procesos de gestión del Talento, y en los últimos años hemos dado pasos importantes en pro de la integración de la igualdad de oportunidades y la diversidad como algo inherente a la organización.

Datos de distribución de nuestra plantilla:

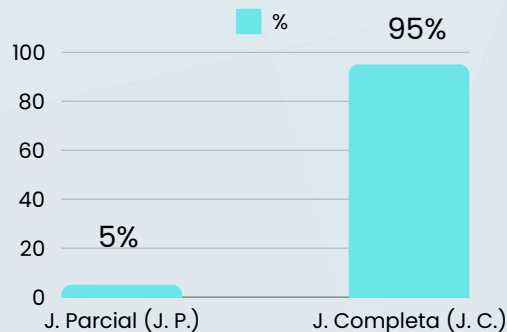
Por área



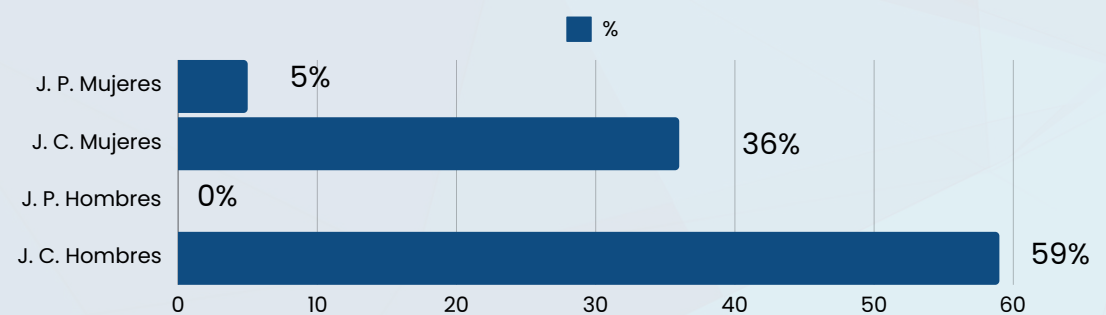
Por zona geográfica

Zona	Mujeres	Hombres
Barcelona	0	2
Madrid	3	3
Valencia	21	27
Vigo	1	4
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>36</b>

Por tipo de jornada



Por tipo de jornada



## Nuevas incorporaciones

**Nuevas incorporaciones:** personas que entran en la empresa mediante un convenio de prácticas formativas.

**Nuevas contrataciones:** personas que entran en la casa directamente con un contrato laboral y personas que promocionan del convenio de prácticas a una relación laboral.

Año	Incorporaciones	Contrataciones
2021	25	22
2022	23	19
2023	31	14

## NUEVAS INCORPORACIONES Y CONTRATACIONES MUJERES

Año	Incorporaciones mujeres	% Incorporaciones mujeres	Contrataciones mujeres	% Contrataciones mujeres
2021	10	40%	8	36%
2022	8	35%	6	32%
2023	12	39%	5	36%

## NUEVAS INCORPORACIONES Y CONTRATACIONES HOMBRES

Año	Incorporaciones hombres	% Incorporaciones hombres	Contrataciones hombres	% Contrataciones hombres
2021	15	60%	14	63%
2022	15	65%	13	68%
2023	19	61%	9	64%



En 2020 impulsamos un **Plan de Igualdad de oportunidades** vigente hasta 2023. Estas son las acciones que se han llevado a cabo en este periodo:

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	HORAS	DESTINATARIOS	ESTADO
Área de acceso al empleado	Formación específica en perspectiva de género para las personas responsables de la selección con el objetivo de capacitar y eliminar sesgos en los procesos de reclutamiento de nuevas contrataciones.	4h	Toda la plantilla	Realizado 2020
Área de acceso al empleado	Elaboración y/o actualización de las descripciones de puesto de trabajo (DPT) que forman la empresa en aras de eliminar posibles sesgos en materia de género .		Toda la plantilla	Realizado 2023
Área de conciliación	Potenciar el uso del teletrabajo para la organización de reuniones de trabajo, facilitando de esta manera el no presentismo.		Toda la plantilla	Continuo desde 2020
Área de conciliación	Sensibilizar a las personas que ocupan la posición de Managers y Seniors en el respeto al tiempo personal de los/las consultores.	4h	Managers y Seniors	Realizado 2023
Área de clasificación profesional, promoción y formación	Jornada de sensibilización en perspectiva de género para toda la plantilla.	4h	Toda la plantilla	Realizado 2020
Área de retribuciones	Cálculo de la Brecha salarial de la organización y posterior informe con posibles medidas de actuación si fuese necesario.		Toda la plantilla	Realizado 2020
Área de salud laboral	Definir un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de género.		Toda la plantilla	Realizado 2023
Área de comunicación y lenguaje no sexista	Realizar una formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) a toda la plantilla.	4h	Toda la plantilla	Realizado 2020 y en 2023 se realiza una actualización web para adaptar lenguaje









En 2024 vamos a elaborar un Plan de Igualdad de oportunidades más completo y actualizado, que establece su objetivo en mejorar la igualdad de oportunidades entre géneros. Este persigue integrar en la organización la igualdad de oportunidades y de trato en la gestión de personas, independientemente de su género, mediante acciones y medidas que garanticen una estructura empresarial libre de sesgos de género.

**Datos de distribución salarial por puesto y sexo:**

Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres:

Puesto	H		H				M		
	H	M	Barcelona	Madrid	Valencia	Vigo	Madrid	Valencia	Vigo
Consultoría	0,99	1,02	1,56	0,90	0,99	1,01	1,13	0,94	1,25
Dirección	0,99	1	1,23		0,92	0,85	1,01	1,00	
Staff	1,27	0,81			1,00			1,00	

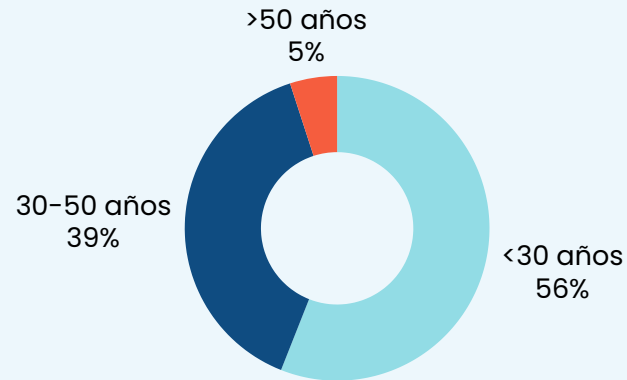
Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local:

	Mujer	Hombre
Valencia	1,44 	1,44 
Madrid	1,73 	1,73 
Vigo	1,44 	1,44 
Barcelona	1,73 	1,73 



## Diversidad

### Por edad



Un aspecto a destacar en nuestra organización es la diversidad generacional que supone tener diferentes enfoques en la organización. La correcta gestión de esta diversidad, a través de diferentes propuestas de valor al empleado dependiendo de su etapa vital y necesidades, nos lleva a enriquecer nuestra actividad mediante la mentorización bidireccional, aprendiendo unas generaciones de otras y obteniendo como resultado un buen clima laboral basado en el aprendizaje continuo.



Formamos un equipo multidisciplinar con expertos en áreas diversas que aúnan y comparten conocimientos y experiencias, lo que nos permite tener una visión holística que no hace sino nutrir de ideas las soluciones que ofrecemos a los distintos retos que se presentan.

**DATOS DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO Y TITULACIÓN**

Área de Cultura y Talento	9 Psicólogos / Relaciones Laborales	
Área Estrategia	11 ADE / Economía	
Área Operaciones	30 Ingenieros	
Staff	3 Informáticos 3 Administrativos 1 Psicólogo 3 Marketing 1 Ingeniero	 



## 4.4.

## Contribución al entorno

Tenemos diversos planes de acción enfocados en mejorar el progreso social. Buscamos contribuir al desarrollo sostenible de manera activa, tanto en nuestras operaciones como en las de nuestros clientes, promoviendo prácticas empresariales socialmente responsables.

Nuestro enfoque prioritario es intervenir en temas sociales donde podemos aportar mayor valor y contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

Es por ello, que en este 2023 hemos colaborado activamente con dos entidades sociales a diferentes niveles. Por una parte, en Valencia colaboramos con la Fundación Proyecto Vivir.

Y, por otro lado, mantenemos convenio con la entidad gallega Asotrime (Asociación Galega de Afectados por Transplantes Medulares e Enfermedades Oncohematológicas).

Con ambas hemos establecido un Plan de Acción para generar un impacto y resultado real. En **Fundación Proyecto Vivir** establecemos las siguientes líneas de actuación:

- Participación de Improven en actividades dirigidas a las personas usuarias de la Fundación Proyecto Vivir
- Acceso a las personas beneficiarias de Fundación Proyecto Vivir, a la bolsa de empleo de Improven, siempre que se trate de perfiles profesionales con los que ésta trabaje.
- Acceso de las personas beneficiarias de Fundación Proyecto Vivir, a cursos de capacitación profesional de Improven.
- Acciones de voluntariado corporativo.



Fundación  
**PROYECTO VIVIR**



- Aportación de Improven con medios y recursos humanos, físicos o técnicos necesarios para el desarrollo de la actividad de la Fundación Proyecto Vivir.



- Atención a necesidades básicas de las personas beneficiarias de la Fundación Proyecto Vivir.
- Realización conjunta de jornadas de sensibilización y formación con el ánimo de dar a conocer la realidad social de las personas en exclusión y promover actitudes y valores entre la plantilla de Improven.

Todas estas acciones se acometieron en el año 2023, con una calendarización previamente establecida, asignando responsables para llevar a cabo cada una de estas iniciativas y atendiendo siempre a las necesidades de la entidad social.



- Colaborar en la difusión de la entidad en el entorno empresarial gallego que permitan generar redes y abran puertas a nuevas colaboraciones.



- Apoyar de manera estructurada en la evolución del modelo de gestión, acordando proyectos acotados en los que el equipo de Improven, de forma activa, pueda ejecutar en tiempo y forma.



- Difusión en RRSS, cartelería y material informativo sobre la colaboración acordada y las distintas iniciativas que se promueven desde ambas entidades.



## PRÓXIMOS PASOS

En 2024 seguimos colaborando con estas dos entidades, aumentando nuestro Plan de Acción anual y estructurado, el cual recoge desde el aporte económico a cada entidad hasta el voluntariado corporativo. Este próximo año, vamos a incorporar a nuestra plantilla una figura que coordine las acciones sociales entre estas entidades e Improven, siendo el nexo de unión.



## Otras colaboraciones

En 2023 hemos colaborado con **20 asociaciones empresariales, sectoriales, escuelas de negocio y universidades** mediante:

- Aportaciones económicas
- Formaciones, que suman 150 horas.

**Fundaciones y ONG**






**Asociaciones empresariales**



**Asociaciones sectoriales**







**Colaborando e impartiendo formación**



# 05 Impacto en Medio Ambiente (E)

- 5.1. Huella de carbono corporativa
- 5.2. Uso de recursos
- 5.3. Gestión de residuos
- 5.4. Movilidad

improven

## 5.1.

## Huella de Carbono Corporativa

En 2023 hemos calculado por primera vez nuestra huella de carbono corporativa en los alcances 1 y 2, siguiendo la metodología desarrollada por World Resources Institute y el Consejo Económico Mundial para el Desarrollo Sostenible (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD): Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), que ofrece estándares y directrices para empresas y otras organizaciones para el cálculo de la huella de carbono en sus alcances 1, 2 y 3.

Los factores de emisión utilizados son los publicados por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico de España, para el ejercicio 2023, y que han sido publicados en el año 2024.

- ALCANCE 1 (fuentes de emisiones: consumo de combustibles E5 y gasóleo B7 de nuestros desplazamientos en aquellos medios de transporte sobre los que la organización tiene control, y puede establecer acciones para reducir sus emisiones).
- ALCANCE 2 (energía eléctrica utilizada en nuestras oficinas).

E5	35.414,1 litros	79,65 Tn CO <sub>2</sub> eq
B7	7.778,4 litros	19,57 Tn CO <sub>2</sub> eq
Consumo eléctrico	20.445 kWh	0 Tn CO <sub>2</sub> eq *

\* Energía de origen 100% renovable

**Huella de Carbono alcance 1 y 2:** 99,22 Tn CO<sub>2</sub> eq

#### Ratios de eficiencia

- Por empleado: 1,63 Tn CO<sub>2</sub> eq / empleado
- Respecto a cifra de negocio: 18,58 Tn CO<sub>2</sub> eq / Millón de €

## 5.2. Uso de recursos

Tenemos muy presente que el ritmo de consumo y uso de recursos que durante mucho tiempo hemos estado haciendo como especie nos lleva de manera inevitable a acabar con los recursos primarios del planeta. Por eso, desde Improven hemos ido desarrollando acciones que eviten en la medida de lo posible estas acciones con un resultado tan negativo para todos.

Es así como en 2023 hemos puesto varias acciones en marcha aportando así nuestro granito de arena para parar la deforestación, el uso indiscriminado de agua o mejorar nuestra gestión de residuos, entre otros.

trazabilidad para el cálculo del alcance 3, que vamos a implementar para próximas mediciones.

### Papel

En Improven apostamos desde hace años por reducir al máximo nuestro uso de papel, no sólo dentro de nuestra oficina y para la oficialización de documentos, sino también en nuestros entregables. Prácticamente el 100% de nuestros entregables a cliente se desarrolla en formato digital y utilizamos plataformas seguras para captar y almacenar información.





**Signaturit:** herramienta con validez legal para la firma avanzada y gestión de documentación tanto interna como externa. Esto nos permite almacenar la información y controlar su acceso, así como guardar toda la trazabilidad guardando registro y almacenándose en la plataforma para cuando pueda ser requerido.

**Captio:** herramienta de captación de datos para gestionar los tickets que nos facilita la información y trazabilidad necesaria sin necesitar el soporte físico del papel.

### Consumo energético

**20.445 kWh consumidos en 2023** el 97% en nuestras oficinas centrales de Valencia.

También trabajamos desde años para reducir nuestro impacto energético. Por eso, nuestra comercializadora está certificada y nuestra energía es de origen 100% renovable.

### Certificado de energía 100% limpia

Además, hemos trabajado en mejorar la eficiencia energética de nuestras instalaciones centrales aislando nuestras ventanas y techos, consiguiendo así aprovechar de una mejor manera las horas de luz solar. Del mismo modo hemos incorporado luz LED en las luminarias de nuestra central y hemos instalado dispositivos automáticos para el apagado de luces en nuestras salas utilizando la domótica para hacer un uso más eficiente.



## 5.3. Gestión de residuos

### REDUCIR

Hemos implementado alternativas que fomentan una reducción del consumo de algunos de los bienes materiales que más utilizamos, como el papel, o la reducción del uso de material de oficina que hemos disminuido con el control de dispensación que llevamos a cabo en la oficina central.



Desde hace varios años trabajamos para que los residuos que generamos internamente sean tratados de forma respetuosa con el medioambiente y trabajamos para mejorar nuestras acciones en el siguiente orden:

### REUTILIZAR

Creemos en dar una segunda oportunidad a las cosas porque entendemos que la clave no es reciclar más sino generar menos y alargar la vida útil de los productos. Está demostrado que el carácter consumista de los últimos años es incompatible con los recursos disponibles a medio plazo, por lo que debemos trabajar para eliminar estos comportamientos.

Activos como nuestros ordenadores y móviles que son las principales herramientas de trabajo, se gestionan de manera centralizada por nuestra área de sistemas donde se cuentan

con políticas de uso y reacondicionamiento de estos activos.



Usamos equipos portátiles que son reutilizados para maximizar así su vida útil facilitando que los empleados puedan seguir utilizándolos a nivel personal una vez pasados los años de renting contratados inicialmente.

El tóner de nuestras impresoras en la oficina central es reutilizado por nuestro proveedor. Trabajamos con un contenedor situado en la oficina central de Valencia y cuando este se llena, es el propio proveedor quien lo recoge y reutiliza.



## RECICLAR

Una vez los equipos móviles y todo el material no pueden reutilizarse los reciclamos a través de un proveedor externo que se encarga que además, certifica que la información que pueda estar contenida queda totalmente destruida.

En la zona de cocina de la oficina central, hemos dispuesto una zona de reciclaje, donde facilitamos la separación de los tipos de envases donde tenemos hojas formativas para ayudar a las personas a realizar el proceso correctamente.

Para residuos como el cartón, hemos facilitado un rincón en la oficina que a través de nuestro proveedor de limpieza es gestionado y lo recoge para su reciclaje.



## 5.4. Movilidad

Somos conscientes del impacto que generamos en nuestros desplazamientos, por eso, tenemos políticas de viajes que buscan reducir al máximo el número de vehículos y viajes que empleamos, velando siempre por mantener elevados niveles de satisfacción del cliente, con medidas como el uso compartido de vehículos para los equipos que se desplazan a cliente.

Si bien es cierto que sabemos que este es uno de nuestros principales focos a trabajar, y nos comprometemos a hacerlo para mejorar significativamente en los próximos años.



# 06 Anexo. Marco de reporte

improven

La presente memoria de sostenibilidad ha sido elaborado de acuerdo a las guías de reporting de sostenibilidad del Global Reporting initiative, por ser un estándar internacional reconocido y exigente, aplicando los principios de calidad de la información en cuanto a equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad.

GRI	Descripción	Respuesta
<b>2-1 Detalles organizacionales</b>		
GRI 2-1-a	Nombre de la organización	Improven Consulting SL
GRI 2-1-b	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Sociedad Limitada
GRI 2-1-c	Ubicación de la sede central	C/ de Roger de Llòria, 19, 3A, Ciutat Vella, 46002 Valencia
GRI 2-1-d	Países en los que opera	España
<b>2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</b>		
GRI 2-2-a	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Improven Consulting SL
GRI 2-2-b	Diferencias existentes entre lista de entidades incluida en informes financieros y lista de informes de sostenibilidad	Ninguna
GRI 2-2-c	Enfoque adoptado para consolidar la información	No se consolida
<b>2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto</b>		
GRI 2-3-a	Periodo objeto del informe y frecuencia de los informes de sostenibilidad	1 de enero a 31 de diciembre de 2023. Anual
GRI 2-3-b	Periodo objeto de informes financieros	1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023

GRI	Descripción	Respuesta
GRI 2-3-c	Fecha de publicación del informe	Octubre 2024
GRI 2-3-d	Contacto para cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada	comunicación@improven.com

### 2-4 Actualización de la información

GRI 2-4-a-i	Actualización de la información: motivos	No aplica
GRI 2-4-a-i	Actualización de la información: efecto	No aplica

### 2-5 Verificación externa

GRI 2-5-a	Verificación externa	No verificado externamente
-----------	----------------------	----------------------------

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

GRI 2-6-a	Sectores de actividad	<a href="#">Página 5</a>
GRI 2-6-b-i	Cadena de valor: actividades, productos y servicios de la organización, y mercados atendidos	<a href="#">Página 5</a> y <a href="#">6</a>
GRI 2-6-b-ii	Cadena de suministro de la organización	<a href="#">Página 5</a>
GRI 2-6-b-iii	Entidades aguas abajo de la organización y sus actividades	<a href="#">Página 5</a>
GRI 2-6-c	Otras relaciones comerciales pertinentes	No aplica

GRI	Descripción	Respuesta
-----	-------------	-----------

GRI 2-6-d	Cambios significativos	No aplica
-----------	------------------------	-----------

### 2-7 Empleados

GRI 2-7-a	Número total de empleados, por género y región	<u>Página 43</u>
-----------	--	------------------

GRI 2-7-b	Empleados fijos, temporales, tiempo completo, tiempo parcial	No existen contratos temporales por obra y servicio. Jornada tiempo parcial: 3 Jornada tiempo completo: 58
-----------	--	--

GRI 2-7-c	Métodos empleados y suposiciones para compilar los datos	El recuento de los empleados se ha hecho en función de los empleados con vinculación laboral directa, sin contabilizar a alumnos con convenios universitarios y todo tipo de relaciones mercantiles.
-----------	--	--

GRI 2-7-d	Información de contexto	Páginas de las <u>33</u> a la <u>42</u>
-----------	-------------------------	---

GRI 2-7-e	Fluctuaciones significativas del número de empleados	No aplica
-----------	--	-----------

### 2-8 Trabajadores que no son empleados

GRI 2-8-a	Número de trabajadores que no son empleados	0
-----------	---	---

### 2-9 Estructura de gobernanza y composición

GRI 2-9-a	Estructura de gobernanza y composición	Páginas de la <u>19</u> a la <u>21</u>
-----------	--	--

GRI 2-9-b	Comités del máximo órgano de gobierno	Páginas de la <u>19</u> a la <u>21</u>
-----------	---------------------------------------	--

GRI 2-9-c	Composición del máximo órgano de gobierno	Páginas de la <u>19</u> a la <u>21</u>
-----------	---	--



GRI	Descripción	Respuesta
<b>2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno</b>		
GRI 2-10-a	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Páginas de la <u>19</u> a la <u>21</u>
<b>2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno</b>		
GRI 2-11-a	Presidente del máximo órgano de gobierno y alto ejecutivo de la organización	Sergio Gordillo Martínez
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES</b>		
<b>3-1 Proceso de determinación de los temas materiales</b>		
GRI 3-1-a	Describir proceso para determinar los temas materiales	<u>Página 24</u>
GRI 3-1-b	Especificar grupos de interés	Comité de Dirección Ampliado Apoyos de proyectos Asociaciones Clientes Consejeros Entidades financieras Personal Improven

GRI	Descripción	Respuesta
<b>3-2 Lista de temas materiales</b>		
GRI 3-2-a	Enumerar temas materiales	<a href="#">Página 25</a>
GRI 3-2-b	Cambios en la lista de temas materiales	No aplica
<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>		
GRI 3-3-a	Descripción de los impactos reales y potenciales	<a href="#">Página 26</a>
<b>GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>		
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	<a href="#">Página 12</a>
GRI 201-3	Obligaciones de plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Ninguna
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	Ninguna
<b>GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO</b>		
GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	<a href="#">Página 46</a>
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	100%

GRI	Descripción	Respuesta
<b>GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN</b>		
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	100%
<b>GRI 205: ANTICORRUPCIÓN</b>		
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	0
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	0
<b>GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL</b>		
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	0
<b>GRI 302: ENERGÍA</b>		
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	<a href="#">Página 55</a>
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	<a href="#">Página 55</a>

GRI	Descripción	Respuesta
<b>GRI 303: AGUA Y EFLUENTES</b>		
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	En proceso de medición
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	No aplica
GRI 303-5	Consumo de agua	En proceso de medición
<b>GRI 304: BIODIVERSIDAD</b>		
GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junta a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguno
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Ninguno
GRI 304-4	Especies que aparecen en lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No aplica

GRI	Descripción	Respuesta
<b>GRI 305: EMISIONES</b>		
GRI-305-1	Emisiones directas de GEI	<a href="#">Página 53</a>
GRI-305-2	Emisiones indirectas de GEI	<a href="#">Página 53</a>
GRI-305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	<a href="#">Página 53</a>
GRI-305-5	Reducción de las emisiones de GEI	<a href="#">Página 53</a>
<b>GRI 306: RESIDUOS</b>		
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	<a href="#">Páginas 56 y 57</a>
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	<a href="#">Páginas 56 y 57</a>
GRI 306-3	Residuos generados	<a href="#">Páginas 56 y 57</a>
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	Ninguno
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	Ninguno
<b>GRI 401: EMPLEO</b>		
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<a href="#">Página 13 y 44</a>

GRI	Descripción	Respuesta
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial	No hay discriminación
GRI 401-3	Permiso parental	Total de permisos en 2023: 3, 2 mujeres y 1 hombre. El 100% se reincorporan tras el permiso parental.
<b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>		
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Páginas <a href="#">41</a> y <a href="#">42</a>
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas <a href="#">41</a> y <a href="#">42</a>
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Páginas <a href="#">41</a> y <a href="#">42</a>
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas <a href="#">41</a> y <a href="#">42</a>
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Páginas <a href="#">41</a> y <a href="#">42</a>
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas <a href="#">41</a> y <a href="#">42</a>
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	0
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	0

GRI	Descripción	Respuesta
<b>GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>		
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Páginas <u>37</u> y <u>38</u>
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Páginas <u>37</u> y <u>38</u>
<b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>		
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Página <u>20</u> Página de la <u>43</u> a la <u>48</u>
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Página <u>46</u>
<b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN</b>		
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	0
<b>GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>		
GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	0

GRI	Descripción	Respuesta
<b>GRI 408: TRABAJO INFANTIL COMUNIDADES LOCALES</b>		
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No aplica
<b>GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</b>		
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No aplica
<b>GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD</b>		
GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No aplica
<b>GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b>		
GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No aplica
<b>GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES</b>		
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a los criterios sociales	El 100% de los proveedores
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se han detectado



GRI	Descripción	Respuesta
<b>GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA</b>		
GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	0
<b>GRI 416: SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CLIENTES</b>		
GRI 416-1	Evaluación de los impactos en salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	No se han detectado
GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	0
<b>GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO</b>		
GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	0
GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	0
<b>GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE</b>		
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos del cliente	0

# improven

Somos **Resultoría**®

Te acompañamos en tu crecimiento empresarial, generando una mejora en los resultados de tu compañía. Crecemos haciendo crecer, actuando como el departamento de competitividad de tu empresa.



+34 900 194 000



[comunicacion@improven.com](mailto:comunicacion@improven.com)



improven



[www.improven.com](http://www.improven.com)

Madrid



Valencia



Barcelona



Vigo