

---

AIRE

---

ANCIENT BATHS

MEMORIA DE  
SOSTENIBILIDAD

2023-2024

EINF  
AIRE ANCIENT BATHS GROUP

1. Naturaleza y alcance de este informe	4
2. Carta del CEO	8
3. AIRE en cifras	12
4. Conoce el Grupo AIRE	16
5. Gestión ambiental sostenible	32
6. Cuidamos de las personas	40
7. Gestión ética y responsable	64
8. Anexo I. Sobre este informe	78
9. Anexo II. Tabla GRI y Ley 11/2018	82



# Naturaleza y alcance de este informe

La metodología aplicada en la elaboración del presente informe contempla varios aspectos, como el perímetro de consolidación, el periodo de cobertura y las normas y marcos de reporting.

El presente Informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) corresponde al ejercicio fiscal 2023 y abarca el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024. Su publicación cumple con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 y la Ley 22/2015, de 20 de julio, en materia de información no financiera y diversidad. El Grupo AIRE Ancient Baths (en adelante, el Grupo AIRE o el Grupo) elabora esta información no financiera de acuerdo con el marco normativo español, que transpone la Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera y diversidad.

El alcance de este informe se refiere a la actividad del Grupo AIRE, compuesto por un conjunto de empresas dedicadas a la gestión y operación de espacios y establecimientos de bienestar y relajación. Estos espacios se encuentran en edificios históricos restaurados en el centro de las ciudades y se inspiran en las tradiciones de los baños de las antiguas civilizaciones romana, griega y otomana. El Grupo AIRE engloba todas las entidades dependientes y la sociedad dominante, Aire Ancient Baths Group, SL, listadas en el apartado «4.1.2. Sociedades» e incluidas en las cuentas consolidadas del ejercicio 2023-2024.

Los contenidos de este EINF han sido preparados de acuerdo con la normativa vigente y siguiendo los indicadores establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI), uno de los estándares internacionales más reconocidos a nivel de reporting. Se han seguido los principios definidos en la versión vigente de la guía, con referencia a los estándares GRI actualizados en 2021. Además, se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector del bienestar y la relajación, así como las principales necesidades e intereses de los grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar los aspectos no financieros relevantes del Grupo AIRE, así como los resultados del análisis de doble materialidad.





# Carta del CEO

La implicación de la alta dirección es esencial para que la sostenibilidad permee en toda la organización.

GRI 2-22

Apreciados lectores:

Es un honor dirigirme a ustedes para presentar la memoria de sostenibilidad de AIRE Ancient Baths correspondiente al ejercicio 2023-2024, un documento que refleja nuestro compromiso con la creación de valor sostenible y minimizar el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente, al tiempo que promovemos un impacto social positivo.

El año pasado marcamos un hito importante con la definición de nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2023-2026, la cual está estructurada en tres ejes fundamentales: gestión ambiental responsable, cuidado de las personas y gestión ética y responsable. Estos pilares han guiado nuestras acciones y decisiones, alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y respondiendo a las tendencias globales y locales que exigen mayor responsabilidad empresarial.

Este año hemos realizado esfuerzos significativos en el desarrollo de nuestro equipo humano, y de forma muy relevante enfocándonos en compartir nuestra estrategia de sostenibilidad con todo el equipo.

También hemos incrementado en todos nuestros centros el uso de productos químicos sostenibles.

Un hito muy importante en el informe de este año ha sido el cálculo de la huella hídrica. Somos conscientes de la importancia del cuidado del agua, y por ese motivo, nos comprometemos a seguir mejorando la eficiencia de este aspecto en los próximos ejercicios. Para ello, estamos dedicando un importante esfuerzo humano y económico, reafirmando nuestra determinación de alcanzar este objetivo.

Para el próximo ejercicio seguiremos enfocándonos en desarrollar las habilidades de nuestros colaboradores con programas de liderazgo. También trabajaremos en programas de eficiencia energética, para identificar las áreas de mejora y su posible plan de actuación.

Por último, en los tiempos que vivimos no debemos olvidar los riesgos cibernéticos. Es por ello que formaremos al equipo con técnicas para mitigar los riesgos.

Estos resultados no serían posibles sin la pasión y el esfuerzo de nuestro equipo, quienes han demostrado una vez más su compromiso y dedicación para convertir a AIRE en un referente de sostenibilidad en nuestro sector.

Nuestra visión para los próximos años es clara: queremos seguir ofreciendo a nuestros clientes experiencias únicas de relajación, al tiempo que operamos bajo un modelo de negocio que respete y preserve los recursos de nuestro planeta, genere oportunidades para las personas y fomente una cultura de ética y transparencia.

Les invito a explorar esta memoria.

Amadeo Serra Solana  
CEO  
Grupo AIRE Ancient Baths





# El Grupo AIRE en cifras

Estas son algunas de las principales dimensiones del desempeño sostenible del Grupo AIRE en sus ámbitos económico, social y ambiental.



MODELO DE NEGOCIO

4

Países

8

Número de centros operativos

450.711

Número de clientes



GESTIÓN AMBIENTAL RESPONSABLE

156.053 M<sup>3</sup>

Consumo de agua

12.673.742 KWH

Consumo energético

2.689,65 TCO<sub>2</sub>EQ

Emisiones de CO<sub>2</sub>



CUIDAMOS DE LAS PERSONAS

884

Número de empleados del Grupo

367

Número de empleados en España

97%

Empleados con contrato indefinido en España

68%

Mujeres en la plantilla de España



GESTIÓN ÉTICA Y RESPONSABLE

0

Casos de corrupción





# Conoce el Grupo AIRE

Descubre el modelo de negocio y cultura empresarial del Grupo AIRE, su estructura societaria y órganos de gobierno, su Estrategia de Sostenibilidad 2023-2026, su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los temas resultantes de su análisis de doble materialidad.

## Detalles de la organización y modelo de negocio

### Actividad económica del Grupo

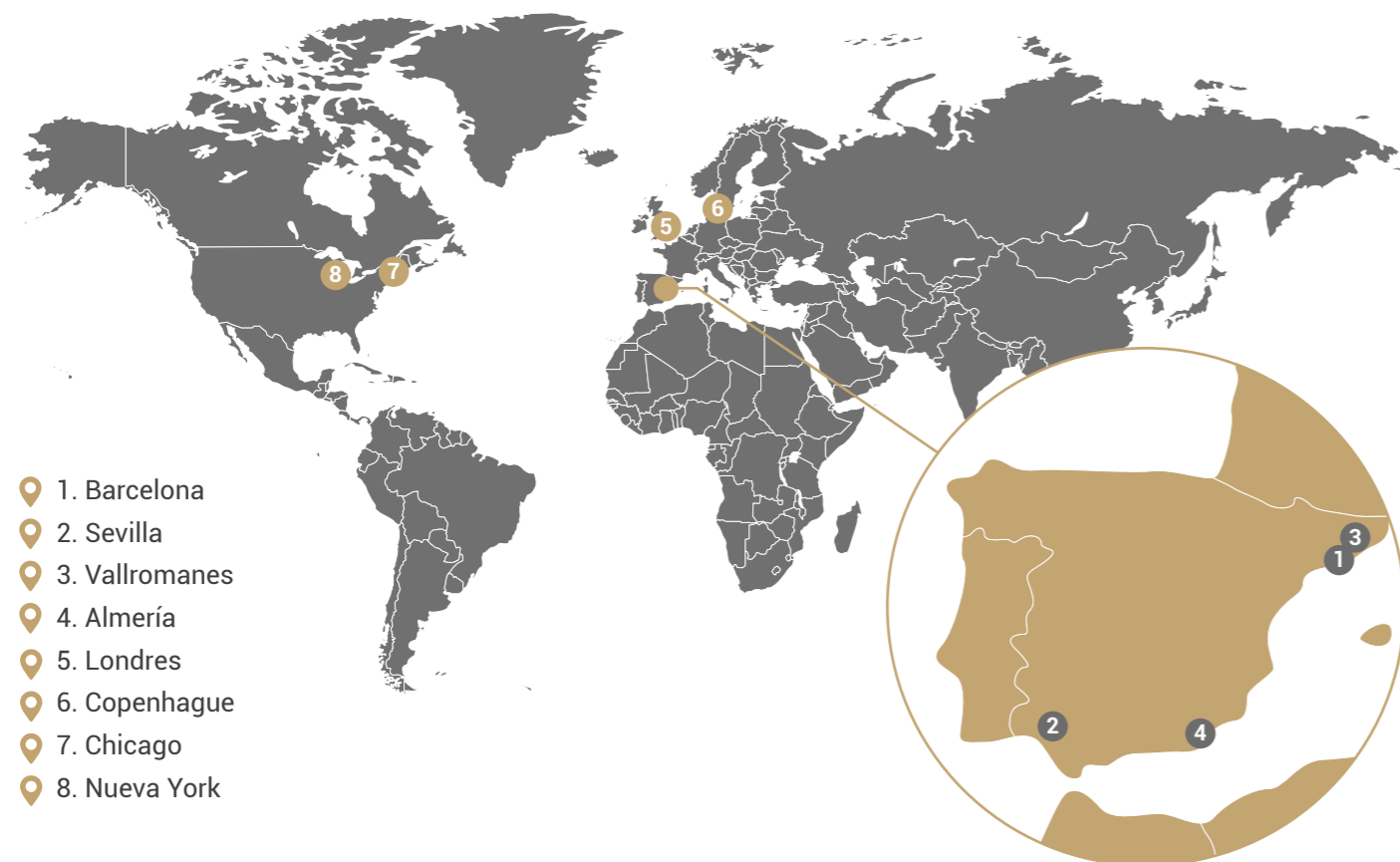
GR 2-1, 2-6

El Grupo AIRE es una empresa que gestiona centros de bienestar y relajación conocidos como **AIRE Ancient Baths**. Los centros AIRE son templos dedicados a la relajación del cuerpo y la mente en los que el tiempo no existe. Están inspirados en la tradición de los baños de las civilizaciones griega, romana y otomana.

Además de proporcionar bienestar a los clientes, el Grupo AIRE se compromete a preservar el **valor histórico y arquitectónico** de los edificios donde se ubica, contribuyendo a su **restauración**. La compañía se dedica a la gestión y operación de estos espacios, así como a actividades relacionadas con la comercialización de servicios y el desarrollo de nuevos proyectos en la industria del bienestar y el turismo.

Su objeto social es la explotación y gestión por cualquier título de establecimientos dedicados a balnearios y baños de agua dulce y de mar, dotados de estanques o piscinas donde suministrar aguas minerales, así como baños rusos, saunas y baños de vapor. Los centros del Grupo AIRE representan **santuarios de bienestar** que fusionan la historia y la relajación en un entorno único y cuyo objetivo es proporcionar una experiencia rejuvenecedora para los sentidos mientras contribuyen a la preservación del patrimonio histórico.

Actualmente, el Grupo AIRE dispone de **8 centros operativos** repartidos entre **España, Dinamarca, Reino Unido y Estados Unidos**.



## VISIÓN

Ofrecer una **experiencia lúdica** única de evasión y **relajación física y mental** a través del **renacimiento del espíritu de los baños públicos**, ubicados en edificios singulares en las principales ciudades del mundo, convirtiéndonos en su referencia de ocio.

## VALORES

- **TRABAJO EN EQUIPO.** Promovemos fórmulas eficientes para satisfacer a nuestra clientela anticipándonos a la resolución de posibles incidencias.
- **PROXIMIDAD.** Nos preocupamos por las inquietudes de nuestra plantilla y clientela, por lo que fomentamos la accesibilidad a todos los niveles.
- **COMPROMISO.** Estamos comprometidos con nuestra ética profesional y nuestras reglas de éxito con una implicación total hacia el servicio integral a nuestros clientes.
- **AMBICIÓN.** Somos una empresa joven con espíritu emprendedor y un plan consistente para un crecimiento sostenido en el futuro.
- **INNOVACIÓN.** En un sector en constante evolución, nos esforzamos en estar pendientes de las nuevas tendencias y sacar el máximo partido a la creatividad.



## Sociedades

GRI 2-6, 2-1

El Grupo AIRE está conformado por las siguientes sociedades explotadoras y gestoras de los diferentes establecimientos:



### SERVICIOS DE OCIO Y BIENESTAR

**Aire Ancient Baths, SLU**  
Granada (España)

**Balneario Mas Salagros, SL**  
Vallromanes (España)

**Balnearios Aire, SLU**  
Sevilla (España)

**Balneario Aire de Sevilla, SLU**  
Granada (España)

**Balneario Aire de Almería, SLU**  
Almería (España)

**Acqua Ancient Bath New York, LLC**  
Nueva York (Estados Unidos)

**Acqua Ancient Bath Chicago, LLC**  
Chicago (Estados Unidos)

**Aire Ancient Bath Los Angeles, LLC**  
Los Angeles (Estados Unidos)

**Acqua Ancient Bath UES, LLC**  
(Estados Unidos)

**Aire Ancient Baths Copenhagen, ApS**  
Copenhague (Dinamarca)

**Aire Ancient Baths London, Ltd**  
Londres (Reino Unido)

**Aire Ancient Baths Toronto, Inc**  
Toronto (Canadá)

**Satori Onsen S.L**  
Granada (España)



### SERVICIOS CORPORATIVOS

**Aire Ancient Baths Management, SLU**  
Granada y Barcelona (España)

**Acqua Ancient Bath, Inc**  
Nueva York (Estados Unidos)



### CONTACT CENTER

**Aire Spa Solutions, SLU**  
Santa Cruz de Tenerife (España)

En el siguiente organigrama se refleja la estructura societaria del Grupo:



\* El ejercicio fiscal de la sociedades Satori Onsen S.L (anteriormente Salut Per Aqua Solutions, SL), coincide con el año natural. Sin embargo, es una sociedad que se encuentra inoperativa y no ha tenido actividad en los ejercicios cerrados en 2023 y en 2024.

## Órganos de gobierno y de gestión

GRI 2-9

El Grupo AIRE tuvo su origen en **Sevilla** en el año 2001, inició sus operaciones en 2004 y ha florecido como un prestigioso centro de bienestar y relajación, tanto en **Europa** como en **Estados Unidos**. Su compromiso se extiende más allá de la mera actividad empresarial, ya que se esfuerza por preservar el valor histórico y arquitectónico de los edificios donde opera, contribuyendo activamente a su **restauración**.

La empresa se dedica a la gestión y operación de estos espacios, enfocándose en brindar experiencias de bienestar inigualables. Además, el Grupo despliega esfuerzos en actividades relacionadas con la comercialización de servicios, asegurando que su propuesta de valor llegue a nuevos clientes y mercados. Su visión también se extiende hacia el futuro, con la exploración y desarrollo de nuevos proyectos en la industria del bienestar y el turismo, buscando constantemente innovar y crecer en este sector en constante evolución.

El control efectivo de toda la actividad de la compañía, sus recursos, resultados e impactos corresponde en exclusiva al órgano de administración de la compañía -Grupo, conformado por el **Consejo de Administración** de la entidad **Aire Ancient Baths Group, SL**, integrado por cuatro miembros con cargo retribuido, que son elegidos por la Junta General cada cuatro años. Son los siguientes:

- **New Management Concept, SL**, representada por **D. Amós Milton García Orozco**.
- **Wasabi Investments, SL**, representada por **D. Armando Prados Fortes**.
- **D. Amadeo Serra Solana**.
- **D. Jean Marc Martin Henri Sanche Piets Fourquet**.

El Consejo de Administración delega sus facultades ejecutivas en el **consejero delegado**, quien supervisa y gestiona el día a día de la compañía y da instrucciones al **Comité de Dirección** y al resto del personal de alta dirección de la compañía.

El régimen de nombramiento, funcionamiento, retribución, conflictos de intereses e incompatibilidades del Consejo de Administración se ajusta a lo previsto en el artículo 209 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2010, que aprueba la Ley de Sociedades de Capital y, conforme a dicho cuerpo legal, a lo establecido en los estatutos del Grupo.

La designación de los miembros del Consejo de Administración se ha asentado siempre sobre los criterios de capacidad y competencia de los optantes, tras el oportuno debate y escucha a los accionistas: han sido elegidos siempre por **unanimidad** de la **Junta General**, tal y como consta en las Actas Sociales. Adicionalmente, durante este ejercicio, se ha iniciado la búsqueda de una **consejera independiente**, con el objetivo de incorporar nuevas perspectivas al equipo en línea con nuestra estrategia de diversidad e igualdad de género.

Las decisiones estratégicas y de crecimiento o expansión empresarial, así como aquellas que comporten inversiones o gastos superiores a un millón de euros dentro de un mismo ejercicio, son sometidas por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General.

La participación de la Junta General en la vida de la compañía es ágil y efectiva. Se reúne al menos una vez al semestre y siempre que sea preciso. Además, hay una persona responsable encargada expresamente de la información y relaciones entre el Consejo de Administración y los socios.

Por otro lado, el Consejo de Administración supervisa la **buena diligencia** con la que actúa la compañía, su directiva y su plantilla a través del **Código Ético** y del **Comité de Cumplimiento Normativo**, que vela por su información, actualización y cumplimiento, elabora informes periódicos para el Consejo de Administración y le traslada cualquier incidencia o asunto de relevancia o de potencial riesgo de incumplimiento legal conforme al **mapa de riesgos** de la compañía.

## Nuestra Estrategia de Sostenibilidad

GRI 2-22

El pasado año 2023, el Grupo AIRE definió su **Estrategia de Sostenibilidad** para el periodo **2023-2026**. Esta estrategia tiene como objetivo principal alinear las mejores prácticas en materia ambiental, social, económica y de gobernanza, y definir las pautas de actuación para gestionar y controlar los impactos generados en cada etapa de la cadena de valor.

La estrategia de sostenibilidad del Grupo se estructura en tres grandes ejes, los cuales constituyen la base para integrarla en todas las actividades operativas.

**Objetivo estratégico  
2023-2026**  
**Formar al 90% de la  
plantilla del Grupo AIRE en  
materia de sostenibilidad**



## Agenda 2030: Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ejes estratégicos	1. Gestión ambiental responsable	2. Cuidamos de las personas	3. Gestión ética y responsable
Objetivos generales de los ejes estratégicos	<p>Promover la gestión ambiental responsable mediante el fomento de la circularidad de los recursos naturales y materiales, con el propósito de minimizar el impacto negativo en el medio ambiente derivado de nuestras actividades, garantizando el respeto, cuidado y protección del medio ambiente.</p> <p>Minimizar y mitigar el riesgo de estrés hídrico en las zonas en las que se encuentra y opera el Grupo AIRE, garantizando la continuidad de nuestras operaciones y crecimiento económico sostenible.</p>	<p>Promover un entorno que favorezca el bienestar integral de todas las personas que conforman el Grupo AIRE en protección de la igualdad, el respeto y la diversidad, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, cultivando un clima laboral positivo, en el que se fomente la colaboración, comunicación efectiva y conciliación entre la vida personal y profesional.</p> <p>Brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de las personas empleadas, con el objetivo de potenciar sus habilidades y capacidades profesionales reconociendo el valor individual.</p>	<p>Promover una gestión ética y responsable en el Grupo AIRE y en toda la cadena de valor global, asegurando un impacto positivo en las comunidades donde operamos, colaborando de manera cercana y respetuosa en el fomento de la generación de empleo local, la promoción de oportunidades económicas y el apoyo a proyectos sociales y culturales.</p> <p>Fomentar la preservación de los edificios históricos que forman parte de nuestro patrimonio cultural, manteniendo la integridad arquitectónica, respetando su historia y promoviendo su conservación.</p>
Líneas estratégicas	<p>Cuidado del agua</p> <p>Consumo responsable</p> <p>Emisiones y energía</p>	<p>Promovemos la salud, seguridad y el bienestar de las personas.</p> <p>Promovemos el desarrollo y el crecimiento profesional.</p> <p>Favorecemos la diversidad, la igualdad, la equidad y la inclusión.</p>	<p>Gestión ética y responsable</p> <p>Impacto en la comunidad</p>

En 2024, el Grupo AIRE continúa implementando su Estrategia de Sostenibilidad, definida para el periodo 2023-2026.

El Grupo AIRE, por medio de su actividad empresarial, asume un rol activo en el avance hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y contribuye tanto de forma directa como indirecta a este logro. Seguidamente se detallan los ODS prioritarios para el Grupo, al considerar que son aquellos en los que puede generar un mayor valor y tener un impacto más significativo, y los apartados del presente EINF en los que se reporta información al respecto.



**6** AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

Cuidado del agua (TEMA MATERIAL)



**12** PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Gestión eficiente y circular de los recursos materiales y residuos (TEMA MATERIAL)



**8** TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Actividad económica del Grupo

Perfil de la plantilla

Salud y seguridad en el trabajo (TEMA MATERIAL)

Promovemos la formación y el crecimiento profesional (TEMA MATERIAL)

Impulsamos la conciliación

Favorecemos la diversidad, la igualdad, la equidad y la inclusión

Relaciones laborales (TEMA MATERIAL)

Respeto de los derechos humanos



**13** ACCIÓN POR EL CLIMA

Cambio climático y emisiones (TEMA MATERIAL)

## Entorno socioeconómico



### CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

En el contexto actual, el entorno socioeconómico del Grupo Aire puede verse influenciado por varios factores externos: por un lado, el **conflicto en Ucrania** podría tener repercusiones en las cadenas de suministros y provocar aumentos en los costes de los materiales, y, asimismo, la **inflación global** y los altos **precios energéticos** podrían ejercer una presión considerable sobre los costes operativos de los centros, especialmente aquellos que dependen del uso intensivo de agua y energía.

Para garantizar la sostenibilidad y el éxito del negocio en este entorno socioeconómico desafiante, es esencial mantener un enfoque flexible y estar dispuesto a identificar oportunidades innovadoras para atraer a la clientela, sobre todo en tiempos difíciles. La capacidad de adaptarse a las circunstancias y permanecer ágil podría ser clave para enfrentar estos retos con éxito.



### ESTRÉS HÍDRICO

El agua es el recurso principal de los centros del Grupo AIRE, pero el **estrés hídrico** en algunas regiones donde se encuentran los centros representa un **riesgo significativo**. Esto se refiere a la escasez de agua para satisfacer las demandas de la población y las actividades económicas.

Los centros en áreas con alto estrés hídrico enfrentan desafíos para mantener los servicios de bienestar que dependen del agua, lo que afecta a la operatividad, calidad y satisfacción de la clientela. Para gestionar este riesgo, el Grupo AIRE ha implementado una estrategia de sostenibilidad centrada en **augmentar la eficiencia hídrica**, la planificación anticipada, la **diversificación de fuentes** y la sensibilización en sus diferentes centros. Con estas medidas proactivas, el Grupo AIRE busca ofrecer sus servicios de manera sostenible y responsable, incluso en regiones afectadas por la escasez de agua.



### GESTIÓN ENERGÉTICA

La gestión energética sostenible y eficiente es un pilar clave para la adaptación exitosa a un contexto socioeconómico desafiante. Al implementar estas medidas, el Grupo AIRE no solo estará contribuyendo al bienestar del planeta, sino también asegurando la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de sus centros.

En las próximas aperturas, así como en los centros actuales, el Grupo trabaja para promover el uso de **energías renovables** e integrar fuentes de energía renovable propias siempre que sea posible.

Asimismo, **calcula sus emisiones** para evaluar y establecer **objetivos de reducción de carbono** en línea con los compromisos internacionales de mitigación del cambio climático. Este enfoque permitirá medir y monitorear el progreso hacia la reducción de la huella de carbono y motivará a implementar estrategias cada vez más efectivas para minimizar su impacto ambiental.



### ÉTICA EMPRESARIAL

Una gestión ética es cada vez más importante para las empresas, ya que evita riesgos y aporta una serie de beneficios, como el cumplimiento de la legalidad, la mejora de la imagen y la reputación, y una mayor satisfacción de la plantilla.

En este sentido, el Grupo AIRE ha desarrollado un sólido cuerpo normativo, que incluye el **Código Ético** y el **Canal de Denuncias** (renovado y mejorado durante el último ejercicio), la **Cláusula de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Delitos** y el **Protocolo de actuación (PCN) Corrupción en los Negocios**, con los que garantiza una gestión ética y responsable.



## Doble materialidad y temas materiales

### Análisis de doble materialidad

GRI 3-1, 3-2

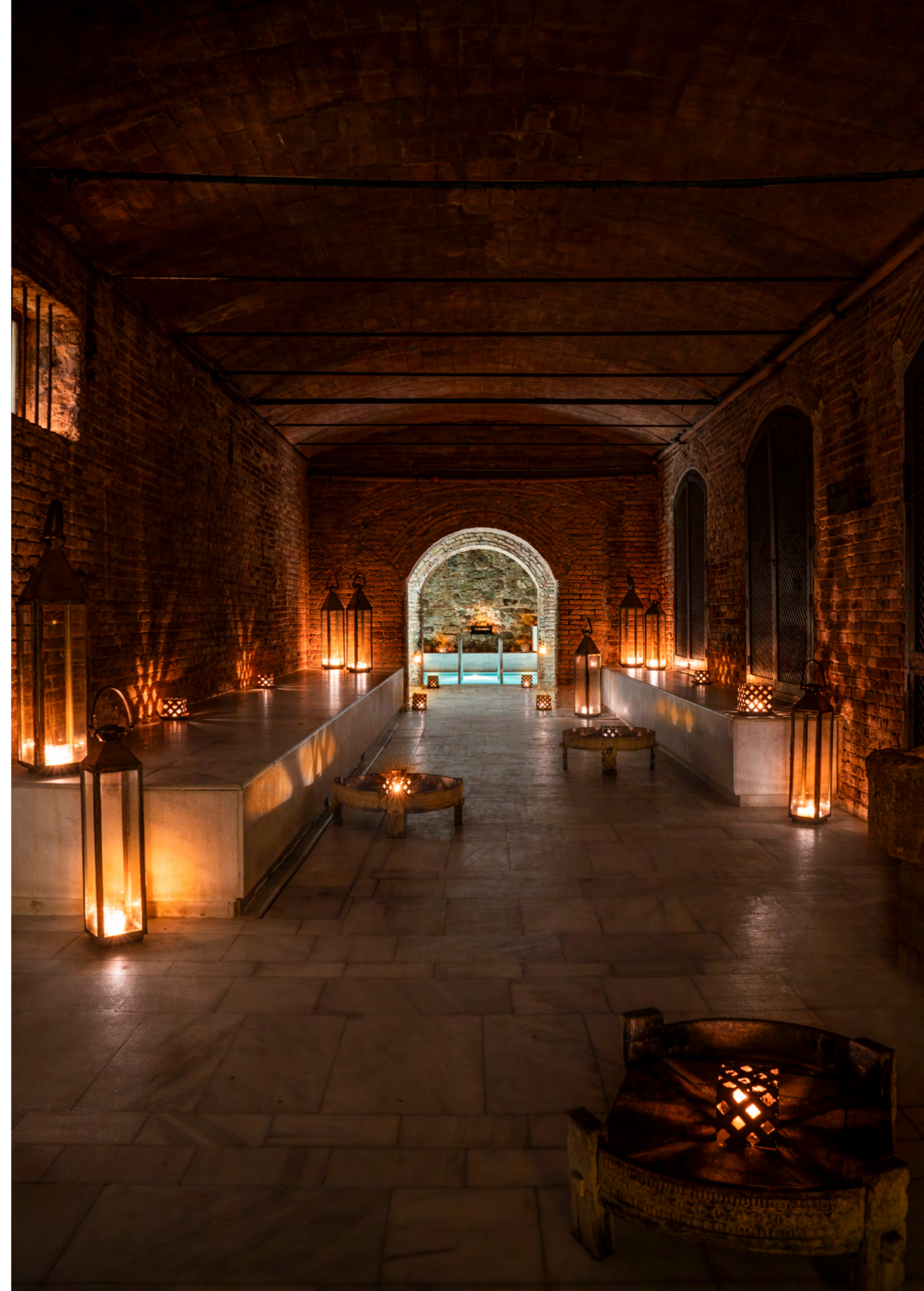
El Grupo AIRE completó en 2022 su evaluación de materialidad y ha adoptado el concepto de **doble materialidad** para distinguir claramente entre sus **impactos internos y externos**. En el proceso de análisis de doble materialidad se han seguido las directrices del Grupo Asesor Europeo de Información Financiera (EFRAG) y se ha considerado lo dispuesto por la **Global Reporting Initiative (GRI)**.

El presente análisis de doble materialidad de Grupo Aire, continúa vigente para el periodo 2023-2024. La metodología y los temas identificados en esta evaluación continúan siendo relevantes para el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad del Grupo en el contexto actual.

Mediante este método, se han contemplado los impactos significativos que el Grupo AIRE genera hacia el exterior. Este enfoque tiene en cuenta las necesidades e intereses de las partes interesadas, lo que genera una mayor transparencia empresarial y permite identificar los temas que resultan significativos en los ámbitos social, medioambiental y de gobernanza.

Al identificar los temas importantes desde una perspectiva financiera, el Grupo AIRE puede enfocarse en las prioridades que realmente afectan al negocio. Comprender la conexión entre los impactos internos y externos de un tema ayudará al Grupo a abordar dichos impactos mediante un plan de gestión adecuado, así como a informar de manera significativa sobre ellos a las diversas partes interesadas.

Los procesos de toma de decisiones que se llevan a cabo tienen en cuenta las expectativas y los intereses de los grupos de interés de la compañía. El alcance del contenido de este informe ha sido definido a partir de las conclusiones de los procesos de diálogo mantenidos a través de los múltiples canales de comunicación disponibles para los diferentes grupos de interés del Grupo.



## Proceso de elaboración de doble materialidad del Grupo AIRE

En primer lugar, se han identificado y seleccionado los temas potencialmente relevantes en función de dos líneas de trabajo:

- Identificación de la lista de temas **potencialmente relevantes** elaborada para el análisis de doble materialidad de 2022-2023, a partir de la evaluación de las tendencias en sostenibilidad y sectoriales en los últimos dos años.
- Para el proceso de elaboración de doble materialidad del Grupo AIRE se han identificado **tendencias globales y sectoriales**, y se ha elaborado un análisis comparativo de referentes del sector. Asimismo, se han efectuado **entrevistas y encuestas** a diferentes grupos de interés internos y externos. Por último, se llevó a cabo una **sesión participativa con cargos directivos** del Grupo para evaluar los temas desde una doble perspectiva.
- Adicionalmente, se tuvo en consideración el **análisis de riesgos globales**, usando como referencia el informe publicado en 2023 por el **World Economic Forum** y el análisis de riesgos sectoriales.

- Posteriormente, se ha procedido con la **priorización de los temas relevantes**, considerando un análisis interno basado en el impacto en el negocio y la relevancia para el Grupo. Además, también se ha considerado un análisis externo basado en las expectativas de los grupos de interés más relevantes del Grupo, elaborado a partir del análisis de los cuestionarios en línea distribuidos a los grupos clave para la organización.

Seguidamente, se ha elaborado la **matriz de materialidad** con base en dos ejes:

- Materialidad de impacto
- Materialidad financiera

Los temas potencialmente relevantes han sido estructurados en torno a **cinco ejes: economía, ética y buen gobierno, medio ambiente, prácticas laborales, producto y servicio, y sociedad**.

## MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



Por medio del análisis de doble materialidad se han determinado **11 temas materiales** a los cuales el Grupo AIRE deberá dar respuesta a través de su estrategia y su Memoria de Sostenibilidad.

De esta manera, de acuerdo con el modelo de negocio del Grupo AIRE, se han identificado como temas relevantes principales:

GRI 3-2

## TEMAS MATERIALES DEL GRUPO AIRE

Gestión ambiental sostenible	Cuidamos de las personas	Gestión ética y responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumo y gestión del agua (GRI 303)</li> <li>• Gestión eficiente y circular de los recursos materiales y residuos (GRI 301/306)</li> <li>• Energía (GRI 302)</li> <li>• Cambio climático y emisiones (GRI 305)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud en el trabajo (GRI 403)</li> <li>• Salud y seguridad del cliente (GRI 416)</li> <li>• Relaciones laborales (GRI 402)</li> <li>• Formación y desarrollo profesional y atracción de talento (GRI 404)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética, anticorrupción e integridad en los negocios (GRI 205)</li> <li>• Protección de datos (no GRI)</li> <li>• Comunidades locales (GRI 413)</li> </ul>

Apartados del presente Informe donde se puede encontrar información de los temas materiales	
Tema material	Apartado del informe donde se reporta
Gestión ambiental sostenible	
Consumo y gestión del agua	Cuidado del agua
Gestión eficiente y circular de los recursos materiales y residuos	Gestión eficiente y circular de los recursos materiales y residuos
Energía	Energía
Cambio climático, emisiones	Cambio climático y emisiones
Cuidamos de las personas	
Seguridad y salud en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
Salud y seguridad del cliente	Salud y seguridad de la clientela
Relaciones laborales	Relaciones laborales
Formación y desarrollo profesional y atracción de talento	Promovemos la formación y el crecimiento profesional
Gestión ética y responsable	
Ética, anticorrupción e integridad en los negocios	Ética, anticorrupción e integridad
Protección de datos	Ética, anticorrupción e integridad
Comunidades locales	Apoyo a las comunidades locales





# Gestión ambiental sostenible

En el transcurso de este capítulo se describe el desempeño ambiental del Grupo AIRE en diferentes ámbitos, como la gestión del agua, el control de emisiones, a través del cálculo de la huella de carbono, y su apuesta por la electricidad de origen renovable.

Uno de los tres pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de Grupo AIRE es la **gestión ambiental responsable**, a través de la cual se plantean como ejes estratégicos el fomento de la circularidad de los recursos naturales y materiales, con el propósito de minimizar el impacto negativo en el medio ambiente derivado de sus actividades, y la minimización y mitigación del riesgo de estrés hídrico en las zonas en las que se encuentra y opera el Grupo, garantizando la continuidad de sus operaciones y un crecimiento económico sostenible.

El Grupo AIRE, basándose en el resultado del **proceso de evaluación de riesgos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza**, por sus siglas en inglés) realizado en el anterior ejercicio, continúa optimizando sus procedimientos de gestión de riesgos para así minimizarlos en la medida de lo posible.

En este sentido, los riesgos se evaluaron teniendo en cuenta las actividades de **prestación de atención médica, instalaciones de ocio y servicios públicos y servicios de agua**. El único riesgo calificado como alto fue el estrés hídrico en el ámbito de los servicios públicos y servicios de agua. Por ello, el Grupo AIRE lleva a cabo una serie de actuaciones para reducir el consumo de agua.

Se han detectado, en el ámbito ambiental, dos riesgos de moderados a altos también en servicios públicos y servicios de agua: gestión energética y cumplimiento ambiental. En este sentido, el Grupo aplica diversas medidas de eficiencia energética y cumple con la normativa ambiental.

En cuanto a los diferentes países donde opera el Grupo, se ha detectado en **España el estrés hídrico y en Estados Unidos los materiales peligrosos como riesgos de moderados a altos**.

En cuanto a cumplimiento ambiental, Grupo AIRE cuenta con un Protocolo de **Cumplimiento Normativo** frente a Delitos contra los **Recursos Naturales y el Medio Ambiente**. A través de las siguientes cuestiones incluidas en este documento, el Grupo aplica el principio de precaución para evitar y no causar daños las personas ni al medio ambiente:

- Establecer el respeto al medio ambiente como una máxima de la empresa.
- Evitar los vertidos, excavaciones, ruidos, vibraciones, etc., que puedan causar daños medioambientales de gravedad, salvo aquellas actuaciones que estén amparadas en una licencia administrativa.
- Establecer un programa de supervisión periódica y control del ruido que la empresa genera en el desarrollo de su actividad.
- Contar con un protocolo de eliminación sostenible de residuos.
- Colaborar con la Administración activamente en caso de ser objeto de una inspección medioambiental.
- Verificar que las principales empresas proveedoras de productos químicos usados en la actividad del Grupo cumplen con sus obligaciones en materia medioambiental.
- Fomentar la compra de consumibles a empresas proveedoras acreditadas respetuosas con el medio ambiente.
- Fomentar el uso de energías alternativas respetuosas con el medio ambiente.
- Reciclaje: verificar la cadena de retorno de residuos.
- Tratamiento de residuos: neutralizar las posibles hipercloraciones antes de acometer el vertido de aguas.

Con dicho protocolo se gestionan los siguientes riesgos:

- Los vertidos, las excavaciones, la producción de ruidos, vibraciones, etc., que puedan causar daños medioambientales de gravedad o afectar a un número elevado de personas.
- La contaminación que afecte a un elevado número de personas con motivo del empleo de determinados productos en las instalaciones de la empresa.

\*Grupo Aire no ha implementado medidas específicas para prevenir y/o reparar la contaminación lumínica y acústica por no tratarse de un tema material para la compañía.

### RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

2022\_\_TOTAL: 18.570€ | COSTES DE ELIMINACIÓN DE RESIDUOS 18.164€ | COSTES DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN AMBIENTAL 406€ | TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS 14.932€ | TRATAMIENTO DE LAS EMISIONES 3.232€ | GASTOS ADICIONALES 406€ | EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN AMBIENTAL 0€

Costes de eliminación de residuos, tratamiento de emisiones y restauración, partiendo de los gastos relativos a:  
**34.450 €**

Costes de prevención y gestión ambiental a partir de los gastos relacionados con:  
**1.151 €**



Tratamiento y eliminación de residuos	<b>33.626 €</b>
Tratamiento de las emisiones (gasto en filtros, agentes)	<b>824 €</b>
Gastos adicionales ocasionados por compras ecológicas	<b>888 €</b>
Educación y capacitación ambiental	<b>263 €</b>

## En el ejercicio 2023-2024 no se ha identificado ningún incumplimiento legal o de normativa en materia medioambiental.

\*En el ejercicio previo, tampoco se identificó ningún incumplimiento legal o de normativa en materia medio ambiental.

La actividad del Grupo AIRE no es generadora de grandes cantidades de residuos, por lo que hasta la fecha no ha efectuado un control exhaustivo. Cuando se generan residuos, se reciclan haciendo uso de los métodos locales habituales en los contenedores de plástico, cartón y papel.

Dentro de nuestros compromisos ESG, está el de reciclaje y control de destino de los residuos generados. Por ello, para los próximos ejercicios, nuestro objetivo es implementar un proyecto piloto en el centro de Barcelona, en colaboración con una empresa autorizada en gestión de residuos, que garantice el tratamiento adecuado y sostenible de los materiales de desecho del centro. Con esta iniciativa, buscamos avanzar hacia una operación más responsable y en línea con nuestras metas en sostenibilidad.

\* Actualmente, Grupo Aire no dispone de procedimientos formales de evaluación y/o certificaciones ambientales.

## Cuidado del agua

GRI 303

El agua es un **recurso indispensable** para la prestación de servicios de ocio y bienestar del Grupo AIRE en sus diferentes centros, en los cuales el uso del agua es mayoritario. El Grupo AIRE es consciente de la importancia de **optimizar el uso del agua** y conoce su consumo a través de las facturas obtenidas de forma mensual. En cada centro hay formas diferentes de registrar el consumo de agua.

En línea con los objetivos del Plan Estratégico 2023-2026, a lo largo del presente ejercicio, el Grupo ha desarrollado diversas actuaciones con el objetivo de optimizar el uso del agua:

- Proyecto de adaptación de las instalaciones en el centro de Barcelona, orientado a reducir los niveles actuales de pérdida de agua y, con ello, minimizar su consumo. La implementación de estas mejoras está programada para el próximo ejercicio.
- Proyecto de ampliación de las instalaciones en el centro de Tribeca, que incluye la renovación completa de la zona de aguas con el objetivo de reducir significativamente el consumo de agua.

Adicionalmente, la empresa adopta distintas estrategias para la **neutralización del agua que vierte**. Para el vaciado íntegro de piscinas se neutraliza el agua antes de verterla, **eliminando cualquier producto químico residual** que pudiera tener.

Como hito clave de este ejercicio, Grupo Aire ha elaborado su **primer estudio de Huella Hídrica** en sus ocho centros, una práctica que continuará desarrollando en el futuro. Este análisis no solo proporciona a la compañía una visión más detallada del impacto ambiental de sus operaciones sino que sienta las bases para seguir trabajando en minimizar su huella ambiental.

303-3

### CONSUMO DE AGUA 2023-2024 (EN M<sup>3</sup>, DATO GLOBAL)

2022\_ TOTAL: 107.696



\*De los países en los que opera el Grupo AIRE, el único con estrés hídrico es España.

\*El porcentaje de incremento (44,95%) respecto al ejercicio anterior está vinculado al cambio de metodología implementado para la medición del consumo de agua. En el próximo ejercicio 2024-2025 se proporcionará un dato comparativo con mayor consistencia al aplicar de forma uniforme la misma metodología de cálculo de la huella hídrica.

## Consumo responsable

### Gestión eficiente y circular de los recursos materiales y residuos

Todos los centros de Grupo Aire disponen de un **protocolo interno** para la gestión de los desechos y el mantenimiento preventivo y reactivo.

Este año, el Grupo ha avanzado significativamente en su compromiso estratégico de consumo responsable y reducción del uso de productos contaminantes. A través de la colaboración con ECOLAB, proveedor líder en soluciones sostenibles, **se ha logrado sustituir productos en los servicios de lavandería y limpieza por alternativas más seguras y respetuosas con el medio ambiente**. Esta alianza ha permitido incorporar productos que cumplen con altos estándares de sostenibilidad y, a su vez, optimizan los procesos del Grupo, contribuyendo a la reducción de su impacto ambiental.

### CONSUMO DE MATERIALES (UNIDADES O KG)

2022\_ GASES REFRIGERANTES 1.455,8 | QUÍMICOS 33.651,6 | ALBORNOCES 4.249 | ESCARPINES 61.600 | CARTÓN 3.006 | PLÁSTICO 2.499 | TOALLAS 4.620 | CEPILLOS 217.500



**105,5**

GASES REFRIGERANTES  
(SISTEMAS DE  
CLIMATIZACIÓN) (KG)



**40.420**

QUÍMICOS  
(PRODUCTOS QUÍMICOS  
DE LIMPIEZA Y MANTENI-  
MIENTO PISCINAS) (KG)



**10.144**

ALBORNOCES  
(UNIDADES)



**127.200**

ESCARPINES  
(UNIDADES)

### MATERIALES NO RENOVABLES

### MATERIALES RENOVABLES



**3.012**

CARTÓN (KG)



**2.499**

PLÁSTICOS (KG)



**10.964**

TOALLAS  
(UNIDADES)



**411.990**

CEPILLO DE CABELLO  
(UNIDADES)

**Meta alcanzada en el ejercicio 2023-2024**  
**Más de 100.000 € dedicados a productos de limpieza y lavandería con certificado ecológico.**

\*El incremento en el consumo de materiales respecto al ejercicio anterior se debe principalmente a un aumento en las adquisiciones con el objetivo de fortalecer los niveles de inventario y garantizar la continuidad operativa.

\*Grupo Aire no ha implementado durante el presente ejercicio medidas específicas para minimizar el consumo de materiales

## Emisiones y energía

### Cambio climático y emisiones

El cambio climático constituye una emergencia mundial que necesita soluciones coordinadas en todos los ámbitos y cooperación internacional para ayudar a los países, las empresas y la ciudadanía a avanzar hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Para mitigar el cambio climático es necesario **limitar y reducir las emisiones** de gases de efecto invernadero a la atmósfera a niveles muy inferiores a los que prevalecen en la actualidad.

En este contexto, el Grupo AIRE es consciente de que toda acción tiene un impacto en el medio ambiente. Por este motivo, calcula anualmente **la huella de carbono** operacional de sus **ocho centros** con el objetivo de prevenir, corregir o mitigar los posibles impactos ambientales como consecuencia de sus actividades, a fin de garantizar un desarrollo sostenible y permanente.

Las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en el cálculo de la huella de carbono y el desarrollo de acciones que tienen por objetivo reducirla.

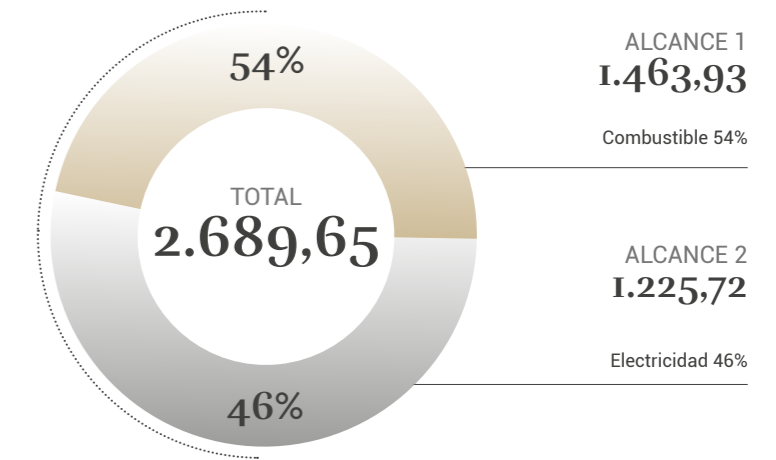
El Grupo incorpora en su plan estratégico el compromiso de **reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>**, incorporando **energía renovable** en los centros de trabajo donde esto sea posible. La meta para el próximo ejercicio es ampliar esta medida a todas las instalaciones (operativas y centros de servicio) en España.

#### EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (TCO<sub>2</sub>EQ) 2023-2024\*

2022\_\_TOTAL 2.415,75 | ALCANCE 1 1.137,59 | ALCANCE 2 1.287,16

#### HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA POR FUENTES (% TCO<sub>2</sub>EQ) 2023-2024\*

2022\_\_ALCANCE 1 47,09% | ALCANCE 2 52,91%



\* El cálculo de la huella de carbono corresponde a los ocho centros  
 \*El incremento en las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 respecto al ejercicio anterior se atribuye principalmente a un mayor consumo de combustible, derivado del aumento en la actividad operativa y las necesidades energéticas asociadas.  
 \*En el Estudio de Huella de Carbono se ha excluido el consumo de gases refrigerantes por tratarse de un consumo poco significativo.

### Objetivo estratégico 2023-2026

**El Grupo se compromete a seguir reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero de forma anual. A dicho objetivo se llegará, sobre todo, con el uso de energía renovables y la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones.**

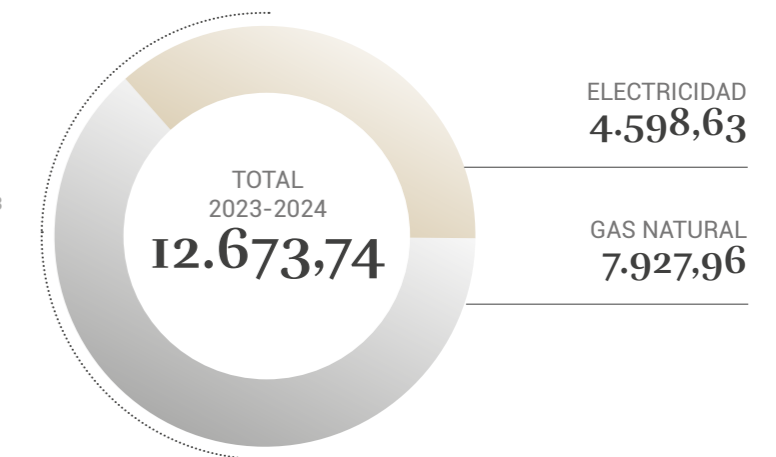
### Energía

El Grupo AIRE tiene el compromiso de mejorar la eficiencia energética de sus actuales centros, cuando así sea posible, así como diseñar los futuros centros con criterios de eficiencia energética.

GRI 302-1

#### CONSUMO ENERGÉTICO POR FUENTE (MWH)

2022\_\_TOTAL 10.395,27 | ELECTRICIDAD 4.420,14 | GAS NATURAL 5.975,13



\*Grupo Aire no ha implementado durante el presente ejercicio medidas específicas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático y/o para preservar o restaurar la biodiversidad.

\*Grupo Aire no ha implementado durante el presente ejercicio medidas específicas para mejorar su eficiencia energética. La meta para los próximos ejercicios es operar con energía renovable en todos los centros del Grupo en España.

\*El incremento en el consumo energético respecto al ejercicio anterior se debe principalmente a un mayor uso de gas natural, vinculado al aumento en las necesidades operativas y productivas de la compañía.



# Cuidamos de las personas

El Grupo AIRE apuesta por el empleo estable y de calidad, como queda reflejado en los datos de la plantilla incluidos en el presente capítulo. También se detallan buenas prácticas del Grupo en salud y seguridad laboral, formación y desarrollo profesional, conciliación, igualdad y diversidad.

Uno de los tres pilares fundamentales de la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo AIRE se enfoca en **cuidar a las personas**. Este compromiso incluye los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar un entorno que favorezca el **bienestar integral** de todas las personas que forman parte del Grupo AIRE. Esto implica proteger la **igualdad, el respeto y la diversidad** en la plantilla, así como proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables**, y cultivar un **clima laboral positivo** que fomente la colaboración, una comunicación efectiva y la conciliación entre la vida personal y profesional.
- Brindar a las personas empleadas **oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional**, con el objetivo de potenciar sus **habilidades y capacidades** individuales, reconociendo el valor individual.

Estos principios fundamentales guían la gestión de los recursos humanos del Grupo. Se busca constantemente alcanzar niveles óptimos de **satisfacción y felicidad en el trabajo**, lo que, a su vez, consigue **atraer y retener** el mejor **talento** disponible. Además, el Grupo mantiene un fuerte compromiso con la **formación y el desarrollo profesional**, así como con la promoción de **relaciones laborales** sólidas y saludables.

De entre todos los riesgos asociados con el Grupo AIRE en el ámbito de la gestión de personas, destaca el riesgo en **salud y seguridad**. Hay que tener en cuenta que la empresa opera en países con niveles relativamente altos de lesiones laborales mortales y no mortales por cada 100.000 trabajadores. Por países, el riesgo de la salud y seguridad es considerado **alto en Estados Unidos y de moderado a alto en Reino Unido**.

Para hacer frente a este riesgo, el Grupo se rige por su **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, actualizado en 2022.

Todos los países disponen de servicios de prevención ajenos o de comités internos de seguridad y salud, los cuales trabajan para mitigar los riesgos y mejorar de forma continua las condiciones de trabajo.

Otra política destacada en el ámbito de la gestión de personas es el **Plan de Igualdad**, aprobado en varios de los centros en España.

La **calidad y seguridad del producto** es un riesgo considerado de **moderado a alto** en servicios públicos y servicios de agua. En este sentido, el Grupo vela por la calidad y seguridad en todo momento.

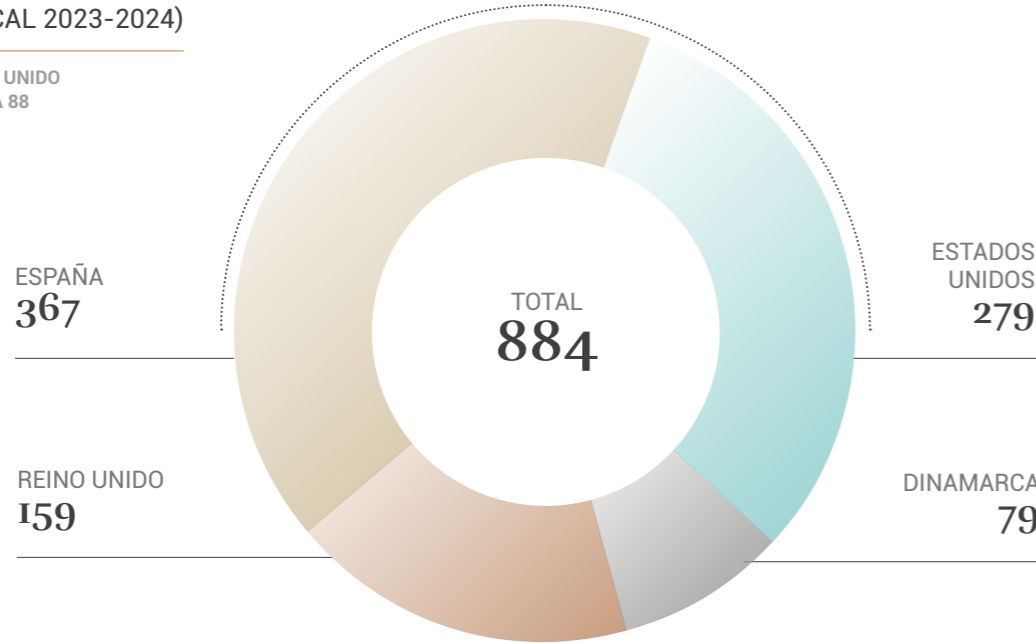


## Empleo

El Grupo AIRE apuesta por la **estabilidad y la calidad laboral**. Prueba de ello es que en España más del **96 %** de la plantilla cuenta con contrato indefinido y más del **68 %** de la plantilla son mujeres. En cuanto a las generaciones que la conforman, cabe decir que se trata de un **equipo diverso a nivel generacional**, puesto que el **36%** tiene **menos de 30 años**, el **53 %**, **entre 30 y 50** y el **11%**, **más de 50 años**.

### NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS POR PAÍS (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)

2022\_\_TOTAL: 849 | ESPAÑA 350 | REINO UNIDO 147 | ESTADOS UNIDOS 264 | DINAMARCA 88

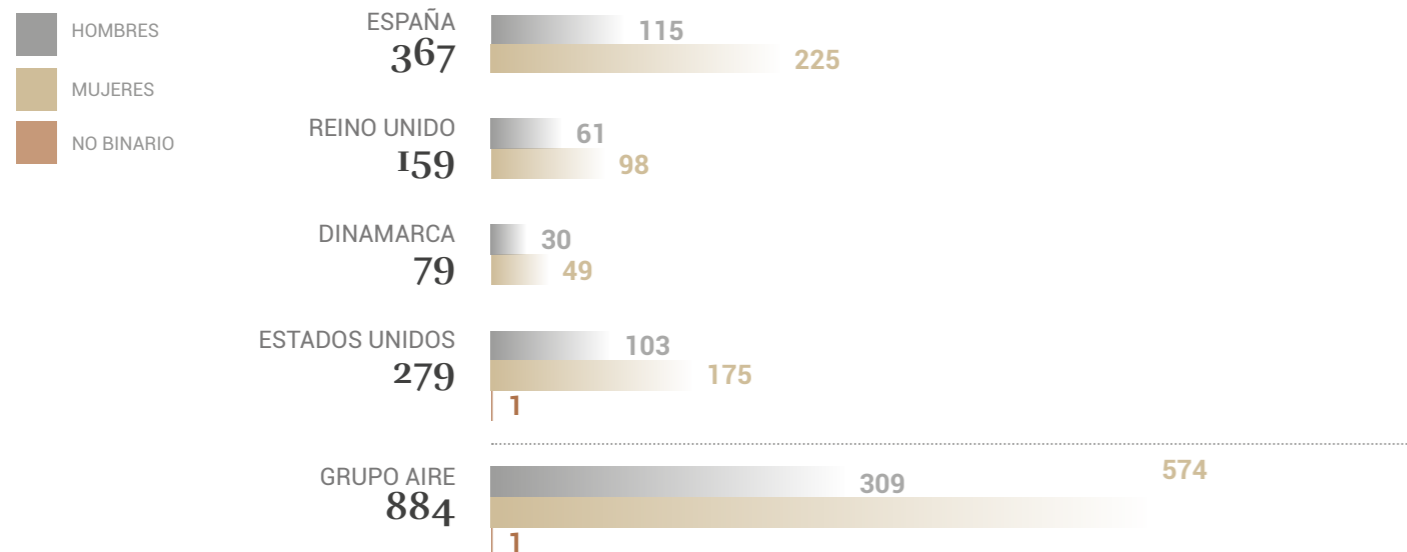


\*La variación en el número de empleados en Dinamarca está relacionada con ajustes operativos realizados en el país, en línea con las necesidades y objetivos estratégicos del Grupo.

## Distribución por género

### NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS POR SEXO/PAÍS (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)

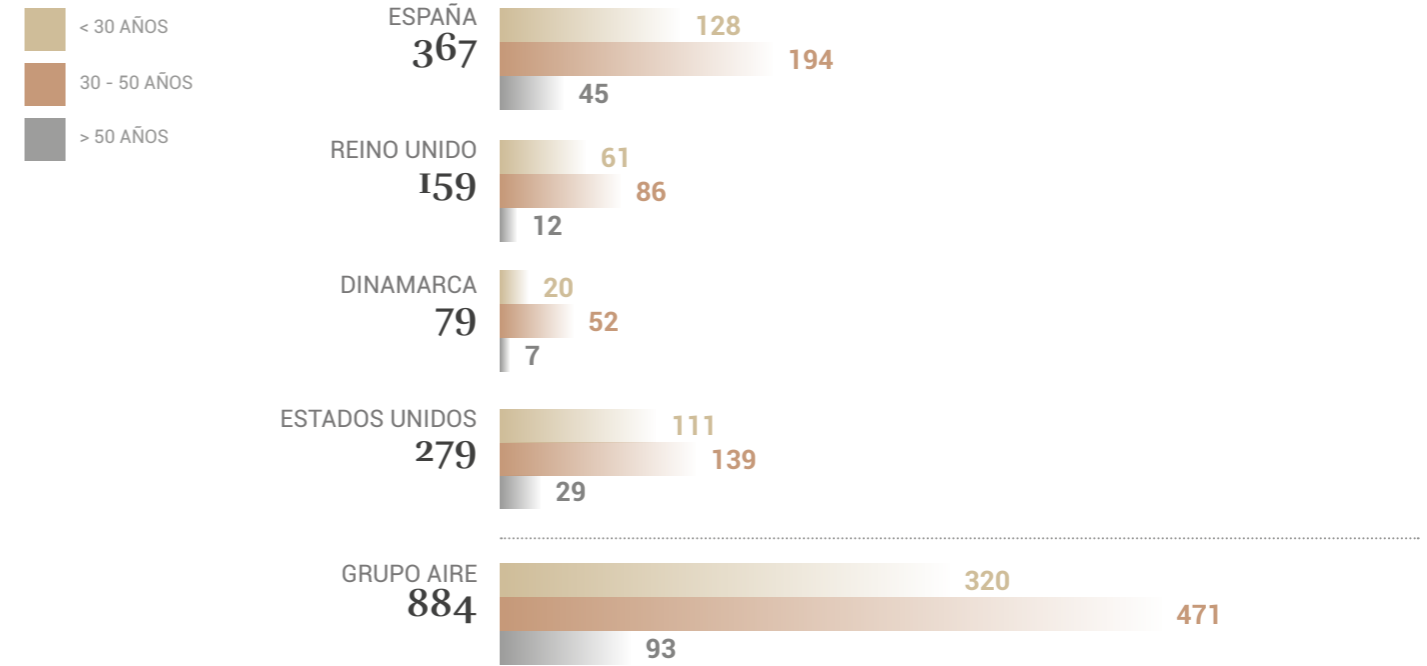
2022\_\_GRUPO AIRE HOMBRES 303 MUJERES 546 | ESPAÑA HOMBRES 115 MUJERES 235 | REINO UNIDO HOMBRES 61 MUJERES 147 | DINAMARCA HOMBRES 33 MUJERES 55 | ESTADOS UNIDOS HOMBRES 94 MUJERES 170



## Distribución por rango de edad

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RANGO DE EDAD/PAÍS (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)

2022\_\_GRUPO AIRE (< 30) 289 (30-50) 511 (>50) 49 | ESPAÑA (< 30) 140 (30-50) 177 (>50) 33 | REINO UNIDO (< 30) 69 (30-50) 67 (>50) 11 | DINAMARCA (< 30) 34 (30-50) 49 (>50) 5 | ESTADOS UNIDOS (< 30) 46 (30-50) 218 (>50) 0

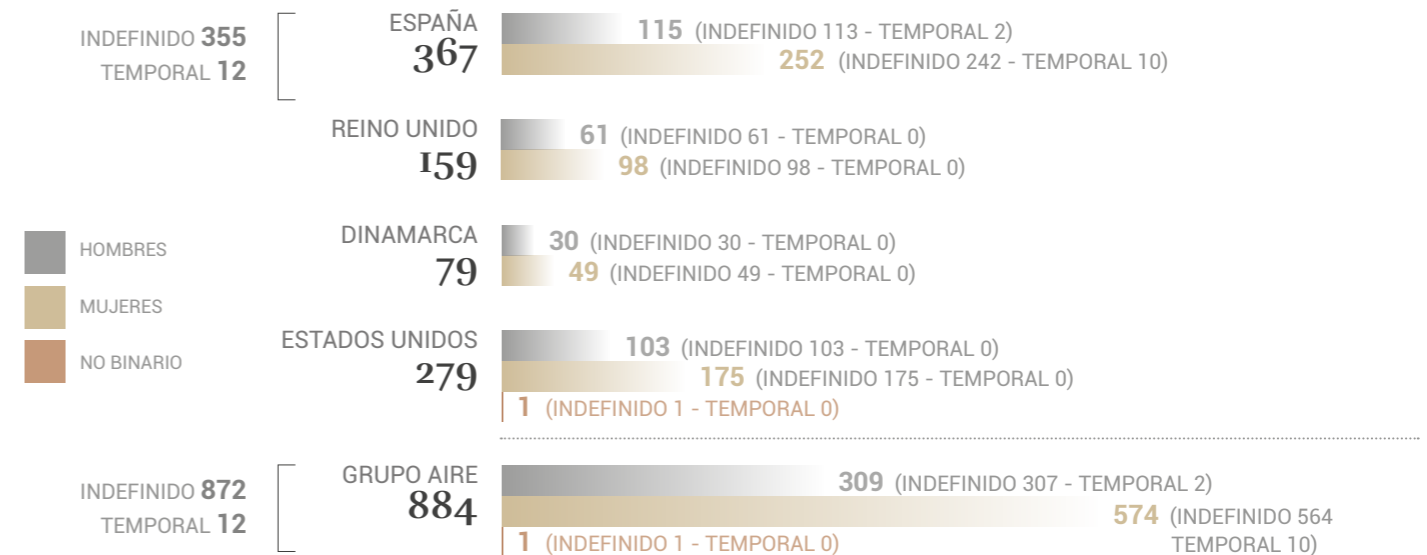


\*Las variaciones en la distribución por rango de edad responden a la evolución natural de la plantilla, en función de las necesidades operativas y las condiciones del ejercicio.

## Distribución por modalidad contractual y género

### NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO POR SEXO/PAÍS (A CIERRE DE EJERCICIO)

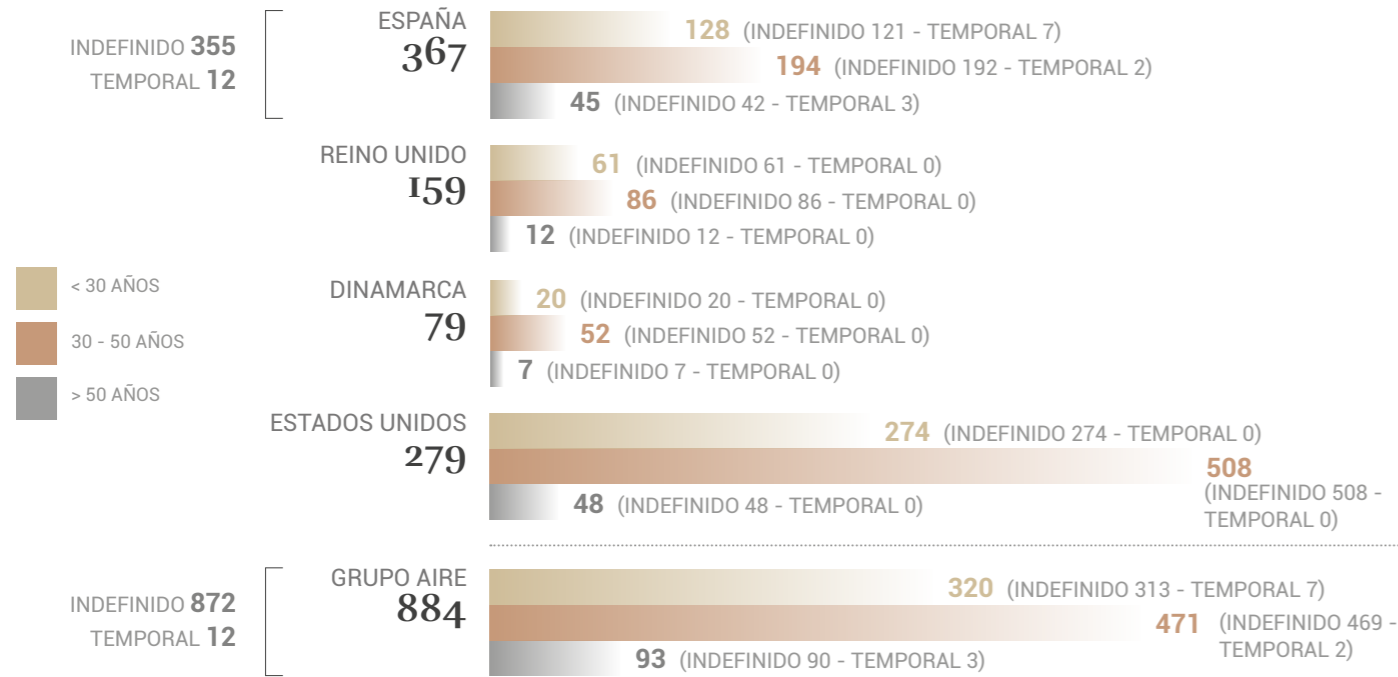
2022\_\_GRUPO AIRE INDEFINIDO 830 TEMPORAL 19 | ESPAÑA INDEFINIDO 331 TEMPORAL 19 | REINO UNIDO INDEFINIDO 147 TEMPORAL 0 | DINAMARCA INDEFINIDO 88 TEMPORAL 0 | ESTADOS UNIDOS INDEFINIDO 264 TEMPORAL 0



## Distribución por modalidad contractual y edad

### NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO POR EDAD/PAÍS (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)

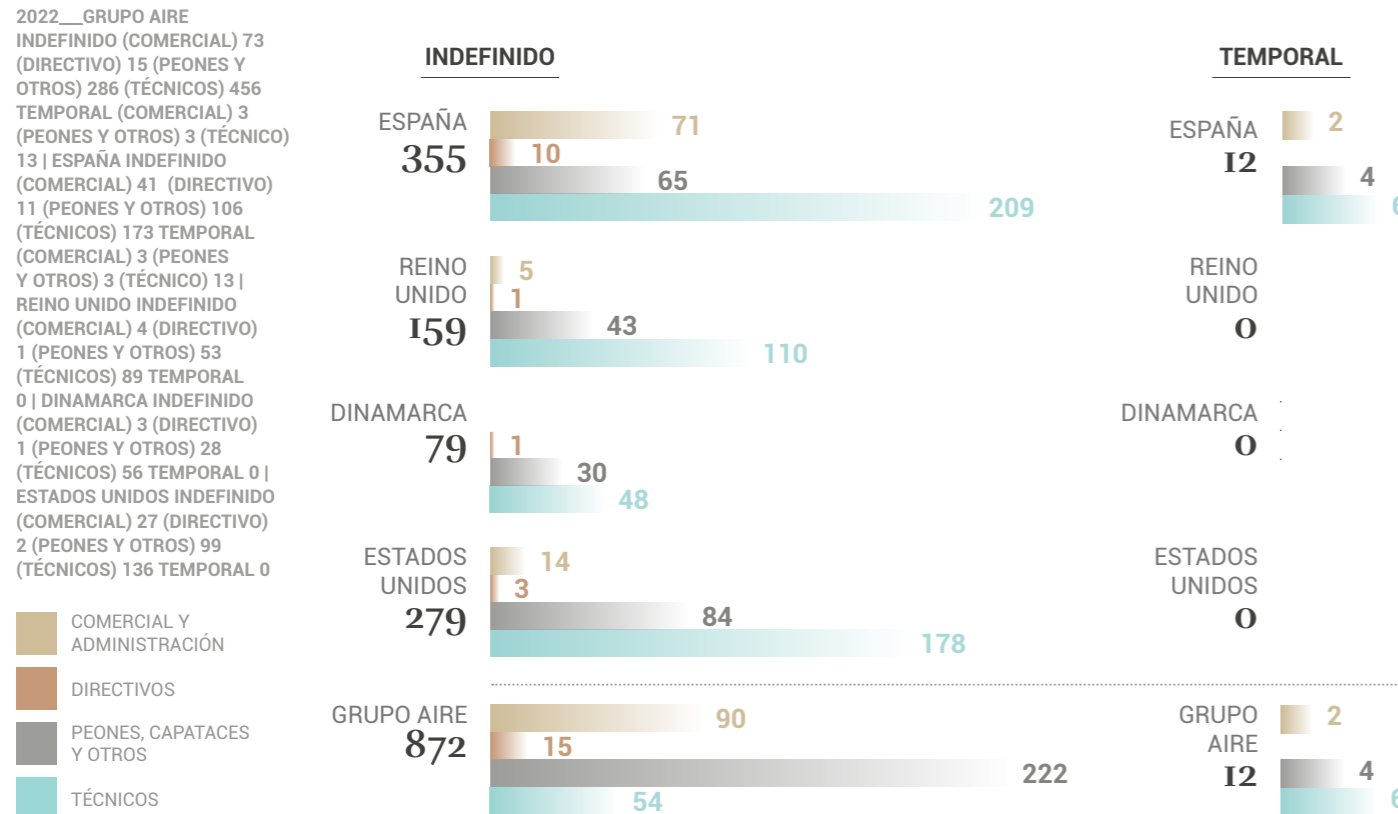
2022\_\_GRUPO AIRE INDEFINIDO (< 30) 274 (30-50) 508 (>50) 48 TEMPORAL (< 30) 15 (30-50) 3 (>50) 1 | ESPAÑA INDEFINIDO (< 30) 125 (30-50) 174 (>50) 33 TEMPORAL (< 30) 15 (30-50) 3 (>50) 1 | REINO UNIDO INDEFINIDO (< 30) 69 (30-50) 67 (>50) 11 TEMPORAL 0 | DINAMARCA INDEFINIDO (< 30) 34 (30-50) 49 (>50) 5 TEMPORAL 0 | ESTADOS UNIDOS INDEFINIDO (< 30) 46 (30-50) 218 (>50) 0 TEMPORAL 0



## Distribución por modalidad contractual y categoría profesional

### TIPO DE CONTRATO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL/PAÍS (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 23-24)

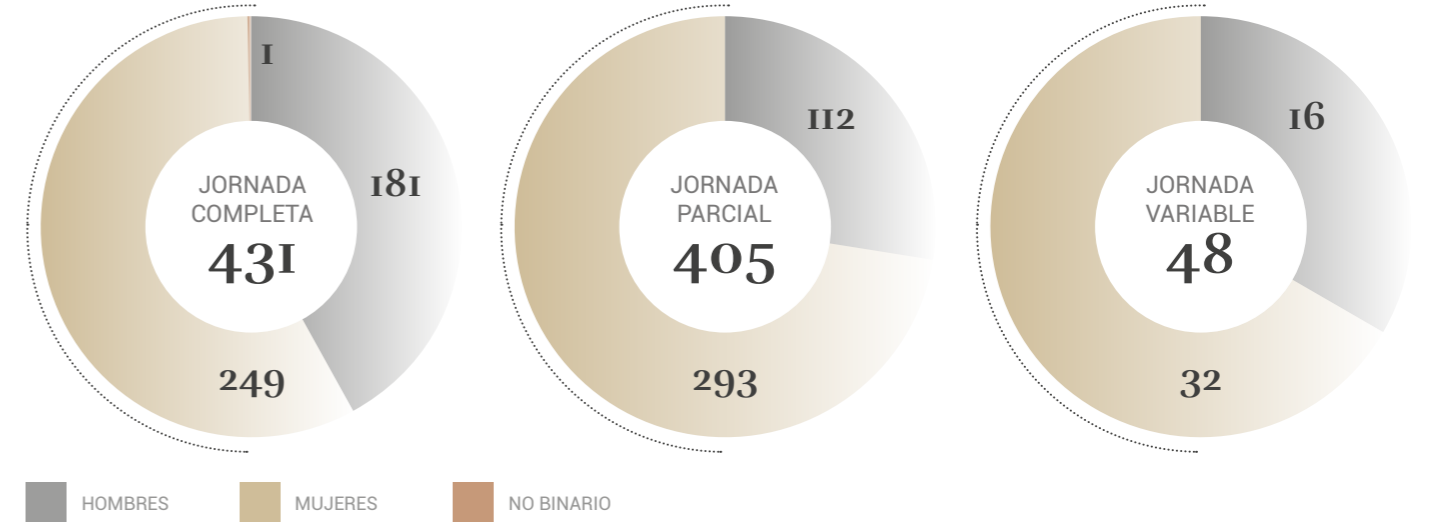
\*Las variaciones en la distribución por tipo de contrato reflejan las dinámicas propias de la gestión de la plantilla durante el ejercicio, ajustándose a las necesidades operativas y a las condiciones específicas del mercado laboral en cada región.



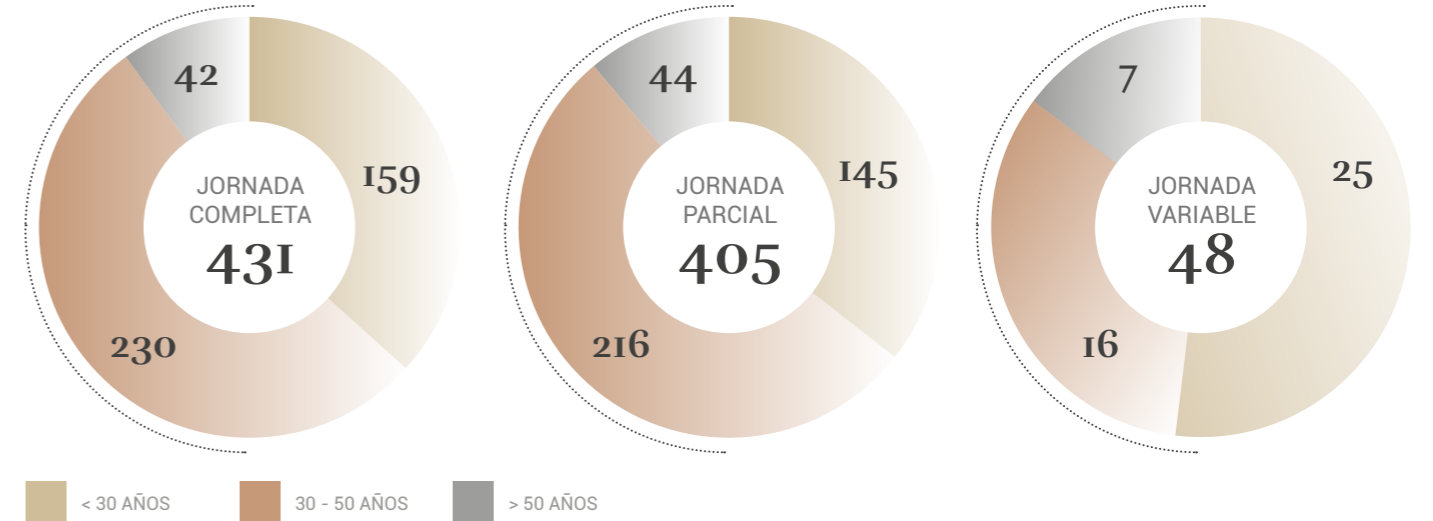
## Distribución por tipo de jornada

\*Los siguientes indicadores no se detallan de manera comparativa por la falta de información consolidada respecto al anterior ejercicio. En el próximo ejercicio fiscal 2024-2025 se incluirán estas variaciones.

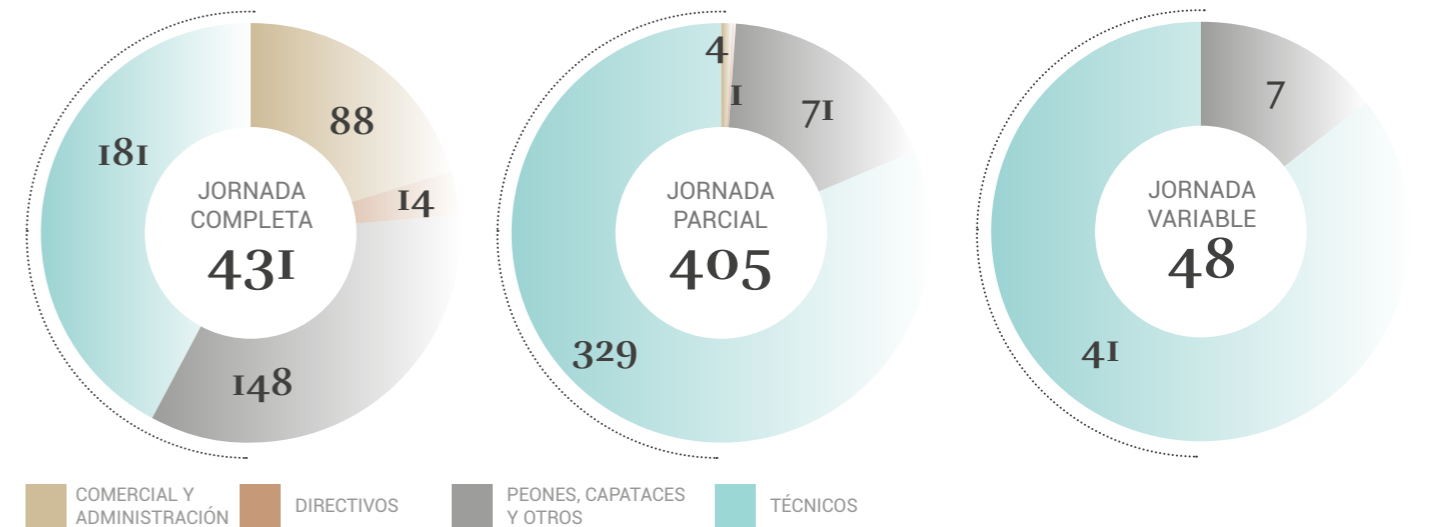
### TIPO DE JORNADA POR SEXO EN ESPAÑA (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)



### TIPO DE JORNADA POR RANGO DE EDAD (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)



### TIPO DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN ESPAÑA (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)

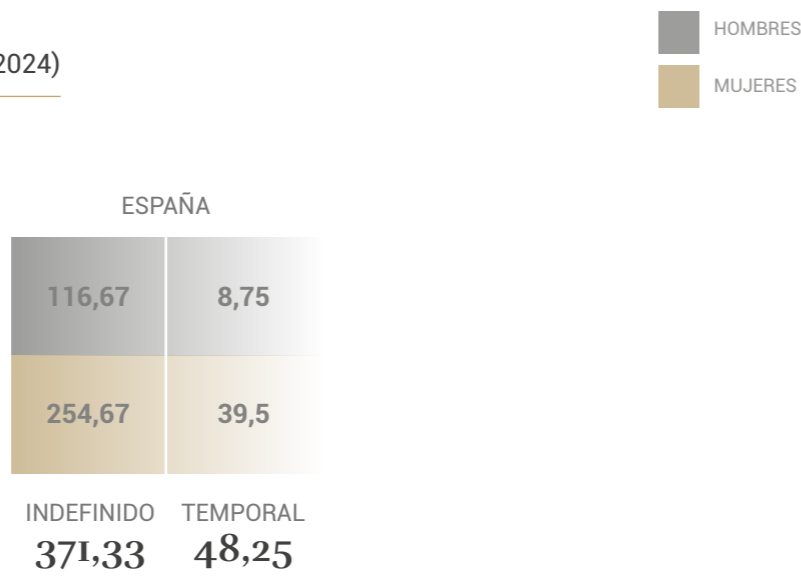




## Promedio del tipo de contrato por género

TIPO DE CONTRATO POR SEXO/PAÍS  
(PROMEDIO DE JULIO DE 2023 A JUNIO DE 2024)

2022\_\_INDEFINIDO HOMBRE 106,83 MUJER 213,75 | TEMPORAL HOMBRE 3,42 MUJER 14,85 | TOTAL INDEFINIDO 320,58 TEMPORAL 18,17



En España, el 95 % de la plantilla del Grupo AIRE cuenta con contrato indefinido y el 67 % de la plantilla son mujeres.

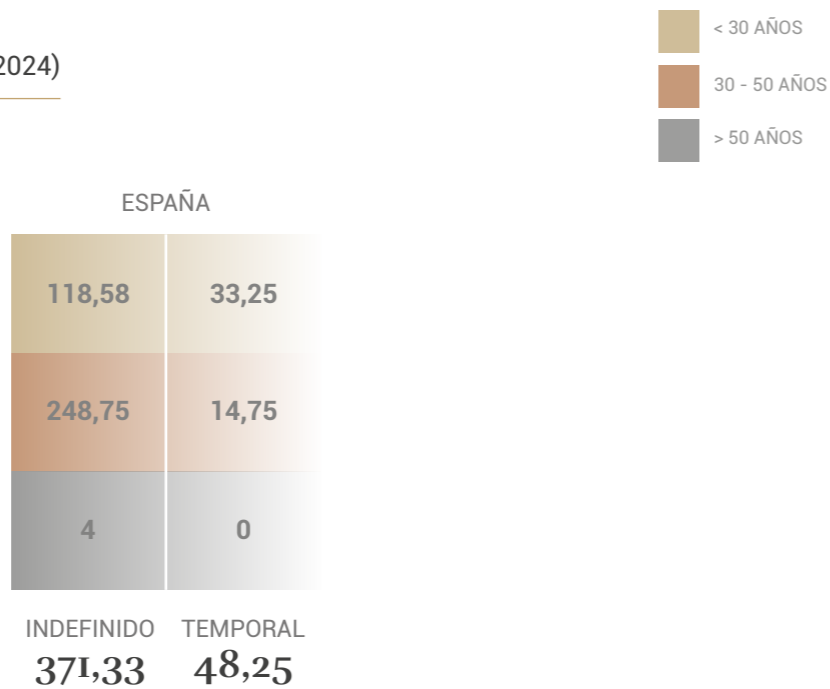
\*Todos los empleados de Reino Unido, Dinamarca y Estados Unidos se encuentran bajo contratos de tipo indefinido, por lo que el cálculo total representa adecuadamente los datos de promedio de tipo de contrato a cierre de ejercicio.

\*Las variaciones observadas en la distribución promedio de contratos indefinidos y temporales reflejan ajustes en la composición de la plantilla, alineados con las necesidades operativas y las dinámicas del mercado laboral durante el ejercicio actual.

## Promedio del tipo de contrato por edad

TIPO DE CONTRATO POR EDADES/PAÍS  
(PROMEDIO DE JULIO DE 2023 A JUNIO DE 2024)

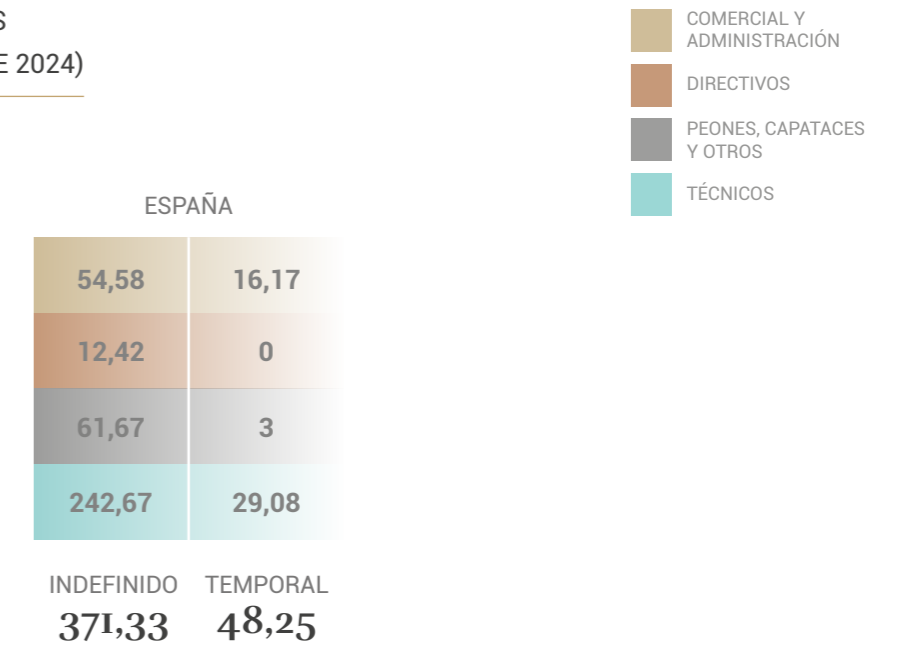
2022\_\_INDEFINIDO (< 30) 111,83 (30-50) 174,42 (>50) 34,33 | TEMPORAL (< 30) 10,25 (30-50) 7,42 (>50) 0,5 | TOTAL INDEFINIDO 32



## Promedio de tipo de contrato por categoría

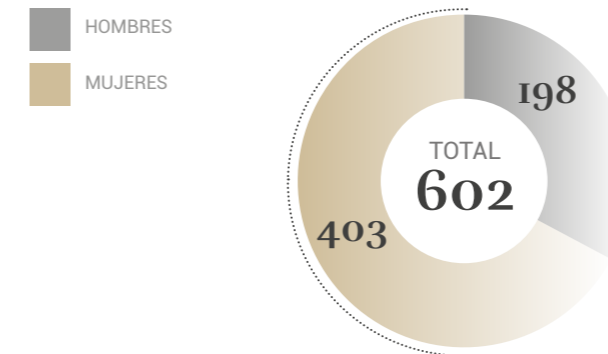
TIPO DE CONTRATO POR CATEGORÍA/PAÍS  
(PROMEDIO DE JULIO DE 2023 A JUNIO DE 2024)

2022\_\_INDEFINIDO (COMERCIAL) 43,17 (DIRECTIVO) 9,67 (PEONES Y OTROS) 61,25 (TÉCNICOS) 206,5 | TEMPORAL (COMERCIAL) 4,75 (DIRECTIVOS) 0 (PEONES Y OTROS) 3,5 (TÉCNICOS) 9,92 | TOTAL INDEFINIDO 320,58 TEMPORAL 18,17

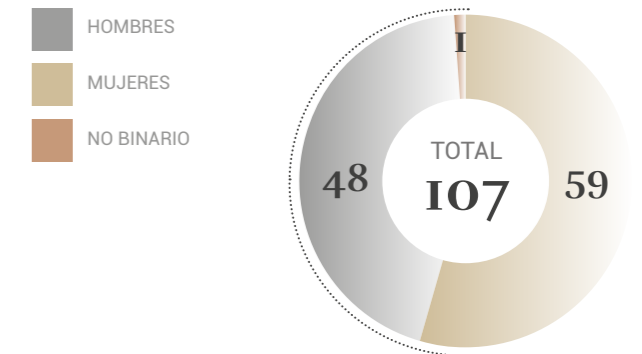


## Otros datos

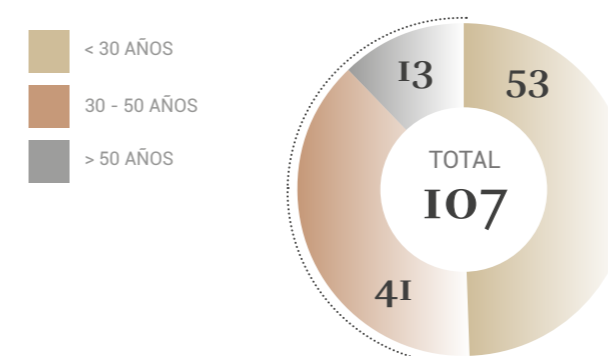
NUEVAS CONTRATACIONES  
(A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)



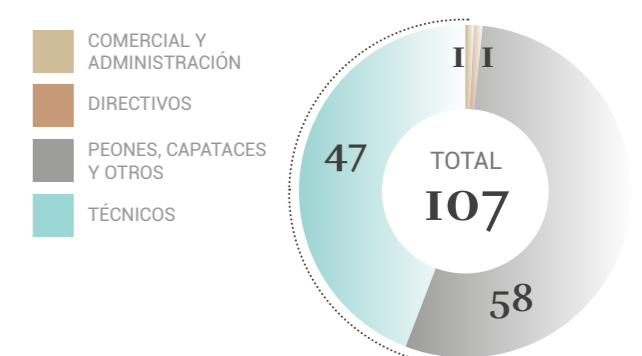
NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)



NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD  
(A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)



NÚMERO DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL  
(A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)



Las variaciones en las nuevas contrataciones y despidos reflejan los ajustes realizados en la plantilla durante el ejercicio, en función de las necesidades del negocio y la evolución de las actividades.

\*No se detallan los datos comparativos por falta de información consolidada del ejercicio 2022-2023. En el próximo ejercicio fiscal 2024-2025 se desarrollarán estos indicadores.

## Remuneraciones

Los miembros del Comité de Dirección del Grupo AIRE reciben una compensación fija basada en los valores de mercado, así como una retribución variable con objetivos anuales. Además, se les otorgan incentivos a largo plazo según diversos indicadores financieros y operativos. Por otro lado, el salario fijo del personal operativo se establece mediante **tablas salariales internas**, que aseguran la igualdad total sin importar las circunstancias personales de cada individuo.

Actualmente, la **retribución variable** de la directiva se basa en indicadores financieros, específicamente en el **EBITDA**. Sin embargo, para otras direcciones que no forman parte del Comité de Dirección, la retribución variable también está vinculada al **nivel y la calidad del servicio** que ofrecen. Esto sirve para incentivar y reconocer el desempeño de estos directivos en función de su contribución al logro de los objetivos de servicio establecidos.

El rango operativo de la plantilla recibe una retribución adicional basada en otros factores variables, como festivos, horarios nocturnos y horas extraordinarias. Estos elementos se tienen en cuenta al calcular su remuneración y reconocen el trabajo desarrollado fuera de los horarios habituales y en condiciones especiales. De esta manera, se garantiza una compensación justa y adecuada para el rango operativo en función de las circunstancias y requerimientos específicos de su trabajo.

La empresa aplica la normativa legal de cada país en lo que se refiere a los pagos por finalización de contrato o despido.

## Proceso para determinar la remuneración

GRI 2-20

Los salarios para posiciones corporativas y de nivel de gerencia (en el caso de operativos) se determinan mediante estudios internos de competitividad y encuestas salariales diversas. Estos análisis permiten evaluar y comparar las remuneraciones ofrecidas por otras empresas en el mercado laboral. De esta manera, el Grupo AIRE se asegura de que sus salarios son competitivos y están alineados con los estándares de la industria para atraer y retener talento calificado en la organización.

### PROMEDIO DE SALARIO POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD (AÑO FISCAL 2023-2024)\*

	HOMBRES	MUJERES	NO BINARIO
< 30 AÑOS	21.556,2 €	19.311,6 €	
30 - 50 AÑOS	25.824,8€	17.354,7 €	
> 50 AÑOS	30.161,5€	21.806,4 €	24.369,82€
<b>TOTAL</b>	<b>24.804 €</b>	<b>20.393,4 €</b>	<b>24.369,82 €</b>

\* Los datos de la presente tabla son por jornada real de los empleados y excluyen a los miembros del Equipo Directivo. El 48% de la plantilla objeto del análisis corresponde a jornada parcial.

## REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

	REMUNERACIÓN MEDIA	BRECHA SALARIAL %
HOMBRES	18.332,55 €	
MUJERES	19.253,36 €	
<b>TOTAL</b>	<b>31.997,40€</b>	<b>24,89%</b>

La brecha salarial hace referencia a números absolutos, no relativos. La compensación de la mayor parte de la plantilla del Grupo AIRE se aplica por tablas salariales, las cuales no discriminan por sexo ni por ninguna otra circunstancia.

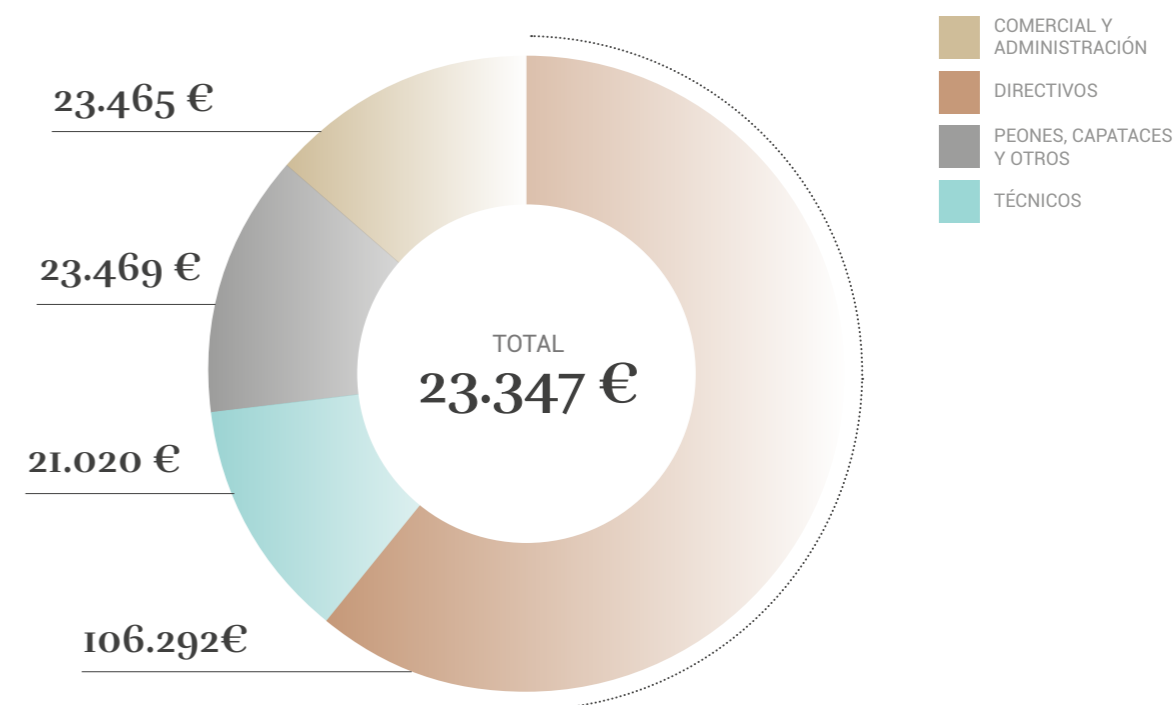
## REMUNERACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO

	PROMEDIO FIJO	PROM. DE BONUS	PROM. DE BRUTO
HOMBRES	ND	ND	ND
MUJERES	ND	ND	ND
<b>TOTAL</b>	<b>1.271.800 €</b>	<b>278.376€</b>	<b>2.232.420€</b>
<b>PROMEDIO GENERAL</b>	<b>90.842 €</b>	<b>19.884 €</b>	<b>159.458 €</b>

No se desagrega por sexo la información referente al promedio anual, ya que no permitiría mantener la confidencialidad de los datos individualizados.

A nivel global, la remuneración totalizada de la Alta Dirección asciende a 982.591€ (924.815€ en 2023), mientras que la de los consejeros es de 154.767 € (81.693 € en 2023). El número de personas de Alta Dirección asciende a 9, con 7 hombres y 2 mujeres. El número de consejeros es de 4 hombres.

## PROMEDIO DEL SALARIO TOTAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL (AÑO FISCAL 2023-2024)



No se presentan todos los datos comparativos relacionados con las remuneraciones por falta de cálculo consolidado en el anterior ejercicio. Para el presente ejercicio, se ha establecido una metodología uniforme que permitirá ofrecer información comparable en futuros reportes.

# Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar de las personas

## Salud y seguridad en el trabajo

El Grupo AIRE valora a las personas como su mayor activo. Por ello, el Grupo busca garantizar la seguridad y el bienestar laboral por medio de su **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, actualizado en 2022.

GRI 403-1

En las empresas del Grupo AIRE establecidas en España, **ASPY** colabora con el fin de garantizar el cumplimiento de la ley en cuanto a **prevención de riesgos laborales**,<sup>1</sup> seguridad laboral y vigilancia de la salud en todos los centros. Con su experiencia y conocimientos en la gestión de la seguridad y la salud en el entorno laboral, ASPY evalúa los riesgos y propone las medidas correctivas.

También se encarga de la vigilancia de la salud de los trabajadores, hace **exámenes médicos** periódicos y brinda **atención médica especializada** en caso de lesiones o enfermedades laborales. Gracias a la colaboración con ASPY, la organización cumple con sus responsabilidades legales en seguridad laboral y crea un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas empleadas.

Cada año se hacen evaluaciones de prevención de riesgos laborales en todos los centros y puestos de trabajo. Estas evaluaciones detallan funciones y posibles riesgos laborales con el objetivo de prevenirlos. Se prioriza la seguridad de la plantilla, se toman medidas preventivas adecuadas y se actualiza la información anualmente para crear un entorno laboral seguro y saludable.

Ante un **accidente de trabajo**, el Grupo AIRE lleva a cabo una **investigación** para determinar sus causas y circunstancias. Por otro lado, la persona afectada acude a la mutua para su revisión y atención médica correspondiente. Además, se informa a los colaboradores sobre los posibles riesgos asociados a su puesto y se revisan las medidas de prevención que deben tener en cuenta en su día a día laboral. Todo esto se comunica en una declaración electrónica de trabajadores accidentados (DELTA) para asegurar una adecuada gestión y registro de los accidentes laborales.

En todos los países donde opera el Grupo AIRE se cumple con la normativa legal en salud y seguridad laboral. Además, en algunos países, el Grupo AIRE dispone de **comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad**. En España, dispone de un **Comité de Salud y Seguridad** de este tipo en **Barcelona**, compuesto por cinco miembros. Uno de ellos es el delegado de prevención de riesgos laborales.

Actualmente existen los siguientes protocolos:

- Protocolo de Desinfección
- Protocolo de Mantenimiento
- Protocolo de Lavandería
- Protocolos de Limpieza

GRI 403-9

Durante el ejercicio 2023-2024, el Grupo AIRE ha impartido 1.443 horas de formación sobre salud y seguridad. En este periodo se han producido 35 lesiones por accidente laboral, siendo los principales tipos han sido heridas superficiales, esguinces en extremidades superiores e inferiores y torceduras de extremidades superiores e inferiores. Del total de accidentes, 20 sucedieron en España, 5 en Reino Unido y 10 en Estados Unidos, correspondiendo 25 a mujeres y 10 a hombres.

Asimismo, se han registrado 83.381 horas de absentismo entre todos los empleados del Grupo y no se han contabilizado enfermedades profesionales. En España, de las 75.699 horas de absentismo registradas, 5,442 horas (4.912 en 2022) corresponden a accidente laboral.

\*El aumento del 10,8% en las horas de absentismo por accidente laboral en España se debe principalmente a una mayor duración promedio de las bajas registradas durante el ejercicio.

## INDICADORES DE SINIESTRALIDAD EN ESPAÑA

2022\_\_FRECUENCIA HOMBRES 45,61 MUJERES 55,85 | GRAVEDAD HOMBRES 2,62 MUJERES 0,8

HOMBRES  
MUJERES

ÍNDICE DE FRECUENCIA	ÍNDICE DE GRAVEDAD
37,62	0,95
27,95	0,83

<sup>1</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

\*Las variaciones en las horas de formación en salud y seguridad reflejan ajustes en la planificación y ejecución de las actividades formativas durante el ejercicio.  
\*Las variaciones en los indicadores de siniestralidad reflejan la evolución de las condiciones laborales y los esfuerzos por mejorar la prevención y respuesta ante incidentes.



## Salud y seguridad de la clientela

El Grupo AIRE está comprometido con un entorno seguro y saludable para toda su clientela. De hecho, se rige por su Protocolo de **Cumplimiento Normativo** frente a delitos **contra la Salud Pública** y Relativos a Drogas.

Dicho protocolo establece los siguientes principios relativos a la empresa:

- Desarrollará su actividad con respeto al derecho de toda la ciudadanía a la salud pública.
- No empleará en su actividad ordinaria sustancias nocivas para la salud ni productos peligrosos.
- Atenderá las exigencias administrativas establecidas conforme a su licencia de actividad.
- Establecerá protocolos de verificación interna del buen estado de las instalaciones y las aguas, que incluyan la verificación por empresas de certificación externas de las aguas y de los productos utilizados de forma periódica.



- La venta de productos (cremas, lociones, geles...) se hará contando con todas las autorizaciones exigidas por la ley y los documentos de conformidad.

Según esta política, los riesgos a los que está expuesto el Grupo AIRE en este ámbito son los siguientes:

- La elaboración, comercio o suministro de sustancias nocivas para la salud o de productos químicos que puedan causar un perjuicio para la salud.
- El despacho o suministro de productos sin cumplir con las formalidades previstas en las leyes.
- La fabricación, importación o exportación, suministro, comercialización o almacenaje de productos sanitarios que no dispongan de los documentos de conformidad exigidos por las leyes o que estén deteriorados, caducados o incumplan las exigencias técnicas relativas a su composición, estabilidad y eficacia, y que generen un riesgo para la vida o la salud de las personas.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que cada persona trae una experiencia vital que puede afectar a su grado de comodidad al recibir un masaje.

En algunos países, como en Estados Unidos, los terapeutas han recibido capacitación específicamente dirigida a supervivientes de traumas sexuales y el Grupo AIRE se ha asociado con organizaciones como Rape, Abuse and Incest National Network (RAINN) para desarrollar prácticas responsables y compasivas destinadas a este colectivo.

No existe ninguna reclamación que haya acabado en sanción o amonestación. Puede haber quejas propias del negocio sobre la calidad del servicio, que son tratadas y evaluadas de manera individual e incorporadas a los controles y procesos de calidad para la mejora del servicio.

\*Actualmente, Grupo Aire no dispone de un registro específico para cuantificar el número de quejas propias.

## Promovemos la formación y el crecimiento profesional

GRI 3-3

Grupo AIRE está comprometido con el desarrollo continuo de su plantilla y con el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes. Es consciente de que la formación es un componente esencial para el crecimiento tanto individual como organizacional, y trabaja activamente para asegurar que sus políticas y programas de formación estén alineados con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes de su equipo.

Por ello, durante este periodo ha implementado diversas iniciativas en línea con sus objetivos estratégicos en materia de personas:

- Implementación de la **nueva Plataforma de Formación Online**, con acceso libre e ilimitado para todos los empleados, a la oferta formativa completa de **LinkedIn Learning**, que incluye materiales de áreas diversas, independientemente de su relación con el ámbito profesional de cada empleado.
- Creación de **contenido de formación en materia de sostenibilidad** diseñado específicamente para atender las necesidades y objetivos del Grupo. Este programa se ha desarrollado a medida para la organización, asegurando que las iniciativas formativas estén alineadas con sus objetivos estratégicos de crecimiento sostenible.
- Puesta en marcha del **Programa de Valoración de Desempeño**. Esta iniciativa, que durante este ejercicio se ha desarrollado como proyecto piloto con el equipo de Management, se implementará durante el próximo año para la totalidad de su plantilla.
- Lanzamiento del **Programa de Jóvenes Talentos**, enfocado en identificar, captar y formar a futuros líderes en el sector de la hostelería y el turismo. Este programa, ha comenzado reclutando a tres *trainees* de Universidades y Programas de Máster especializados en *Hospitality*, en colaboración con el ICEX (Instituto Español de Comercio Exterior). Los jóvenes seleccionados participan en un programa de rotación internacional por los centros de España y Estados Unidos. El objetivo principal de este programa es nutrir el pipeline de liderazgo dentro del Grupo AIRE, garantizando que estos jóvenes talentos se conviertan en futuros líderes que puedan gestionar las complejidades del sector a nivel global.

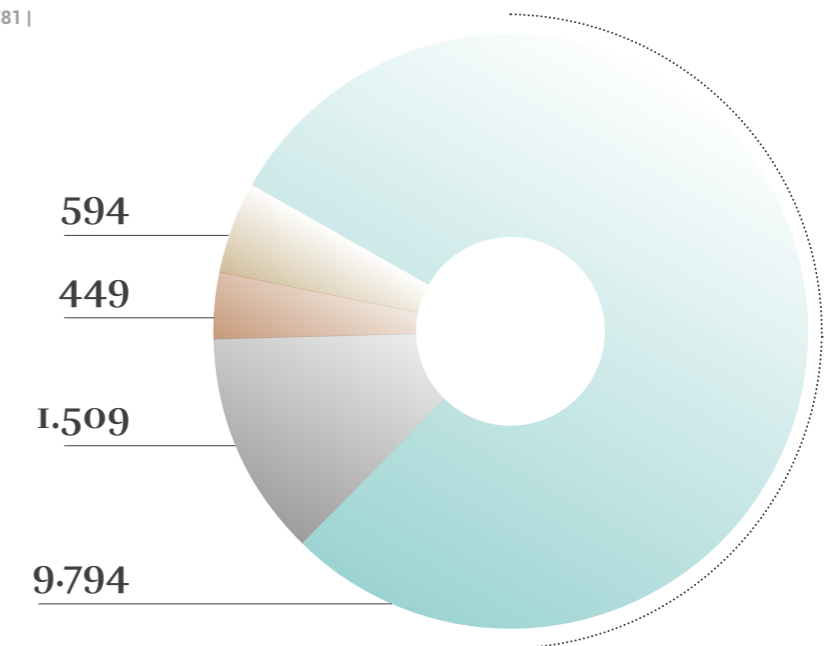
**Grupo AIRE potencia el desarrollo profesional a través de su nueva plataforma de formación online y contenido personalizado en materia de sostenibilidad.**

\*El aumento de horas de formación respecto al anterior ejercicio responde a las diferentes iniciativas puestas en marcha por el Grupo Aire para asegurar el correcto desarrollo profesional de sus empleados y cumplir con sus objetivos estratégicos en materia de personas.

GRI 404-1

### HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL (A CIERRE DEL AÑO FISCAL 2023-2024)

2022\_\_DIRECTIVOS 174 | COMERCIAL 543 | TÉCNICOS 7.781 |  
PEONES Y OTROS 335 | TOTAL 8.833



**Meta alcanzada en 2023-2024:**  
Programas para mejorar las aptitudes de las personas empleadas: Se ha incrementado más de un 39% el número de horas en formación respecto al ejercicio anterior.

## Impulsamos la conciliación

El Grupo AIRE ha implementado una serie de medidas con el objetivo de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, así como de fomentar la corresponsabilidad entre ambos progenitores. Estas medidas, adaptadas a las necesidades específicas de la plantilla en diferentes áreas de la empresa, incluyen las dos áreas que se mencionan a continuación.

### Área operativa:

En el área operativa, se aplican turnos rotativos en función de la necesidad del centro y su ocupación. Estos turnos operan los siete días de la semana, incluyendo festivos, lo que permite a la plantilla contar con una mayor flexibilidad para planificar su tiempo y atender las responsabilidades familiares.

En el caso de la división en Estados Unidos, se reconoce la diversidad de necesidades de las personas empleadas. Algunos colectivos tienen jornadas de trabajo a tiempo parcial con un horario fijo, lo que facilita la conciliación con otros trabajos o responsabilidades familiares y promueve una distribución equitativa de dichas responsabilidades entre ambos progenitores.

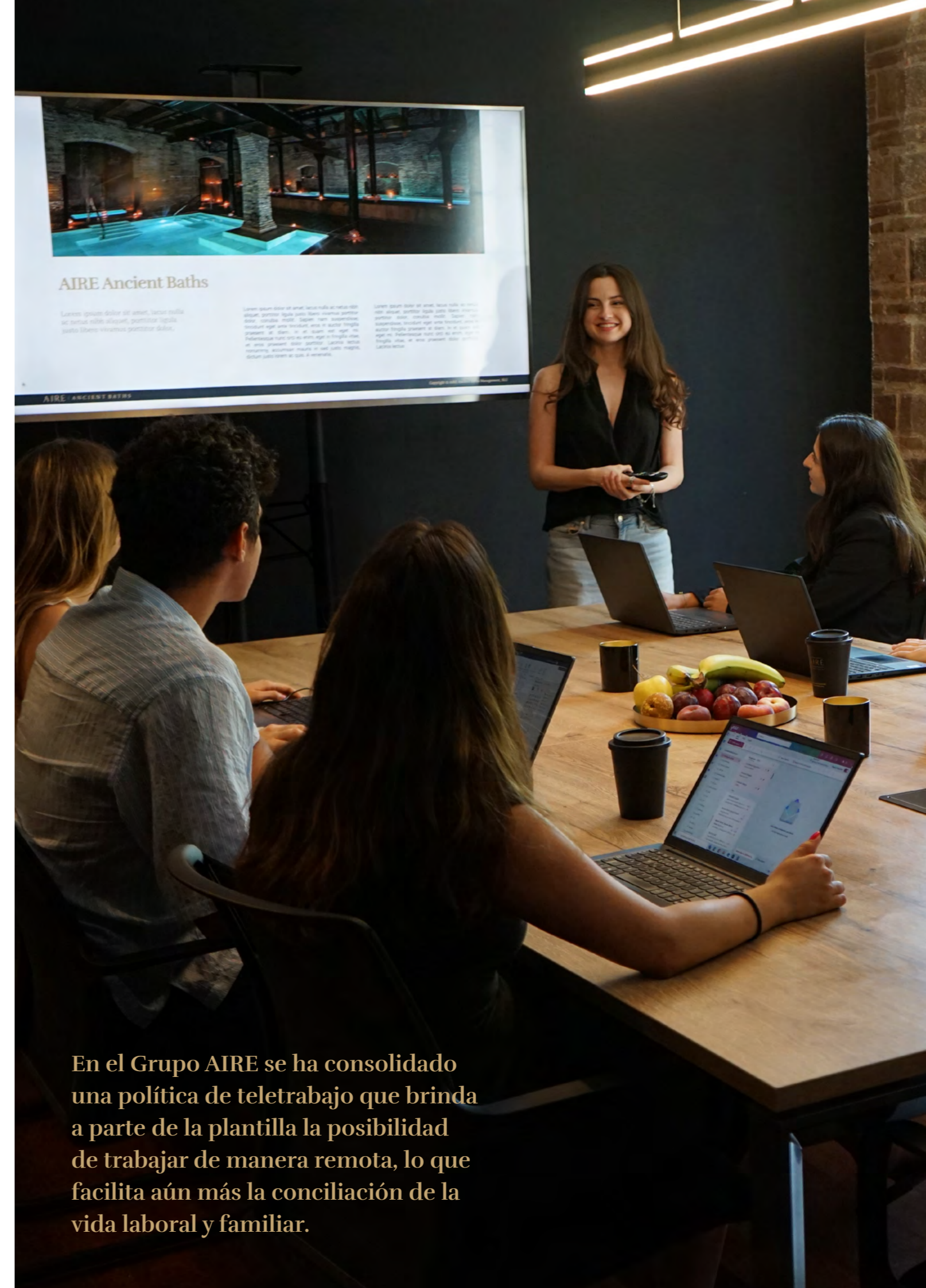
### Oficinas:

- En las oficinas se ofrece un **horario flexible** de lunes a viernes para que las personas colaboradoras adapten sus horas de trabajo de acuerdo con sus necesidades familiares y personales.
- Además, se ha consolidado una **política de teletrabajo** que brinda a parte de la plantilla la posibilidad de trabajar de manera remota (2 días por semana), en función de la naturaleza de su trabajo, lo que facilita aún más la conciliación de la vida laboral y familiar.

Asimismo, también se han integrado las siguientes medidas:

- **Guardias legales**, que permiten a la plantilla atender las necesidades de sus hijos cuando sea necesario, garantizando así su bienestar.
- **Reducciones de jornada laboral** para aquellas personas que requieran más tiempo para cuidar y estar con sus hijos, lo que facilita la participación de ambos progenitores en la crianza.
- **Teletrabajo**, que brinda a los padres y madres la posibilidad de trabajar de forma remota y ajustar sus horarios según las necesidades familiares, promoviendo así una mejor gestión del tiempo entre el trabajo y la vida personal.

Estas medidas son el reflejo del compromiso de la organización con un entorno laboral que apoye a los empleados en la búsqueda de un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y familiares, alentando la colaboración activa de ambos progenitores en la crianza de sus hijos y respondiendo a las diversas necesidades que puedan surgir en diferentes áreas de la organización.



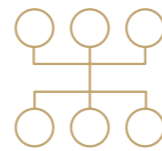
**En el Grupo AIRE se ha consolidado una política de teletrabajo que brinda a parte de la plantilla la posibilidad de trabajar de manera remota, lo que facilita aún más la conciliación de la vida laboral y familiar.**

## Favorecemos la diversidad, la igualdad, la equidad y la inclusión

La diversidad, la igualdad, la equidad y la inclusión son elementos indispensables en la gestión de la plantilla del Grupo AIRE.

Así, la empresa está comprometida con la **igualdad de oportunidades** y la equidad en todos los aspectos de su entorno laboral. Todos los puestos se ofrecen en igualdad de oportunidades para ambos sexos. Se cree firmemente en la importancia de fomentar un ambiente inclusivo, en el que todas las personas tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y personal, con el objetivo de fomentar un ambiente diverso y enriquecedor, en el que el talento y las capacidades individuales sean los únicos criterios de selección.

Entre las iniciativas del Grupo para favorecer la igualdad de oportunidades y la diversidad destacan las siguientes:



- **Plan de Igualdad:** Durante el último ejercicio, se ha negociado, desarrollado e implementado el **Plan de Igualdad** en los centros de **Sevilla y Almería** de acuerdo con la compañía y los sindicatos mayoritarios, a través del cual se constituye un Comité de Igualdad que se reúne de forma periódica para evaluar la información disponible y proponer mejoras. De esta manera, estos dos centros se suman al de **Barcelona** que ya había implementado esta medida en el anterior ejercicio

### **Protocolo contra el acoso sexual:**

El centro de **Barcelona** se ha implementado un protocolo específico para prevenir, detectar y gestionar situaciones de acoso sexual. Esta medida establece directrices claras y asegura un **entorno laboral seguro y respetuoso**.

- **Salarios igualitarios según tablas salariales para promover la igualdad para toda la plantilla.** El Grupo AIRE fomenta el compromiso de mantener salarios igualitarios según un criterio objetivo de tablas salariales. Se valora así el trabajo de todas las personas empleadas por igual, sin importar su sexo. Se hacen análisis regulares para asegurarse de que no exista una brecha salarial injustificada entre hombres y mujeres que ocupen cargos similares. Garantizar salarios equitativos es fundamental para promover la igualdad de género y asegurar un ambiente laboral justo y equitativo.

- **Procesos de selección y contratación libres de sesgos.** Para garantizar que los procesos de selección y contratación son justos y libres de sesgos. Así, el Grupo Aire utiliza *The Predictive Index*, una herramienta que cumple con los estándares y directrices establecidos por la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), entre otras instituciones. La herramienta ayuda a evaluar de manera objetiva las habilidades y competencias necesarias para cada puesto. Al utilizar métodos basados en datos, se evita cualquier forma de discriminación y se obtiene ayuda para seleccionar a las personas candidatas más capacitadas para desempeñar un trabajo determinado, independientemente de su sexo u origen.

**Meta alcanzada 2023-2024:  
100% de la plantilla formada en materia de acoso sexual.**

- **Web accesible.** La web del Grupo AIRE cumple con los estándares establecidos por las **WCAG 2.1** (Pautas de Accesibilidad al Contenido Web 2.1) de nivel **AA**, que cubre una amplia gama de recomendaciones para hacer que el contenido web sea más accesible para una gama más amplia de personas con discapacidades, incluyendo ceguera y baja visión, sordera y pérdida auditiva, limitaciones de aprendizaje, cognitivas y de habla, movimiento limitado, fotosensibilidad y combinaciones de todas ellas.

- **Personas con certificado de diversidad funcional.** El Grupo emplea en España a **nueve personas** con este tipo de certificado y este año ha colaborado con diversas asociaciones, entre ellas la Fundación ONCE, para favorecer la inclusión de más personas con capacidades diferentes en el entorno laboral. En la actualidad no existe información disponible sobre personal con discapacidad en el resto de los países en los que opera el Grupo, ya que por motivos legales no es obligatorio ni necesario disponer del dato; incluso puede estar prohibido en alguno de ellos.

- Los centros del Grupo AIRE son accesibles para personas con discapacidad. Todas las instalaciones de la compañía tienen las distintas áreas adaptadas para este colectivo y cuentan con distintos dispositivos para apoyar el disfrute de la experiencia de cualquier persona. La plantilla está formada para apoyar de manera individualizada a aquellas personas que así lo requieran.

\*El incremento del 800% en el número de personas en plantilla con certificado de discapacidad, pasando de 1 a 9 empleados respecto al anterior ejercicio, refleja el compromiso de Grupo AIRE con la creación de un entorno laboral inclusivo, donde la diversidad y la igualdad de oportunidades son fundamentales.

## Relaciones laborales

El Grupo AIRE mantiene una relación estrecha con sus empleados y respeta siempre el derecho sindical. De hecho, en algunos centros existe representación de los empleados, que son los interlocutores.

Todos los empleados en España se rigen por alguno de los siguientes convenios colectivos:

- Management Barcelona y Operativa Barcelona y Vallromanes: Convenio Oficial **Peluquerías, Centros de Estética y Belleza** de Cataluña 2021-2022-2023.
- Management Granada y Operativa Sevilla y Almería: Convenio **Colectivo Estatal para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios** 2021-2022-2023.
- Tenerife: Convenio de Contact Center de Tenerife (antiguo Telemarketing).

**Las condiciones laborales de los empleados de Grupo AIRE están reguladas por convenios colectivos en España y Manuales del Empleado adaptados a las características de cada país.**

En el resto de los países en las que el Grupo AIRE opera, las condiciones se regulan a través del Manual del Empleado (o *Employee Handbook*), en el que se recogen las condiciones de trabajo y contratación, así como las políticas de recursos humanos. Estos manuales se han redactado según las distintas casuísticas de cada país y proveen a los empleados de las mejores condiciones posibles de la industria.







# Gestión ética y responsable

El Grupo AIRE dispone de un sólido cuerpo normativo que garantiza una gestión ética y responsable, el compliance y el buen gobierno y cuenta con un Código Ético y con protocolos de cumplimiento normativo contra la corrupción en los negocios o frente a delitos societarios, entre otros.

## Ética, anticorrupción e integridad

Uno de los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de Grupo AIRE es la gestión **ética y responsable**, con la que se compromete con el **cumplimiento normativo** y el **buen gobierno**. De hecho, el Grupo aplica una serie de políticas en este sentido para gestionar ciertos riesgos asociados.

Política, protocolo o compromiso	Riesgos identificados	Sujetos responsables
Código Ético y de Prácticas Responsables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromisos de conducta y de prácticas responsables, entre ellos:</li> <li>Cumplimiento de la <b>legislación</b> aplicable.</li> <li>Cumplimiento de los <b>derechos humanos y laborales</b> y de la normativa y buenas prácticas en materia de <b>empleo, salud y seguridad</b> en el trabajo.</li> <li>La obligación de actuar conforme a los criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de empleados o clientes, su <b>diversidad y multiculturalidad</b>.</li> <li>El cumplimiento de estándares de <b>salud y seguridad de producto</b>.</li> <li>El establecimiento de <b>relaciones lícitas</b>, éticas y respetuosas con las empresas proveedoras y con las autoridades.</li> <li>La obligación de evitar situaciones de <b>conflicto de interés</b>.</li> <li>El deber de usar eficientemente los bienes y servicios del Grupo, de proteger la información de la compañía y de cumplir la normativa en materia de protección de <b>datos de carácter personal</b>.</li> <li>La obligación de proteger la <b>propiedad industrial e intelectual</b> propia y ajena.</li> <li>El deber de registrar las operaciones con trascendencia económica con claridad y exactitud en los registros contables apropiados y el desarrollo de la actividad del Grupo de forma que promueva la sostenibilidad social y medioambiental, como vía para la creación de valor para todos los grupos de interés.</li> </ul>	Compromiso de conducta de personas socias, directivas, empleadas y clientes, y compromiso de prácticas en el mercado de empresas proveedoras, autoridades y funcionarios.
Cláusula de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Delitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incumplir o vulnerar, mediante engaño o abuso, los derechos que, conforme a disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, les corresponden a los trabajadores.</li> <li>Contratar a trabajadores de manera irregular sin dar de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, o declarando en los contratos datos falsos en cuanto a jornada laboral o categoría profesional.</li> <li>Contratar a trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo válido para desempeñar relaciones laborales en España.</li> <li>Situaciones de <b>discriminación laboral</b> por motivos de sexo, raza, religión, situación familiar, enfermedad o minusvalía, etc.</li> <li>Consumir sustancias que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.</li> <li>Situaciones de conflicto de intereses entre los personales del empleado o directivo (o un tercero vinculado a ellos) y los de la compañía.</li> <li>Prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor a otra compañía del mismo sector que Grupo AIRE.</li> <li>Utilizar de forma ilegal o no eficiente los bienes y servicios de la empresa, haciendo uso de ellos en beneficio o disfrute propios.</li> <li>Usar documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información con los que desempeñan su trabajo en el Grupo Aire para fines ajenos a las tareas asignadas a su puesto de trabajo.</li> <li>No observar la <b>diligencia debida</b> y las medidas de seguridad establecidas por la empresa para evitar que la <b>información confidencial</b> y reservada recibida con motivo de su puesto de trabajo pueda llegar a ser conocida por terceras personas ajenas al Grupo AIRE.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida y Grupo AIRE.

Política, protocolo o compromiso	Riesgos identificados	Sujetos responsables
Cláusula de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Delitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar, ceder, comunicar o difundir o revelar a terceros, de forma implícita o explícita, información confidencial de la empresa, las técnicas de trabajo y gestión que Grupo AIRE emplea en la explotación de sus centros.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, ...
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a la Corrupción en los Negocios	<ul style="list-style-type: none"> <li>El hecho de que una persona directiva, consejera o empleada reciba, solicite o acepte, directamente o mediante tercero interpuesto, un beneficio injustificado como contraprestación para favorecer de forma indebida a otro cliente o empresa proveedora puede ocasionar responsabilidad penal de la empresa.</li> <li>La aceptación de regalos o atenciones por las personas que estén involucradas en negociaciones o en decisiones que, de forma inminente, vayan a afectar a los negocios de la empresa que ofrece la dádiva, o su ofrecimiento a terceros con idénticos fines, en especial a funcionarios públicos.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida y Grupo AIRE.
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Delitos Societarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falsar las cuentas de la sociedad, llevar una doble contabilidad o una contabilidad que no represente la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados anuales de la sociedad, perjudicando con ello a las personas socias o a terceros y, en especial, al erario público.</li> <li>Intervención maliciosa de los administradores de la sociedad para influir en la elaboración de las cuentas anuales u otros documentos que deban reflejar la situación económica de la entidad a fin de falsearla en perjuicio de las personas socias o de terceros.</li> <li>Apropiación indebida de caudales sociales por sus administradores en perjuicio de las personas socias.</li> <li>Quiebra fraudulenta provocada dolosamente por los administradores sociales.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida, Consejo de Administración, apoderados solidarios y Grupo AIRE.
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Recepción, Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	<p>Contar con un manual de prevención frente al blanqueo de capitales es una imposición legal para la mayoría de las empresas. No es el caso del Grupo AIRE por su sector de actividad, pero con motivo de la intervención habitual de terceros en la promoción y venta de los servicios prestados (turoperadores, canales web, agencias, etc.), en la venta de sus productos y servicios por canales digitales, así como en la contratación de terceras empresas para la prestación de diferentes servicios estructurales (suministros de todo tipo, lavanderías, obras y mantenimiento, financiación, asesoramiento o dirección técnica de proyectos, etc.), el Grupo debe identificar y evaluar los riesgos por tipos de clientes y proveedores, países, operaciones y canales de distribución, tomando en consideración variables tales como el propósito de la relación de negocios, el volumen de las operaciones y la regularidad o duración de la relación de negocios. El Grupo AIRE deberá velar por el control de las operaciones anormales con los distintos operadores que en ellas participasen, toda vez que, en caso de la comisión de un delito de blanqueo en el seno de la empresa, podría generarse responsabilidad penal en su contra.</p> <p>Riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El mero tráfico mercantil propio de la empresa, en especial en las ventas masivas o grupales efectuadas a través de canales de venta gestionados por terceros (empresas proveedoras o personas colaboradoras) de elevado importe.</li> <li>Ventas web, pues aumentan el riesgo de consumo simulado con finalidades de blanqueo y suponen mayor dificultad para identificar a los clientes.</li> <li>Relaciones económicas con los diferentes proveedores de la empresa y medios de pago empleados.</li> <li>Obligaciones fiscales.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida y Grupo AIRE.
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Estafas, Defraudaciones y Robos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante engaño, producir error en otro provocando que efectúe un desplazamiento patrimonial que le es perjudicial y que, de no haber mediado el engaño, no hubiera efectuado.</li> <li>Hacer desplazamientos patrimoniales empleando alguna manipulación informática, fabricando o facilitando programas informáticos específicamente destinados a la comisión de las estafas.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida y Grupo AIRE.

Política, protocolo o compromiso	Riesgos identificados	Sujetos responsables
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Estafas, Defraudaciones y Robos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar tarjetas de crédito o débito, cheques de viaje o los datos obrantes en cualquiera de ellos, para ejecutar operaciones de cualquier clase en perjuicio de su titular o de un tercero.</li> <li>Tomar, sustraer o distraer con ánimo de lucro bienes propiedad de la empresa, de clientes o de compañeros de trabajo.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida y Grupo AIRE.
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Falsedad en Medios de Pago	<ul style="list-style-type: none"> <li>La admisión o empleo de moneda, efectos timbrados o tarjetas falsas en el tráfico ordinario de la compañía.</li> <li>El uso de las tarjetas y demás medios de pago para destinos no relacionados con las necesidades y objetivos de la empresa.</li> <li>La alteración, copia, reproducción o cualquier otra falsificación de tarjetas de crédito o débito a nombre de la empresa. La recepción de buena fe de moneda falsa y, una vez le constara su falsedad, utilizarla en el tráfico ordinario.</li> <li>Obligaciones fiscales.</li> </ul>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida, Consejo de Administración, apoderados solidarios y Grupo AIRE.
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a la Hacienda Pública y la Seguridad Social	<p>Defraudar a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el impago de cuotas, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando de deducciones por cualquier concepto, asimismo de forma indebida, siempre que la cuantía defraudada exceda de 50.000 euros durante un plazo de 4 años naturales.</p> <p>Defraudar a la Hacienda Pública estatal, autonómica, foral o local, eludiendo el pago de tributos, con cantidades retenidas o que se hubieran debido retener, o con ingresos a cuenta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando de beneficios fiscales de la misma forma, siempre que la cuantía de lo defraudado exceda de 120.000 euros en un mismo ejercicio fiscal.</p> <p>En caso de incurrir en tales conductas, es importante tener en cuenta que, además de las penas que correspondan, la empresa será sancionada con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante un plazo de tres a seis años, e incluso se le podrá imponer la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas.</p>	Persona directiva, consejera o empleada que materialice la conducta de riesgo, departamento responsable del acto o la omisión de la diligencia debida, Consejo de Administración, apoderados solidarios y Grupo AIRE.
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a los delitos contra los recursos ambientales y el medio ambiente	<p>La realización de vertidos, excavaciones, ruidos, vibraciones, etc que puedan causar daños medioambientales de gravedad y/o afectar a un número elevado de personas.</p> <p>La contaminación que afecte a un elevado número de personas con motivo del empleo de determinados productos en las instalaciones de la empresa.</p>	Persona directiva, consejera o empleada que realice la conducta; departamento responsable del acto u omisión de la diligencia debida y Grupo Aire.

## Código ético

El **Código Ético y de Prácticas Responsables** del Grupo AIRE establece los criterios de actuación para garantizar un comportamiento ético y responsable en todas sus actividades. En él se promueve el respeto de los **derechos humanos**, la prevención de conductas antijurídicas, la responsabilidad penal de la empresa y el respeto a los grupos de interés. El código enfatiza el trato justo, el cumplimiento de la legislación, la protección del medio ambiente y la creación de valor sostenible. Su cumplimiento es crucial para garantizar los derechos e intereses de la plantilla, la clientela, las personas accionistas y las empresas proveedoras del Grupo.

El código se aplica a todas las sociedades, presentes y futuras, que integren el Grupo AIRE, así como a todos sus establecimientos y oficinas, y vincula a todo su personal, tanto laboral como de dirección.

En este documento se establece una serie de compromisos de conducta para sus socios y directivos con el objetivo de que la empresa genere riqueza de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente, manteniendo un enfoque ético y responsable. Se buscará un equilibrio entre la generación de beneficios a largo plazo y el desarrollo social. Se ejercerán los derechos de voto de manera informada para promover la ética empresarial. Se garantizará una justa compensación para los trabajadores y se designará a administradores y directivos competentes y éticos.

### Compromisos de conducta y prácticas responsables



#### Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna.

El cumplimiento normativo es un presupuesto esencial del código; todas las personas empleadas del Grupo Aire deben cumplir la legislación vigente y el Programa de Cumplimiento Normativo de la compañía. Para facilitar el debido control interno, las decisiones de la directiva o de la plantilla de la empresa serán documentadas y trazables desde el punto de vista de este cumplimiento, de modo que la adecuación de las decisiones a las normas internas y externas sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión por terceros competentes o por la propia compañía.



#### Prácticas en el mercado.

El Grupo AIRE compite en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas ni maliciosas. Las actuaciones comerciales del Grupo AIRE y su equipo, en su afán de incrementar el número de clientes, se desarrollarán siempre sin infringir las normas de competencia.



#### Relaciones con la plantilla.

El personal de la compañía se compromete a cumplir las normas laborales y a prevenir irregularidades en esta área. Se espera que todo el equipo actúe con respeto, dignidad y justicia en sus relaciones laborales, considerando la diversidad cultural y evitando cualquier forma de violencia, acoso o discriminación basados en características personales o sociales. Se presta especial atención a la inclusión laboral de personas con discapacidad. La plantilla es responsable de cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo y se prohíbe el consumo de sustancias que puedan afectar el desempeño de sus responsabilidades profesionales.



#### Relaciones con proveedores.

La plantilla se relacionará con las empresas proveedoras de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de las empresas proveedoras se regirá por criterios de objetividad y transparencia. Las actividades en materia de compras se desarrollarán con estricto cumplimiento de los procedimientos en vigor en la compañía.



#### Relaciones con la clientela.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, las personas empleadas del Grupo AIRE promocionarán los productos de la compañía según estándares objetivos, sin falsear sus condiciones ni características. Todo el personal está obligado a velar por la seguridad de los medios de pago utilizados en los establecimientos de la compañía, para garantizar el adecuado funcionamiento y la trazabilidad de los procedimientos de facturación y cobro, la protección de los datos de la clientela y la prevención del fraude.



#### Relaciones con autoridades y funcionarios.

Ninguna persona empleada ni directiva del Grupo AIRE podrá ofrecer ni conceder, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza o fin, a ninguna autoridad o persona funcionaria, ni podrá solicitarlos o aceptarlos.


A todas las empresas proveedoras y personas colaboradoras se les hace partícipes de la existencia del Código Ético y del Programa de Cumplimiento Normativo, y se les informa de la existencia del Canal de Denuncias.

A lo largo del último ejercicio y dentro del proceso de implantación, evolución y mejora de la **Política de Cumplimiento Normativo y Buen Gobierno**, Grupo AIRE ha renovado su sistema de **Canal de Denuncias**, mediante la implementación de un canal seguro y anónimo a través del cual pueda denunciarse cualquier situación en el ámbito de la compañía, y con la total protección para la persona denunciante de buena fe. De este modo, la compañía avanza en términos de integridad y transparencia, al tiempo que se da estricto cumplimiento a lo ordenado por la Ley 02/2023, de 20 de febrero de Protección al Informante.

Asimismo, el Grupo AIRE cuenta con un **Programa de Cumplimiento Normativo y de Prevención de Delitos**, que incluye medidas y herramientas con los controles necesarios para tratar de prevenir la corrupción y cualesquiera otros riesgos penales en el ámbito de sus actividades; se obliga al tercero a poner en conocimiento del Grupo AIRE cualquier hecho que, guardando conexión con la relación laboral o empresarial que vincula a las partes, pudiera constituir un posible delito o un riesgo de cometerlo, a través del Comité de Ética y Cumplimiento Normativo o mediante la dirección de correo electrónico [cnormativo@beaire.com](mailto:cnormativo@beaire.com).

Asimismo, se establece una cláusula de adhesión al compromiso social del Grupo AIRE, de modo que en todas sus acciones, en general, y con respecto al presente contrato, en particular, se compromete a lo siguiente:

- Respetar íntegramente los derechos laborales de la plantilla.
- Respetar la diversidad de género, racial, cultural y funcional del equipo y demás grupos de interés, evitando cualquier tipo de discriminación por estos motivos.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla, en la medida en que lo permita la naturaleza y organización del trabajo, y siempre de acuerdo con la normativa aplicable y las buenas prácticas.
- Velar por la seguridad y salud de su personal, cumpliendo estrictamente con todas sus obligaciones al respecto y atajando todos los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos y psicosociales que se puedan presentar en el normal desempeño de sus funciones.
- Buscar el desarrollo de su plantilla, mediante la formación continuada y los planes de carrera.



El Código Ético del Grupo AIRE establece los criterios de actuación para garantizar un comportamiento ético y responsable en todas sus actividades.

## Respeto de los derechos humanos

El Código Ético del Grupo AIRE establece el principio de respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible.

Además, el Grupo cuenta con los siguientes protocolos en este ámbito:

Política, protocolo o compromiso	Riesgos identificados	Sujetos responsables	Protocolo de actuación
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Delitos Relativos al Ejercicio de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas	<p>Practicar o consentir la práctica, en el seno de la empresa, de actos o manifestaciones de carácter <b>racista, xenófobo o discriminatorio</b>, contrarios a la dignidad de las personas o de grupos.</p> <p>Enaltecer o difundir por cualquier medio de expresión público las conductas anteriores.</p> <p>Llevar a cabo conductas que puedan constituir un atentado contra libertad e indemnidad sexual de personas empleadas, compañeras o clientes en el desarrollo de la actividad laboral.</p>	<p>Persona directiva, consejera o empleada que realice la conducta de riesgo; departamento responsable del acto u omisión de la diligencia debida; Consejo de Administración, apoderados solidarios y Grupo AIRE.</p>	
Protocolo de Cumplimiento Normativo frente a Delitos contra Derechos de los Trabajadores	<p>Incumplir o vulnerar, mediante engaño o abuso, los derechos que conforme a disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual corresponden a las personas empleadas.</p> <p>Contratar a trabajadores de manera irregular sin darles de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>Contratar a personas extranjeras sin permiso de trabajo válido para desempeñar relaciones laborales en España.</p> <p>Generación de situaciones de discriminación laboral por motivo de sexo, raza, religión, situación familiar, enfermedad o minusvalía, etc.</p> <p>Prestar servicios a otra compañía del mismo sector que Grupo AIRE.</p> <p>No difundir información confidencial de la empresa.</p>	<p>Persona directiva, consejera o empleada que realice la conducta de riesgo; departamento responsable del acto u omisión de la diligencia debida; Consejo de Administración, apoderados solidarios y Grupo AIRE.</p>	<p>Establecer protocolos para que los procesos de contratación o promoción de personal sean objetivos y obedezcan a necesidades reales de la empresa, y en los que la contratación no atienda o premie aspectos relacionados con la esfera íntima o personal de los candidatos, ni los penalice por motivos de sexo, raza, religión, situación familiar, enfermedad o minusvalía, etc.</p> <p>Respetar y garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.</p> <p>Contar con un plan de prevención de riesgos laborales, que deberá revisarse y actualizarse periódicamente, y velar por que sea cumplido por toda la plantilla.</p> <p>Crear una línea de comunicación entre los empleados y la Dirección de Recursos Humanos, en la que aquellos puedan reportar de manera segura y confiada, sin temor a represalia alguna, cualquier actividad o decisión que consideren discriminatoria o vulneradora de los derechos básicos de los trabajadores. Se crea al efecto un buzón de «quejas/sugerencias» en el portal del empleado.</p>

Durante el ejercicio del 2023-2024 no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el anterior ejercicio tampoco se recibió ninguna denuncia de este tipo.

## Lucha contra la corrupción y el soborno

En el Código Ético con el que se ha dotado la empresa para sus socios, directivos y empleados, se recogen, entre otros, los siguientes compromisos:

- Establecimiento de **relaciones lícitas, éticas** y respetuosas con proveedores y autoridades.
- Uso eficiente de los bienes y servicios de la compañía, subordinando los intereses propios a los de la empresa cuando actúen en nombre y representación de esta, y **no utilizando los activos sociales en beneficio propio**.
- **No** ofrecer ni conceder, directa o indirectamente, **regalos, favores o compensaciones**, cualquiera que sea su naturaleza o fin, a cualquier autoridad o funcionario, ni solicitarlos ni aceptarlos. **Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos**.
- Evitar situaciones que puedan suponer un conflicto de intereses entre los personales y los de la compañía.

### El Grupo AIRE cuenta con un Comité de Ética y Cumplimiento Normativo.

Precisamente, el Grupo AIRE cuenta con un **Comité de Ética y Cumplimiento Normativo**, que se reúne al menos con periodicidad semestral y siempre que es preciso, para analizar los principales hitos que puedan afectar a la actuación legal de la compañía, los supuestos acaecidos, las acciones correctoras adoptadas y los nuevos objetivos.

Además, toda decisión empresarial de calado y que implique una operación de financiación o de construcción por valor superior a un millón de euros ha de ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

Todas las operaciones financieras efectuadas por cualquier medio (transferencia bancaria, tarjeta, *confirming*, cheque, pagaré,) deberán estar debidamente identificadas y registradas en los libros de contabilidad oportunos y se deberán habilitar los mecanismos precisos para que no exista la posibilidad de «cuentas secretas» o registros de gastos inexistentes. Los pagos en efectivo o en especie deberán ser monitoreados.

También existe la obligación para los consejeros, socios, directivos y empleados de la empresa de poner en conocimiento de ésta cualquier conflicto de interés que les pueda afectar.

En caso de que la empresa lleve a cabo alguna actividad, aun eventualmente, de mecenazgo o sponsorización:

- La contribución se hará de forma transparente, documentada y será autorizada por la persona competente.
- Se evitará sponsorizar actividades relacionadas con un funcionario público que haya de tomar decisiones relevantes sobre la empresa.
- Se contabilizará adecuadamente.

\* Grupo AIRE no ha realizado ninguna aportación económica a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante este ejercicio ni a lo largo del pasado ejercicio 2022-2023.

## Subcontratación y proveedores

En la actualidad, el Grupo AIRE no cuenta con una política de compras que aborde de manera explícita y detallada las cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Aun así, reconoce la relevancia de incorporar estos criterios en la operativa y está plenamente comprometido a implementar medidas que fomenten la responsabilidad social y ambiental en todas sus relaciones comerciales de cara al futuro.

Por ello, durante este ejercicio, ha iniciado un proceso de **diálogo y sensibilización** con sus proveedores para comunicar de manera clara su nueva **Estrategia de Sostenibilidad** y los compromisos adquiridos. La meta es involucrar a su cadena de suministro, asegurando que sean conocedores y partícipes de los ejes estratégicos del Grupo. Simultáneamente, y de forma interna, se ha realizado un primer análisis de sus principales proveedores para medir el nivel de alineación con sus estándares de sostenibilidad.

Esta primera fase de análisis busca sentar las bases para formalizar, a lo largo de los próximos ejercicios, una **Política de Compras que incluya cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales**.

**El Grupo AIRE incluye dentro de su plan estratégico el desarrollo de una política de compras que incluya cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.**

En cuanto a los sistemas de supervisión y auditorías, hasta la fecha, el Grupo AIRE no ha llevado a cabo auditorías formales a sus empresas proveedoras en relación con su desempeño en aspectos sociales y ambientales. Sin embargo, está comprometido en la mejora de sus procedimientos internos y la implementación de un sistema de supervisión y auditorías sólido que le permita evaluar y mejorar continuamente el cumplimiento de sus empresas proveedoras con los estándares de responsabilidad social y ambiental que desea promover.

Para el Grupo AIRE, la responsabilidad social y ambiental es un aspecto clave en el mundo empresarial actual y asume su compromiso para avanzar en esta dirección. Su meta es establecer relaciones comerciales más éticas y sostenibles, así como desarrollar un sistema de supervisión y auditorías, que significará un avance significativo en esta área.

El compromiso del Grupo es continuar trabajando de manera proactiva en la mejora de sus procesos y prácticas comerciales, y en la promoción de la responsabilidad social y ambiental en la cadena de suministro.

### Tipo de proveedores del Grupo AIRE

La cadena de suministro del Grupo AIRE está formada por empresas proveedoras de categorías y ámbitos de actividad muy diversos: textil, cosmética, alimentación y bebidas, velas y perfumes, *merchandising*, papelería y embalaje, suministros, mantenimiento de piscinas, mobiliario y decoración, material de construcción, limpieza, lavandería y transportes.

### Objetivo estratégico 2023-2026

Implantación, dentro del proceso de selección de proveedores, del criterio de sostenibilidad como crítico. El criterio de sostenibilidad será un factor de valor a la hora de seleccionar los nuevos proveedores.



## Apoyo a las comunidades locales

GRI 3-3

Uno de los tres pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de Aire es la gestión ética y responsable, por la que se compromete a asegurar un impacto positivo en las comunidades donde opera, colaborando de manera cercana y respetuosa para fomento de la generación del **empleo local, la promoción de oportunidades económicas y el apoyo a proyectos sociales y culturales.**

Este pilar también contempla el fomento de la **preservación de los edificios históricos** que forman parte de nuestro **patrimonio cultural**, manteniendo la **integridad arquitectónica**, respetando su historia y promoviendo su conservación.

**El Grupo AIRE preserva los edificios históricos que forman parte de nuestro patrimonio cultural, manteniendo la integridad arquitectónica, respetando su historia y promoviendo su conservación.**

El compromiso social del Grupo AIRE se concreta en el desarrollo de actividades de patrocinio y acción social, ejecutadas por la organización o canalizadas a través de la colaboración con organizaciones sociales. En España dicho acuerdo abarca diferentes asociaciones de integración social:

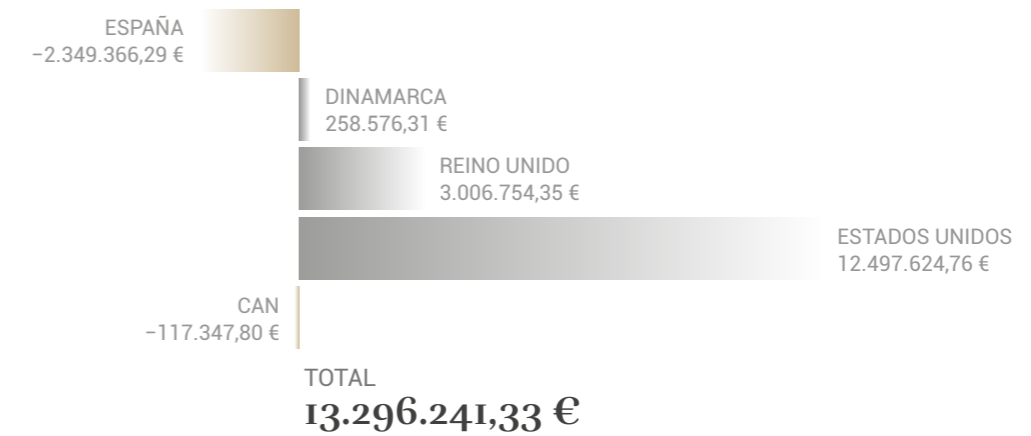
- **Fundación ONCE.**
- **Programa Labora**, en colaboración con el Ayuntamiento de Barcelona.
- **Fundación CHM Salud Mental**, que apoya a personas con trastornos mentales.

En Estados Unidos, el Grupo ofrece ayuda financiera a profesionales que desean obtener la **licencia como terapeuta**. Se trata de un **fondo para becas económicas por un valor total de 30.000 dólares anuales**. En Chicago se ha participado en proyectos de ayuda a personas con problemas de **drogadicciones y sin techo**.

## Información fiscal

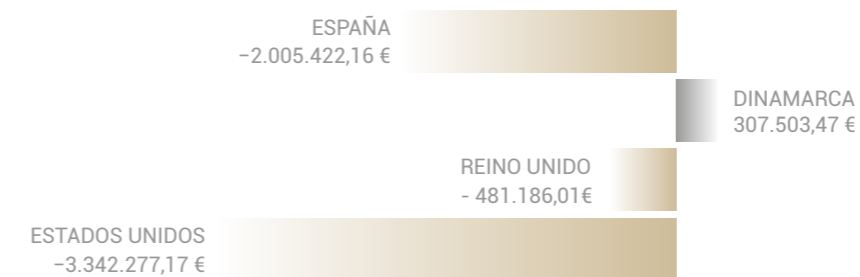
### BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS EN EUROS

2022\_\_TOTAL 13.079.154,04 € | ESPAÑA - 3.013.291,30€ | DINAMARCA 136.567,90€ | REINO UNIDO 3.105.909,52€ | ESTADOS UNIDOS 13.080.560,37€ | CAN -230.592,45€



### IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS EN EUROS

2022\_\_TOTAL - 5.149.608,90€ | ESPAÑA- 1.922.593,78€ | REINO UNIDO 328.388,57€ | ESTADOS UNIDOS - 3.555.403,69€



\*Las variaciones observadas entre los diferentes países respecto del anterior ejercicio responden a factores específicos de cada región, como el crecimiento orgánico, los ajustes de ingresos diferidos o tasas locales de ejercicios anteriores, así como circunstancias operativas puntuales, incluyendo cierres temporales o limitaciones productivas. Estas dinámicas, detalladas en las cuentas anuales, reflejan las particularidades de cada mercado y las condiciones específicas del ejercicio.

\*En el ejercicio fiscal 2022-2023 la compañía reportaba la cifra de subvenciones del EINF conforme a criterio de caja. En la medida en que no se recibieron subvenciones, la cifra era cero. A cierre de 2023-2024, se ha considerado más apropiado adoptar el mismo criterio empleado en las CCAA, que informa sobre las subvenciones conforme a devengo.

Por ese motivo, la compañía reporta 12.495,87€ ambos años. Este importe corresponde al devengo de la subvención de capital recibida en el centro de Almería para la construcción del hotel que la compañía posee y explota.

### SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS EN EUROS

2022\_\_ESPAÑA 12.495€





# Anexo I. Sobre este informe

Estos son los principios que ha aplicado el Grupo AIRE en la elaboración de este informe, según el estándar GRI I, que incluye el periodo de cobertura de la memoria.



En el presente informe se recoge la información no financiera del Grupo AIRE del ejercicio 2023-2024, comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024.

Con este documento la organización da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que establece la ley en materia de información no financiera y diversidad y que se alinean con el indicador GRI 1- Fundamentos 2021-2022:

- **Criterio de comparabilidad.** Expuesto en el GRI 1, Fundamentos 2021, como **comparabilidad** («La organización debe seleccionar, compilar y presentar información sistemáticamente para facilitar tanto el análisis de los cambios que se produzcan en los impactos de la organización con el tiempo como el análisis de estos impactos con respecto a los de otras organizaciones») y **puntualidad** («La organización debe presentar información con una programación periódica y la pondrá a disposición del público a tiempo para que sus usuarios tomen decisiones»).
- **Criterio de fiabilidad.** Expuesto en el GRI 1, Fundamentos 2021, como **precisión** («La organización debe presentar información que sea correcta y esté lo suficientemente detallada como para permitir realizar una evaluación de los impactos de la organización»), **exhaustividad** («La organización debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización durante el periodo objeto del informe») y **verificabilidad** («La organización debe recopilar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad»).
- **Criterio de relevancia.** Expuesto en el GRI 1, Fundamentos 2021, como equilibrio («La organización debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos de la organización») y claridad («La organización debe presentar la información de una forma que resulte accesible y comprensible»).
- **Criterio de materialidad.** Expuesto en el GRI 1, Fundamentos 2021, como **contexto de sostenibilidad** («La organización debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio de desarrollo sostenible»).

En este informe se recogen todos los **aspectos identificados como materiales**, alineados con los requisitos contemplados por la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad.

Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de presentación de informes que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

Para cualquier cuestión relacionada con el contenido de este informe puede contactar con nosotros en [jgirona@beaire.com](mailto:jgirona@beaire.com).





## Anexo II. Tabla GRI y Ley 11/2018

En la siguiente tabla se incluyen los requerimientos de la Ley 11/2018, los contenidos GRI equivalentes y los apartados del informe donde se puede encontrar dicha información.

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
<b>Ámbitos generales</b>			
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	18-27
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	28-31
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	Marco interno	A lo largo del informe
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.		
<b>Cuestiones medioambientales</b>			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno	34-35
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		34-35
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		34-35
	Aplicación del principio de precaución		34-35
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		35
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno	34,38

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno	34, 37-38
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno: acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/A
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3 Extracción de agua	14, 36
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	37
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	38-39
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno	38-39
	Uso de energías renovables	Marco interno	38-39
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	39
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno	39
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno	38-39
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno	N/A
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		

Grupo Aire no ha identificado ningún impacto en un área protegidas.

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión	
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>				
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 a. Trabajadores que no son empleados	44-49	Todos los trabajadores de Grupo Aire son empleados. Cualquier persona no empleada que preste servicios en el Grupo lo hace por medio de compañías. Son servicios subcontratados a otras empresas.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		46-49	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	48-49	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	49	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Hombres – Sal. Medio Mujeres) / Sal. Medio Hombres	51	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	50-51	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		50-51	
	Remuneración media de los directivos por sexo		50-51	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: políticas de desconexión laboral	N/A	La compañía actualmente no cuenta con una política de desconexión laboral.
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	61	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	58	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	53	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	53	

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52-55	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	53	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	62	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	62	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	62	
	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	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	60-62	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	56-57	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	57	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	61	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	60-61	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	60-61	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	60-61	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	60-61	

Ámbito	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios / Razón de la omisión
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	72-73	
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	72-73	
	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	72-73	
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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	72-73	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	73	
	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	73	
	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno	N/A	Grupo Aire no lleva a cabo ninguna iniciativa en este ámbito.

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios / Razón de la omisión
<b>Información sobre la sociedad</b>			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	76
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	76
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	76
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno	N/A
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	74-75
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	54-55
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	77
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Aire Ancient Baths Group, 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 anual finalizado el 30 de junio de 2024 (en adelante, ejercicio 2024), de Aire Ancient Baths Group, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado adjunto 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 apartado "9. Anexo II. Tabla GRI-Ley" 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 Aire Ancient Baths Group, 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 apartado "9. Anexo II. Tabla GRI-Ley" 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 Aire Ancient Baths Group, 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 gestión de la 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) del 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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 o 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 seguridad 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "4.5 Doble materialidad y temas materiales", 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 2024.
- ▶ 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 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2024 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 apartado "9. Anexo II. Tabla GRI-Ley" 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.

Este informe se corresponde con el  
sello distintivo nº 01/24/22589  
emitido por el Instituto de Censores  
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Elena Fernández García

19 de noviembre de 2024

---

AIRE

---

ANCIENT BATHS