



Memoria de Sostenibilidad 2025



IMPROVEN

Crece, con valor

Desde la dirección (3)

Somos Improven (4)

- » Nuestra historia y evolución
- » Propuesta de valor
- » Nuestro ADN

Improven en cifras 2025 (8)

- » Cifra de negocio por sede
- » Nuestras oficinas
- » Valor económico

Compromisos de buen gobierno (12)

- » Gobernanza y estrategia
- » Avances 2025
- » Digitalización
- » Gestión del conocimiento
- » Sistemas de gestión
- » Uso responsable de la Inteligencia Artificial
- » Modelo de gobierno



Nuestro modelo de liderazgo (16)

- » Modelo de comunicación

Materialidad y gestión de riesgos ESG (18)

Compliance, ética e integridad (20)

- » Código ético y de conducta
- » Principales prácticas de buen gobierno
- » Compromisos con los ODS

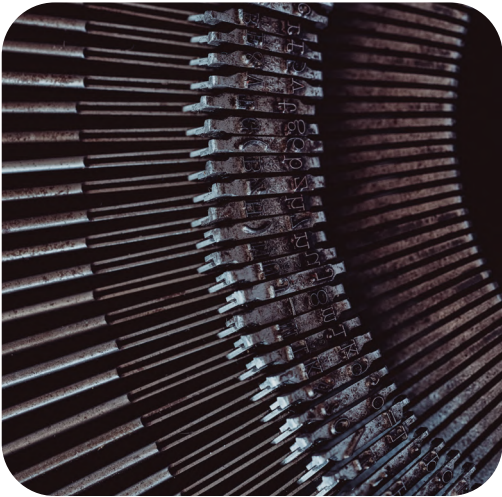
Sociedad: personas y entorno (23)

- » Nuestra fuerza de trabajo
- » Nuevas incorporaciones y contrataciones
- » Igualdad, diversidad e inclusión
- » Distribución salarial por categoría y sexo
- » Propuesta de valor al empleado/a
- » Cultura y bienestar
- » Plan de Carrera
- » Plan de Talento
- » Salud y bienestar
- » Prevención y seguridad
- » Bienestar físico
- » Contribución al entorno social
- » Fundación Proyecto Vivir
- » Proyecto HEBRA
- » Asotrame
- » Voluntariado y horas de impacto
- » Mirando hacia el futuro

Planeta (42)

- » Nuestro impacto ambiental en cifras
- » Huella de carbono
- » Consumo de combustible
- » Gestión de residuos
- » Mirando hacia el futuro

Índice GRI (46)



Desde la Dirección

El ejercicio 2025 ha representado un año de transformación profunda para Improven. Un año en el que hemos consolidado nuestro crecimiento, pero sobre todo, un periodo de reflexión estratégica acerca de nuestra identidad, el valor que aportamos y el modelo de acompañamiento que ofrecemos a nuestros/as clientes/as ante los desafíos del entorno actual.

Durante estos meses, hemos dado un paso estratégico fundamental con la integración de Agile Nomad, lo que nos ha permitido incorporar nuevos/as socios/as y ampliar significativamente nuestras capacidades para guiar a las organizaciones en sus procesos de transformación. Esta unión no solo ha sumado conocimiento técnico y experiencia sectorial, sino que también ha enriquecido nuestra visión sobre el desarrollo organizacional y la adaptación al cambio.

Este proceso evolutivo nos ha llevado a renovar nuestra identidad corporativa. Más allá de un rediseño de marca, ha supuesto una oportunidad inmejorable para reafirmar nuestro propósito: crecer con valor. Entendemos que el crecimiento empresarial no debe medirse exclusivamente a través de indicadores financieros, sino por su capacidad para generar un impacto positivo y cuantificable en nuestros/as clientes/as, en las personas que conforman nuestros equipos y en la sociedad en su conjunto.

Como firma de consultoría estratégica, operamos con activos predominantemente intangibles: conocimiento, visión estratégica, cultura organizacional e ideas innovadoras. No obstante, constatamos diariamente que la gestión eficaz de estos intangibles fundamenta las decisiones más críticas de las organizaciones. Acompañar a una empresa en la comprensión de su modelo de negocio, la alineación de sus equipos directivos o la transformación de su cultura corporativa tiene un impacto directo y tangible en su competitividad, su capacidad de generación de empleo y su resiliencia futura.

Esta convicción constituye el motor que nos impulsa y nos ha permitido guiar a cientos de organizaciones hacia modelos más sostenibles y adaptables. Pero nuestro propósito trasciende la esfera estrictamente empresarial. A lo largo de 2025, hemos reforzado nuestra apuesta por la inversión social, promoviendo iniciativas que transfieren el know-how corporativo a la resolución de necesidades comunitarias.

Un hito destacado en este ámbito es HEBRA, un proyecto colaborativo desarrollado junto a la Fundación Proyecto Vivir y diversas entidades aliadas. Esta iniciativa tiene como objetivo la profesionalización de una tienda solidaria, transformándola en un centro de formación e inserción laboral para mujeres en situación de vulnerabilidad, integrando además principios de economía circular

en el sector textil. Estamos firmemente convencidos de que las metodologías aplicadas a la transformación empresarial son igualmente eficaces para fortalecer a las organizaciones del tercer sector.

Afrontamos el futuro con optimismo y un profundo sentido de la responsabilidad, seguros de que el tejido empresarial posee el potencial de catalizar cambios que superan la dimensión económica, generando un impacto social y ambiental positivo y perdurable. Agradecemos a todas las personas, clientes/as, colaboradores/as y entidades aliadas que nos acompañan en este trayecto, haciendo posible que sigamos creciendo con valor.

Miramos al futuro con ilusión y responsabilidad, convencidos de que las organizaciones tienen la capacidad de impulsar cambios que trascienden lo económico y generan un impacto positivo y duradero en su entorno.

Gracias a todas las personas, clientes/as, colaboradores/as, colaboradores y entidades que forman parte de este camino y que hacen posible que sigamos creciendo con valor.

SERGIO GORDILLO
SOCIO DIRECTOR DE IMPROVEN





Somos Improven

Nuestra historia y evolución

Improven nació en 1999 en Valencia como una start-up tecnológica impulsada por ingenieros industriales con la misión de optimizar procesos y elevar la eficiencia operativa. A lo largo de más de dos décadas, hemos evolucionado hasta consolidarnos como una consultora estratégica integral, capaz de combinar visión y ejecución.

1999-2004

Ampliación del enfoque desde la gestión de la cadena de suministro hacia una perspectiva global de negocio.

2008 – 2014

En respuesta al contexto económico, integramos capacidades financieras especializadas (viabilidad, refinanciación, gestión de caja) y expandimos nuestra presencia con la apertura de la oficina en Madrid (2008) y Vigo (2011).

2015 – 2018

Acompañamos la redefinición de modelos de negocio mediante Planes Estratégicos. Reforzamos la dimensión humana con la integración de INMERCO, consolidando nuestra propuesta en gestión del talento.

2022 – 2025

Incorporación de capacidades en digitalización y criterios ESG. Apertura de la oficina en Barcelona (2022). En 2025, celebramos nuestro 25º aniversario y ejecutamos la fusión estratégica con Agile Nomad, sumando nuevos/as socios/as (Florencia Barone, Ricardo García, Willy Jávega y Yanina Wax) y fortaleciendo nuestro liderazgo en transformación organizativa y enfoques ágiles.





Propósito “Crece, con valor”

Este es nuestro norte como organización: generar valor real e impacto positivo en las empresas que acompañamos, porque sabemos que cuando ellas crecen de forma sostenible, crece también la sociedad.

Misión

Nuestra misión es acompañar a las empresas en su adaptación al cambio constante, co-creando soluciones a medida orientadas a resultados, para ayudarlas a crecer con impacto, con valentía y con valores.

Visión

Consolidarnos como consultora estratégica de referencia, reconocida por impulsar la evolución empresarial de nuestros/as clientes/as con rigor, cercanía y la determinación de cuestionar lo establecido.

Propuesta de valor

Somos una consultora estratégica de negocio que combina visión estratégica con ejecución práctica para

transformar empresas y equipos. Co-creamos soluciones a medida, orientadas a resultados, que ayudan a las organizaciones a adaptarse y crecer de forma sostenible en entornos de cambio constante.

Nuestro talento	Profesionales senior con experiencia empresarial real, capaces de adaptarse, formar equipos de alto rendimiento y cuestionar lo establecido con rigor y cercanía.
Business Agility	Integramos metodologías ágiles de negocio para acompañar a nuestros/as clientes/as en transformaciones adaptativas en entornos dinámicos y complejos. No se trata solo de implementar herramientas: se trata de cambiar mentalidades, alinear personas y visión para avanzar juntos hacia un modelo organizativo más flexible y resiliente.
Carácter Local	Trabajamos con los equipos locales, a través de nuestras delegaciones, con presencia en todo el territorio nacional.
Relación con los/as clientes/as	Los y las acompañamos a lo largo de todo su ciclo vital. Nuestras relaciones se construyen en el largo plazo porque queremos ser un compañero de viaje, no un proveedor puntual.
Amplio portfolio de soluciones	Respondemos a las distintas necesidades de nuestros/as clientes/as con un portfolio amplio que se adapta a su perfil, momento y ambición de crecimiento.

Nuestro ADN

Nuestros valores son la base imprescindible para formar parte de

Improven. Se convierten en condición fundamental para formar parte de la operación y es a partir de ellos desde donde se asienta el desarrollo de los/las consultores/as en la casa.

Humanismo	Ponemos a las personas en el centro. Creemos que el crecimiento empresarial solo tiene sentido si genera un impacto positivo real en los equipos, las organizaciones y la sociedad.
Vocación de acompañamiento	Estamos junto a nuestros/as clientes/as en cada etapa de su transformación, acompañando como guías comprometidos con su evolución, no como asesores o proveedores externos.
Claridad y autoridad	Hablamos desde el conocimiento y la experiencia, con mensajes directos. Decimos lo que pensamos, aunque incomode, porque la honestidad es la base de las relaciones duraderas.
Inconformismo	Cuestionamos lo establecido y buscamos continuamente mejores caminos. No nos conformamos con los métodos habituales si existe una forma mejor de llegar más lejos.
Reto continuo	La mejora constante de equipos, procesos y metodologías no es un objetivo puntual: es nuestra norma. Evolucionamos porque sabemos que solo así podemos seguir aportando valor real.
Expertise con propósito	Somos un equipo senior que combina el conocimiento profundo del negocio con la voluntad de seguir aprendiendo. Porque la experiencia sin curiosidad se convierte en dogma.
Generación de valor e impacto	Todo lo que hacemos tiene un propósito: que nuestros clientes crezcan de forma sostenible. No medimos el éxito por la entrega, sino por el impacto tangible generado en cada organización.



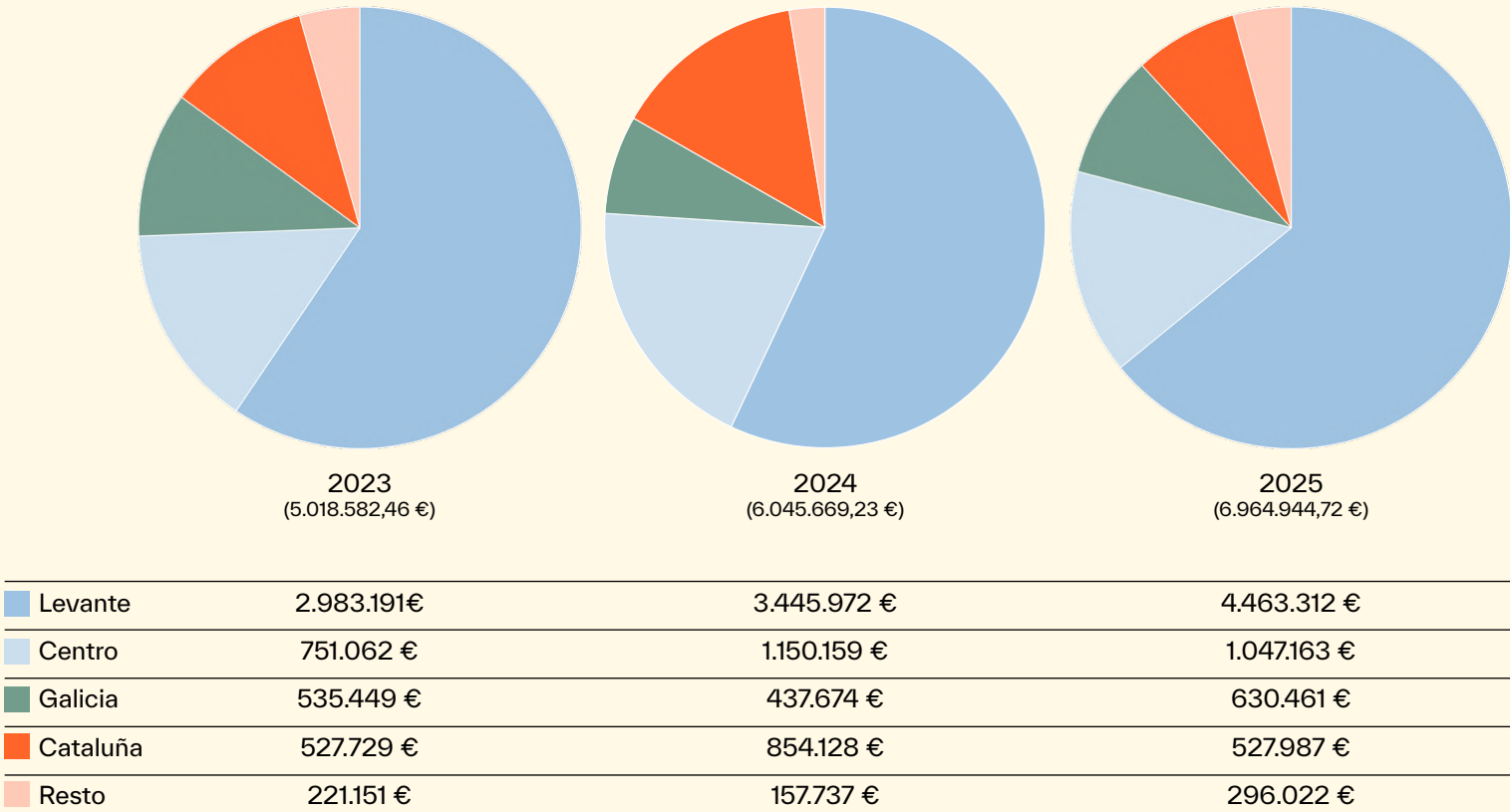
Improven en cifras 2025

Distribución de ingresos por sede

La evolución de nuestra facturación demuestra la solidez de nuestro modelo de negocio y la confianza sostenida de nuestros/as clientes/as en las diferentes regiones donde operamos. Destaca especialmente el crecimiento en la zona de Levante, que consolida su posición como motor principal de nuestra actividad.



Distribución de ingresos por localización



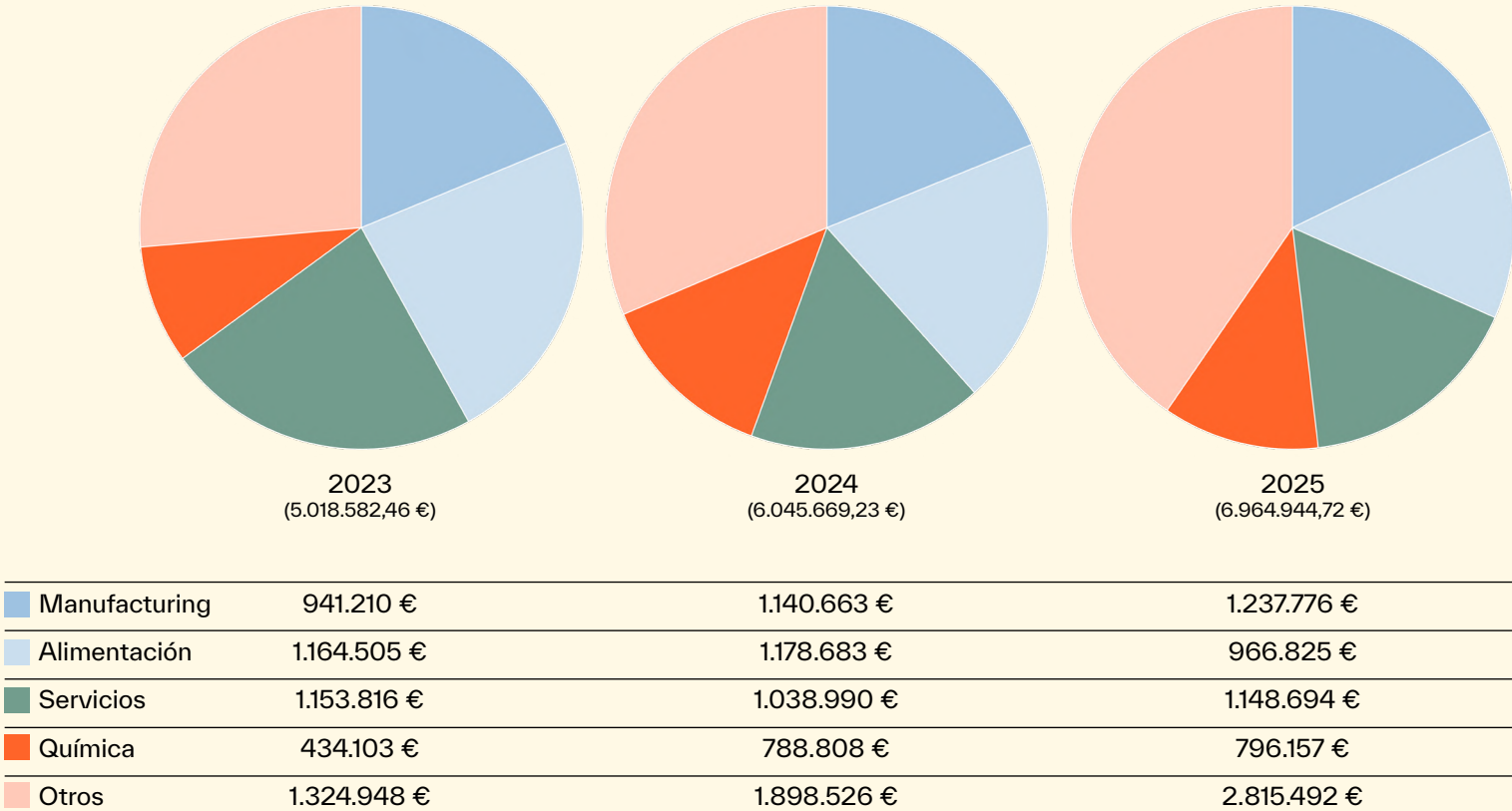
Nuestras oficinas

- » Madrid (desde 2008): Calle María de Molina, 54, Madrid, 28006
- » Barcelona (desde 2022): Calle Diputació, 211, Barcelona, 08011
- » Valencia (desde 1999): Roger de Lauria, 19 - 3ª, Valencia, 46002
- » Vigo (desde 2011): Rúa Progreso, 36, Pontevedra, 36202.

Distribución de ingresos por sector

Nuestra capacidad para aportar valor transversal se refleja también en la distribución de la cifra de negocio por sectores. Esta diversificación nos proporciona mayor resiliencia frente a ciclos económicos adversos y nos permite aplicar aprendizajes cruzados entre industrias tan diversas como el manufacturing, la alimentación o los servicios. Los sectores con mayor volumen en 2025 han sido Otros (1,75 M€), Manufacturing (1,23 M€), Servicios (1,14 M€) y Química (0,80 M€).

Distribución de ingresos por sector



Valor económico

En términos de valor económico distribuido, durante 2025 generamos 7.399.508€, destinando 4.013.175 € a salarios y beneficios de empleados/as, además del siguiente desglose:

Cifras financieras			
	2023	2024	2025
Cifra de negocio	5.344.566€	6.475.953€	7.399.508€
Crecimiento cifra de negocio %	+18%	+21%	14,3%
EBITDA	431.997€	935.469€	490.703 €
Crecimiento EBITDA %	109%	117%	-47,3%*
Activos fijos	N/A	157.481€	258.705 €
Patrimonio neto	1.134.769€	467.374€	842.307,74

*La reducción del EBITDA responde a una apuesta por la reinversión, destinando 3 p.p. de la facturación a la transformación interna y al fortalecimiento de capacidades organizativas para impulsar el crecimiento futuro

Composición del valor económico distribuido

	2023	2024	2025
Riqueza distribuida	4.282.343€	4.908.910€	6.617.605€
Pago a proveedores de capital	27.832€	21.049€	27.770€
Salario y beneficios de los/as empleados/as	2.645.006€	3.244.522€	4.013.175€
Pago a Admin. Públicas - Impuestos	89.619€	226.250€	102.533€
Inversión en comunidad (donaciones)	17.050€	18.500€	19.000€
Costes operacionales	2.267.562€	5.569.277€	6.934.590€
Periodo de pago medio a proveedores	30 días	25 días	31 días



Compromisos de buen gobierno



Gobernanza y estrategia

El crecimiento sostenible de Improven se fundamenta en el talento de nuestro equipo. Nuestro modelo de negocio requiere profesionales diversos, comprometidos y adaptables. Nuestros pilares de crecimiento incluyen:

- » Tecnología y Digitalización: Integración de soluciones que optimizan procesos e impulsan la innovación.
- » Compromiso territorial: Presencia nacional que garantiza cercanía y conocimiento del tejido empresarial local.
- » Talento y liderazgo: Equipos de alto rendimiento con visión sistémica y orientación a resultados.
- » Relaciones a largo plazo: Actuamos como socios estratégicos, maximizando la recurrencia y el ciclo de vida del cliente.
- » Solidez financiera: Políticas de control rigurosas que aseguran estabilidad y crecimiento responsable.

Avances 2025

- » Crecimiento del negocio: En 2025 hemos alcanzado un crecimiento del 14% en ventas respecto al ejercicio anterior, consolidando la evolución positiva de la compañía.
- » Ampliación de capacidades: La incorporación de la línea de negocio de Agile Nomad ha supuesto un paso relevante en nuestro crecimiento, reforzando nuestra propuesta de valor y nuestra capacidad para acompañar a las organizaciones desde una perspectiva más transversal.
- » Desarrollo territorial: Galicia se consolida como una plaza estratégica para Improven, registrando un crecimiento del 40% respecto a 2024 y reforzando su papel dentro del desarrollo de la organización.
- » Mejora de la rentabilidad: Durante 2025 hemos mejorado nuestro margen bruto en 4 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior, reflejando una evolución positiva de nuestro modelo de negocio.
- » Reinversión para seguir creciendo: 3pp. se ha destinado a la transformación interna de la organización, dedicando 3 puntos porcentuales de la cuenta de resultados a iniciativas de mejora de procesos, eficiencia y fortalecimiento de nuestras capacidades internas.

Digitalización

La digitalización constituye un elemento clave para mejorar la eficiencia, facilitar la colaboración entre equipos y ofrecer un mejor servicio a nuestros/as clientes/as. En Improven entendemos la tecnología como una herramienta al servicio de las personas y del conocimiento, orientada a optimizar la forma en la que trabajamos sin perder nuestro enfoque humanista.

Durante 2025 hemos continuado consolidando las herramientas digitales implantadas en los últimos años, avanzando en la integración de sistemas de gestión y en la mejora del acceso al conocimiento interno. Estas iniciativas permiten reducir tareas administrativas, facilitar el intercambio de información entre equipos y mejorar la trazabilidad de los proyectos.

Gestión del conocimiento

Disponemos de un sistema centralizado de documentación y gestión del conocimiento que facilita el acceso a metodologías, herramientas y documentación técnica. Este entorno favorece la reutilización del conocimiento generado por los equipos y contribuye a mantener criterios homogéneos en los distintos proyectos.

Sistemas de gestión

Seguimos trabajando con nuestros principales sistemas de gestión empresarial (ERP, CRM y otras herramientas colaborativas), que permiten gestionar de forma integrada la actividad de la organización, mejorar la calidad de la información disponible y facilitar la toma de decisiones basada en datos.

Uso responsable de la Inteligencia Artificial

Durante 2025 la Inteligencia Artificial ha comenzado a incorporarse de forma progresiva como herramienta de apoyo al trabajo diario. Conscientes de las oportunidades que ofrece, pero también de los riesgos asociados a un uso inadecuado, hemos definido unas normas internas que orientan su utilización por parte del equipo.

Estas directrices establecen, entre otros aspectos:

- » Protección de la información confidencial de clientes/as y de la organización.
- » Prohibición de introducir documentación o metodologías internas en herramientas de IA sin autorización.
- » Anonimización de la información antes de utilizar herramientas generativas.
- » Verificación de la información generada mediante fuentes fiables.
- » Utilización de plataformas autorizadas por la organización.

Nuestro objetivo es aprovechar el potencial de estas tecnologías manteniendo siempre los principios de confidencialidad, seguridad y calidad que caracterizan nuestro trabajo.



Modelo de Gobierno

La estructura de gobierno de Improven garantiza la alineación estratégica, la supervisión operativa y la integración de la sostenibilidad en todos los niveles de la organización. Cada órgano tiene atribuciones claramente definidas en materia de toma de decisiones, seguimiento de resultados y supervisión del desempeño en responsabilidad social corporativa.

	Comité de dirección	Comité de dirección ampliado	Consejo de Administración (únicamente atribuciones consultivas)
Cuándo	Mensual, con el cierre del mes	Trimestral	3 consejos anuales
Quién	Socios/as y Gerentes (67% hombres, 33% mujeres)	Socios/as + Gerentes + Managers + Responsables de Staff (60% hombres, 40% mujeres)	Socios/as + Consejeros/as externos/as (total de 4) (86% hombres, 14% mujeres)
Objetivo	Tomar decisiones en base a los KPIs clave del negocio y a la estrategia de la empresa, revisar los proyectos estratégicos de la compañía y el desarrollo de la organización para conseguir los objetivos estratégicos.	Dar visibilidad de resultados globales, compartir situación / desarrollo de las prácticas / Zonas. Consensuar el foco y tomar decisiones tácticas en base a los KPIs clave y situación.	Analizar los KPIs clave del negocio, y proyectos estratégicos. Tomar decisiones estratégicas en base a estos datos y la situación del mercado.
Sostenibilidad	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 sistema de gestión RSC.



Nuestro modelo de liderazgo

Entendemos el liderazgo como una herramienta clave para desarrollar personas, impulsar proyectos y fortalecer nuestra cultura, que define los comportamientos y actitudes que esperamos de quienes lideran equipos y proyectos dentro de la organización.

La revisión del modelo contempla tanto la dimensión interna del liderazgo, vinculada al desarrollo del talento, la colaboración y el acompañamiento de los equipos, como la dimensión externa, relacionada con la generación de valor para clientes/as, proyectos y negocio. De este modo, aspiramos a consolidar un liderazgo capaz de combinar el crecimiento de las personas con el impacto sostenible de la organización.

Características de un/a buen líder

Externo	Interno
Proyectos	Talento
Clientes	Valedor
Negocio	Referente

Al mismo tiempo, 2026 será un año de reflexión y evolución en este ámbito. El crecimiento de la firma, la incorporación de nuevos /as socios/as y la evolución de nuestro modelo organizativo nos han llevado a iniciar un proceso de revisión y actualización del modelo de liderazgo, con el objetivo de asegurar que siga respondiendo a los retos actuales y futuros de la organización.

Este proceso busca reforzar aquellos elementos que forman parte de nuestra identidad —como la cercanía, la confianza, el desarrollo de las personas y la orientación a resultados— e incorporar nuevas perspectivas que nos permitan seguir construyendo una forma de liderar coherente con nuestra cultura y con la evolución de Improven.

Modelo de comunicación

Trabajamos para que la comunicación interna sea una herramienta fundamental para mantener alineado al equipo, facilitar la colaboración y reforzar el sentimiento de pertenencia. Por ello, contamos con distintos espacios y canales que nos permiten compartir la evolución de la organización, intercambiar conocimiento y acercar la toma de decisiones al conjunto de las personas que formamos Improven.

Newsletter mensual

Cada mes compartimos una newsletter interna a través de nuestros canales corporativos en la que recogemos los principales hitos de la organización: nuevos proyectos, incorporaciones, clientes/as, avances relevantes y otros acontecimientos de interés para el equipo. Este espacio nos ayuda a mantener una visión global de la evolución de la compañía y de los retos y logros compartidos.

Píldoras de socios/as

A lo largo del año celebramos sesiones abiertas lideradas por los/las socios/as de la firma en las que se comparten resultados, avances del plan estratégico, iniciativas relevantes y reflexiones sobre el negocio. Estos encuentros buscan acercar la estrategia al conjunto de la organización y generar espacios de diálogo cercanos y participativos.

Reuniones internas

Complementamos estos canales con un modelo de reuniones internas adaptado a las necesidades de cada equipo y nivel organizativo. Estas reuniones facilitan la coordinación, el seguimiento de proyectos y el intercambio de conocimiento, además de permitir abordar tanto cuestiones operativas como temas estratégicos relevantes para la organización.

Durante 2025 y de cara a 2026, estamos inmersos en la revisión y actualización de nuestro Modelo de Liderazgo, integrando las nuevas perspectivas aportadas por los/as socios/as recientes y asegurando que nuestras capacidades directivas combinen el desarrollo del talento interno con la generación de valor externo sostenible.



Materialidad y gestión de riesgos ESG

Somos conscientes de que nuestra actividad genera impactos en las personas, las organizaciones y el entorno en el que operamos. Por ello, trabajamos para comprender cuáles son los aspectos más relevantes para nuestros grupos de interés y para la propia organización, integrándolos progresivamente en nuestra estrategia y forma de gestionar el negocio.

En 2023 realizamos nuestro primer análisis de materialidad siguiendo las directrices del estándar GRI, un ejercicio que nos permitió identificar los asuntos ESG más relevantes para Improven a través del análisis del contexto y la consulta a nuestros grupos de interés. Este trabajo sentó las bases de nuestra estrategia de sostenibilidad y nos ayudó a priorizar aquellos ámbitos donde nuestra actividad genera un mayor impacto o presenta mayores oportunidades de contribución.

Los resultados del análisis pusieron de manifiesto una especial relevancia de aspectos relacionados con el desarrollo y bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, la formación, la privacidad y seguridad de la información, la ética empresarial y la contribución al progreso social. Asimismo, se identificaron otros ámbitos relevantes vinculados a la eficiencia energética, la gestión ambiental y el impulso de modelos de negocio más sostenibles.

A partir de este ejercicio, también identificamos los principales riesgos ESG que podrían afectar a la organización, agrupados en tres grandes dimensiones:

Social

- » Atracción y fidelización del talento.
- » Bienestar y desarrollo profesional de las personas.
- » Protección de los Derechos Humanos.
- » Salud y seguridad laboral.
- » Riesgos reputacionales.

Ambiental

- » Consumo de recursos y eficiencia energética.
- » Cambio climático y transición hacia modelos más sostenibles.

Gobernanza

- » Ética empresarial y cumplimiento normativo.
- » Privacidad y seguridad de la información.
- » Digitalización y uso responsable de nuevas tecnologías.
- » Transparencia y relación con clientes/as y grupos de interés.

En alineación con las mejores prácticas internacionales y anticipándonos a los requerimientos de la Directiva Europea de Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), Improven ha evolucionado su enfoque de materialidad.

Para 2026 actualizaremos estos insumos un proceso de evaluación de doble materialidad, ya que este enfoque metodológico nos permite identificar no solo el impacto de nuestra actividad sobre el entorno y la sociedad (*materialidad de impacto*), sino también cómo los factores ESG afectan el desarrollo, rendimiento y posición financiera de la firma (*materialidad financiera*).

La doble materialidad supondrá un paso adelante en la integración de la sostenibilidad en nuestra estrategia, permitiéndonos actualizar nuestras prioridades, reforzar la gestión de riesgos y seguir construyendo una hoja de ruta coherente con nuestra realidad como firma de consultoría y con las expectativas de nuestros grupos de interés.





Compliance, ética e integridad



Entendemos el cumplimiento normativo (Compliance) como la base de una gestión responsable. Nuestro Código Ético y de Conducta establece los principios rectores para socios/as, directivos/as, empleados/as y colaboradores/as.

Contamos con políticas y procedimientos internos que nos permiten prevenir riesgos, reforzar el cumplimiento de nuestras obligaciones y asegurar una actuación coherente con los principios que definen nuestra organización. Asimismo, trabajamos con asesores externos especializados que nos acompañan en la revisión y actualización de estas políticas, así como en la difusión de buenas prácticas entre el equipo.

Código Ético y de Conducta

El Código Ético constituye la guía de actuación común para todas las personas que formamos parte de Improven. A través de él promovemos una cultura basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad profesional, estableciendo los principios que deben orientar las decisiones y comportamientos en el desarrollo de nuestras actividades.

Principios clave:

- » Valores corporativos: Los principios que definen nuestra cultura y nuestra forma de trabajar.
- » Relaciones con clientes/as y terceros: Pautas de actuación para garantizar relaciones basadas en la confianza, el respeto y la profesionalidad.
- » Cumplimiento legal y normativo: Compromiso con el cumplimiento de la legislación aplicable y de nuestras políticas internas.
- » Confidencialidad y protección de la información: Uso responsable de la información y protección de los datos de clientes, colaboradores y profesionales.
- » Canal ético y mecanismos de comunicación: Contamos con un canal ético confidencial y sistemas de control interno auditados por terceros independientes.

Principales prácticas de buen gobierno:

- » Disponemos de un sistema interno de autorización y control para la gestión de cuentas bancarias y operaciones financieras.
- » Nuestras cuentas son auditadas por terceros independientes, reforzando la transparencia y fiabilidad de la información económica.
- » El 100% de nuestros impuestos se liquidan en España, contribuyendo al desarrollo económico del entorno en el que operamos.
- » Mantenemos una política de tolerancia cero frente a cualquier práctica de soborno, corrupción o pago de facilitación.
- » Contamos con un canal ético para la comunicación confidencial de posibles incumplimientos o conductas contrarias a nuestro Código Ético y de Conducta.

Ciberseguridad

La protección de la información constituye un elemento esencial para garantizar la confianza de nuestros/as clientes/as y el correcto funcionamiento de la organización. Por ello, mantenemos un enfoque preventivo basado en la mejora continua de nuestras medidas de seguridad y en la concienciación de las personas.

Durante 2025 hemos continuado desarrollando las actuaciones iniciadas en ejercicios anteriores para fortalecer la seguridad de nuestros sistemas y reducir los riesgos asociados al tratamiento de la información.

Entre las principales líneas de actuación destacan:

Revisión periódica del diagnóstico de ciberseguridad	Mantenimiento y actualización
Gestión de accesos por perfiles y permisos	Consolidado
Protección de equipos y dispositivos corporativos	Consolidado
Revisión de privacidad y tratamiento de datos	Seguimiento periódico
Formación y sensibilización del equipo	Continuidad

Cultura de seguridad digital

La seguridad digital no depende únicamente de la tecnología, sino también del comportamiento de las personas. Por ello, promovemos buenas prácticas relacionadas con la gestión de contraseñas, el tratamiento de la información, la identificación de posibles riesgos y el uso seguro de las herramientas digitales.

Las normas internas sobre utilización de Inteligencia Artificial forman parte también de esta estrategia de protección de la información, reforzando la necesidad de preservar la confidencialidad de los datos y garantizar un uso responsable de las nuevas tecnologías.





Compromisos con los ODS

ODS	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 
Metas vinculadas	4.3 Formación técnica y profesional 4.4 Competencias para el empleo	5.1 Fin de la discriminación 5.5 Liderazgo y participación	8.5 Empleo pleno y trabajo decente 8.8 Entornos de trabajo seguros	10.2 Inclusión social, económica y política	12.5 Reducción de desechos y reutilización	17.17 Alianzas público-privadas y sociedad civil
Iniciativas de Improven	Plan de Talento interno (110 h, 94 personas) Formación a mujeres vulnerables en Proyecto HEBRA	Plan de Igualdad activo Paridad en contrataciones (47,6% mujeres en 2025) Reducción brecha salarial al 2,6%	100% contratos estables Diagnóstico psicosocial con Mentelem Inserción sociolaboral vía HEBRA	Colaboración con Fundación Proyecto Vivir Apoyo estratégico a Asotrame · 209 h de voluntariado profesional	Economía circular textil en Proyecto HEBRA · Gestión de residuos de oficina	Red de empresas colaboradoras 23 asociaciones empresariales 15.800 € en convenios de colaboración



Sociedad: personas y entorno

Las personas son el núcleo de Improven. Sabemos la importancia de promover el desarrollo de nuestro equipo, su desarrollo y bienestar, y somos conscientes del impacto que tenemos en el entorno social.

Composición de la planilla por zona geográfica

	Hombres	Mujeres	Total
Levante	37	35	72
Centro	5	6	11
Galicia	5	1	6
Cataluña	5	0	5
Total	52	42	94

Nuestra fuerza de trabajo

En 2025 tuvimos un equipo de 94 profesionales, distribuidos en nuestras cuatro oficinas. La plantilla refleja un firme compromiso con el empleo de calidad: el 100% de los contratos laborales (94 personas) operan bajo marcos de estabilidad, con una alta prevalencia de jornadas completas (90 personas frente a 4 con reducción de jornada por conciliación).

Nuestra estructura organizativa se fundamenta en una distribución equilibrada de profesionales a lo largo del territorio nacional, asegurando proximidad y un servicio adaptado a la realidad local de cada cliente.

La configuración de nuestros equipos por áreas refleja la naturaleza de nuestra actividad consultora, con un núcleo operativo altamente cualificado respaldado por un equipo de dirección y staff que garantizan la excelencia en la ejecución.

Apostamos por la estabilidad laboral y el compromiso a largo plazo. La prevalencia de jornadas completas en todas las áreas de la compañía es un indicador clave de nuestra apuesta por el empleo de calidad y el desarrollo profesional continuo.

Composición de la planilla por puestos de trabajo

	Hombres	Mujeres	Total
Consultores/as	22	18	40
Senior	19	7	26
Staff	5	11	16
Dirección	6	6	12
Total	52	42	94

Composición de la planilla por tipo de jornada

	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa – Consultores/as	40	24	64
Jornada completa – Dirección	6	5	11
Jornada completa – Staff	5	10	15
Media jornada 25 h – Consultores/as	1	0	1
Reducción de jornada 30 h – 35 h	0	3	3
Total	52	42	94

Distribución de la plantilla por género y área/departamento

	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	6	6	12
Staff	5	11	16
Resto plantilla	41	25	66

La presencia femenina en la estructura organizativa muestra una distribución que nos impulsa a seguir trabajando en políticas de desarrollo del talento que fomenten la equidad en todos los niveles.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada

	Hombres	Mujeres	Total
Completa	51	39	90
Reducción	1	3	4

Por su parte, la flexibilidad y la adaptación a las necesidades personales son fundamentales en nuestra propuesta de valor. La distribución de jornadas refleja nuestro compromiso con la conciliación, ofreciendo opciones de reducción cuando las circunstancias vitales del equipo lo requieren.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Hombres	Mujeres	Total
Laboral	52	42	94
No laboral	12	10	22

Asimismo, la calidad de nuestro empleo se materializa en una estructura de contratación predominantemente laboral y estable, minimizando la temporalidad y garantizando un marco de seguridad para el desarrollo profesional de nuestra plantilla.

Promedio de retribución anual

Mujeres	29.754€
Hombres	30.706€
Total	30.293€

Nuestra política retributiva se basa en los principios de equidad y transparencia. El promedio de retribución total anual refleja nuestro compromiso por mantener unas condiciones competitivas y justas, asegurando que la compensación esté alineada con el valor aportado independientemente del género.

Nuevas incorporaciones y contrataciones

Distinguimos entre incorporaciones —quienes acceden por convenio de prácticas— y contrataciones —quienes se incorporan con contrato laboral directo o promocionan desde prácticas—. La capacidad de atracción y retención de talento es un termómetro vital de nuestra salud corporativa. La evolución de los últimos años ilustra nuestro dinamismo y la necesidad continua de integrar nuevos

Incorporaciones y contrataciones por año

	Incorporaciones totales	Contrataciones totales
2023	31	14
2024	36	33
2025	21	21

perfiles para dar respuesta al crecimiento del negocio.

Un dato relevante de 2025 es la evolución hacia la paridad en el acceso: el porcentaje de mujeres contratadas ha pasado del 36 % en 2023 al 47,6 % en 2025, una tendencia que se mantiene al alza de forma consistente.

El análisis detallado de las incorporaciones femeninas evidencia una tendencia muy positiva hacia la paridad. El incremento sostenido en el porcentaje de mujeres contratadas demuestra la efectividad de nuestras políticas de igualdad en los procesos de selección y atracción de talento.

De manera complementaria, la evolución de las contrataciones masculinas muestra un reequilibrio natural de nuestra plantilla, avanzando hacia una composición más diversa y representativa de la sociedad en la que operamos.

Incorporaciones y contrataciones de mujeres

	Incorporaciones	Incorporaciones %	Contrataciones	Contrataciones %
2023	12	39%	5	36%
2024	17	47,2%	13	39,4%
2025	10	47,6%	10	47,6%

Incorporaciones y contrataciones de hombres

	Incorporaciones	Incorporaciones %	Contrataciones	Contrataciones %
2023	19	61%	9	64%
2024	19	52,8%	20	60,6%
2025	11	52,4%	11	52,4%

Igualdad, diversidad e inclusión

La diversidad del equipo es uno de los activos de la organización. Tenemos presencia de cuatro nacionalidades y una composición generacional variada: el 61 % del equipo tiene entre 20 y 29 años, el 24 % entre 30 y 45, y el 15 % supera los 45. Esta convivencia de etapas y perspectivas es, en la práctica, una fuente de aprendizaje continuo.

Nuestra vocación de servicio global se apoya en un equipo diverso también en sus orígenes. La convivencia de diferentes nacionalidades enriquece nuestra cultura corporativa y aporta perspectivas plurales en el abordaje de los retos de nuestros/as clientes/as.

Distribución generacional

	20-29 años	30-45 años	Más de 45	Total
Hombres	34	12	6	52
Mujeres	23	11	8	42
Total	57	23	14	94

Distribución por nacionalidad

	Española	Argentina	Colombiana	Total
Hombres	51	1	0	52
Mujeres	38	3	1	42
Total	89	4	1	94

Estado de las principales acciones del Plan de Igualdad

Área de actuación	Acción	Estado 2025
Conciliación y corresponsabilidad	Difusión de derechos y medidas de conciliación para toda la plantilla	Ejecutada
Violencia de género	Campaña de sensibilización e información sobre recursos y derechos	Ejecutada
Retribución	Realización y seguimiento de la auditoría retributiva	Ejecutada
Promoción profesional	Desarrollo del Plan de Carrera para personal STAFF	En desarrollo
Formación	Formación en igualdad para toda la plantilla	Reprogramada a 2026
Formación	Formación sobre prevención del acoso y protocolo interno	Reprogramada a 2026
Promoción e igualdad de oportunidades	Seguimiento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en distintos puestos	En seguimiento
Selección y gestión del talento	Revisión de procesos desde la perspectiva de igualdad de oportunidades	En seguimiento

Improven cumple rigurosamente con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manteniendo un Plan de Igualdad de Oportunidades activo. En 2025, destacamos la evolución hacia la paridad en el acceso al empleo: el porcentaje de mujeres contratadas ha ascendido del 36% en 2023 al 47,6% en 2025.

Hemos puesto el foco en la sensibilización, la conciliación y el seguimiento de los principales indicadores de igualdad. Este ejercicio nos ha permitido consolidar varias de las acciones previstas, identificar áreas de mejora y seguir incorporando la igualdad de oportunidades como parte de nuestra forma de trabajar. En 2025 hemos iniciado la fase de diagnóstico de nuestro Plan de Diversidad. El análisis nos ha permitido conocer la situación de partida e identificar áreas de mejora concretas, que servirán de base para definir las acciones de los próximos años.



Distribución salarial por categoría y sexo

Para promover la equidad interna, analizamos de manera continua las ratios salariales por categoría profesional. Estos indicadores nos permiten identificar y corregir cualquier desviación, asegurando que la remuneración responde exclusivamente a criterios de responsabilidad, desempeño y experiencia.

Las ratios a continuación comparan el salario de cada colectivo respecto al salario de referencia de su categoría:

Ratios por género y puesto laboral		
	Hombres	Mujeres
Consultoría	0,97	1,02
Dirección	1,02	0,98
Staff	1,11	0,89

Ratios por sede: hombres

	Cataluña	Madrid	Levante	Galicia
Consultoría	1,00	0,90	0,96	1,20
Dirección	1,00	1,00	0,98	1,00
Staff	0	0	1,10	0

Ratios por sede: mujeres

	Cataluña	Madrid	Levante	Galicia
Consultoría	0	1,10	1,04	0,80
Dirección	0	0	1,02	0
Staff	0	0	0,90	0

Ratio del salario estándar por sexo frente al salario mínimo local

	Cataluña	Madrid	Levante	Galicia
Hombre	3,49	3,14	2,66	2,79
Mujer	0	2,34	2,63	1,30

Como parte del seguimiento de nuestro Plan de Igualdad, analizamos anualmente la brecha salarial considerando la totalidad de la plantilla y las distintas situaciones contractuales existentes durante el periodo de referencia. En 2025, el análisis refleja una brecha salarial del 8,3% a favor del colectivo masculino. No obstante, el estudio concluye que esta diferencia es estadísticamente no relevante, por lo que no se identifican desequilibrios retributivos significativos por razón de sexo.

Propuesta de valor al empleado/a

Nuestra política retributiva se articula en torno a tres principios: transparencia, equidad y vinculación al desempeño. Cada persona conoce cómo se estructura su compensación y qué palancas tiene para evolucionar dentro de la organización.

La compensación combina el salario fijo con beneficios que facilitan el día a día profesional: flexibilidad horaria, retribución flexible, herramientas de movilidad y acceso a formación externa. La evolución retributiva está ligada a criterios objetivos de desempeño y consecución de metas, lo que garantiza que el crecimiento económico acompañe al crecimiento profesional.

Crecimiento y futuro	Cultura y bienestar	Reconocimiento y beneficios
Plan de carrera estructurado	Un Modelo de Liderazgo como marco de una cultura sana	Equidad salarial interna
Plan de Formación anual adaptado	Seguimiento constante sobre la experiencia del/la empleado/a	Objetivos personalizados, realistas y orientados al desarrollo profesional
Apoyo económico para formación externa	Plan de Comunicación transparente	Movilidad interna y flexibilidad geográfica
Visión holística de negocio	Eventos corporativos y actividades de cohesión	Apoyo económico para el desempeño profesional
Trabajo en entornos diversos y colaborativos	Modelo híbrido	Bonus de vestuario
Trabajo con equipos directivos	Otra forma de entender la RSC	Posibilidad de retribución flexible

Cultura y bienestar

Impulsamos un entorno de trabajo en el que las personas se sientan escuchadas, valoradas y motivadas, poniendo el foco tanto en su desarrollo profesional como en su bienestar personal. Fomentamos una cultura cercana y colaborativa, basada en la confianza, la transparencia y el acompañamiento continuo, que refuerza los vínculos dentro del equipo y facilita una experiencia profesional positiva.

Nuestro modelo promueve una comunicación abierta, el seguimiento constante de la experiencia del equipo y espacios de encuentro que fortalecen la cohesión. Asimismo, favorecemos formas de trabajo flexibles que contribuyen a un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, integrando también una visión responsable y comprometida con la sociedad.

Todo ello configura una propuesta que trasciende lo económico, fortaleciendo el compromiso, el sentimiento de pertenencia y el desarrollo sostenible de nuestro equipo.



Plan de Carrera

Nuestro plan de carrera, accesible para todo el equipo, define las categorías profesionales, hitos de desarrollo asociados y los plazos orientativos de progresión. El objetivo es que cada persona sepa dónde está, a dónde puede llegar y qué necesita para avanzar.

Evolución del plan de talento

	2023	2024	2025
Personas formadas	49	74	94
Horas	150	93	110
Inversión	35 K€	22 K€	9,1 K€

Plan de Talento

El Plan de Talento anual organiza la formación y el desarrollo del equipo, alineado con el Plan Estratégico. En 2025, 94 personas participaron en acciones formativas, con un total de 110 horas y una inversión de 9.100 €. La reducción de la inversión respecto a años anteriores responde al mayor peso de la formación impartida por profesionales propios, algo



que consideramos un indicador positivo: la experiencia acumulada en el equipo se convierte en recurso formativo para toda la organización.

En cuanto a la distribución por perfil, el 25 % de las personas formadas pertenecen al área de Dirección —con paridad exacta entre mujeres y hombres— y el 75 % restante al área de Consultoría —27 % mujeres y 48 % hombres—.

Las acciones formativas se articulan en:

- » Talleres: sesiones de mayor duración orientadas al desarrollo técnico o de habilidades transversales (Operaciones, Marketing, Comunicación, entre otras).
- » Píldoras formativas: sesiones ágiles de 30 a 45 minutos en las que el equipo comparte experiencias y casos de éxito reales. Un formato especialmente valorado por su aplicabilidad inmediata.
- » Desarrollo del liderazgo: puesta en marcha de un programa de coaching para consultores sénior, orientado al fortalecimiento de sus competencias de liderazgo y gestión de equipos.
- » Formación de alto impacto: financiación de programas de formación directiva para impulsar el desarrollo del talento y reforzar las capacidades de liderazgo dentro de la organización.”



Salud y bienestar

La seguridad y salud laboral trascienden el cumplimiento normativo para convertirse en una inversión estratégica. Todos los puestos de trabajo cuentan con evaluación de riesgos actualizada y la formación en prevención es parte del proceso de incorporación de nuevas personas al equipo. Los recursos destinados a este ámbito reflejan nuestra prioridad absoluta por garantizar entornos de trabajo seguros.

Prevención y seguridad

Mantenemos un modelo de prevención activo que revisa periódicamente los riesgos de todos los puestos y define medidas adaptadas a nuestra realidad como empresa consultora.

Inversión anual en seguridad y salud	
2023	6.800 €
2024	9.200 €
2025	9.000€

En 2025 destinamos 9.000 € a actuaciones preventivas y 56 horas a formación en seguridad y salud laboral. Esta inversión responde a las necesidades preventivas de cada ejercicio, por lo que su evolución no está directamente vinculada al crecimiento de la plantilla.

Bienestar físico

Fomentamos hábitos saludables a través de iniciativas concretas. Participamos en el reto Healthy Cities by Sanitas y apoyamos internamente la participación del equipo con reconocimientos. La práctica deportiva forma parte de la cultura de la organización: con frecuencia surgen iniciativas espontáneas entre compañeros —salidas deportivas, encuentros— que no hace falta impulsar desde la dirección.

A su vez, en 2025 dimos un paso adelante en este ámbito: realizamos un diagnóstico del estado psicológico del equipo con Mentelem, especialistas en salud mental organizacional. A partir de los resultados, se diseñaron acciones formativas dirigidas específicamente a los colectivos con mayor necesidad detectada.

Además, contamos con un seguro médico que incluye cobertura de salud mental, apoyo en etapas vitales y recursos para el entorno familiar. También organizamos eventos corporativos periódicos —de team building y convivencia— que contribuyen a fortalecer las relaciones dentro del equipo.

Contribución al entorno social

La contribución social no es una actividad paralela a lo que hacemos: es una consecuencia natural de nuestra actividad. Aportamos conocimiento, tiempo y capacidad de ejecución a organizaciones y proyectos que generan impacto en la comunidad.

En 2025 hemos avanzado desde acciones puntuales hacia un modelo de colaboración más estructurado y sostenible.

Fundación Proyecto Vivir

Mantenemos una relación continuada con la Fundación Proyecto Vivir, que trabaja con personas en situación de vulnerabilidad para apoyar su desarrollo personal y su inserción laboral. Durante 2025 nuestra colaboración se ha articulado en:

- » Acciones de voluntariado corporativo.
- » Actividades formativas orientadas al desarrollo de competencias.
- » Iniciativas de acompañamiento y apoyo al empleo.
- » Dinámicas de conexión entre el entorno empresarial y el social.

Esta colaboración es una de las principales líneas de impacto social en la casa, reforzando nuestro compromiso con la inclusión y la generación de oportunidades.





Proyecto HEBRA

En el marco de esta colaboración, en 2025 hemos impulsado el desarrollo del proyecto HEBRA, la tienda solidaria de la Fundación Proyecto Vivir, como una iniciativa clave para avanzar hacia un modelo más estructurado y sostenible.

El proyecto surge de la necesidad de profesionalizar la tienda solidaria y de dotarla de un enfoque más estratégico, que permita convertirla en un espacio de formación, inserción laboral y generación de oportunidades para mujeres en situación de vulnerabilidad.

Partiendo de un modelo con potencial pero con limitaciones operativas —gestión basada en voluntariado y disponibilidad limitada—, desde Improven hemos desempeñado un papel activo en la transformación del proyecto, actuando como nexo entre el entorno empresarial y social.



En este proceso, hemos impulsado:

- » La definición de un modelo más profesionalizado y sostenible
- » La articulación de una red de empresas colaboradoras, incorporando capacidades externas clave
- » La integración de una visión de economía circular, basada en la reutilización y valorización de productos textiles
- » La conexión entre formación y empleabilidad, orientada a la inserción sociolaboral de mujeres

HEBRA se configura así como un proyecto de triple impacto:

- » Social, facilitando formación e inserción laboral
- » Ambiental, promoviendo la reutilización y reducción de residuos
- » Económico, generando actividad y sostenibilidad del modelo

Este proyecto representa un ejemplo de cómo la colaboración entre empresa y entidad social puede traducirse en soluciones estructurales y sostenibles en el tiempo.

Asotrame

Seguimos colaborando con Asotrame, Asociación Gallega de Afectados para Transplantes Medulares e Enfermedades Oncohematológicas, entidad gallega especializada en la ayuda a personas afectadas por un cáncer hematológico y a sus familias. Durante 2025, esta colaboración se ha materializado en:

- » Apoyo en la ejecución de su plan de acción
- » Desarrollo de acciones formativas
- » Participación en iniciativas de sensibilización y mejora continua

Esta relación nos permite seguir contribuyendo al fortalecimiento de entidades sociales, aportando conocimiento y herramientas desde nuestra experiencia como consultora.





Voluntariado y horas de impacto

Aplicamos nuestra capacidad consultora directamente en organizaciones sociales, con el mismo rigor que en cualquier proyecto de negocio. La diferencia es que incorporamos una donación parcial de horas para hacer accesible nuestro servicio a entidades sociales con recursos limitados.

En 2025: 15.800 € en aportación económica a través de convenios de colaboración y trabajo con 23 asociaciones empresariales y sectoriales. La participación del equipo en iniciativas sociales en 2025 fue:

Iniciativas sociales en 2025

Personas voluntarias	20
Horas dedicadas a voluntariado y proyectos sociales	209
% que repetiría la experiencia	100%

El compromiso social de Improven se materializa a través de la implicación directa de nuestro equipo. Los indicadores de participación en iniciativas solidarias demuestran que nuestros valores corporativos son compartidos y vividos activamente por las personas que forman parte de la organización.

Mirando hacia el futuro

El desarrollo de iniciativas como HEBRA y los proyectos de valor compartido refleja la evolución de nuestro modelo de contribución hacia un enfoque más estratégico, estructurado y escalable.

De cara a los próximos años, nuestro objetivo es consolidar estos modelos, reforzar su sostenibilidad e incorporar métricas que nos permitan medir mejor su impacto. Asimismo, trabajaremos en ampliar la red de colaboración, sumando nuevas empresas y entidades sociales.

En Improven asumimos un papel activo como impulsores del cambio, promoviendo una red de impacto social en la que el tejido empresarial actúe como motor de transformación. Queremos seguir fortaleciendo este ecosistema, invitando a otras organizaciones a sumarse a un modelo que integra el impacto social dentro de la propia actividad empresarial.

En paralelo, continuaremos desarrollando proyectos de valor compartido, consolidándolos como una línea estable que nos permite generar impacto desde nuestro propio modelo de negocio.

En definitiva, avanzamos hacia un modelo en el que la empresa contribuye de forma activa a generar valor económico, social y ambiental de manera integrada y sostenible.





Planeta



En Improven somos conscientes de la importancia de conocer y gestionar nuestro impacto ambiental. Debido a la naturaleza de nuestra actividad como firma de consultoría, nuestros principales impactos directos se concentran en la movilidad asociada a los desplazamientos profesionales y en el consumo de recursos de oficina.

Actualmente, nuestro enfoque en materia ambiental se centra en la medición y seguimiento de estos impactos como base para identificar oportunidades de mejora futuras.

Valores ambientales en 2025

Huella de Carbono (Alcance 1 y 2)	68,57 tCO ₂ eq
Consumo eléctrico en oficinas	26.749 kWh
Consumo de agua	107,8 m ³
Consumo de cartón	1,28 t

Nuestro impacto ambiental en cifras

Durante 2025, el consumo energético de nuestras oficinas ascendió a 26.749 kWh, el consumo de agua fue de 107,8 m³ y se registró un consumo de cartón de 1,28 toneladas. La generación de residuos en nuestras oficinas es limitada y se gestiona mediante los sistemas de segregación y reciclaje de los edificios que nos albergan, cumpliendo con la normativa local. De forma indirecta, impulsamos activamente la economía circular a través del Proyecto HEBRA, contribuyendo a la mitigación del impacto ambiental de la industria textil, uno de los sectores prioritarios en el Plan de Acción para la Economía Circular de la Unión Europea.

Huella de carbono

El cálculo de nuestra huella de carbono corporativa se realiza siguiendo metodologías reconocidas internacionalmente (como ISO 14064-1 y el GHG Protocol) y utilizando los factores de emisión oficiales publicados por el MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico).

La monitorización de nuestra huella de carbono es el primer paso indispensable para una gestión ambiental responsable. La movilidad vinculada a nuestra actividad continúa siendo la principal fuente de emisiones de la organización y la evolución de nuestras emisiones directas e indirectas nos marca la hoja de ruta para implementar medidas de eficiencia y avanzar hacia la descarbonización de nuestra actividad.

Huella de carbono (en tCO₂eq) por año

2023	99,22 tCO ₂ eq
2024	66,19 tCO ₂ eq
2025	68,57 tCO ₂ eq

Consumo de combustible

Dada la naturaleza de nuestro negocio, la movilidad profesional constituye nuestro principal impacto ambiental, no solo por emisiones sino también por el consumo de combustible. El análisis detallado del consumo de combustibles por tipo nos permite identificar áreas críticas de actuación para promover alternativas de desplazamiento más eficientes y sostenibles.

El consumo de combustibles fósiles en 2025 refleja la intensa actividad de acompañamiento a clientes/as, en general nuestro consumo por tipo de combustible fue de:

- » Diésel (B7): 21.802 litros (54,84 tCO₂eq).
- » Gasolina (E5): 6.080 litros (13,67 tCO₂eq).

Consumo de combustible y toneladas asociadas por año

Año	Combustible	Litros	tCO ₂ eq
2023	E5	35.414,1	79,65
2023	B7	7.778,4	19,57
2024	E5	8.995,3	20,23
2024	B7	18.246,7	45,92
2024	AdBlue	149,8	38,95
2025	E5	6.080,3	13,67
2025	B7	21.802,08	54,84
2025	AdBlue	180,67	46,97

Mientras que el comparativo interanual en el consumo de combustible es:

Para mitigar este impacto, Improven promueve la optimización de rutas, el fomento de reuniones virtuales cuando la presencialidad no es crítica y la progresiva evaluación de alternativas de movilidad más sostenibles.

Durante 2025, el consumo energético de nuestras oficinas ascendió a 26.749 kWh, mientras que el consumo de agua fue de 107,8 m³.

Gestión de residuos

La generación de residuos en nuestras oficinas es limitada y se gestiona mediante los sistemas de segregación y reciclaje de los edificios que nos albergan, cumpliendo con la normativa local. De forma indirecta, impulsamos activamente la economía circular a través del mencionado Proyecto HEBRA, contribuyendo a la mitigación del impacto ambiental de la industria textil, uno de los sectores prioritarios en el Plan de Acción para la Economía Circular de la Unión Europea.

En 2025 se registró la generación de cartón por 1,28 toneladas y 3,7 kg de consumibles de impresión.



Mirando hacia el futuro

Entendemos que una gestión ambiental responsable comienza por conocer y medir los impactos asociados a nuestra actividad. Por ello, mantenemos el seguimiento periódico de nuestros principales indicadores ambientales, con el objetivo de disponer de información fiable, trazable y comparable en el tiempo.

Nuestro compromiso pasa por seguir fortaleciendo la calidad de la información disponible y avanzar en el conocimiento de aquellos aspectos ambientales más significativos para nuestra organización, contribuyendo así a una gestión cada vez más rigurosa y fundamentada.



Índice GRI

Estándar / Tema GRI	Indicador GRI	Páginas
Perfil de la organización	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (Carta de la Dirección)	3
	2-1 Detalles de la organización	5 a 6
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5 a 7
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9 a la 10
Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	11
Gobernanza	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	13, 15
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	13, 15
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	13, 15
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	13, 15
Materialidad	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	18 a 19
	3-2 Lista de temas materiales	19

Estándar / Tema GRI	Indicador GRI	Páginas
Estrategia y prácticas	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes (Canal Ético)	21
Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	21
Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	44
Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	43
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	43
Residuos	306-3 Residuos generados	44
Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	28
	401-2 Beneficios prestados a los empleados a tiempo completo	32 a 34
	2-7 Empleados (plantilla, tipos de contrato y jornada)	26 a 30

Estándar / Tema GRI	Indicador GRI	Páginas
Salud y seguridad	403-1 a 403-6 Sistema de gestión de salud y seguridad laboral / Promoción de la salud	35
Formación y educación	404-1 Horas promedio de formación por año por empleado	34
	404-2 Programas para mejorar las competencias de los empleados	34
Diversidad e igualdad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno	15
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	31
Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local e impacto social	36 a 41
Gestión de temas materiales	3-1 Gestión de los temas materiales: Digitalización	14
Gestión de temas materiales	3-1 Gestión de los temas materiales: Ciberseguridad	22
Gestión de temas materiales	Compromiso con los ODS	23 a 24



IMPROVEN

Crece, con valor