

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO**

**- Correspondiente al ejercicio
finalizado el 30 de junio de 2023-**

**AURA FAMILY OFFICE, S.L. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

ÍNDICE

1.	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.....	3
2.	Información general.....	4
2.1.	Aura Family Office, S.L. (antes de denominada Norelda, S.L.)	4
2.2.	Melkad Inmobiliaria, S.L., Sociedad Unipersonal (antes denominada XIPTA 5000, Sociedad Unipersonal)	5
2.3.	Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal	5
2.4.	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura.....	5
3.	Gestión ambiental.....	6
4.	Gestión social y de personal	6
4.1.	Principales Riesgos	6
4.2.	Empleo	6
4.3.	Desconexión laboral	13
4.4.	Organización del trabajo	14
4.5.	Seguridad y salud.....	14
4.6.	Relaciones sociales.....	14
4.7.	Formación.....	14
4.8.	Accesibilidad	15
4.9.	Igualdad	15
4.9.1.	Planes Igualdad	15
4.9.2.	Medidas adoptadas para promover la igualdad.....	15
4.9.3.	Política contra todo tipo de discriminación	15
5.	Derechos Humanos.....	15
5.1.	Principales Riesgos	15
5.2.	Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida	16
6.	Corrupción y soborno.....	16
6.1.	Principales Riesgos	16
6.2.	Políticas y compromisos	16
6.3.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	16
6.4.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	17
7.	Sociedad	17
7.1.	Principales Riesgos	17
7.2.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	17
7.2.1.	Acciones de asociación o patrocinio	17
7.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	18
7.4.	Subcontratación, proveedores y distribuidores.....	18
7.5.	Consumidores	18
7.5.1.	Medidas seguridad y salud consumidores.....	18
7.5.2.	Privacidad de los datos.....	18
7.5.3.	Sistemas de quejas y reclamaciones.....	19
7.6.	Información fiscal.....	20
	ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.....	21

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Órgano de Administración de Aura Family Office, S.L. emite el presente Estado de Información No Financiera (en adelante, "**EINF**") consolidado, relativo al ejercicio finalizado el 30 de junio de 2023, como documento separado al Informe de Gestión consolidado que se presenta junto con las Cuentas Anuales consolidadas de Aura Family Office, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "**Grupo AURA**").

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se ha tenido en cuenta los asuntos relevantes identificados por el Grupo Aura. De esta manera, en el presente estado de información no financiera se indica, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, la relevancia para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación. Para la preparación de la información, se han seleccionado algunos estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

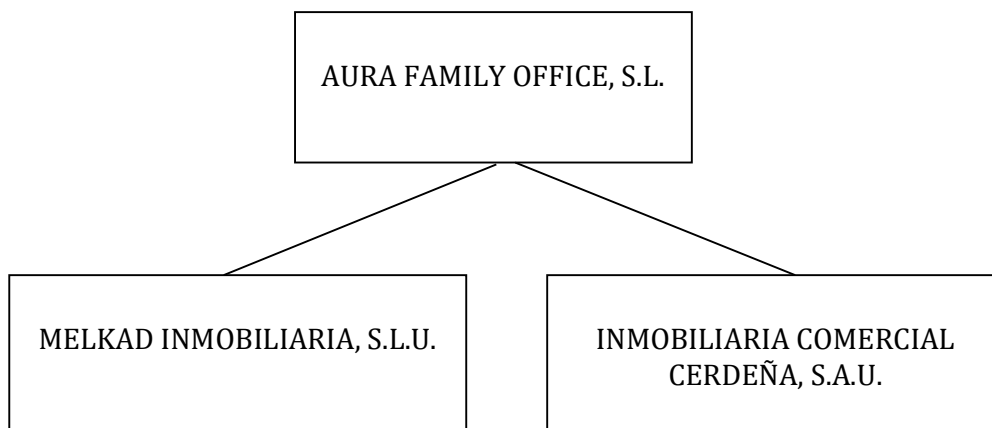
Los principales asuntos materiales que se han considerado relevantes para la actividad del Grupo AURA se detallan a continuación:

- Ética en las inversiones.
- Interacción con los grupos de interés.

El alcance de la información reportada del ejercicio 2023 engloba el periodo del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023.

2. Información general

Aura Family Office, S.L. es la sociedad cabecera de un grupo de empresas (Grupo AURA) que está conformado, además de por la propia Aura Family Office, S.L., también por Melkad Inmobiliaria, S.L., Sociedad Unipersonal, e Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal, tal y como se refleja en el organigrama a continuación:



En noviembre de 2022 se produjo la transmisión a un tercero de las acciones que Aura Family Office, S.L. ostentaba de su antigua sociedad participada al 75% Lacer, S.A. Dado que, a la fecha de elaboración del presente informe, el Grupo AURA no dispone de información operativa de Lacer, S.A. y su filial íntegramente participada Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, "**Grupo LACER**"), en este EINF no se incluye información del ejercicio 2023 respecto a dichas sociedades del Grupo LACER.

Los datos e importes del ejercicio precedente (ejercicio 2022) reflejados en el presente EINF consolidado corresponden al perímetro societario existente a cierre de dicho ejercicio, que incluía al Grupo LACER, además de las tres sociedades del Grupo AURA.

Asimismo, el ejercicio 2023 comprende un periodo de doce meses, entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023, mientras que el ejercicio 2022 abarca un periodo de seis meses, del 1 de enero de 2022 al 30 de junio de 2022, dado que en dicho ejercicio 2022 se procedió a modificar la fecha de cierre del ejercicio social de todas las sociedades para fijarla en el día de 30 de junio en lugar del 31 de diciembre.

2.1. Aura Family Office, S.L. (antes de denominada Norelda, S.L.)

Aura Family Office, S.L. (en adelante, "**AURA**") es una empresa localizada en Barcelona dedicada a la gestión del patrimonio empresarial propio, así como a la prestación de servicios a sus sociedades participadas. A la hora de analizar las inversiones a acometer, se tiene en cuenta fundamentalmente el retorno económico y los riesgos de la inversión, pero también se toman en consideración otros factores como el sector de actividad, la zona geográfica y otros factores cualitativos.

Desde noviembre de 2022 AURA tiene su sede en paseo de Gracia, 110, planta 4, puerta 2, 08008 Barcelona (antes en avenida Diagonal, 605, planta 6, 08028 Barcelona) y desarrolla sus operaciones en España.

El objetivo principal de AURA, en su calidad de empresa holding, consiste en el control y tenencia de las participaciones de sus participadas directas y en la gestión de sus propias inversiones.

En contraste con el año pasado, en el que la actividad de AURA no se consideraba material, a causa del cambio de perímetro societario este año reconocemos su relevancia y su impacto en nuestros resultados y objetivos.

2.2. Melkad Inmobiliaria, S.L., Sociedad Unipersonal (antes denominada XIPTA 5000, Sociedad Unipersonal)

Melkad Inmobiliaria, S.L., Sociedad Unipersonal (en adelante, "**MELKAD**") opera en el sector inmobiliario.

MELKAD, constituida en abril de 2022, en fecha 29 de junio de 2022 fue adquirida por Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal, a un tercero y vendida a AURA.

La actividad de MELKAD se ha concentrado en la gestión del arrendamiento de la nave industrial de su propiedad, ubicada en España.

En contraste con el año pasado, en el que esta actividad no se consideraba material, a causa del cambio de perímetro societario este año reconocemos su relevancia y su impacto en nuestros resultados y objetivos.

2.3. Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal

Inmobiliaria Comercial Cerdeña, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, "**ICCSA**") opera en el sector inmobiliario y a fecha de cierre del ejercicio, 30 de junio de 2023, se encuentra inactiva.

Hasta finales de julio de 2022, AURA ostentaba la propiedad del 75% de ICCSA mediante una participación indirecta a través de su antigua participada Lacer, S.A., sociedad, ésta última, que hasta dicho momento era la accionista única de ICCSA. A finales de julio de 2022 AURA obtiene la propiedad directa del mencionado 75% de ICCSA vía reparto de dividendos de Lacer, S.A., la cual entrega a AURA el 75% de las acciones de ICCSA. A mediados de diciembre de 2022 AURA adquiere, mediante compra de acciones, el 25% restante de ICCSA.

Debido a su inactividad y el tipo de actividad que ICCSA solía llevar a cabo, no se considera material a efectos del presente EINF.

2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura

El Grupo AURA es un grupo empresarial sólido desde el punto de vista patrimonial y financiero.

Los principales riesgos que pueden afectar a la evolución futura del Grupo AURA radican en la propia evolución de los mercados en los que opera, principalmente los mercados financieros, y en mucha menor medida, el mercado inmobiliario.

3. Gestión ambiental

Los impactos en materia ambiental por la actividad desarrollada por el Grupo AURA no son significativos.

Los riesgos medioambientales que pudieran ser inherentes a la actividad de la nave industrial arrendada por MELKAD a un tercero son responsabilidad de dicho tercero. Adicionalmente al hecho de que en dicha nave industrial no se desarrolla actividad productiva, sino que se usa como almacén, según el contrato de arrendamiento son por cuenta y cargo exclusivo del arrendatario la solicitud, tramitación, obtención y mantenimiento de los permisos, autorizaciones y/o licencias que resulten pertinentes para el desarrollo de su actividad, incluida la licencia medioambiental y de actividad.

Asimismo, los consumos de servicios y suministros, incluidos los energéticos, son de cargo exclusivo del arrendatario y AURA no dispone de esta información.

4. Gestión social y de personal

A cierre del ejercicio 2023, así como al término del ejercicio 2022, AURA cuenta con un único empleado. El número medio de empleados se sitúa en uno para el ejercicio 2023 y en dos para el ejercicio 2022. En cuanto a MELKAD, no ha tenido personal desde su constitución. Por su parte, ICCSA no dispone de empleados al cierre de los ejercicios 2023 y 2022, con un promedio de cero empleados para el ejercicio 2023 y de uno para el ejercicio 2022

4.1. Principales Riesgos

Considerando la limitada dimensión de la plantilla del Grupo AURA, compuesta únicamente por un empleado, no se han detectado riesgos de relevancia significativa

4.2. Empleo

A fecha de cierre del ejercicio 2023, es decir, al 30 de junio de 2023, el Grupo AURA emplea a una única persona en la entidad AURA, la cual se encuentra ubicada en España. El empleado es un directivo de género masculino, con edades comprendidas entre los 40 y 50 años, posee un contrato de trabajo indefinido y no presenta discapacidad. Su categoría profesional se clasifica como nivel 1 según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), cuya definición se proporciona posteriormente en este informe. Además, el empleado está amparado por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya, bajo el cual AURA rige sus relaciones laborales.

A continuación, se muestran las tablas de la plantilla a cierre de ejercicio y promedio anual, distribuido por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional, así como el número de despidos, la remuneración y la brecha salarial. Los datos del ejercicio 2023 se refieren únicamente a las sociedades del Grupo AURA, mientras que los datos del ejercicio 2022 incluyen también a las sociedades del Grupo LACER.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato a cierre de año fiscal	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022 (6 meses)
Contrato indefinido	1	438
Contrato temporal	0	37
Total	1	475

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO

Distribución por género		Ejercicio 2023			Ejercicio 2022 (6 meses)		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	0	1	1	244	192	436
	Indefinido parcial	0	0	0	2	0	2
	Temporal	0	0	0	8	9	17
	Temporal parcial	0	0	0	8	12	20
	Número de despidos	0	0	0	1	3	4
	Total	0	1	1	262	213	475
Promedio anual	Indefinido	0	1	1	247	192	439
	Indefinido parcial	0	0	0	2	0	2
	Temporal	0	0	0	7	7	14
	Temporal parcial	0	0	0	2	4	6
	Total	0	1	1	258	203	461

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

Distribución por edad		Ejercicio 2023				Ejercicio 2022 (6 meses)			
		<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	0	1	0	1	20	261	155	436
	Indefinido parcial	0	0	0	0	0	2	0	2
	Temporal	0	0	0	0	8	9	0	17
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	20	20
	Número de despidos	0	0	0	0	0	4	0	4
	Total	0	1	0	1	28	272	175	475
Promedio anual	Indefinido	0	1	0	1	20	264	155	439
	Indefinido parcial	0	0	0	0	0	2	0	2
	Temporal	0	0	0	0	8	6	0	14
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	6	6
	Total	0	1	0	1	28	272	161	461

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CLASIFICACIÓN CNO¹

		Ejercicio 2023							
Distribución por categoría profesional		1. Directivos y gerentes	2. Técnicos y profesionales	3. Profesionales de apoyo	4. Empleados contables y administrativos	5. Agentes y representantes comerciales	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	8. Operadores de instalaciones y maquinaria	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	1	0	0	0	0	0	0	1
	Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0	0
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Número de despidos	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0	0	0	0	0
Promedio anual	Indefinido	1	0	0	0	0	0	0	1
	Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0	0
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0	0	0	0	0
		Ejercicio 2022 (6 meses)							
Distribución por categoría profesional		1. Directivos y gerentes	2. Técnicos y profesionales	3. Profesionales de apoyo	4. Empleados contables y administrativos	5. Agentes y representantes comerciales	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	8. Operadores de instalaciones y maquinaria	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	19	82	73	53	123	9	77	436
	Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
	Temporal	0	0	5	1	1	0	10	17
	Temporal parcial	0	3	6	2	5	0	4	20
	Número de despidos	2	2	0	0	0	0	0	4
	Total	19	85	85	56	130	9	91	475
Promedio anual	Indefinido	21	84	73	52	124	9	76	439
	Indefinido parcial	0	0	1	0	1	0	0	2
	Temporal	0	0	5	1	1	0	7	14
	Temporal parcial	0	1	2	1	1	0	1	6
	Total	21	85	81	54	127	9	84	461

¹ Códigos Nacionales de Ocupación (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

Nota: No hay empleados/as en la categoría "6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CLASIFICACIÓN CNO

Distribución por categoría profesional y género		Ejercicio 2023			Ejercicio 2022 (6 meses)		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin año fiscal	1. Directivos y gerentes	0	1	1	8	11	19
	2. Técnicos y profesionales	0	0	0	49	36	85
	3. Profesionales de apoyo	0	0	0	61	24	85
	4. Empleados contables y administrativos	0	0	0	52	4	56
	5. Agentes y representantes comerciales	0	0	0	51	79	130
	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	0	0	0	0	9	9
	8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	0	0	0	41	50	91
	Total	0	1	1	262	213	475
Promedio Anual	1. Directivos y gerentes	0	1	1	8	13	21
	2. Técnicos y profesionales	0	0	0	50	35	85
	3. Profesionales de apoyo	0	0	0	59	22	81
	4. Empleados contables y administrativos	0	0	0	51	3	54
	5. Agentes y representantes comerciales	0	0	0	51	76	127
	7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	0	0	0	0	9	9
	8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	0	0	0	39	45	84
	Total	0	1	1	258	203	461

La distribución de la plantilla por categoría profesional está basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (<https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php>), la cual establece diez categorías (numeradas de la 1 a la 9, más una décima categoría para ocupaciones militares identificada mediante la letra Q), siendo aplicables las siguientes las categorías (en el ejercicio 2023, solo aplica la categoría 1. Directores y gerentes):

- **1. Directores y gerentes:** Desempeñan funciones ejecutivas, elaboran, aplican y coordinan la política y la actividad de una empresa o de una organización y/o de sus departamentos y servicios internos.
- **2. Técnicos y profesionales:** Desempeñan funciones que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada. Las ocupaciones de este nivel por lo general requieren un nivel superior de instrucción a un nivel muy elevado, así como excelentes capacidades de comunicación personal.
- **3. Profesionales de apoyo:** Desempeñan funciones de soporte técnico en tareas complejas, en ocasiones requieren de toma de decisiones y deben tener un nivel de conocimiento teórico y práctico elevado. Las ocupaciones de este nivel deben saber comunicar y trasladar información con alta complejidad técnica.
- **4. Empleados contables y administrativos:** Desempeñan funciones de soporte técnico y administrativo y en algunas ocasiones de una cierta

complejidad, deben tener un nivel de conocimiento teórico y práctico elevado en su área determinada, así como conocimientos altos de herramientas contables y administrativas.

- **5. Agentes y representantes comerciales:** Desempeñan las funciones de venta, deben tener amplios conocimientos sobre los productos que comercializan y buenas dotes de comunicación personal.
- **7. Trabajadores cualificados de la industria manufacturera (salvo operadores de instalaciones y maquinaria):** Desempeñan funciones de nivel técnico complejo, habitualmente de carácter manual o mediante uso de herramientas específicas de su determinada área.
- **8. Operadores de instalaciones y maquinaria:** Desempeñan funciones repetitivas, habitualmente de carácter manual, con poca complejidad técnica. Las ocupaciones a este nivel requieren de un conocimiento sobre normas de correcta fabricación.

REMUNERACIÓN MEDIA

No es posible proporcionar datos del ejercicio 2023 debido a razones de confidencialidad ya que solo contamos con un empleado.

En cuanto al ejercicio 2022, en el que se incluyen los datos del Grupo LACER, el criterio establecido para no desvirtuar la realidad en cuanto a salarios y remuneración media, y que aplica a los cuadros de remuneración media a continuación, es el siguiente:

- La remuneración media global está basada en la remuneración real percibida por parte de los/as empleados/as a fecha 30 de junio de 2022, fecha de cierre del ejercicio.

Como dato destacable a tener en cuenta, la remuneración de los/as empleados/as de Lacer, S.A. incluye tres (3) pagas extraordinarias, a percibir en los meses de junio, octubre y diciembre. No obstante, hay empleados/as que, por solicitud personal, cobran esas pagas extraordinarias prorrateadas en las pagas mensuales ordinarias, percibiendo, pues, por adelantado una parte de cada una de esas tres pagas extraordinarias. Por ello, no hay comparabilidad entre los/as empleados/as que cobran su retribución en doce (12) pagas y los que la cobran en quince (15), ya que, a igualdad de remuneración anual, los/as empleados/as que cobran en doce pagas al año, a mitad de año habrán percibido más dinero que los que cobran en quince pagas al año, por un mero efecto de diferimiento temporal.

- No se tienen en cuenta a aquellas personas que durante el año han pasado o están en situación de jubilación parcial (empleados/as que por sus condiciones económicas no se pueden asimilar al resto de empleados/as).
- En el caso de empleados/as que hayan estado en situación de maternidad, paternidad, excedencia o cualquier otra situación que pueda ver afectada su masa salarial real como haber tenido diferentes contratos a lo largo del año, se tiene en cuenta su salario bruto teórico asimilado al 100% de jornada, así como los posibles variables que pueda cobrar a lo largo del año.
- En el caso de los directivos (categoría profesional 1.Directivos y gerentes según clasificación CNO) no se incluyen las indemnizaciones o salarios relativos a la

desvinculación de los directivos, a excepción de la última tabla, de remuneración media por género en directivos y administradores, en la que sí se incluyen.

- La masa salarial incluye todos los conceptos fijos y variables que pueda cobrar el/la empleado/a a lo largo del ejercicio:
 - o Entre los conceptos fijos se incluyen conceptos propios del convenio laboral (salario base, plus convenio), así como aquéllos que son de carácter personal y/o de puesto de trabajo (complemento personal y pactos, y compensaciones por cambio de funciones).
 - o En los conceptos variables se incluyen tanto conceptos de bonus e incentivos de venta como aquéllos variables asociados a horas extraordinarias, trabajo a turnos, etc.

REMUNERACIÓN MEDIA GLOBAL

REMUNERACIÓN MEDIA GLOBAL	Ejercicio 2023 (€)	Ejercicio 2022 (6 meses) (€)	Variación en el periodo (%)
	N/A	29.299,11	N/A

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

Género	Ejercicio 2023 (€)	Ejercicio 2022 (6 meses) (€)	Variación en el periodo (%)
Mujeres	-	25.717,94	N/A
Hombres	N/A	33.839,82	N/A

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

Edad	Ejercicio 2023 (€)	Ejercicio 2022 (6 meses) (€)	Variación en el periodo (%)
<30	-	15.587,43	N/A
30-50	N/A	25.686,27	N/A
>50	-	38.780,84	N/A

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN CLASIFICACIÓN CNO, Y LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial se calcula como el cociente entre (i) la media de la remuneración total de los hombres menos la media de la remuneración total de las mujeres y (ii) la media de la remuneración total de los hombres.

Categoría profesional CNO	Ejercicio 2023			
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Media (€)	Brecha salarial
1. Directivos y gerentes*	-	N/A	N/A	N/A
2. Técnicos y profesionales	-	-	-	-
3. Profesionales de apoyo	-	-	-	-
4. Empleados contables, administrativos	-	-	-	-
5. Agentes y representantes comerciales	-	-	-	-
7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	-	-	-	-
8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	-	-	-	-
Promedio	-	N/A	-	N/A

Categoría profesional CNO	Ejercicio 2022 (6 meses)			
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Media (€)	Brecha salarial
1. Directivos y gerentes*	96.171,42	121.724,56	111.271,00	N/A
2. Técnicos y profesionales	35.341,57	47.076,54	40.197,42	N/A
3. Profesionales de apoyo	18.007,40	20.219,82	18.620,48	N/A
4. Empleados contables, administrativos	17.975,35	21.287,92	18.152,81	N/A
5. Agentes y representantes comerciales	30.832,06	31.592,17	31.284,51	N/A
7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	N/A	18.591,17	18.591,17	N/A
8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	13.212,66	14.593,92	13.971,59	N/A
Promedio	25.717,94	33.839,82	29.299,11	24,00%

*En esta tabla no se incluyen indemnizaciones. En el ejercicio 2023 no hubo indemnizaciones, pero en el ejercicio 2022, sí; las indemnizaciones correspondientes a la categoría "Directivos y gerentes" se incluyen en el apartado "REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO EN DIRECTIVOS Y ADMINISTRADORES" a continuación.

En cuanto a la remuneración media por género en directivos y administradores y a los/las empleados/as con discapacidad del Grupo AURA:

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO EN DIRECTIVOS Y ADMINISTRADORES

	Ejercicio 2023 ***		Ejercicio 2022 (6 meses)	
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)
Remuneración media de directivos*	-	153.875,13****	133.605,28	141.633,24
Remuneración media de administradores**	132.009,72****		-	-

* En esta tabla se incluyen indemnizaciones. En 2023 no hubo indemnizaciones, pero en 2022, sí.

** En la sociedad de AURA (anteriormente NORELDA) existía un administrador único tanto en el ejercicio 2022 (por lo que no se aportó la remuneración media por motivos de confidencialidad) como en el ejercicio 2023 hasta el mes de enero del mismo año. A partir de febrero de 2023, el consejo de administración pasa a estar formado por tres personas físicas, dos administradoras y un administrador.

*** Dado que solo hay un directivo se aporta la remuneración de directivos y administradores de forma conjunta.

**** Por el hecho de que dos de los administradores empezaron a percibir retribución en febrero del 2023, coincidiendo con su nombramiento, se ha extrapolado su retribución a año completo, teniendo en cuenta todos los conceptos retributivos.

Para la remuneración media de los directivos se tiene en cuenta el salario fijo anual (que incluye el salario base, el plus de convenio, pactos que pueda tener el empleado y el complemento personal) y el variable teórico. Es decir, se incluye todo lo cobrado durante el ejercicio y por tanto, a diferencia de los cuadros de remuneración media anteriores, se incluye cualquier tipo de indemnización o salarios vinculados a la desvinculación de directivos.

EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

En referencia a empleados/as con discapacidad, el número de empleados/as con algún tipo de discapacidad en plantilla ascendía a cuatro a 30 de junio de 2022, todos ellos en Lacer, S.A. A cierre del ejercicio 2023 no hay empleados/as con discapacidad.

4.3. Desconexión laboral

AURA elaboró en 2021 una cláusula informativa sobre derechos digitales en el ámbito laboral que fue comunicada personalmente a los dos empleados que había entonces y suscrita por éstos.

Dicha cláusula fue actualizada en enero de 2023 e incluida en un anexo al contrato laboral de empleado actual.

La finalidad de dicha cláusula es reconocer y preservar el derecho a la desconexión digital de los empleados y así garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

4.4. Organización del trabajo

En cuanto a la organización del trabajo en AURA, la jornada semanal de referencia es de 8:30 a 18:15 de lunes a jueves (con pausas para comer) y de 8:30 a 14:30 los viernes, sujeta a horario flexible y posibilidad de distribución irregular de la jornada.

La jornada laboral se realiza en modalidad presencial, en el centro de trabajo de AURA, salvo el último día laborable de cada semana, en el cual se desarrolla en modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo).

4.5. Seguridad y salud

AURA tiene contratado el servicio de prevención de riesgos laborales con ASPY PREVENCIÓN, S.L.U., a través de la cual desarrolla la planificación de actividades preventivas.

Asimismo, anualmente se ofrece un reconocimiento médico al personal y se realizan las formaciones y evaluaciones preceptivas.

Existe un plan de emergencia propio en coordinación con el plan de emergencia del edificio donde se ubican las oficinas arrendadas de AURA.

Finalmente, en el ejercicio 2024 se ha puesto en marcha un procedimiento de coordinación de actividades empresariales para las personas que desde julio de 2023 vienen a prestar servicios a las instalaciones de AURA de manera puntual (actualmente únicamente la trabajadora de limpieza de una empresa externa), y donde se informa de los riesgos del centro de trabajo e instrucciones que se deben mantener mientras se esté trabajando, así como la actuación en caso de emergencia.

4.6. Relaciones sociales

AURA se rige por el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya y aplica las medidas de seguridad y salud recogidas en el mismo.

4.7. Formación

A continuación, se muestran las horas de formación por categoría profesional según la clasificación CNO:

Categoría profesional	Horas en el ejercicio 2023	Horas en el ejercicio 2022 (6 meses)
1. Directivos y gerentes	0	299
2. Técnicos y profesionales	N/A	2.082
3. Profesionales de apoyo	N/A	1.122
4. Empleados contables y administrativos	N/A	1.134
5. Agentes y representantes comerciales	N/A	285
7. Trabajadores cualificados (industria manufacturera)	N/A	64
8. Operadores de Instalaciones y maquinaria	N/A	453
Total	N/A	5.439

Nota: No hay empleados de la categoría “6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero”.

En el ejercicio 2024, AURA tiene planificada una formación básica en prevención del acoso laboral, así como una actualización de la formación en prevención de riesgos en trabajos de oficina.

4.8. Accesibilidad

En las oficinas de Barcelona no hay barreras arquitectónicas, el edificio está reformado y tiene ascensores. Asimismo, existe baño adaptado.

4.9. Igualdad

4.9.1. Planes Igualdad

En AURA no existe Plan de Igualdad al haber un solo trabajador.

4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad

AURA aplica las medidas que se contemplan en el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya y la Ley por la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En este sentido, en AURA se promueve la conciliación de la vida familiar y personal, mediante una jornada laboral con horario flexible y posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Asimismo, se ha establecido que en el último día laborable de cada semana la jornada laboral pueda llevarse a cabo mediante trabajo a distancia (teletrabajo).

4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación

En el ejercicio 2024, AURA tiene planificada una formación básica en prevención del acoso laboral.

5. Derechos Humanos

5.1. Principales Riesgos

El Grupo AURA aplica el principio de diligencia debida en todas sus actuaciones.

AURA, en su capacidad de sociedad holding, presta exclusivamente servicios a sus sociedades participadas, todas ellas con sede en España. Por su parte, MELKAD cuenta únicamente con un cliente, también de origen español, quien actúa como arrendatario del inmueble propiedad de MELKAD. En virtud de esta estructura de operación, no se identifican riesgos relacionados con la violación de los derechos humanos fuera de la Unión Europea, ni se constatan preocupaciones vinculadas al incumplimiento de las normativas sobre trabajo infantil y trabajo forzoso.

5.2. Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida

El Grupo AURA únicamente tiene presencia directa en España, siendo éste un estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido, aunque el Grupo AURA no dispone de una política específica sobre Derechos Humanos, es consciente de que debe respetar - y está comprometida con - la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

6. Corrupción y soborno

Las relaciones comerciales del Grupo AURA son exclusivamente de AURA con sus sociedades participadas, en concepto de administración y de prestación de servicios generales, y de MELKAD con su único cliente, arrendatario del inmueble propiedad de MELKAD.

6.1. Principales Riesgos

Por su tipo de actividad, el riesgo de corrupción y soborno en el Grupo AURA es residual.

6.2. Políticas y compromisos

El Grupo AURA aplica el principio de diligencia debida en todas sus actuaciones. Asimismo, tiene confeccionadas por escrito las siguientes políticas o normativas:

- Modelo de prevención de delitos.
- Procedimiento de gestión de crisis jurídicas.
- Política de prevención de riesgos laborales.
- Documentos de protección de datos.

6.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Además de la aplicación del principio de diligencia debida, todo/a empleado/a que se incorpora a AURA recibe y firma los siguientes documentos:

- Reglamento de gastos, ticket restaurante y prevención de riesgos laborales.
- Carta de compromiso de buen uso de las instalaciones y recursos que la empresa ponga a disposición del trabajador (incluye deber de confidencialidad sobre los ficheros de la compañía).
- Carta de compromiso del trabajador de cumplimiento de las obligaciones del personal en materia de protección de datos.
- Carta informativa sobre la prevención de los riesgos penales de la persona jurídica (incluye indicación del canal de denuncia).
- Carta del trabajador de autorización de cesión de datos a la empresa.
- Carta de consentimiento del trabajador al tratamiento de sus datos para acceder a la medicina asistencial.

6.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Desde un primer momento AURA se adaptó, por prudencia, a la Ley 10/2010 por ser administradora en ese momento de una empresa inmobiliaria (su sociedad participada ICCSA), a pesar de no desarrollar ninguna actividad de las contempladas en dicha ley, sometiéndose cada año, hasta el 2019 (inclusive), a la preceptiva auditoría externa. AURA posee un Manual de prevención del blanqueo de capitales.

7. Sociedad

7.1. Principales Riesgos

En cuanto a clientes y consumidores, únicamente MELKAD tiene un cliente externo al Grupo AURA, que es el inquilino de la nave industrial propiedad de dicha compañía.

7.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo AURA adopta como propios los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas), avanzando de manera colaborativa en el camino que establecen hacia la sostenibilidad.

Asimismo, a la hora de analizar las inversiones a acometer, el Grupo AURA no sólo tiene en cuenta el retorno económico y los riesgos de la inversión, sino que también se toman en consideración factores cualitativos entre los que se encuentran criterios de economía sostenible y de impacto positivo en la sociedad y/o el medioambiente.

7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio

El Grupo AURA no ha realizado aportaciones a asociaciones sectoriales ni existen importes incurridos en transferencias de valor en el ejercicio 2023.

Por su parte, las aportaciones de Lacer, S.A. a asociaciones sectoriales en el ejercicio 2022 fueron las siguientes:

Entidad	Ejercicio 2022 (6 meses) (€)
Asociación Nacional de Especialidades	40.493,00
Sistema Español de Verificación de Medicamentos	42.000,00
Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética	23.496,00
Fundación España Salud	9.440,00
Asociación Española de Codificación Comercial	8.045,00
Asociación Para La Autorregulación	5.420,00
AFEPADI	3.464,00
Associació del Clúster Bellesa De Catalunya	3.500,00
Farmaindustria-Asociación Nacional	0,00
Otros	17.242,37
Total	153.100,37

Por otra parte, los importes incurridos en transferencias de valor en el ejercicio 2022 por Lacer, S.A. fueron los que se muestran a continuación:

Entidad	Ejercicio 2022 (6 meses) (€)
A profesionales sanitarios	559.839,50
A organizaciones sanitarias	143.081,03

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo AURA no ha realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2023.

Por su parte, en el ejercicio 2022 Lacer, S.A. realizó aportaciones por un importe total de 13.680 €: 3.000 € a la Fundación COFARES, 1.000 € al Curso manejo uretral en cadáver, 1.000 € al XIII Congreso Atención Prenatal, 2.680 € a San Juan de Dios, 1.000 € a Reial Academia de Farmacia de Catalunya y 5.000 € a Cruz Roja Española.

7.4. Subcontratación, proveedores y distribuidores

Los proveedores del Grupo AURA corresponden únicamente a proveedores de servicios.

Los principales servicios que prestan dichos proveedores son:

- Asesoramiento en inversiones financieras.
- Asesoramiento fiscal.
- Asesoramiento y gestión mercantil.
- Asesoramiento y gestión laboral.
- Servicios generales (servicios informáticos, servicios de limpieza de las oficinas de AURA, etc.).

Tanto en el ejercicio 2023 como en el 2022, todos los proveedores del Grupo AURA eran españoles, salvo uno, que era del Reino Unido, que facturó a AURA unos honorarios de 16.900 € a inicio del ejercicio 2023.

Dada la naturaleza y volumen de los servicios recibidos, no existe un procedimiento de homologación ni auditoría de proveedores.

7.5. Consumidores

7.5.1. Medidas seguridad y salud consumidores

Los únicos clientes de AURA son sus sociedades participadas. Por su parte, el único cliente de MELKAD es el inquilino de la nave industrial de su propiedad.

7.5.2. Privacidad de los datos

El Grupo AURA tiene el firme compromiso de proteger los datos personales que se tratan en el desarrollo de su actividad, bien directamente por la plantilla o bien por terceros en el desarrollo de sus actividades para el Grupo AURA.

Para ello, AURA cuenta con medidas específicas de protección de datos.

7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones

En el Grupo AURA no existe un sistema de quejas y reclamaciones dado que sólo tiene un cliente externo, arrendatario de una nave industrial.

En cuanto a Lacer, S.A., a continuación se muestra el número de comunicaciones recibidas en el ejercicio 2022:

- Servicio de Atención al Cliente de la División Lacer Personal Health:

Ejercicio 2022 (6 meses)	
Consultas	2.944
Incidencias/reclamaciones	8.849
Total	11.793

- Servicio de Atención al Cliente de la División Farma:

Ejercicio 2022 (6 meses)	
Consultas*	97
Incidencias/reclamaciones**	277
Total	374

* Recogen consultas médicas, de calidad o farmacovigilancia.

** Relacionadas con los pedidos suministrados (faltantes, plazos de entrega, mal estado).

- Área de Farmacovigilancia:

Ejercicio 2022 (6 meses)	
Incidentes de seguridad asociados a producto recibidos por las vías establecidas en el sistema de Farmacovigilancia	49

Todas las comunicaciones de Farmacovigilancia se registran, se comunican a las autoridades sanitarias según corresponda y se valoran constantemente para la evaluación del beneficio-riesgo de nuestros productos. Esta valoración se refleja en los informes de seguridad que se realizan periódicamente y que se presentan a las autoridades sanitarias para su evaluación.

7.6. Información fiscal

La siguiente tabla muestra la información fiscal del Grupo AURA, que corresponde por entero a España:

	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022 (6 meses)
Beneficio antes de impuestos	282.662.620,95 €	18.863.665,69 €
Impuesto sobre beneficios pagado	3.139.016,93 €	2.868.105,74 €

El Grupo AURA no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2023. Por su parte, en el ejercicio 2022 Lacer, S.A. recibió subvenciones públicas por importe de 5.735,44 €.

ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	3-5	2. Información General	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-2 GRI 2-9
Mercados en los que opera	3-5	2. Información General	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	3-5	2. Información General	GRI 2-23
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	5	2. Información General	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	3	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 2-3 GRI 2-5
Principio de materialidad	4	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3-3
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No material	3. Gestión Ambiental	Criterio interno
Aplicación del principio de precaución	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No material	3. Gestión Ambiental No se considera relevante la contaminación lumínica.	GRI 3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3 GRI 306-1 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos			

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3 GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Uso de energías renovables	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 302-1
Cambio climático			
			GRI 305-1
Emissiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	No material	3. Gestión Ambiental	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera	GRI 3-3
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	6-17	4. Gestión social y de personal	GRI 2-23 GRI 3-3
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	6-9	4. Gestión social y de personal	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	6-9	4. Gestión social y de personal	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	7	4. Gestión social y de personal	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	10-12	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	12	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Remuneración media de los consejeros* y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	13	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	13	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	13	4. Gestión social y de personal	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	14	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	14	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	16	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3

Salud y seguridad			
			GRI 403-1 (2018)
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	14	4. Gestión social y de personal	GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	14	4. Gestión social y de personal	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6	4. Gestión social y de personal	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	14	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	14	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	14	4. Gestión social y de personal	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	14	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	15	4.8 Accesibilidad	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	15	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	15	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3 Gri 2-23
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	15	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	15	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3 Gri 2-23
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	15-16	5. Derechos Humanos	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	16	5. Derechos Humanos	GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	15	5. Derechos Humanos	Criterio interno
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	15	5. Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 2-23
Lucha contra la corrupción y el soborno			
	16-18	6. Corrupción y Soborno	GRI 2-23

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo			GRI 2-24 GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	16-18	6. Corrupción y Soborno	GRI 2-25 GRI 2-23 GRI2-26
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	16-18	6. Corrupción y Soborno	GRI 2-25 GRI 2-23 GRI 2-6
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	18	7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1
Sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	17-20	7. Sociedad	GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	17	7. Sociedad	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	17	7. Sociedad	GRI 3-3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	17	7. Sociedad	GRI 3-3
Las acciones de asociación o patrocinio	17	7. Sociedad	GRI 3-3
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	18	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	18	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 2-24
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	18	7. Sociedad	GRI 3-3
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	18	7. Sociedad	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	19	7. Sociedad	GRI 2-16 GRI 2-25
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	20	7. Sociedad	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	20	7. Sociedad	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	20	7. Sociedad	GRI 201-4

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de AURA FAMILY OFFICE, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio terminado el 30 de junio de 2023, de AURA FAMILY OFFICE, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de AURA FAMILY OFFICE, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de AURA FAMILY OFFICE, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio terminado el 30 de junio de 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio terminado el 30 de junio de 2023.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio terminado el 30 de junio de 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio terminado el 30 de junio de 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto no incluye, tal y como se indica en el capítulo 2 "Información general" incluido en el mismo, la información referente a la sociedad Lacer, S.A. y su filial íntegramente participada Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal. Estas formaban parte del grupo consolidado entre el 1 de julio de 2022 y el 10 de noviembre de 2022, momento en que se produjo la transmisión a un tercero de las acciones que AURA FAMILY OFFICE, S.L. ostentaba de Lacer, S.A.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

ERNST & YOUNG, S.L.

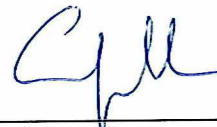
2023 Núm. 20/23/11049

IMPORT COL·LEGAL: 30,00 EUR

.....
Segell distintiu d'altres actuacions

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

19 de octubre de 2023