



INFORME **ASG 2025**

Aurica Search Fund I

AURICA

ÍNDICE

Pág.

03

SEARCH FUND

04

ESTRATEGIA
DE INVERSIÓN

06

SEARCHERS

08

ASFI PARTICIPA EN EL
ECOSISTEMA SEARCH FUND

09

POLÍTICA DE INVERSIÓN
RESPONSABLE

10

COMPROMISO CON LOS ODS,
MATERIALIDAD Y RIESGOS
CLIMÁTICOS

11

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
DE LAS PARTICIPADAS

12

ANÁLISIS DE RIESGOS
CLIMÁTICOS Y HUELLA DE
CARBONO

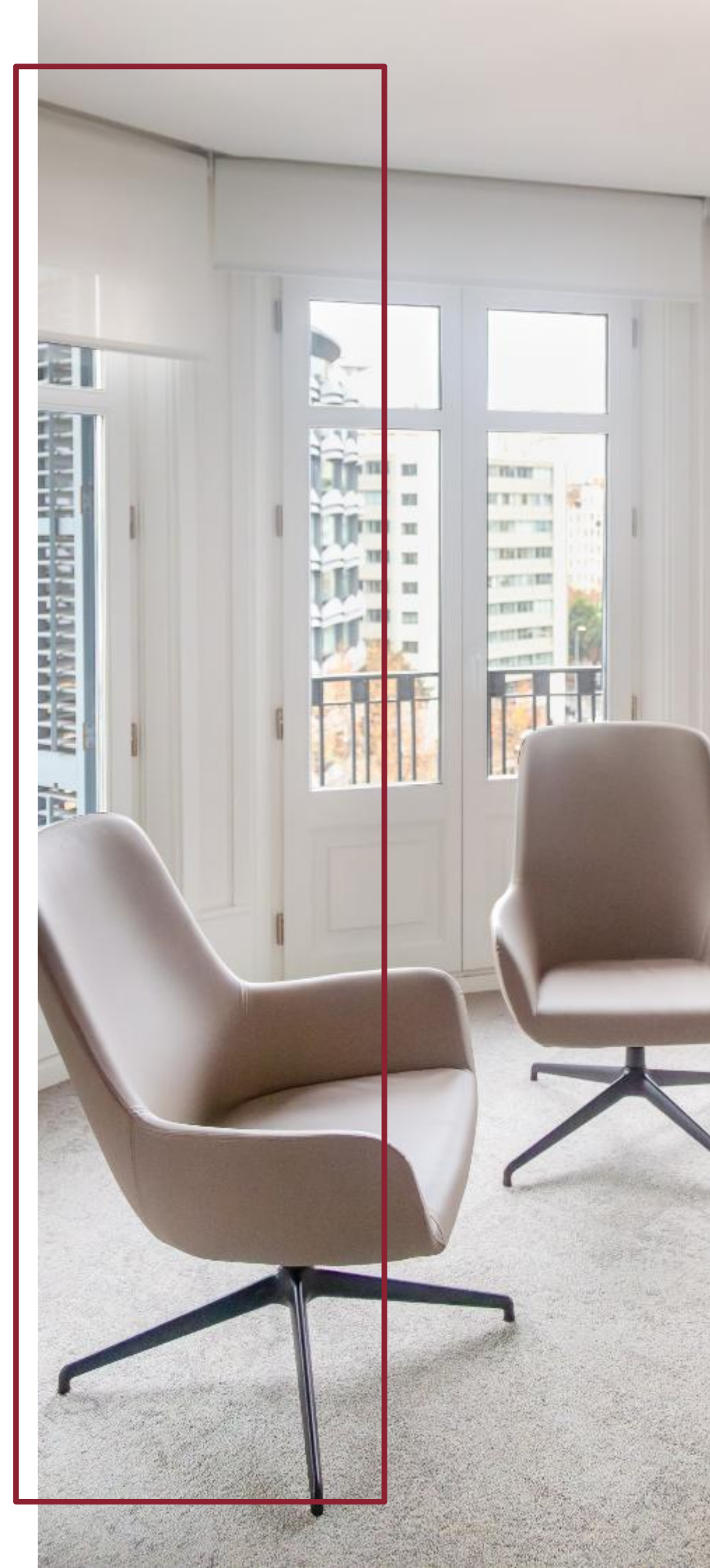
14

PORTFOLIO DE LAS
PARTICIPADAS

15 CSP

19 Alfavet

23 SOS Software
Distribution



SEARCH FUND

Actividad del Fondo y nuevas inversiones

Durante el ejercicio 2025, **Aurica Search Fund I** ha consolidado su posición como inversor pionero en el ecosistema de *Search Funds* en Europa, gracias a su compromiso con la integración de los factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza en las compañías participadas. Esta propuesta de valor se materializa por medio de la definición y seguimiento anual de indicadores y la realización de un exhaustivo proceso de *Due Diligence* ASG para evaluar el nivel de madurez de las compañías previo a su adquisición.

Aurica ha seguido identificando y acompañando emprendedores con talento, y ayudándoles a realizar una evaluación rigurosa de oportunidades de inversión en compañías con capacidad de generación de caja, crecimiento sostenible y potencial de creación de valor a largo plazo.

El Fondo ha fortalecido su cartera mediante la inversión en **SOS Software Distribution**. Esta compañía se alinea plenamente con el enfoque de inversión de Aurica, tanto por su modelo de negocio como por su potencial de crecimiento y escalabilidad. En este sentido, durante 2025 Aurica Search Fund I ha impulsado la realización de un primer diagnóstico de indicadores ASG en la compañía, que servirá como base para el despliegue de una estrategia de sostenibilidad en futuros ejercicios. También destaca la inversión en **Hispania** a finales de 2025, una compañía en el sector de educación.

Por su parte, **CSP**, la primera participada del Fondo, ha logrado una reducción del 96% en su consumo de gas natural, acompañada de una disminución significativa en el uso de agua y la implantación de medidas de economía circular y reciclaje en sus oficinas. La compañía ha alcanzado el 100% de los objetivos de impacto ambiental establecidos por Aurica.

Asimismo, en el primer año de **Alfavet** bajo la gestión del Fondo, la compañía ha consolidado iniciativas orientadas a la descarbonización y a la reducción de su huella ambiental. Entre ellas, destacan la sustitución del plástico en el *packaging* por papel reciclable y la transición progresiva de su flota hacia vehículos híbridos.

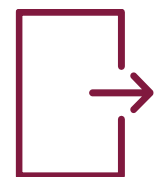
Durante el primer trimestre de 2026 destacan las inversiones en **Super's Diana**, un laboratorio farmacéutico veterinario especializado en ganado con más de 60 años de trayectoria, y en **Telecardio**, una compañía con un modelo de suscripción para hospitales que incluye el alquiler de dispositivos de diagnóstico y la elaboración de reportes. El Fondo mantiene una dinámica inversora activa y cuenta actualmente con dos operaciones adicionales en proceso de inversión.



2-6 meses
Fundraising por parte del emprendedor y preparación del Plan de Negocio (PPM)



1-2 años
El emprendedor busca una PYME adecuada e invierte el Search Fund



4-7 años
El emprendedor se convierte en CEO y empieza las operaciones para crecer



3-6 meses
Desinversión y retorno del capital

Equipo Aurica Search Fund



Ricardo Velilla



Héctor Pont



Laura Ribas

El equipo de Aurica Search Fund consta de tres profesionales. Laura Ribas se ha incorporado en febrero de 2025.



43 M

Tamaño Fondo



Fase Búsqueda 1 o 2 unidades

por searcher
55% Arco Mediterráneo, 20% UK
y DACH y 25% RoW



Compañías en Cartera

20 compañías con participación > 5%
Low Mid – market
Ingresos recurrentes, acíclicas y asset light. Sectores:
(i) digitalización y tecnología, (ii) wellness/salud, (iii) sostenibilidad, (iv) servicios B2B.



5 años

período de inversión

10 años

de duración



75% Europa
25% Internacional

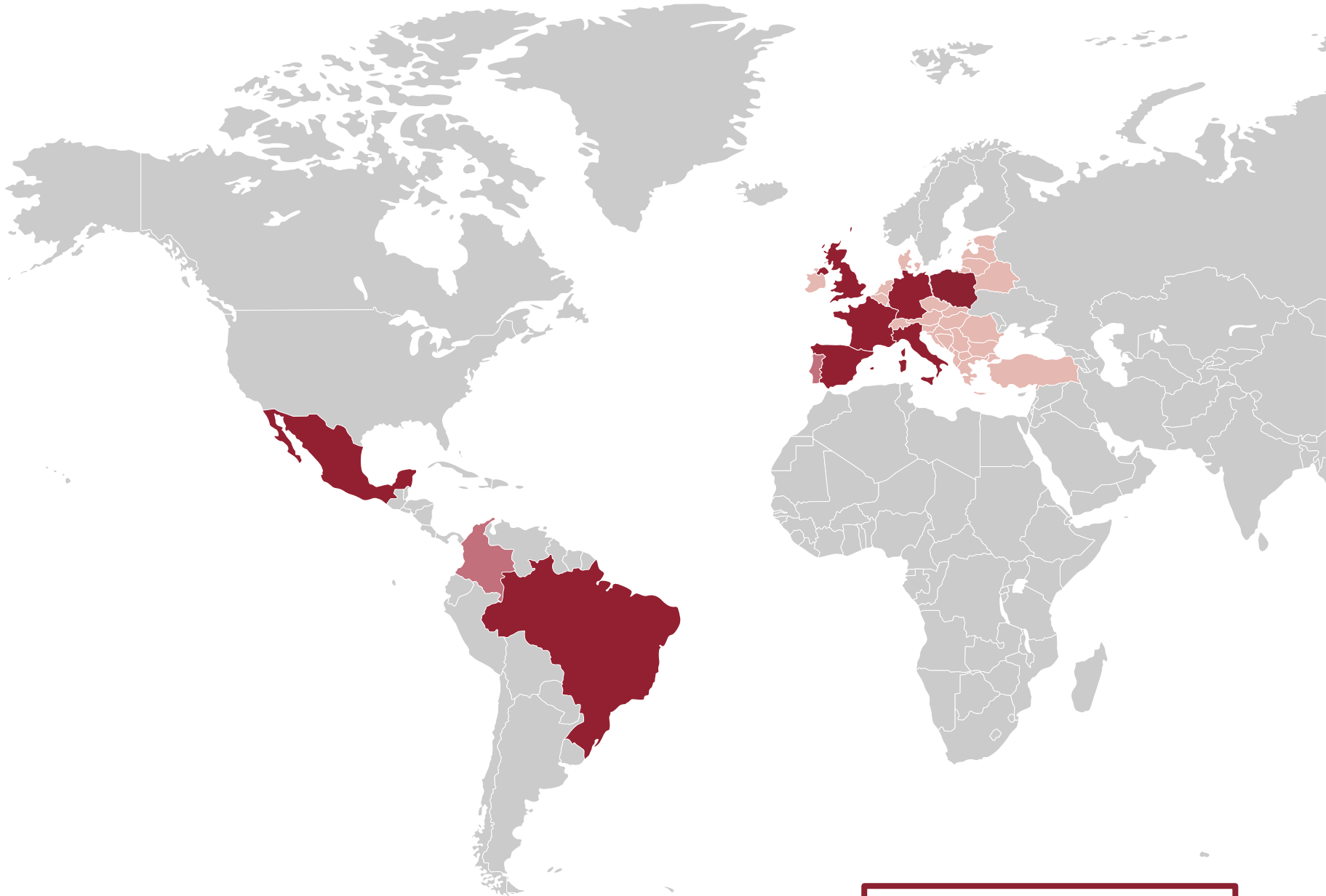


+3,0x MOIC
+25% TIR



Equipo
pionero

ESTRATEGIA DE INVERSIÓN

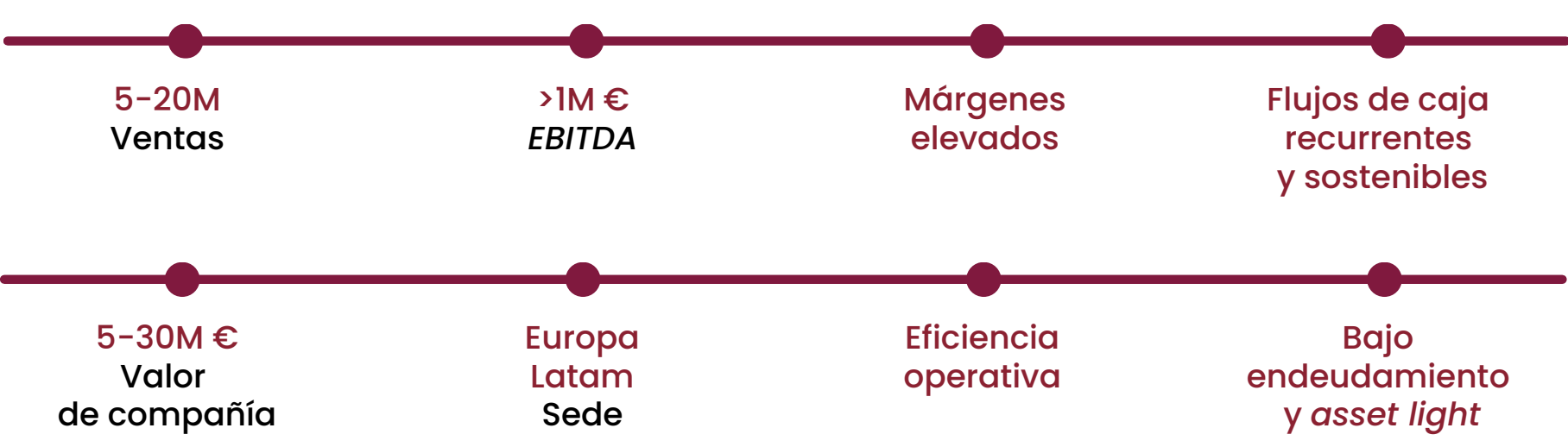


ENFOQUE

Modelo del Search Fund

- Directivos con alto potencial (*searchers*), que en su mayoría provienen de escuelas de negocios donde han cursado un *MBA*.
- Que buscan inversores, con un rol activo y participativo.
- El objetivo es dar soluciones de sucesión a empresarios liderando un proyecto de crecimiento.

COMPAÑÍA



Ventajas competitivas sostenibles en su sector, idealmente si este está fragmentado

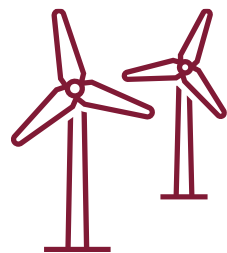
ESTRATEGIA DE INVERSIÓN

EL MODELO DE ASF

- Modelo de co-inversión: Acuerdos de *partnership* con los directivos (*searchers*) y otros inversores articulados mediante participaciones minoritarias (5%-20%).
- Pactos de socios con representación activa en los órganos de gobierno (Comité de Dirección y consejo de administración) y cláusulas de salida (*tag* y *drag-along*).
- Alineación de intereses con planes de incentivos para directivos (*searchers*) y acciones preferentes para los inversores.
- Refuerzo del equipo directivo, ejecución de Plan de Negocio, M&A, desapalancamiento financiero y arbitraje de múltiplo.
- Gestión activa de las participadas.

Principales sectores de inversión:

Aurica Capital es una gestora con una estrategia agnóstica en cuanto a sectores, aunque se concentra en *megatrends* internacionales: sectores con fuerte tracción gracias a *drivers* de crecimiento robustos. A pesar de no tener sectores específicos definidos en su perfil de inversión, ha tenido historias de éxito en industrias concretas donde además España es un referente mundial. Por ello, encajan dentro de su estrategia inversora, entre otros, los siguientes sectores:



Sostenibilidad



Digital y tecnología



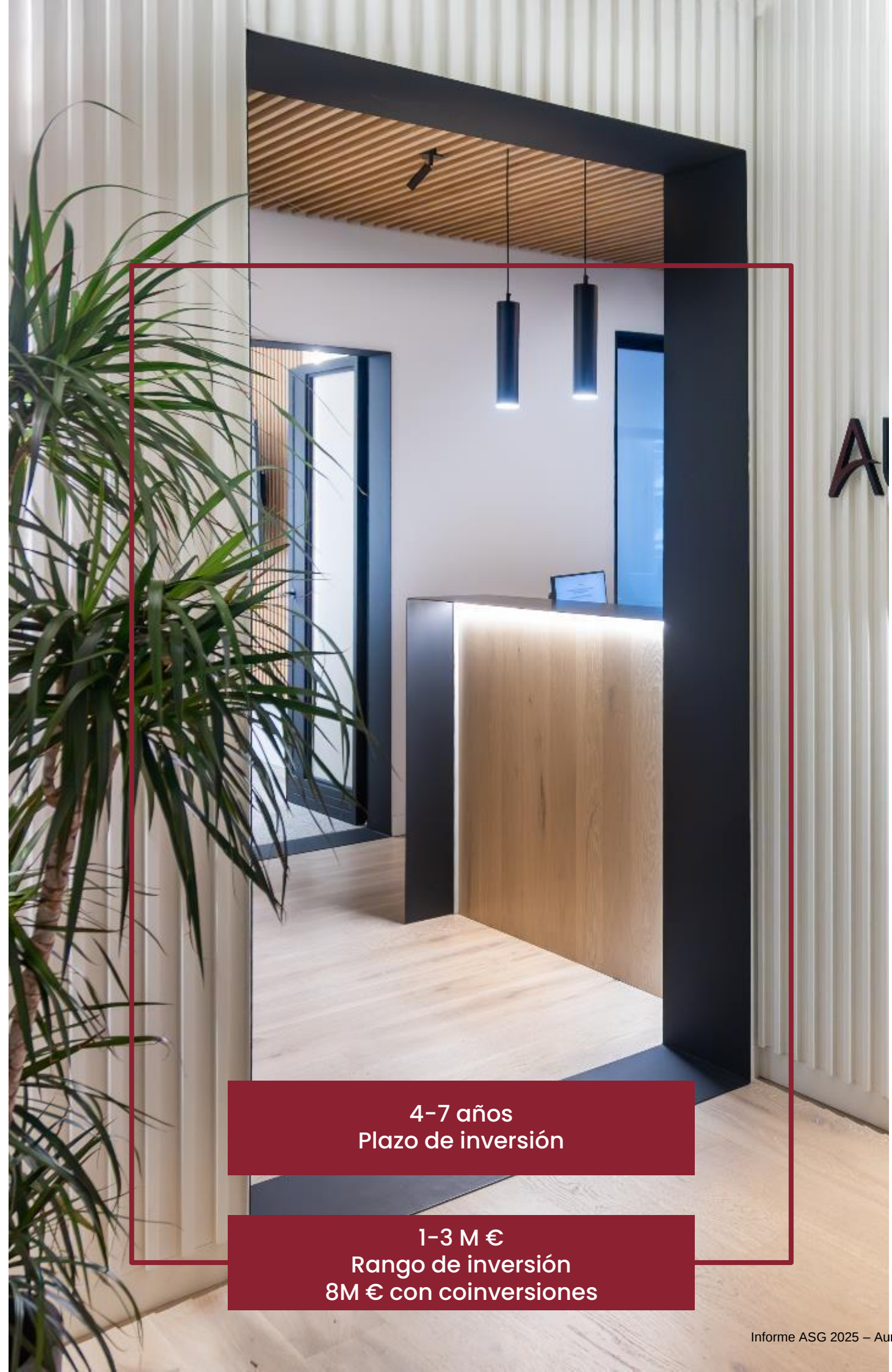
Servicios B2B



Salud y wellness

Compañías

- Con potencial de crecimiento orgánico e inorgánico.
- Familiares sin plan de sucesión.
- *Asset light* con elevada generación de caja para rápido desapalancamiento.
- Que buscan un inversor con un rol activo y participativo.
- Sectores excluidos: inmobiliario, infraestructuras, construcción, sectores financieros y no alineados con criterios ASG.



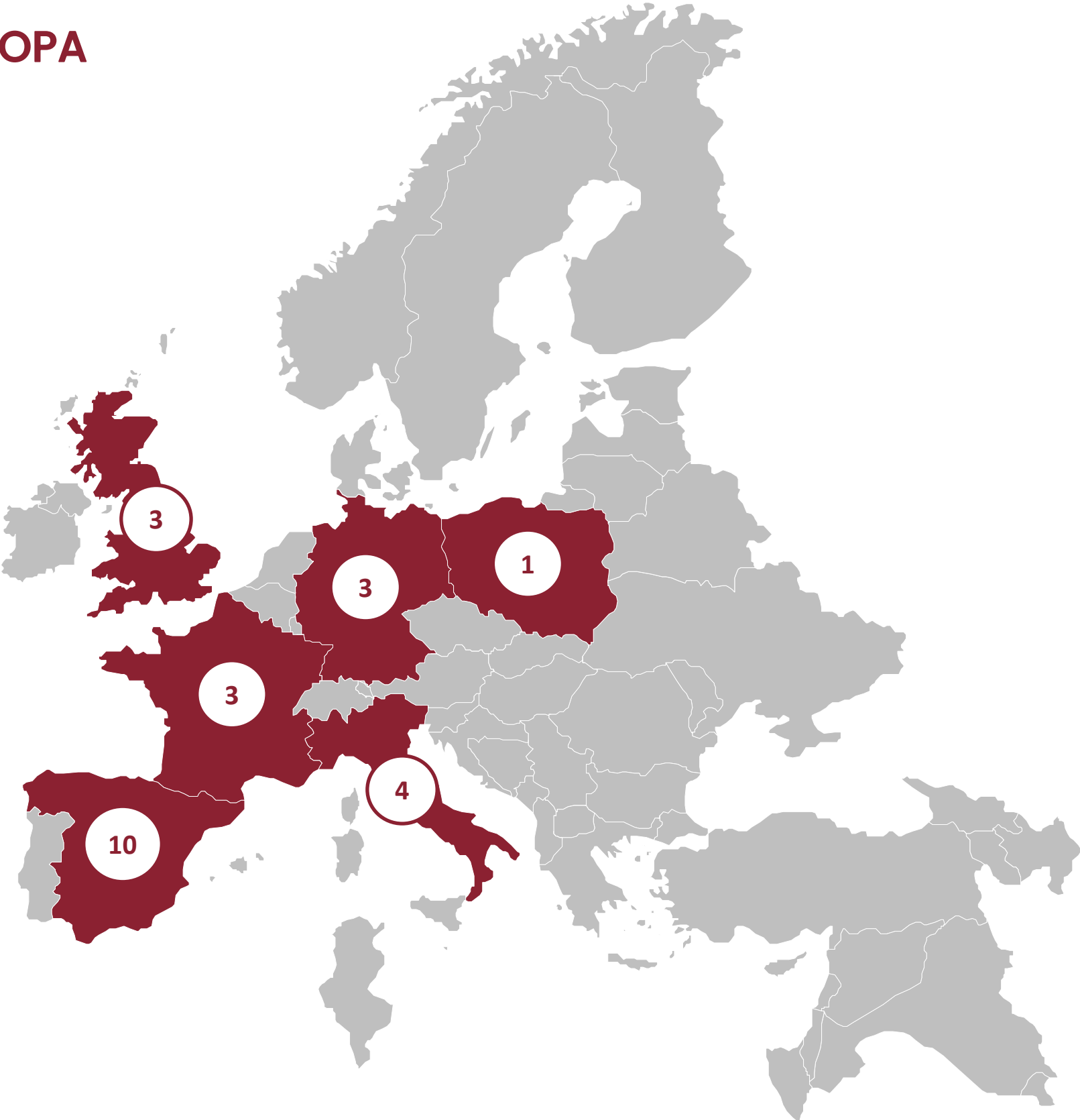
4-7 años
Plazo de inversión

1-3 M €
Rango de inversión
8M € con coinversiones

SEARCHERS

Portfolio de Searchers

EUROPA



* Junto con el Search Fund Rigi Capital se ha adquirido Super's Diana.

** Junto con el Search Fund Relevian se ha adquirido Hispania.

REINO UNIDO



FRANCIA



ESPAÑA



ALEMANIA



POLONIA



ITALIA



SEARCHERS

Portfolio de Searchers

RESTO DEL MUNDO

BRASIL







MÉXICO







* Junto con el Search Fund Nosara Partners se ha adquirido Telecardio.



ASFI PARTICIPA EN EL ECOSISTEMA SEARCH FUND

PRESENCIA ACTIVA EN LOS PRINCIPALES FOROS INTERNACIONALES

Durante el ejercicio, Aurica Search Fund ha mantenido una presencia activa en los principales foros internacionales del ecosistema de *Entrepreneurship Through Acquisition* (ETA), reforzando su compromiso con la divulgación, el intercambio de conocimiento y el desarrollo de la comunidad inversora y emprendedora en torno a los Search Funds.

Asimismo, y con el objetivo de reflejar una visión más completa de la actividad reciente del Fondo en este ámbito, se recogen también determinados encuentros de referencia celebrados a finales de 2024.

Eventos en Europa:

- **LBS ETA Conference** (London Business School)
- **IESE Women in Search Fund Conference**, foro dedicado a impulsar la presencia femenina en el sector
- **IESE ETA Conference** (2024)
- **RSM ETA Conference** (Rotterdam School of Management)
- **Bocconi ETA Conference** (Università Bocconi, Milán)
- **CMS Search Funds Event**, contando con la participación activa de Aurica Search Fund en las ponencias
- **INSEAD ETA Conference**, contando con la participación activa de Aurica Search Fund en los paneles (2024)
- **IE ETA Conference**, contando con la participación activa de Aurica Search Fund en las ponencias (2024)
- **Search Funds Event** (Múnich, Alemania), promovido por el IESE, como punto de encuentro del ecosistema en el mercado alemán

Eventos en América:

- **Stanford ETA Conference** (California, EE. UU.), referente mundial del sector.
- **Spectra ETA Conference** (Brasil), principal encuentro del ecosistema latinoamericano.

Adicionalmente, Aurica Search Fund organizó un encuentro informal con el **Search Fund Club** de IESE, invitando a sus miembros a una merienda-coloquio centrada en la creación de valor en operaciones de Search Fund. Esta iniciativa se enmarca en el compromiso del equipo con la formación y mentorización de las nuevas generaciones de *searchers*.

La asistencia y participación en estos foros refuerza el posicionamiento de Aurica Search Fund I como un actor relevante del ecosistema, contribuyendo a la difusión de buenas prácticas, el fomento de la diversidad y el desarrollo profesional de la comunidad emprendedora vinculada a los Search Funds a nivel global.



IE ETA Conference (IE University, Madrid).



CMS Search Funds Event: Claves de inversión y operación en un modelo en auge.



Bocconi ETA Conference (Università Bocconi, Milán)

POLÍTICA DE INVERSIÓN RESPONSABLE

En 2023 se elaboró la Política de Inversión Responsable del Fondo, en la que se establecen las acciones clave a llevar a cabo en materia de sostenibilidad desde la (i) identificación de las potenciales compañías, (ii) el análisis de las mismas hasta la *Due Diligence* y finalmente (iii) invertir, (iv) monitorizar el activo y (v) desinvertir. La política se está aplicando en todas las fases del proceso de inversión de ASFI.

Al integrar consideraciones ASG en todas las etapas del proceso de inversión, se reafirma el compromiso del Fondo con la inversión responsable y sostenible, en línea con los valores y objetivos comerciales a largo plazo.

Es importante matizar que los recursos de los *searchers*, debido a la elevada dificultad del proceso de cierre de adquisición de compañías, suelen ser escasos en el momento de acometer la *Due Diligence*. Por ello, desde Aurica hemos ideado un procedimiento de *Due Diligence* simplificado que permite identificar el estado de la compañía *target* en materia de sostenibilidad.

Debido a que las compañías *target* son del *low mid-market* el grado de avance en sostenibilidad suele ser bajo. Por esto, Aurica apoya a los *searchers* en la implementación de una Política de Inversión Responsable en las compañías adquiridas mediante la identificación de objetivos a corto, medio y largo plazo, la construcción de indicadores para monitorizarlos y la incorporación de los mismos en los *reportings* para inversores.

ASFI es un inversor más dentro de los 5-10 inversores con los que suele cerrar una transacción un *searcher*. ASFI suele ser el principal inversor y normalmente tiene posición en el Consejo por el valor que le aporta al *searcher*. Es relevante co-invertir con inversores afines o con modelos de inversión similares.

El liderazgo de la transacción lo tiene el *searcher*. ASFI solicita información y sugiere implementar determinados análisis y procedimientos de inversión. Para ello se cuenta con un estricto proceso de selección de *searchers* y de *onboarding* en la familia del Fondo.

Originación y screening de potenciales inversiones

- *Deal-flow* que integre los criterios ASG y en sectores con bajo impacto en sostenibilidad.
- Consideración de que la compañía objetivo no se incluya en los sectores excluidos.
- Identificación preliminar de potenciales riesgos ASG.

Análisis de inversiones

- Análisis exhaustivo de los diferentes aspectos de la compañía, tanto financieros como no financieros.
- Identificación de posibles riesgos y oportunidades ASG para garantizar que los órganos de decisión tomen acciones para impulsar las oportunidades, minimicen los riesgos potenciales y maximicen la creación de valor sostenible.
- Mapa de calor de riesgos climáticos.

Due Diligence

- Contratación de asesores para la realización de la *Due Diligence* financiera y legal; *Due Diligence* ASG interna con formulario de Aurica y/o realización de una *Due Diligence* ambiental específica si se identifican impactos concretos significativos.
- Definición de un Plan de Acción con objetivos de ASG a corto, medio y largo plazo.

Ejecución de la inversión

- Presentación de las conclusiones de los análisis anteriormente mencionados a los comités.
- Estructuración de la operación según las aprobaciones de los comités para ser finalmente negociada y cerrada.
- Firma y cierre de los contratos en los que se regula el gobierno de la compañía.

Monitorización de Inversiones

- Desarrollo del Plan 100 días para hacer frente a los aspectos críticos identificados, incluyendo riesgos ASG.
- Seguimiento proactivo de los objetivos de ASG definidos.
- Obtención periódica de un conjunto de indicadores comerciales, financieros y de ASG.

Desinversiones

- Evaluación del desempeño ASG con el objetivo de capturar la creación de valor ASG y maximizar el precio de venta.

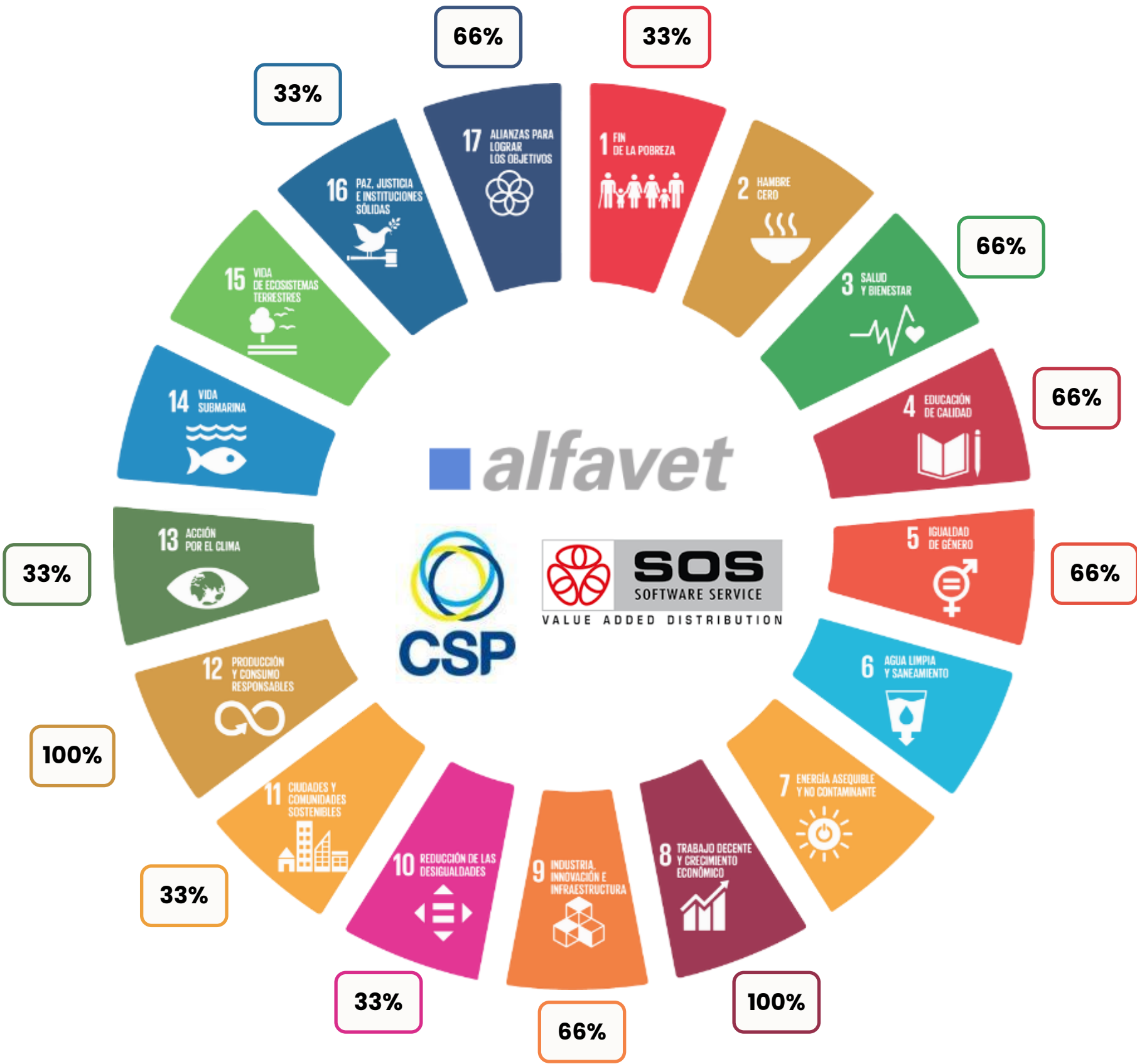
COMPROMISO CON LOS ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una serie de compromisos establecidos por las Naciones Unidas en septiembre de 2015, que se centran en la salvaguarda de la dignidad de las personas, la transformación de las economías para disfrutar de una vida próspera, el cuidado del medio ambiente y la promoción de la paz.

Aurica se ha comprometido firmemente con estos objetivos, asegurando que todas las compañías en las que invierte contribuyan de manera significativa a favorecer alguno de estos objetivos.

Este compromiso con los ODS no solo refleja su responsabilidad como inversor, sino también su compromiso con el desarrollo sostenible a nivel global. Aurica está comprometida con impulsar iniciativas que generen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, contribuyendo así al logro de un mundo más equitativo, próspero y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

En Aurica Search Fund I las compañías del *portfolio* están vinculadas con algunos de los ODS:



% de compañías del *portfolio* alineadas con cada ODS.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE LAS PARTICIPADAS

En el ejercicio 2025 Aurica Capital ha desarrollado el análisis de materialidad a nivel de participadas de Aurica Search Fund I para conocer los principales aspectos materiales ASG, incluyendo aspectos climáticos.

Para realizar el análisis de materialidad se identificaron los sectores en los que operan las participadas de Aurica Search Fund I y aquellos temas materiales en base a los aspectos relevantes para cada sector asignado por el *Value Reporting Foundation* (VRF), entidad que surgió de la fusión de SASB e *Integrated Reporting*.

Los sectores y los aspectos relevantes identificados para cada una de las participadas según el mapa de materialidad de VRF son los siguientes:

Compañía	VRF Sector	Ambiente	Social		Gobernanza	
		Medio ambiente	Capital social	Capital humano	Modelo de negocio e innovación	Liderazgo y gobernanza
	Instalaciones de ocio	Gestión de la energía	Calidad y seguridad de los productos	Salud y seguridad de los empleados	N/A	N/A
	Biotechnología y productos farmacéuticos	N/A	- Derechos humanos y relaciones comunitarias - Acceso y asequibilidad - Calidad y seguridad de los productos - Bienestar del cliente - Prácticas de venta y etiquetado de productos	Compromiso de los empleados, diversidad e inclusión	Gestión de la cadena de suministro	Ética empresarial
	Servicios de Software & IT	Gestión de la energía	- Privacidad del cliente - Seguridad de los datos	Compromiso de los empleados, diversidad e inclusión	N/A	- Comportamiento competitivo - Gestión del riesgo sistémico

ANÁLISIS DE RIESGOS CLIMÁTICOS DE LAS PARTICIPADAS

Durante el año 2025 se ha reforzado el análisis de los riesgos climáticos, tanto físicos como de transición, a nivel macro para CSP y Alfavet, y se ha llevado a cabo una primera evaluación en SOS Software Distribution.

Los niveles de riesgos climáticos de las compañías del *portfolio* se han establecido en base a sus componentes de riesgos sectoriales y geográficos. Para la **vertiente sectorial de los riesgos** se ha tenido en cuenta la información del *MSCI* y el cuestionario *CSA/DJSI* y para la **vertiente geográfica de los riesgos** se utilizó el *ND-GAIN Country Index* y el *Energy Transition Index (ETI)**.

Una vez identificados los posibles riesgos de cada sector y geografía, se ha realizado una ponderación de la información de todas las fuentes para identificar el nivel de riesgo climático de cada participada y generar la siguiente **matriz de riesgos climáticos físicos y de transición**.

Riesgos físicos derivados del cambio climático

- **Agudos:** exposiciones impulsadas por eventos, incluida la mayor gravedad de los eventos climáticos extremos (ciclones, huracanes, inundaciones, etc.) y
- **Crónicos:** cambios a largo plazo en los patrones climáticos (temperaturas más altas sostenidas) que pueden provocar, por ejemplo, un aumento del nivel del mar u olas de calor crónicas.

CSP	Alfavet	SOS Software Distribution
Bajo	Bajo	Bajo

TCFD Acción realizada conforme a las recomendaciones del TCFD. Pilar de Gestión de Riesgo.

Riesgos de transición resultantes de la transición a una economía baja en carbono

- **Políticos y legales:** la evolución de las regulaciones y posibles litigios o riesgos legales,
- **Tecnológicos:** mejoras o innovaciones tecnológicas que respaldan la transición a un sistema económico con menos emisiones de carbono y eficiencia energética,
- **De mercado:** los efectos del cambio climático en la oferta y la demanda,
- **De reputación:** cambiar las percepciones de los clientes o la comunidad en relación con las consideraciones climáticas.

El Fondo utiliza esta **matriz de riesgos climáticos** para profundizar más en el entendimiento de los riesgos y su posterior gestión. En todas aquellas participadas futuras que presenten un **nivel de riesgo climático medio o superior**, independientemente de que sea físico o de transición, se llevará a cabo un **análisis a nivel micro** con el objetivo de identificar los **riesgos climáticos concretos que afecten a dichas participadas**. Adicionalmente, también se considera realizar un **análisis de las oportunidades** de esas participadas para reducir los riesgos climáticos que les afecten.

Las conclusiones de este análisis respecto a las nuevas inversiones del Fondo indican que todas ellas son compañías con riesgos tanto físicos como de transición bajos debido a la naturaleza de sus actividades empresariales. Los resultados demuestran que actualmente no es necesario llevar a cabo ningún análisis de riesgos climáticos a nivel micro, aunque no se descarta realizarlo una vez analizados los riesgos de futuras inversiones.

**Fuentes:*
MSCI: <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/materiality-map>
CSA // DJSI: https://portal.csa.spglobal.com/survey/documents/CSA_Weights.pdf
ND-GAIN Country Index: <https://gain.nd.edu/our-work/country-index/>
ETI: <https://www.weforum.org/reports/fostering-effective-energy-transition-2021/in-full/rankings>



CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO DE ASF I Y OBJETIVOS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

Datos en tCO ₂ e	2024			2025						Peso LB (%)	Peso MB (%)
	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 1 + 2	Alcance 1	Alcance 2		Alcance 1 + 2 LB	Alcance 1 + 2 MB			
					Location-based	Market-based					
						Renovable	No renovable				
CSP	207,0	10,3	217,3	215,57	9,57	-	16,9	225,14	232,47	65,8%	70,25%
Alfavet	54,8	9,2	64,0	49,49	32,72	0,0	17,3	82,21	66,79	24,0%	20,18%
SOS Software Distribution	-	-	-	20,45	14,4	0,0	11,2	34,85	31,65	10,2%	9,57%
Total	261,8	19,5	281,3	285,51	56,69	0,0	45,4	342,2	330,91		

En línea con los requerimientos de la Política de Inversión Responsable, Aurica ha promovido la realización del cálculo de la huella de carbono de las compañías del *portfolio* de Aurica Search Fund I, formado por las emisiones de Alcance 1 y 2. Este es el **segundo año** en el que la Sociedad Gestora promueve la realización de este cálculo, siendo el primer año para la nueva participada, SOS Software Distribution. Dichas emisiones se divulgan mediante la metodología PCAF, que permite calcular de manera precisa las emisiones financiadas por Aurica por medio del cálculo de un factor de atribución, en consonancia con su compromiso con el TCFD.

En relación con la electricidad (Alcance 2), las emisiones del Fondo se reportan conforme al *GHG Protocol* mediante los métodos *Location-based* y *Market-based*. El método *Location-based* aplica los factores de emisión del *mix* eléctrico del país. El método *Market-based* asigna cero emisiones a la electricidad de origen renovable respaldada por instrumentos contractuales válidos y, para el resto de electricidad, se aplica el *mix* residual de cada país. Aurica ha reafirmado su compromiso de calcular anualmente la huella de carbono del fondo, asegurando la alineación con el *GHG Protocol* y la metodología PCAF. Esto implica presentar la huella de carbono de todas las compañías para los años 2024 y 2025. Con ello, Aurica busca mantener la transparencia y la consistencia en la divulgación de estos indicadores. Respecto a los resultados de este ejercicio, cabe destacar lo siguiente:

- La huella de carbono de **CSP** está compuesta principalmente por las emisiones de Alcance 1, que provienen en su mayoría del uso de gasolina y diésel de la flota de vehículos.

- La huella de carbono de alcance 1 y 2 de **Alfabet** se compone del consumo de electricidad y gas en sus dos centros de operaciones y producción, así como del uso de su flota comercial, formada por 20 vehículos en proceso de renovación hacia modelos híbridos. En el centro de producción se han instalado paneles solares con una capacidad aproximada de 200 kWp.
- La huella de carbono de **SOS Software Distribution** está compuesta principalmente por emisiones de alcance 1 y 2. La compañía cuenta con paneles solares, lo que contribuye a mejorar su eficiencia energética y a reducir las emisiones asociadas al consumo de energía.

Metodología PCAF

Emisiones financiadas			
	Alcance 1 (tCO ₂ e)	Alcance 2 (tCO ₂ e)	Alcance 1+2 (tCO ₂ e)
CSP	14,44	0,64	15,08
Alfabet	0,45	0,29	0,74
SOS	0,10	0,07	0,17
Total	14,99	1,00	15,99

En total, las emisiones financiadas en Aurica Search Fund I en 2025 fueron **15,99 tCO₂e**.



Acción realizada en base a las recomendaciones del TCFD.
Pilar de Métricas y objetivos.

PORTFOLIO DE PARTICIPADAS

ASPECTOS AMBIENTALES

	CSP	Alfavet	SOS Software Distribution
Visión general			
Responsable ambiental	Sí	Sí	Sí
Política Ambiental	Sí	No	Sí
Medidas para la mitigación de riesgos climáticos	No	No	Sí
Procedimientos y certificaciones ambientales	No	Sí	Sí
Número de impactos ambientales significativos	0	0	0
Consumo total de combustible (kWh)	839.930	270.495	55.200
Consumo de electricidad (kWh)	57.343	88.199	46.028
Emisiones de CO ₂ (tCO ₂ e)	225,14	82,21	34,85
Consumo de agua (m³)	174	N/A	360
Consumo de materias primas	Papel, plástico	N/A	Papel, plástico
Residuos (kg)	12.960	N/A	900

ASPECTOS SOCIALES Y DE GOBERNANZA

			CSP	Alfavet	SOS Software Distribution
General	Visión general	Ubicación de los empleados	UK	DE	DE
		Fomento de la diversidad en la organización	Sí	Sí	Sí
		Empleo de personas en riesgo de pobreza o exclusión social	Sí	Sí	Sí
	KPIs	Número de empleados	92	48	74
		% cubierto por convenio colectivo	0,00%	0,00%	0,00%
		Número de mujeres en órganos de gobierno	14%	0,00%	58%
		Empleados con discapacidad	2	1	2
	Salud y Seguridad	Visión general	Política de salud y seguridad	Sí	Sí
KPIs		Accidentes con baja por enfermedad	0	0	0
		Horas de absentismo (excluidas las bajas por maternidad /paternidad)	0	N/A	5.719
Contribución social	Visión general	Colaboración con iniciativas sociales	Sí	No	Sí
Clientes y Proveedores	Visión general	Seguimiento de la satisfacción de los clientes	Sí	Sí	Sí
		Producto / servicio con impacto positivo mayor en mujeres	No	No	No
		Política de contratación de proveedores	Sí	Sí	Sí
		Materiales / servicios de proveedores locales	Sí	Sí	Sí
Gobernanza	Visión general	Análisis de materialidad	Sí	No	No
		Código ético	Sí	Sí	Sí
		Protocolo/política de acoso	Sí	Sí	No
	KPIs	Horas de formación	2.000	N/A	54
		Sanciones y casos de violación o discriminación de derechos humanos	0	0	0



CSP, establecida hace 20 años en Watford, Reino Unido, se especializa en la gestión del tráfico y del estacionamiento, control de multitudes y seguridad para eventos importantes, principalmente en Londres y el sureste de Inglaterra. Genera ingresos a través de contratos a largo plazo y negocios recurrentes con clientes de alto nivel, así como servicios puntuales para eventos internacionales como los Juegos de la *Commonwealth* y otras ocasiones globales significativas, como coronaciones reales.

HITOS 2025 EN CIFRAS

	Emisiones 217,28 → 225,14 tCO ₂ e	Porcentaje de energía renovable 0,0% → 0,0%
	Consumo de agua 312 → 174 m ³	Responsable ASG Sí → Sí
	Empleados 95 → 92	Número de mujeres en plantilla 30 (31%) → 28 (30%)
	Proyectos de Acción Social Sí	Plan de Igualdad Sí
	Mujeres en el Comité de Dirección 17% → 14%	Código Ético y Código de Conducta Sí → Sí
	Privacidad de Datos y Política de Ciberseguridad Sí → Sí	Política de Derechos Humanos Sí → Sí



Sede
Reino Unido



Sector
Servicios de gestión
del tráfico, seguridad
y administración de
estacionamientos



Año de inversión
2023

CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



Ofrece empleo localmente para individuos de familias de bajos ingresos y minorías.



Fomentando el empleo local, está reduciendo la desigualdad de ingresos y proporcionando empoderamiento económico.



Realiza inversiones para reducir significativamente las horas de trabajo del personal.



Mejora la sostenibilidad urbana al gestionar el tráfico, apoyar el desarrollo de infraestructuras y fomentar la participación de la comunidad en eventos importantes.



Forma a sus empleados en habilidades técnicas e interpersonales para su desarrollo profesional.



Adquiere uniformes de fuentes sostenibles y estos son completamente reciclables.



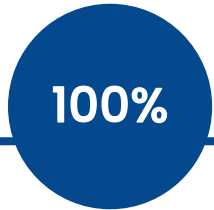
Es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades a todo el personal. En 2025, ha contado con una brecha salarial de un 0,95%.



Se abastece sosteniblemente e integra vehículos híbridos en las operaciones, reduciendo su huella de carbono.



Contribuye a las economías locales mediante el reclutamiento y los impuestos pagados a los gobiernos.



de los objetivos de 2025 cumplidos

AVANCES 2025

- ✓ Iniciar un programa de reciclaje en *Abloy House* para clasificar los residuos de oficina.
- ✓ Explorar nuevas opciones de suministro energético para cambiar a un proveedor de energía renovable.
- ✓ Incrementar la representación de mujeres en el equipo de alta dirección de la empresa.
- ✓ Establecer la línea base de emisiones de vehículos para hacer seguimiento en los próximos años.
- ✓ Implementar el Plan de Acción para *ESOS III*, que está actualmente en proceso.
- ✓ Organizar días de voluntariado para empleados en periodos de baja actividad.

OBJETIVOS 2026

- Reportar el progreso de la implementación del Plan de Acción para *ESOS III*.
- Recaudar fondos para destinarlos a donaciones corporativas.
- Medir los datos de seguimiento de vehículos para evaluar el desempeño y definir un objetivo para el consumo de combustible y emisiones.
- El comité social organizará al menos dos días de voluntariado.
- Hacer el seguimiento de la contratación de talento local en las sedes y definir un objetivo de contratación local.

✓ Cumplido • Pendiente

PRINCIPALES ASPECTOS ASG

AMBIENTALES



Ha identificado las emisiones de los vehículos comerciales como uno de sus principales impactos ambientales y ha implementado el *software Navman* para su monitorización.



Ha establecido el compromiso de migrar a un proveedor 100% de energía renovable a partir de 2026.



Ha logrado una reducción del 96% en el consumo de gas natural tras discontinuar la calefacción en Abloy House.



Ha reducido el consumo de agua en un 44%, pasando de 312m³ en 2024 a 174m³ en 2025.



Gestiona el 100% de sus residuos no peligrosos a través de la empresa *Biffa*, asegurando su valorización completa.



Sigue las recomendaciones del informe *ESOS III* para identificar oportunidades de ahorro energético y optimizar sus operaciones.



La Política Ambiental ayuda a elaborar estrategias de mitigación para minimizar el impacto ambiental de la compañía, promoviendo prácticas sostenibles.

SOCIALES



Garantiza un entorno laboral inclusivo con su Plan de Igualdad y su sólido marco de políticas contra el acoso, el *bullying* y la discriminación.



Promueve activamente el desarrollo profesional de las mujeres mediante un programa de mentoría específico, orientado a impulsar el talento femenino.



Ha registrado 448 horas de voluntariado corporativo entre la plantilla a lo largo del año.



Apuesta por la formación continua de sus empleados con un presupuesto significativo destinado al desarrollo profesional, alcanzando las 2.000 horas anuales de formación en competencias técnicas, profesionales y habilidades blandas.



Promueve el bienestar de su plantilla a través de incentivos en la póliza de seguros, que fomentan estilos de vida saludables, junto con políticas de flexibilidad laboral que incluyen trabajo remoto y gestión flexible de turnos.



Mide el compromiso de los empleados a través de encuestas bianuales, permitiendo identificar áreas de mejora y diseñar acciones para fortalecer el clima laboral.

GOBERNANZA



Cuenta con un Código de Ética, un Código de Conducta y una Política Anticorrupción que rigen el comportamiento corporativo.



Dispone de un canal de denuncias y un marco de cumplimiento normativo supervisado por la dirección.



En 2025 ha creado un Comité de Transformación Cultural para promover una cultura de cuidado, seguridad y profesionalidad.



Publica anualmente un Reporte de Brecha Salarial de Género, reforzando la transparencia salarial entre la plantilla.



CSP cuenta con un comité de moderación encargado de garantizar que las retribuciones del personal reflejen adecuadamente las contribuciones individuales.



Realiza una revisión anual *ESOS* para garantizar el cumplimiento normativo en materia de eficiencia energética.



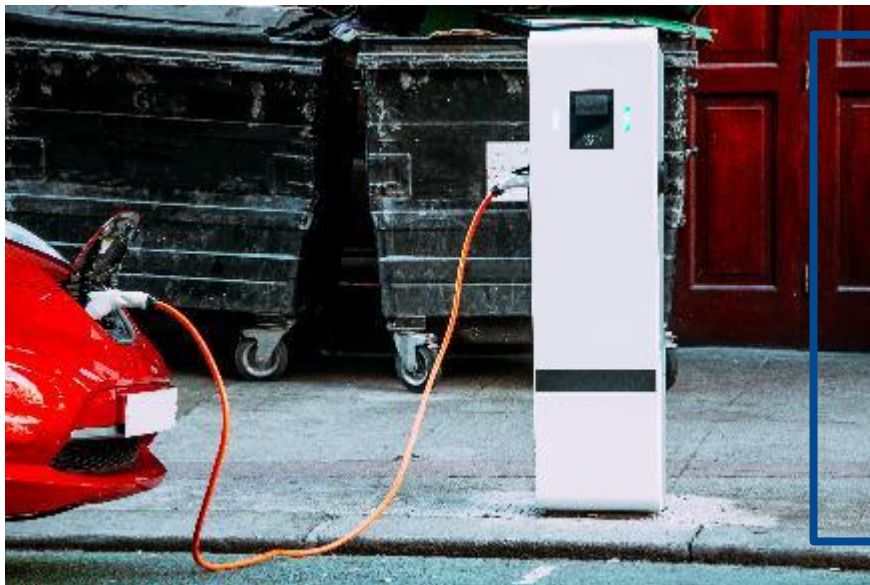
CSP alinea su modelo de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, integrando la sostenibilidad en su estrategia corporativa.

PRINCIPALES INICIATIVAS SOCIALES DE CSP

En 2025, CSP ha destinado un total de 6.750 € en donaciones y ha impulsado diversos proyectos de Acción Social, en los que sus empleados han contribuido con 448 horas de voluntariado corporativo, además de patrocinar su iniciativa anual *Charity of the Year*. Asimismo, la compañía mantiene las siguientes acreditaciones que avalan su desempeño en aspectos sociales, de seguridad y de gestión del talento:



INICIATIVAS DESTACADAS



Hoja de ruta hacia la descarbonización: energía 100% renovable y monitorización de flota

CSP ha establecido un compromiso con la descarbonización gracias a la transición hacia un proveedor de energía 100% renovable para 2026, una decisión que refuerza su alineación con los objetivos climáticos globales y con las recomendaciones del informe *ESOS III*.

Complementariamente, la compañía ha implantado el *software Navman* en su flota de vehículos comerciales, lo que le permite estimar de manera sistemática las emisiones generadas y establecer una línea base sólida sobre la que definir objetivos de reducción en los próximos años. Esta iniciativa responde directamente al principal riesgo ambiental identificado por la empresa: las emisiones derivadas del transporte.

Este hito posiciona a CSP como una compañía proactiva en la gestión de sus impactos ambientales, capaz de traducir sus compromisos en resultados tangibles.



Comité de Transformación cultural y compromiso con la igualdad

Para fortalecer su pilar social y de gobernanza, CSP ha constituido en 2025 un Comité de Transformación Cultural cuyo propósito es promover una cultura corporativa basada en el cuidado y la seguridad de todos los empleados. Este comité actúa como motor del cambio interno, asegurando que los valores ASG impregnen todas las áreas de la organización.

En paralelo, CSP mantiene un marco de trabajo en relación con la igualdad y diversidad cuyo pilar es el Plan de Igualdad, la Política de Acoso y un programa de mentoría dirigido específicamente a mujeres. La compañía publica anualmente su *Gender Pay Report*, demostrando así su compromiso con la transparencia salarial y la reducción de la brecha de género.

A través de encuestas bianuales de compromisos y políticas de flexibilidad laboral, CSP refuerza su apuesta por el bienestar de sus empleados, consolidando un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y orientado al desarrollo profesional.



Compromiso con la comunidad: voluntariado corporativo y empleo local

CSP ha consolidado en 2025 un sólido programa de Acción Social, ejecutando 6 proyectos comunitarios al año y registrando 448 horas de voluntariado corporativo, junto con 6.750 € en donaciones canalizadas a través de sus iniciativas "Caridad del Año". Estas cifras reflejan una vocación clara de generar impacto positivo en las comunidades donde la empresa opera.

Adicionalmente, CSP destina un presupuesto significativo a la formación y desarrollo profesional de sus empleados, alcanzando las 2.000 horas anuales de formación técnica, profesional y de *soft-skills*.

De cara a 2026, la compañía ha establecido objetivos para profundizar este compromiso: organizar al menos dos jornadas de voluntariado a través de su comité social y monitorizar la contratación de personal local en torno a sus sedes de eventos, estableciendo metas medibles que refuercen su contribución al desarrollo económico de las comunidades en las que está presente.



Alfavet es una compañía dedicada a la farmacia veterinaria con sede en Alemania, que cuenta con más de veinte años de trayectoria en el sector. La compañía se especializa en la provisión de fármacos y suplementos nutricionales destinados a mejorar la salud y el bienestar de animales de distintas especies; desde mascotas como perros, gatos o roedores, hasta animales de granja y exóticos.

HITOS 2025 EN CIFRAS



Emisiones
82,21 tCO₂e

Porcentaje de
electricidad renovable
72%

Responsable ASG
No → Sí



Empleados
46 → 48

Número de mujeres en
plantilla
20 (43%) → 18 (37,5%)

Proyectos de Acción Social
0

Plan de igualdad
No



Mujeres en el Comité de
Dirección
0% → 0%

Código de Conducta
No → Sí

Política Anticorrupción
No → Sí

Política de privacidad de
datos y Ciberseguridad
Sí → Sí



Sede
Alemania



Sector
Farmacia veterinaria



Año de inversión
2024

CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



Contribuye a mejorar la salud de los animales que usan sus suplementos y fármacos.



Se han fomentado prácticas de producción más responsables mediante el uso de materiales más sostenibles, la optimización logística y el cumplimiento ambiental.



Todos los empleados de Alfavet cuentan con contratos indefinidos y la compañía ha demostrado un crecimiento económico sostenido.



La compañía fomenta la colaboración con socios internacionales del sector veterinario.



Alfavet invierte en innovación y fomenta la internacionalización, la ampliación de capacidades y el desarrollo de nuevas líneas de producto.

100%

de los objetivos de 2025 cumplidos

AVANCES 2025

- ✓ Nombramiento de un Responsable ASG para liderar la estrategia de sostenibilidad y gobernanza.
- ✓ Elaboración del Código Ético y de una Política contra el abuso, fortaleciendo un entorno laboral seguro e íntegro.
- ✓ Inicio de la transición de parte de la flota a vehículos híbridos para reducir el impacto ambiental.
- ✓ Sustitución del plástico del *packaging* por papel reciclable en línea con prácticas más sostenibles.
- ✓ Análisis de la brecha salarial para identificar y corregir posibles desigualdades.

OBJETIVOS 2026

- Introducción de un nuevo *packaging* fabricado con un 95% de plástico reciclado y con tapón integrado.
- Sustitución de las cintas plásticas de embalaje por cintas de papel (con lo que se podrán reducir un total de 170 km de cintas plásticas al año).
- Reducción de la brecha salarial en un 5%.
- En todas las adquisiciones o cambios de los vehículos de empresa se optará por modelos híbridos o eléctricos.
- Diseño e implementación de una política ambiental, junto con medidas específicas de mitigación del cambio climático.
- Elaboración e implementación de un Plan de Igualdad.

✓ Cumplido • Pendiente



PRINCIPALES ASPECTOS ASG

AMBIENTALES



La sostenibilidad se ha establecido como una de las principales palancas de generación de valor futuro en la compañía.



Se ha incrementado un 3% en producción propia con energía renovable, reduciendo la huella de carbono y mejorando la calidad del aire.



Alfavet está avanzando en la elaboración de una Política Ambiental que establecerá objetivos claros para impulsar la sostenibilidad.



Se han integrado principios ambientales en el Código de Conducta, abordando el consumo de recursos y el cumplimiento normativo en materia ambiental.



El material de relleno utilizado en las cajas de envío se ha sustituido de plástico por papel, reduciendo así los residuos plásticos en la cadena de valor.



Dado que las instalaciones de producción y las de almacenamiento se encuentran próximas entre sí, las mercancías se transportan mayoritariamente en palés reutilizables.



El cumplimiento normativo se garantiza mediante auditorías periódicas en todas las áreas medioambientales relevantes (*BlmSchG, WHG, KrWG, VerpackG*).

SOCIALES



La cultura corporativa del Grupo se ha fortalecido con la implementación de un Código de Conducta que fomenta las buenas prácticas entre los empleados.



Las mujeres representan un 37,5% de la plantilla total.



Se monitoriza el bienestar de empleados con sesiones de *feedback* regulares y se ofrecen iniciativas de flexibilidad laboral.



Existe un compromiso activo con la inclusión social mediante la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y con discapacidad.



Se ha iniciado un programa de contratación para 2026, por el cual se incorporarán nuevos talentos en ventas, producción y administración.



Se apuesta por el abastecimiento local y regional, con materias primas y servicios provenientes de proveedores de Alemania y el mercado europeo.



La satisfacción del cliente se mide mediante *feedback* directo de veterinarios y valoraciones *online*, donde los productos de Alfavet cuentan con miles de reseñas y mantienen altas calificaciones.

GOBERNANZA



Se ha nombrado a un Responsable ASG, con el objetivo de gestionar el reporte de indicadores e integrar criterios basados en la sostenibilidad en la estrategia corporativa.



El Código de Conducta cuenta con disposiciones específicas para proveedores desde diciembre de 2025, fomentando un comportamiento ético a lo largo de la cadena de valor.



Pese a que no se dispone de un canal de denuncias, el Código de Conducta establece un procedimiento interno de comunicación con las personas responsables de la ética empresarial.



En relación con el área de *compliance*, se mantiene un cumplimiento estricto con las regulaciones aplicables y se fomentan las mejores prácticas empresariales para mitigar posibles riesgos.



Alfavet ha desarrollado acuerdos de fabricación bajo marca blanca con un número creciente de marcas de nutrición animal de venta directa al consumidor.

PRINCIPALES INICIATIVAS SOLIDARIAS DE ALFAVET

Alfavet promueve activamente la inclusión laboral de personas en riesgo de pobreza o exclusión social. Para ello, colabora con la **Agencia Federal de Empleo de Alemania**, a través de la cual ha incorporado personas a su plantilla.

INICIATIVAS DESTACADAS



Marco Ético y de Gobernanza Corporativa

Alfavet ha implementado por primera vez un marco formal de gobernanza corporativa. Este marco incluye una definición de la misión, visión y valores de la organización, así como la aprobación de un Código de Conducta en diciembre de 2025.

Dicho Código establece los principios éticos que deben regir la toma de decisiones, el comportamiento interno y las relaciones con terceros, incorporando compromisos en materia de integridad científica, cumplimiento normativo y prevención de la corrupción.

Asimismo, se ha establecido una Política contra el Abuso, mediante la cual se refuerza el compromiso de la compañía con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo. Esta política define de forma clara las conductas inaceptables, articula los mecanismos internos de comunicación y denuncia disponibles para los empleados y garantiza la protección frente a represalias de quienes informen de buena fe sobre posibles irregularidades.



Desarrollo de una Política de Movilidad Corporativa de bajas emisiones

En el marco de su planificación ASG, Alfavet ha definido la implantación de una política de movilidad basada en vehículos eléctricos o híbridos, con el objetivo de reducir el impacto ambiental asociado a los desplazamientos del personal. Esta iniciativa se ve ya parcialmente reflejada en 2025, donde el uso de combustibles fósiles es limitado debido a la adopción predominante de vehículos electrificados.

Con esta medida, la compañía no solo integra criterios ambientales en la operativa diaria y se avanza hacia la descarbonización, sino que también impulsa una mayor conciencia ambiental entre el personal.



Análisis de la brecha salarial

Como empresa comprometida con los objetivos y metas ASG, durante este año se ha implantado una función específica de gestión ASG, mediante la designación formal de un responsable interno y el establecimiento de objetivos definidos para el ejercicio, integrados en la gestión ordinaria de una compañía del sector de la farmacia veterinaria.

Entre dichos objetivos, se ha propuesto este año el objetivo de analizar la brecha salarial de la plantilla para identificar posibles sesgos de género que no se hayan visibilizado y establecer medidas orientadas a conseguir una igualdad salarial efectiva. En el próximo ejercicio se espera ver los resultados de esta iniciativa.



SOS Software Distribution, fundada en 2005 y con sede en Augsburg, Alemania, es una empresa tecnológica que se especializa en la distribución de *software* de *tier* 2 y 3, facilitando su acceso a los principales *resellers* de la región DACH. Estos productos de *software*, desarrollados por más de 1.000 empresas, suelen ser soluciones especializadas con menor volumen de ventas de forma individual, pero que en conjunto representan una parte fundamental del mercado. Mientras los *resellers* se enfocan en los *softwares* más populares (*tier* 1), SOS les permite ampliar su catálogo sin esfuerzo adicional, beneficiando tanto a *resellers* como a desarrolladores. Además, SOS ha creado una plataforma que optimiza la integración con los *resellers*, agilizando la búsqueda y adquisición de *software*.



HITOS 2025 EN CIFRAS



Emisiones
34,85 tCO₂e

Porcentaje de energía renovable
65,18%

Consumo de agua
360 m³

Responsable ASG
Sí



Empleados
74

Número de mujeres en plantilla
46 (62%)

Proyectos de Acción Social
Sí

Plan de Igualdad
No



Mujeres en el Comité de Dirección
58,33%

Código de Conducta
Sí

Privacidad de Datos y Política de Ciberseguridad
Sí

Política de Derechos Humanos
No



Sede
Alemania



Sector
Servicios de
Tecnologías de la
Información y Software



Año de inversión
2025

CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



SOS Software Distribution apoya al acceso a la educación ofreciendo soluciones de *software* con tarifas especiales para instituciones educativas.



Ofrece una cartera de productos que mejoran la eficiencia y efectividad en las operaciones de los clientes, permitiéndoles optimizar sus recursos.



La compañía promueve la igualdad de género, acción que se reforzará en el ejercicio 2026 mediante el cálculo de la brecha salarial.



Proporciona *software* y soluciones de contratación pública justa a instituciones gubernamentales. Estas facilitan la eficiencia y la responsabilidad en la gestión pública.



Se esfuerza por fomentar un entorno laboral atractivo, promoviendo la digitalización de procesos y la eficiencia en el puesto de trabajo.



Mantiene una amplia red de socios estratégicos que contribuyen a fortalecer alianzas sostenibles y potenciar el impacto positivo en la sociedad.



Dispone de tecnologías de la información de última generación y desarrolla productos innovadores, incluyendo *software* avanzado y soluciones de inteligencia artificial.

OBJETIVOS 2026

- Elaboración e implementación de una Política de Acoso.
- Renovar la certificación *EcoVadis*, para reafirmar el compromiso de la compañía con la sostenibilidad.
- Implementar una Política de Alquiler de Vehículos que exija que los coches de empresa sean eléctricos o híbridos.
- Realizar el cálculo de la brecha salarial de género para identificar y gestionar las posibles desigualdades retributivas.

✓ Cumplido • Pendiente



PRINCIPALES ASPECTOS ASG

AMBIENTALES



Cuenta con un Responsable ASG nombrado en 2026 que lidera la integración de las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno en la estrategia corporativa.



Ha establecido una Política Ambiental y cuenta con la certificación *EcoVadis* para validar su gestión corporativa sostenible.



Gracias a la instalación de paneles solares en sus oficinas, ha conseguido que el 65% de su consumo eléctrico sea de origen renovable, lo que contribuye a la reducción de la huella de carbono.

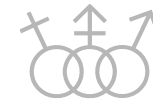


Está desarrollando iniciativas para la protección de la biodiversidad, incluyendo un proyecto piloto de revisión y conservación de la población de abejas en Alemania.



En sus oficinas, SOS sigue un modelo de gestión *paperless*, lo que permite minimizar el uso de materiales como son el papel y el plástico.

SOCIALES



Fomenta activamente la diversidad e inclusión laboral, con un 62% de la plantilla compuesta por mujeres.



Fomenta activamente la estabilidad en la plantilla, ya que la totalidad de los empleados disponen de contratos indefinidos.



Promueve el bienestar y la salud de sus empleados mediante iniciativas para fomentar un estilo de vida saludable, la flexibilidad laboral y un balance adecuado entre vida profesional y personal.



No se han reportado accidentes laborales con baja durante el año 2025, ni se registraron sanciones relacionadas con derechos humanos o prácticas discriminatorias.



Ofrece formación continua en materia de seguridad informática e inteligencia artificial, asegurando que los empleados estén preparados para el futuro del sector y sus principales retos.



Mantiene una comunicación constante y abierta con sus empleados a través de reuniones y programas de desarrollo personal.

GOBERNANZA



Cuenta con un Comité de Bonos y Pagos que supervisa las remuneraciones de la plantilla, asegurando que estas son adecuadas y no se incurre en prácticas de desigualdad.



Su junta directiva se compone de directores independientes, fortaleciendo la objetividad y la toma de decisiones alineada con los intereses de los *stakeholders*.



La compañía fomenta la contratación de proveedores locales. En este momento, estos representan el 10% de los proveedores totales.



SOS Software Distribution cuenta con un Código de Conducta elaborado en 2026 y una Política de Ciberseguridad y seguridad de los datos.



Mantiene a la dirección informada de los principales riesgos y oportunidades medioambientales mediante el reporte de *OKRs*.



Mantiene una relación activa y transparente con sus principales grupos de interés, incluyendo clientes, empleados, proveedores y reguladores.

PRINCIPALES INICIATIVAS SOCIALES DE SOS

SOS ha destinado un total de 250 € en donaciones para apoyar causas relacionadas con la lucha contra el cáncer de sangre. Además, la empresa organiza proyectos internos de Acción Social, como eventos corporativos y donaciones navideñas (*Company run, Christmas Donations*).



INICIATIVAS DESTACADAS



Impulso del autoconsumo energético y transición hacia energías renovables

La compañía ha avanzado en la integración de las energías renovables en su modelo de negocio mediante la instalación de paneles solares en sus oficinas, lo que permite cubrir una parte relevante de su demanda eléctrica total. En 2025, más de un 65% del consumo eléctrico ha procedido de fuentes renovables. Este hito está alineado con el objetivo corporativo de mantener al menos un 50% de consumo de energía renovable sobre el total y se espera que en futuros ejercicios se siga manteniendo un porcentaje relevante de autoconsumo sobre el total de fuentes de electricidad.

Gracias a iniciativas como estas, SOS Software Distribution promueve una gestión activa de los impactos ambientales, orientada a reducir la dependencia de fuentes convencionales y mejorando la eficiencia operativa en relación con el medioambiente.



Iniciativas sociales realizadas durante el año

Desde SOS Software Distribution se impulsan diversas iniciativas orientadas al bienestar de los empleados a lo largo del año. Una de ellas es el impulso de dos carreras locales al año, lo que promueve que el equipo se reúna en un ambiente distendido para realizar deporte, fortaleciendo su salud al mismo tiempo que se genera espíritu de equipo.

Por otro lado, la compañía también ha impulsado la donación de sangre entre su plantilla, fomentando así una cultura de solidaridad y compromiso social. Asimismo, se han organizado actividades de *team building*, jornadas de voluntariado corporativo y campañas de concienciación sobre hábitos de vida saludables, reforzando el sentido de pertenencia y el bienestar integral de los trabajadores.



Primeros avances en la integración de la biodiversidad en la gestión ambiental

SOS Software Distribution ha incorporado retos relacionados con la biodiversidad dentro de su estrategia ambiental. Este año ha fomentado el seguimiento de la población de abejas en Alemania, alineando la compañía con retos relacionados con la preservación de los ecosistemas.

Aunque se trata de una iniciativa de alcance específico, supone un primer paso en la ampliación del enfoque ambiental, más allá de los vectores tradicionales de consumo y emisiones. Esta línea de actuación contribuye a integrar progresivamente aspectos de capital natural, cada vez más relevantes en el marco de estándares de sostenibilidad.

AURICA

Av. Diagonal 598, 4º 2ª, 08021, Barcelona

+34 93 403 32 80
infoaurica@auricacapital.com

www.auricacapital.com