

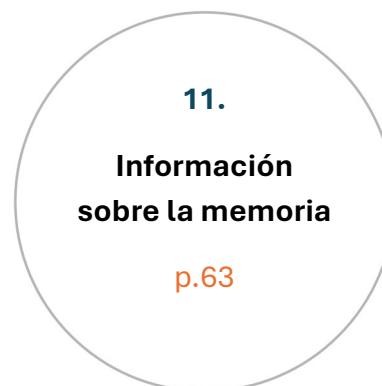
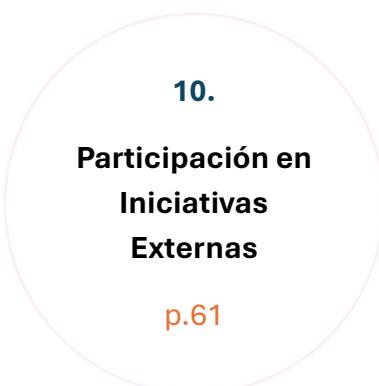
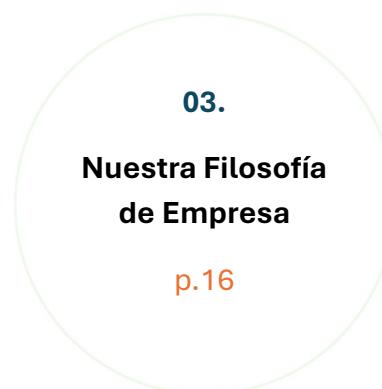
BELLA AURORA



UNA EMPRESA CON CORAZÓN

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD **2024**

ÍNDICE DE CONTENIDO



*“Trabajamos desde el **corazón** para que
te sientas bien”*



01. MENSAJE DEL CEO



BELLA AURORA LABS
UNA EMPRESA CON
CORAZÓN



Trabajar desde el corazón es nuestra forma de estar en el mundo: servir con honestidad, cuidar de quienes confían en nosotros y reconocer a quienes hacen posible cada paso de Bella Aurora.

Nuestro propósito va más allá de liderar el cuidado de la piel y el tratamiento de las manchas. Queremos ser también una empresa que genera felicidad y plenitud, que acompaña el crecimiento de las personas procurando su bien. Porque procurar el bien es amar, y el

amor es la verdadera causa de la felicidad y la plenitud.

Creemos en el valor del trabajo bien hecho, en la transparencia que inspira confianza y en la fuerza del esfuerzo compartido para alcanzar el bien común, siempre con una sonrisa.

Con esta primera memoria de sostenibilidad queremos abrir las puertas de nuestra cultura, compartir nuestro compromiso y rendir cuentas con transparencia. Este informe refleja nuestra manera de entender la sostenibilidad: como una forma auténtica de cuidar de

la sociedad, del planeta y de todas las personas que forman parte de Bella Aurora.

Gracias a quienes nos acompañan en este camino, porque su dedicación y compromiso son el verdadero motor de nuestro propósito.

Josep Maria Martínez i Ribes

“Estamos especializados en el comportamiento del melanocito y en los mecanismos celulares que intervienen en el proceso de producción de la melanina, el pigmento causante de la coloración de la piel”



02. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Nuestra Historia

La marca Bella Aurora nació en 1890 en Aurora, Illinois, con un propósito sencillo y poderoso: realzar la belleza y la confianza de cada persona.

Muy pronto, sus fórmulas cruzaron el Atlántico y en 1914 llegaron a Barcelona, conquistando hogares enteros con un mensaje inolvidable: *“Para juventud, belleza y lozanía, Bella Aurora cada día”*.

Desde entonces, generación tras generación ha confiado en nuestra marca, convertida en referente por la eficacia de sus productos —especialmente en el tratamiento de las manchas cutáneas—, la innovación en su comunicación y la cercanía con quienes nos eligen.

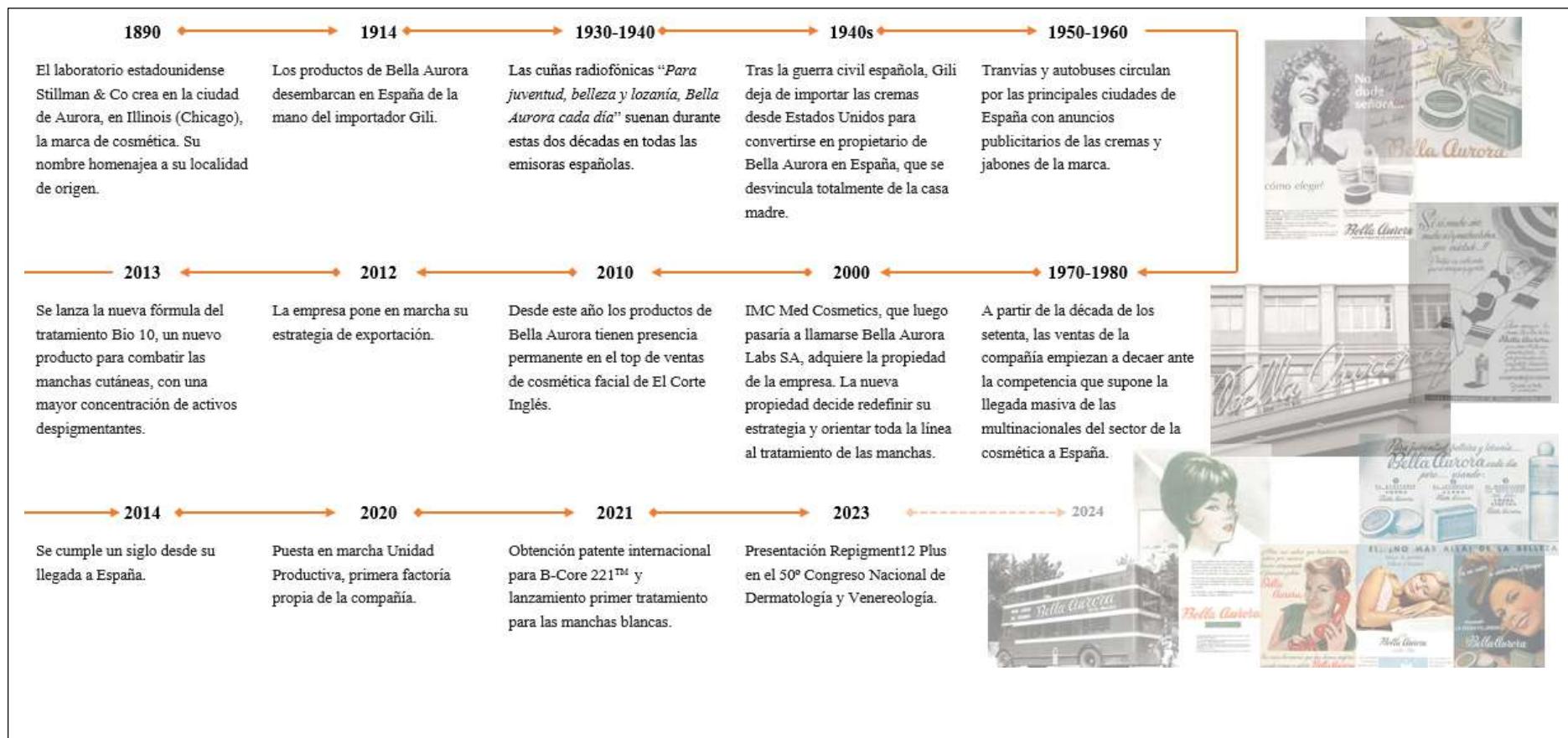
Hoy, bajo el nombre **Bella Aurora Labs**, seguimos creciendo con la misma pasión, uniendo tradición e innovación, con presencia en Europa, América, Asia y África.

Nuestra sede, en la histórica **Colonia Güell**, vinculada al genio de Antoni Gaudí, simboliza ese espíritu: rescatar lo mejor del pasado para proyectarlo hacia el futuro.

Bella Aurora es más que una marca. Es una historia de amor por la piel y por las personas, un propósito que nos inspira desde hace más de un siglo.



Más de 100 años a tu lado



Estructura Societaria

Desde el punto de vista de su estructura societaria, Bella Aurora es un grupo empresarial constituido por:

- **Bella Aurora Labs** dedicada al diseño, comercialización y distribución en España de productos de cosmética, peluquería y perfumería, tanto de

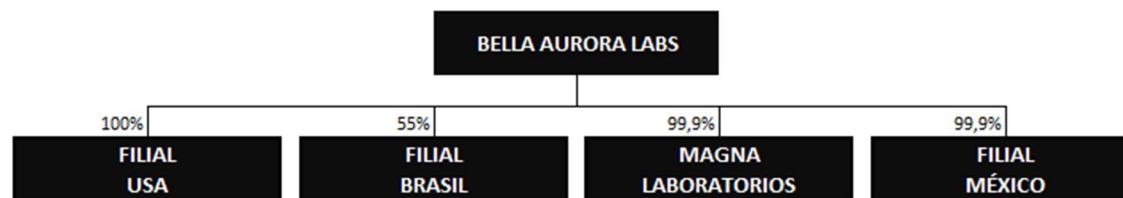
marcas del Grupo como de terceros;

- **Magna Laboratorios** que se caracteriza por ostentar la condición de centro especial de trabajo y, como tal, estar integrada por una plantilla formada mayoritariamente por personas con diversidad funcional y cuya actividad se circunscribe a la

prestación de servicios comerciales y venta on-line únicamente para Bella Aurora Labs; y

- Tres filiales comerciales en EEUU, México y Brasil.

La participación societaria se describe a continuación:



La información reportada en la presente memoria sólo hace referencia a las actividades desarrolladas por Bella Aurora Labs y Magna Laboratorios.

Estructura Organizativa

A continuación, se presenta la estructura organizativa:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN				CONSEJO DE DIRECCIÓN							
Josep Maria Martínez i Ribes	Presidente	Josep Mallarach Farrés	Consejero	Luis Rodriguez Bellido	Chief Commercial & Marketing Officer	Xavier Grau Hernandez	Chief International Officer				
Joaquín Fueyo Brau	Consejero	Jaime Castell Castro	Consejero (representando a INVERSORA Y FIDUCIARIA, S.A)	Marisa Luz Silva	Chief Communication Officer & Consumer Insights	Antoni Marqués Flo	Chief Operating Officer				
Jordi Segura Tejedor	Consejero	Marc Palà Creus	Consejero (representando a EMESA GLOBAL ASSET MANAGEMENT, S.A)	Cioni López Medina	Chief Distributed Brands Officer	Xavier Carruesco Nogales	Chief People Officer				
				Natalia Semionova Mijailova	Chief Financial Officer	Ignacio Gracia Lacueva	Chief Retail Officer				
				Joan Corominas Trujols	Chief Information Officer	Jordi Segura Tejedor	Chief R&D Officer				

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL											
CEO											CONTROLLER
COMMERCIAL	COMMUNICATION & CONSUMER INSIGHTS	DISTRIBUTED BRANDS	FINANCIAL	INFORMATION	INTERNATIONAL	MARKETING EXPERIENCE	MARKETING	OPERATING	PEOPLE	RETAIL	R&D

Nuestras Marcas

Bella Aurora es propietaria de dos marcas: *Bella Aurora*, marca cosmética especializada en igualar el tono de la piel y *Lullage*, primera marca española especializada en pieles mixtas grasas.

Además, es responsable de la distribución en España de las marcas *Kerasilk*, *Golwell*, *John Frieda*, *Mavala*, *Natuderma*, *Ds Laboratories* y *Colorme*.

Para más información sobre nuestras marcas y productos visita nuestra página web: <https://bellaaurora.com>



Te asesoramos

Habla con tu Skin Expert, tu amiga experta en el cuidado de la piel que te ayudará a resolver tus dudas y te recomendará los productos ideales para ti.

Innovación

El proceso de innovación se centra en la investigación continua de los diferentes mecanismos que influyen en los procesos de producción y eliminación de manchas en la piel.

Las manchas se originan en la parte más superficial de la piel, llamada epidermis. De forma sencilla podemos decir que la epidermis está formada principalmente por dos tipos de células:

- Los queratinocitos que son los “ladrillos” que estructuran la epidermis y generan la barrera que nos protege de las agresiones externas.
- Los melanocitos que son las células que producen melanina, el pigmento que da color a nuestra piel.

Cuando la epidermis se desequilibra (por exceso de rayos UV, agresiones externas, alteraciones hormonales, envejecimiento, estrés...) algunos melanocitos pueden producir más melanina de la que deberían, y es entonces cuando aparecen las manchas oscuras. Nuestro principal objetivo es contrarrestar esta sobreproducción de melanina desde todas las vías posibles para que la piel pueda volver a su equilibrio natural y produzca solo la melanina necesaria.

Gracias a nuestra apuesta continua por la investigación, podemos contar con un laboratorio propio de cultivos celulares donde trabajamos con modelos de epidermis 3D pigmentadas, para poder encontrar nuevos principios activos que hagan nuestros productos cada vez más eficaces. Estos modelos de piel 3D son una de las tecnologías más avanzadas para

poder estudiar en el laboratorio el efecto de los principios activos y productos finales sobre la pigmentación de la piel.

Nuestro alto conocimiento científico en esta área y los medios avanzados de que disponemos nos han permitido traer al mercado la patente *B-CORE 221TM*, una exclusiva tecnología que marca un antes y un después en el tratamiento de las manchas cutáneas, y que está presente en los tratamientos despigmentantes *bio10 forte*. Esta tecnología está diseñada para actuar en todas las fases del proceso de formación de la mancha y por tanto trata la hiperpigmentación de forma completa.

Este innovador sistema de activos incluye una cápsula inteligente de liberación dirigida que utiliza una tecnología muy avanzada proveniente del mundo de la medicina, que consiste en encapsular

moléculas activas en unas cápsulas especiales que las transportan y las entregan justo allí donde son necesarias, para conseguir el máximo efecto posible. En el caso de *B-CORE 221TM*, cuando las cápsulas dirigidas con el activo entran en contacto con la superficie de la piel, penetran todas las capas de la epidermis hasta llegar a su objetivo: los melanocitos.

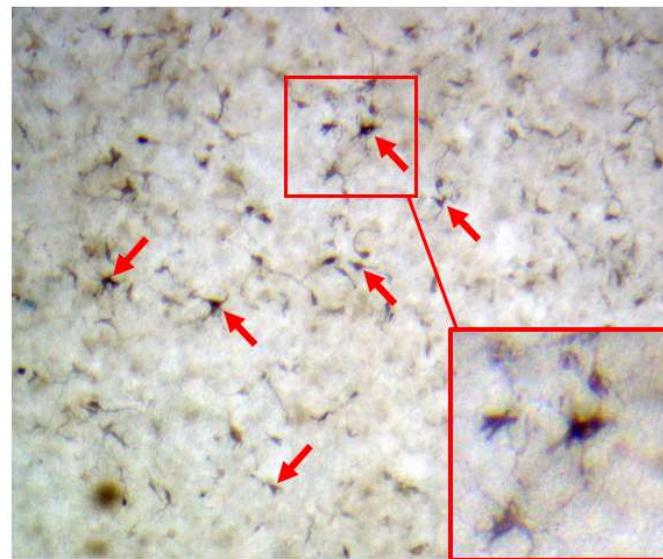
Una vez las cápsulas dirigidas llegan a los melanocitos se unen a ellos y liberan el activo en su interior para así eliminar las manchas con la máxima eficacia y cuidado, ofreciendo una mayor eficiencia despigmentante.

Como ejemplo podemos ver dos fotografías de los modelos de epidermis 3D pigmentada. Las dos han sido cultivadas

durante 6 días, la primera sin aplicar ningún tratamiento y la segunda tratada con la tecnología *B-CORE 221TM*.

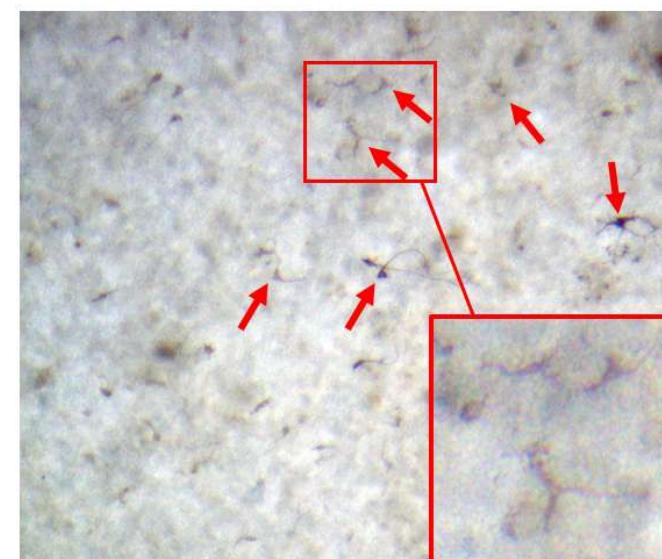
En ellas se pueden apreciar los melanocitos (células más oscuras) sobre un fondo más claro (formado por queratinocitos), y se puede ver claramente el efecto despigmentante de la tecnología *B-CORE 221TM*.

Antes



Modelo de epidermis 3D sin tratar (6 días): Se puede ver un gran número de melanocitos (las flechas rojas señalan a algunos como ejemplo) que son más oscuros debido a la alta cantidad de melanina en su interior.

Después



Modelo de epidermis 3D tratada con B-CORE 221 (6 días): se aprecian muchos menos melanocitos (las flechas rojas señalan a algunos como ejemplo) y son mucho más claros debido a la reducida cantidad melanina en su interior.

Siguiendo con la pigmentación cutánea, pero esta vez de forma totalmente opuesta, otro hito importante a destacar fue el lanzamiento en 2021 del producto patentado para el tratamiento de las manchas blancas *Repigment*, gracias a la colaboración entre el dermatólogo italiano Matteo Bordignon -especialista en el estudio del vitílico- y la experiencia de Bella Aurora Labs en el estudio del comportamiento del melanocito y la pigmentación cutánea.

En este caso la eficacia del producto está basada en un nuevo mecanismo de formación de manchas blancas -especialmente en el vitílico- descubierto por el Dr. Bordignon. Ese nuevo mecanismo implica el desenganche de los melanocitos de la epidermis y su posterior desaparición (por la propia exfoliación natural de la piel): al desaparecer los melanocitos ya no hay células que generen melanina (el pigmento que da color a nuestra piel), y en esa zona aparece la mancha blanca.

Partiendo de ese nuevo mecanismo y después de 4 años de estudios se consiguió crear el producto *Repigment12*, que consigue evitar este desenganche de los melanocitos y estimularlos para que migren a las manchas blancas, de esta forma se genera de nuevo melanina y se repigmenta la mancha de forma natural, sin teñir la piel ni usar tratamientos agresivos.

Para terminar, mencionar también uno de nuestros últimos proyectos, una colaboración con la Universitat Rovira y Virgili (URV) y el centro tecnológico Leitat merecedora de una ayuda CDTI del 2021 al 2024. En este proyecto se estudiaron nuevas dianas celulares implicadas en el proceso de melanogénesis y activos naturales que pudieran regular esas nuevas dianas.

Una de las novedades de este proyecto fue el uso de técnicas computacionales para hacer un primer cribaje a gran escala de moléculas de origen natural.

Gracias a estas técnicas se pudieron modelizar computacionalmente las dianas celulares a estudiar, y mediante *virtual screening* se simularon las interacciones de más de 200.000 moléculas con estas dianas (cosa totalmente inviable a nivel experimental), pudiendo hacer un primer cribaje de las sustancias más prometedoras, para luego confirmar su eficacia con experimentos en el laboratorio.

Con estos resultados pudimos encontrar dos extractos de plantas específicos muy eficaces en despigmentación.

Actualmente continuamos investigando estos extractos y sus componentes principales, para aumentar nuestro conocimiento y poder potenciar aún más la eficacia de nuestros productos despigmentantes.

Buenas Prácticas d Fabricación

Nuestra Unidad de Producción situada en Sant Feliu de Llobregat (Barcelona) posee la certificación UNE-EN ISO 22716 "Productos Cosméticos. *Buenas prácticas de fabricación (BPF). Guia de buenas prácticas de fabricación*" otorgada por la Agencia Española del Medicamento (AEMPS) con número de certificado 22 07 0012 BPF.

La norma ISO 22716 es un estándar internacional que establece directrices para la aplicación de las Buenas Prácticas de Fabricación (BPF) en la industria de los productos cosméticos. Su objetivo principal es garantizar que los productos cosméticos se fabriquen, controlen, almacenen y distribuyan bajo condiciones higiénicas y de calidad que minimicen los riesgos para la salud de las personas consumidoras.

Este estándar desarrollado por la Organización Internacional de Normalización (ISO) proporciona un

enfoque integral para la gestión de la calidad en las operaciones de fabricación de cosméticos y está alineado con los requisitos del *Reglamento Europeo de Cosméticos (CE) Nº 1223/2009*.

Entre los elementos clave que aborda la norma, se incluyen:

- **Personal:** Es fundamental contar con personal adecuadamente capacitado, con funciones claramente definidas, y consciente de la importancia de la higiene y la calidad en su trabajo diario.
- **Instalaciones y equipos:** Deben estar diseñados, mantenidos y limpiados de forma que se minimice el riesgo de contaminación cruzada o errores en la producción. La disposición del área de trabajo debe permitir una circulación ordenada de materiales y personas.
- **Materias primas y materiales de embalaje:** La norma establece controles para su recepción, almacenamiento y uso, asegurando que cumplan con especificaciones técnicas y estén protegidos de contaminaciones.
- **Producción:** Se debe seguir procedimientos documentados que garanticen la consistencia en la fabricación de los productos. Esto incluye la verificación de fórmulas, condiciones de proceso y limpieza entre lotes.
- **Control de calidad:** Se deben implementar métodos para verificar que el producto cumple con los criterios establecidos antes de su liberación al mercado. Esto incluye tanto controles analíticos como la revisión de documentación.

- Almacenamiento y distribución: Los productos terminados deben almacenarse en condiciones adecuadas para preservar su integridad, y la distribución debe garantizar la trazabilidad de cada lote.
- Documentación: La trazabilidad es un pilar fundamental de la norma. Se requiere mantener registros detallados de cada fase del proceso, lo cual facilita auditorías y permite acciones correctivas en caso de incidentes.
- Gestión de desviaciones, reclamaciones y retiradas: Se deben establecer procedimientos para manejar situaciones en las que un producto no cumpla con los estándares, así como mecanismos para responder eficientemente a quejas de clientes o retiros del mercado.

Para terminar, es exigencia de Bella Aurora que todas las empresas subcontratadas con las que trabajamos cuenten con esta certificación para sus procesos de fabricación y/o envasado, siendo auditadas periódicamente para asegurar su cumplimiento.



*“Nos apasiona lo que hacemos y por
eso queremos compartir contigo
nuestro secreto: personas felices
generan resultados y crecimiento”*



03. Nuestra Filosofía de Empresa

Nuestro Modelo de Gestión Empresarial

En Bella Aurora creemos en trabajar desde el corazón para procurar el bien de las personas. Procurar el bien es amar y el amor es la raíz de la felicidad, de la plenitud y del sentirse bien.

Queremos poner a las personas en el centro y esforzarnos cada día por hacer bien nuestro trabajo. Sabemos que no siempre lo conseguimos, pero seguimos avanzando en ese camino.

Los resultados son para una compañía como el respirar: necesarios. Pero no son un fin en sí mismos sino la consecuencia de hacer las cosas con sentido, poniendo la dignidad y el crecimiento de las personas en el centro de los objetivos.

Nuestro reto es claro: equipos felices que generan valor. Nunca al revés.



Nuestro Valores

A continuación, se describen los valores que guían el comportamiento de todas las personas que conforman Bella Aurora:

Confianza

- Soy sincero.
- Hablo bien de los demás.
- Reconozco los propios errores, sin culpar a los demás.
- Expreso mis ideas respetando los puntos de vista de los demás.

Servir

- Ayudo a los compañeros cuando lo necesitan.
- Antepongo los intereses colectivos a los propios.
- Pienso en las consecuencias de mi actuación sobre el trabajo de los compañeros y compañeras.
- Cumplio a tiempo lo que digo que voy a hacer.

Mejorar

- Busco la innovación para ser mejores cada día.
- Busco nuevos retos, tomo la iniciativa y me implico.
- Me responsabilizo de mi desarrollo y aprendizaje personal y profesional.
- Cuando observo una oportunidad de mejora en un compañero se lo digo lo antes posible y de modo constructivo.
- Persevero. No desisto ante las dificultades.

Trabajo bien hecho con optimismo

- Contribuyo a los éxitos colectivos y los celebro.
- Trabajo bien, cuido el detalle y busco la excelencia.
- Me enfoco en lo positivo de las situaciones; si detecto algún problema ofrezco soluciones.
- Voy a trabajar pensando en disfrutar, así me resulta fácil sentirme bien y sonreír.

Liderazgo Humanista

Bella Aurora está comprometida con el *Decálogo de Buenas Prácticas en Liderazgo Humanista* promovido por el *Institute for Ethics In Communication and Organizations* (IECO).

El Decálogo es fruto del trabajo de co-creación entre académicos y directivos/as de empresas, entre las cuales está Bella Aurora Labs, y recoge una relación de compromisos no negociables para hacer de las organizaciones lugares más humanos.

Incluye prácticas que, contribuyendo a la máxima productividad de la organización, velan además por la dignidad de las personas y su pleno desarrollo humano; y lo hacen con un propósito ético que, sin renunciar a los beneficios, respeta el planeta y busca contribuir al bien común.

Para obtener más información sobre esta iniciativa, clicar en el siguiente link:

<https://iecoinstitute.org/decalogo-de-buenas-practicas/>

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS en Liderazgo Humanista



IECO
INSTITUTE FOR ETHICS IN COMMUNICATION AND ORGANIZATIONS



RCC
Humanistic Management Co-creation Lab



IHMA
INTERNATIONAL HUMANISTIC MANAGEMENT ASSOCIATION

Desarrollado en el Humanistic Management Co-creation Lab IECO-RCC de Harvard 2022

comparten la misión de promover una dirección de empresas humanista, en línea con el **Manifiesto para el Futuro de la IHMA**.

HONRAR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

#1 VELAR POR LA INFINITA DIGNIDAD HUMANA Y EL DESARROLLO PLENO DE TODAS LAS PERSONAS.

#2 ASEGURAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO MÁS DIGNAS, DE MODO QUE TODAS LAS PERSONAS SEAN Y SE SIENTAN TRATADAS COMO LES GUSTARÍA SER TRATADAS, SABIENDO PREGUNTAR, ESCUCHAR Y RESPONDER A CADA PERSONA.

#3 PROMOVER LA SEGURIDAD PSICOLÓGICA, FOMENTANDO LA INICIATIVA, LA RESPONSABILIDAD Y EL RECONOCIMIENTO, ADMITIENDO LA VULNERABILIDAD DE TODAS LAS PERSONAS.

CON EL PROPÓSITO DE DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

#4 CONTAR CON UN PROPÓSITO ORGANIZACIONAL ÉTICO, QUE CONTRIBUYA AL MÁXIMO RENDIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN Y AL PLENO DESARROLLO HUMANO, RESPETANDO NUESTRA CASA COMÚN, EL PLANETA.

#5 GARANTIZAR QUE EL PROPÓSITO ORGANIZACIONAL ÉTICO, SEA CONOCIDO, COMPARTIDO Y VIVIDO POR TODAS LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN.

#6 FAVORECER UN ALINEAMIENTO Y EQUILIBRIO ENTRE EL PROPÓSITO PERSONAL Y EL ORGANIZACIONAL QUE CONTRIBUYAN AL BIEN COMÚN Y AL BIENESTAR DE TODOS LOS SERES VIVOS DEL PLANETA.

A TRAVÉS DE UN TRABAJO CON SENTIDO PLENO

#7 FOMENTAR UN TRABAJO BIEN HECHO, ORDENADO, INTENSO Y CONSTANTE, QUE CUIDA LOS DETALLES, ALTAMENTE PRODUCTIVO Y CON SENTIDO VOCACIONAL Y DE SERVICIO.

#8 IMPULSAR COMPORTAMIENTOS Y FOMENTAR BUENAS PRÁCTICAS CAPACES DE CONSTRUIR CONFIANZA Y GENERAR COMPROMISO PROFESIONAL, AFECTIVO Y MORAL CON LA ORGANIZACIÓN.

#9 DESARROLLAR HERRAMIENTAS E INDICADORES QUE MIDAN Y ALINEEN LOS RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL BENEFICIO EMPRESARIAL AL MISMO TIEMPO QUE EL CRECIMIENTO PERSONAL EN ACTITUDES, HABILIDADES Y CUALIDADES HUMANAS.

EN RESUMEN

#10 CREAR UNA CULTURA DEL CUIDADO, INSPIRADA EN LA LÓGICA DEL AMOR, QUE LLEVA A LA BÚSQUEDA DEL VERDADERO BIEN DE TODAS LAS PERSONAS IMPlicadas CON LA ORGANIZACIÓN.

“No concebimos el éxito empresarial al margen del ejercicio de nuestros valores, del comportamiento ético y la responsabilidad”



04. Código Ético

RESPECTO A LA EMPRESA

1. Fortalecimiento de la reputación de la empresa

Las personas que integran Bella Aurora y las vinculadas con ésta deben velar y fomentar la buena reputación de la empresa, evitando actuar en contra de los intereses de la misma.

RESPECTO A LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA EMPRESA

2. Entorno de trabajo

Las personas de Bella Aurora deberán esforzarse por mantener un ambiente de trabajo donde impere la confianza, la cordialidad, el trabajo en equipo y el respeto a la dignidad de las personas.

3. No discriminación e igualdad de oportunidades

Bella Aurora promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

La empresa se compromete a prevenir y castigar cualquier manifestación o conducta considerada como violenta, de abuso de autoridad o de acoso o intimidación en el trabajo, ya sea físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otra naturaleza, entendiéndose por acoso o intimidación cualquier

comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las personas que integran Bella Aurora tratarán con respeto y dignidad a los demás, en cualquier lugar, en el marco de su actividad laboral. Y, dado el caso, evitarán y denunciarán estas conductas de acoso o intimidación.

4. Conciliación de la vida personal y profesional

Bella Aurora se compromete a promover medidas encaminadas a mejorar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y

la vida familiar y personal de las personas que la integran.

5. Desarrollo profesional y formación

Bella Aurora proporciona una adecuada formación a sus profesionales mejorando sus conocimientos y habilidades, así como sus posibilidades de promoción en el futuro. Los programas de formación propician la igualdad de oportunidades y contribuyen a conseguir los objetivos de la empresa.

Las personas que trabajan en Bella Aurora se comprometen a actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos y a aprovechar la formación ofrecida por la empresa.

6. Seguridad y salud en el trabajo

La empresa adopta las medidas preventivas necesarias para evitar posibles riesgos laborales, respetando en todo caso la legislación vigente en la materia.

Todas las personas que integran Bella Aurora se comprometen a cumplir con la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir y, en su caso, minimizar los riesgos laborales.

7. Privacidad e intimidad

Bella Aurora respeta la intimidad de las personas y profesionales, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a la información personal de

carácter privado facilitada por éstos en el marco de sus relaciones laborales con la empresa. Dicha información es reservada y confidencial, motivo por el cual Bella Aurora se compromete a preservar su integridad y confidencialidad, en el pleno respeto de la normativa vigente en materia de protección de datos.

La empresa se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus profesionales, clientes, proveedores o colaboradores, salvo que medie consentimiento expreso de los interesados o la divulgación esté amparada por la normativa vigente, como en los casos de requerimientos judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter

personal para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Las personas de la empresa que por su actividad accedan a información confidencial, se comprometerán por escrito a guardar secreto sobre la misma.

8. Recursos y medios de la empresa

Bella Aurora pone a disposición de sus integrantes los recursos necesarios para el desempeño de su actividad y los medios para una adecuada salvaguarda de los mismos.

Las personas que integran Bella Aurora se comprometen a utilizar de forma responsable los medios que la empresa ponga a su disposición de acuerdo con las políticas

establecidas a tal efecto.

Bella Aurora es titular (o, según el caso, licenciataria) de la propiedad y de los derechos de propiedad intelectual o industrial existentes sobre los programas, sistemas informáticos, equipos y demás recursos, así como de las obras creadas, desarrolladas, perfeccionadas o utilizadas por sus profesionales, en el marco de su actividad laboral o con base en las facilidades informáticas de la empresa.

RESPECTO AL MERCADO EN EL QUE SE INTEGRA LA EMPRESA

9. Confidencialidad

Las personas integrantes de Bella Aurora garantizan la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la

información no pública propiedad de la empresa, o que se encuentre sujeta a secreto profesional, sin que pueda ser revelada a terceros sin el previo y expreso consentimiento de la empresa.

De igual forma, los y las profesionales de Bella Aurora se obligan a mantener la más estricta confidencialidad y obligación de secreto respecto de toda aquella información de carácter confidencial o sensible que pudieran disponer respecto de las empresas o entidades en las que hubieran desarrollado su trabajo con anterioridad.

Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada o confidencial, o de uso particular de aquella, deberá ser reportado al Comité Ético.

Este compromiso se mantiene vigente después del cese de la relación profesional con Bella Aurora.

10. Relación con clientes y proveedores

Bella Aurora se compromete a alcanzar las mayores cotas de calidad en sus servicios y productos, compitiendo en el mercado basándose en los méritos de éstos. En su relación con los clientes la empresa trabajará bajo las normas de transparencia, información y protección.

La empresa aplicará criterios de objetividad e imparcialidad en la selección de proveedores y suministradores, evitando conflictos de interés o favoritismos en su selección.

Los integrantes de la empresa

solo podrán recibir regalos o invitaciones en aquellos supuestos expresamente previstos en el Protocolo de regalos y hospitalidad.

11. Relación con competidores

Bella Aurora se compromete a competir en los mercados de forma leal, impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y evitando cualquier conducta contraria a la legislación aplicable en materia de competencia.

12. Relación con nuestras/os consumidoras/es

Queremos que nuestras consumidoras/es sepan que desarrollamos productos pensando en sus necesidades y haciendo hincapié en su seguridad y satisfacción, relacionándonos de manera

veraz y honesta y estando siempre a su disposición ante cualquier consulta.

13. Conflictos de interés

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses personales interfieren de forma directa o indirecta con los intereses de Bella Aurora.

Todos los integrantes de Bella Aurora deben evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de Bella Aurora. Asimismo, los integrantes deben abstenerse de representar a Bella Aurora, intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, por sí mismos o por un tercero ligado por cualquier relación económica, familiar o

profesional significativa tuvieran un interés personal.

Los integrantes de Bella Aurora que se encuentren en situación de conflicto están obligados a comunicarla a sus superiores en un plazo inmediato. Así como también deberán comunicar si llevan a cabo, personalmente o mediante un tercero, alguna actividad profesional que coincida con las actividades desarrolladas por Bella Aurora.

La no comunicación supondrá una falta laboral muy grave y será sancionable.

RESPECTO A LA COMUNIDAD EN EL QUE SE INTEGRA LA EMPRESA

14. Protección del medio ambiente

Bella Aurora se encuentra firmemente comprometida con la protección y el respeto al medio ambiente, tratando permanentemente de minimizar los impactos negativos y procurando una máxima eficiencia energética y de recursos naturales para preservar la biodiversidad de los medios en los que trabaja la empresa.

15. Entorno Social

Trabajar desde el corazón para hacer sentir bien a las personas es la Misión de Bella Aurora que extendemos más allá de nuestra empresa promoviendo acciones que repercutan positivamente en nuestro entorno social. Bella Aurora cumple estrictamente con las leyes y demás normas

que resultan de aplicación a su actividad.

16. Prevención de conductas irregulares o ilegales

La empresa cuenta con una normativa interna de obligado cumplimiento para todos sus integrantes, colaboradores, proveedores y personas vinculadas a ésta.

Dentro de dicha normativa interna se encuentran diversos protocolos que limitan la realización y recepción de regalos, prohibiendo aquellos que tengan por objeto el soborno o pretendan influenciar en quien lo recibe para que adopte decisiones que comprometan su imparcialidad y buen juicio o superen las cantidades o conceptos especificados en los

protocolos. De igual forma, se regulan situaciones de conflicto de interés, gastos comerciales, donaciones y patrocinios, todo ello con el firme objetivo de evitar cualquier conducta susceptible de ser considerada corrupta o contraria a las máximas de la buena fe.

Los integrantes de Bella Aurora se comprometen a cumplir con toda la normativa interna en materia de prevención de conductas irregulares o ilegales, así como a identificar y comunicar al Comité Ético cualquier actividad contraria a dicha normativa, con independencia de si éstas causan un beneficio o un perjuicio para Bella Aurora.

El Comité Ético

El Comité Ético de Bella Aurora, como órgano responsable en materia de prevención y control de conductas irregulares y/o ilícitas, es el encargado de interpretar el Código Ético e implementar protocolos que lo desarrolle y garanticen su efectividad y el cumplimiento de la legalidad.

La organización y funcionamiento del Comité Ético se encuentra regulado en el Manual de Prevención de Delitos.

Las principales tareas del Comité Ético de Bella Aurora son:

- Controlar y promover la mejora continua del comportamiento ético en Bella Aurora y el cumplimiento de los valores corporativos de la empresa.

- **Estar a disposición de las personas y colaboradores de Bella Aurora para solucionar cualquier consulta, duda y/o cuestiones interpretativas que pudieran surgirles.**
- **Velar por el adecuado funcionamiento del Modelo de prevención de riesgos penales y por su difusión en el ámbito de cada área y sociedad de Bella Aurora.**
- **Supervisar la realización y cumplimiento de los controles establecidos y elaborar los sistemas de *reporting* del mismo.**
- **Apoyar al Responsable del Sistema Interno de Información en sus funciones cuando así se requiera y ser un órgano con competencias ejecutivas para proponer las acciones a acometer ante el conocimiento de indicios de cualquier presunto hecho delictivo que pueda tener consecuencias penales para Bella Aurora.**
- **Velar por la adopción de todas las medidas disciplinarias** que se hayan acordado para sancionar los casos de incumplimiento de las normas fijadas.
- **Realizar seguimientos periódicos** para verificar la eficacia del modelo, modificándolo cuando se considere necesario.
- **Informar periódicamente al Consejo de Administración** de todas las actividades o medidas que se hayan adoptado en orden a prevenir conductas irregulares y/o ilícitas.

El Canal Ético

El Sistema Interno de Información, accesible por todos los empleados y terceros a través de la página web y de la intranet de Bella Aurora, es una plataforma que tiene como propósito vehiculizar cualquier comunicación sobre violaciones o sospechas de incumplimiento de la ley, del Código Ético, de las políticas y procedimientos internos de Bella Aurora, así como resolver dudas y escuchar sugerencias relacionadas con el Programa de Compliance.

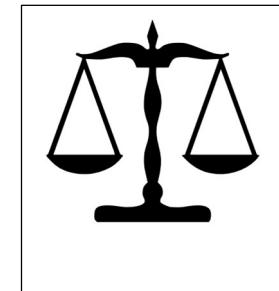
¿Por qué existe este sistema? Esta plataforma tiene como objetivo identificar e investigar comportamientos antiéticos y casos sospechosos, y tomar las medidas

apropiadas cuando sea necesario y posible. Este sistema nos ayudará a fomentar una cultura aún más ética y promover la divulgación para prevenir conductas indebidas.

A estos efectos, el sistema permite que las comunicaciones se hagan de forma anónima. Asimismo, todos los casos reportados serán tratados de manera confidencial y ello, aunque el informante no opte por el anonimato.

Además, Bella Aurora garantiza el derecho del informante a no sufrir represalias y a que su identidad no sea revelada al denunciado.

A lo largo del año 2024 se ha recibido una denuncia dirigida contra diversas personas de Bella Aurora. Tras la correspondiente investigación interna externalizada al despacho de abogados Fils Legal, la denuncia fue archivada por no haber indicios que confirmaran el motivo de la denuncia, comunicando dicha decisión a la persona denunciante.



[Ir al Canal Ético](#)

“Creemos que la mejor manera de ser sostenibles es incorporar este principio en el ADN de la empresa. La sostenibilidad no es un departamento estanco sino un principio que debe guiar el comportamiento de cada una de las personas que forman parte de Bella Aurora”



05. ESTRATEGIA EN SOSTENIBILIDAD

Metodología

La respuesta a las necesidades inmediatas y a corto plazo de Bella Aurora, para mejorar en el camino de la sostenibilidad se traduce en la definición de una Estrategia de Sostenibilidad focalizada que permita un posicionamiento sólido.

Para su elaboración se ha aplicado un enfoque conceptual y metodológico que ha integrado las siguientes perspectivas de análisis y reflexión:

- Evaluación de las políticas, prácticas y procesos actuales llevados a cabo en Bella Aurora y el grado de cumplimiento con los estándares de

referencia, principalmente el estándar B Corp, uno de los modelos de referencia en materia de sostenibilidad.

- Alineación con las tendencias del mercado, analizando, entre otros, el posicionamiento y las prácticas de las principales empresas del sector y los requerimientos y expectativas de la clientela en términos de sostenibilidad.
- Visión de las agencias de rating, identificando las áreas y criterios de mayor relevancia para el sector.
- Revisión de la normativa presente y futura, con objeto de asegurar su cumplimiento.
- Consideración de las expectativas de los grupos de interés, que además nos ha permitido mediante su consulta la elaboración de la matriz de doble materialidad.
- Foco y niveles de prioridad, estructurando la información trabajada como ejercicio de priorización para clasificar las oportunidades de sostenibilidad.
- Consideración de condicionantes organizativos.

La Matriz de Doble Materialidad

Para mitigar cualquier posible conflicto de intereses y respaldar la integridad de los resultados, trabajamos con un tercero para llevar a cabo la evaluación, mediante el siguiente marco metodológico:

- 1) *Entender el contexto de la organización:* En primer lugar, se realizó un análisis general de las actividades económicas y operativas llevadas a cabo por Bella Aurora, el contexto en que estas tienen lugar, la reglamentación presente y futura, estudios de benchmarking de las iniciativas en materia de ESG tanto de la competencia como de nuestras principales empresas clientes y proveedoras, etc.
- 2) *Identificación de temas ASG:* A partir del análisis anterior, junto con los marcos de referencia más reconocidos en este ámbito -como la *Global Reporting Initiative* (GRI)-,

reglamentarios -como la Directiva CSRD- o estándares -como B Corp-, se identificaron 20 temas ASG para su consideración.

- 3) *Interacción con los grupos de interés mediante el envío de una encuesta:*

- A las personas que forman parte del Consejo de Administración (COADM) y Consejo de Dirección (CODIR), con objeto de que priorizaran 7 de estos 20 temas ESG según el espacio de mejora, su potencial impacto (tanto positivo como negativo) y su impacto en la competitividad estratégica de Bella Aurora en los próximos años y de esta manera obtener una visión estratégica y de potencial impacto financiero en el negocio.

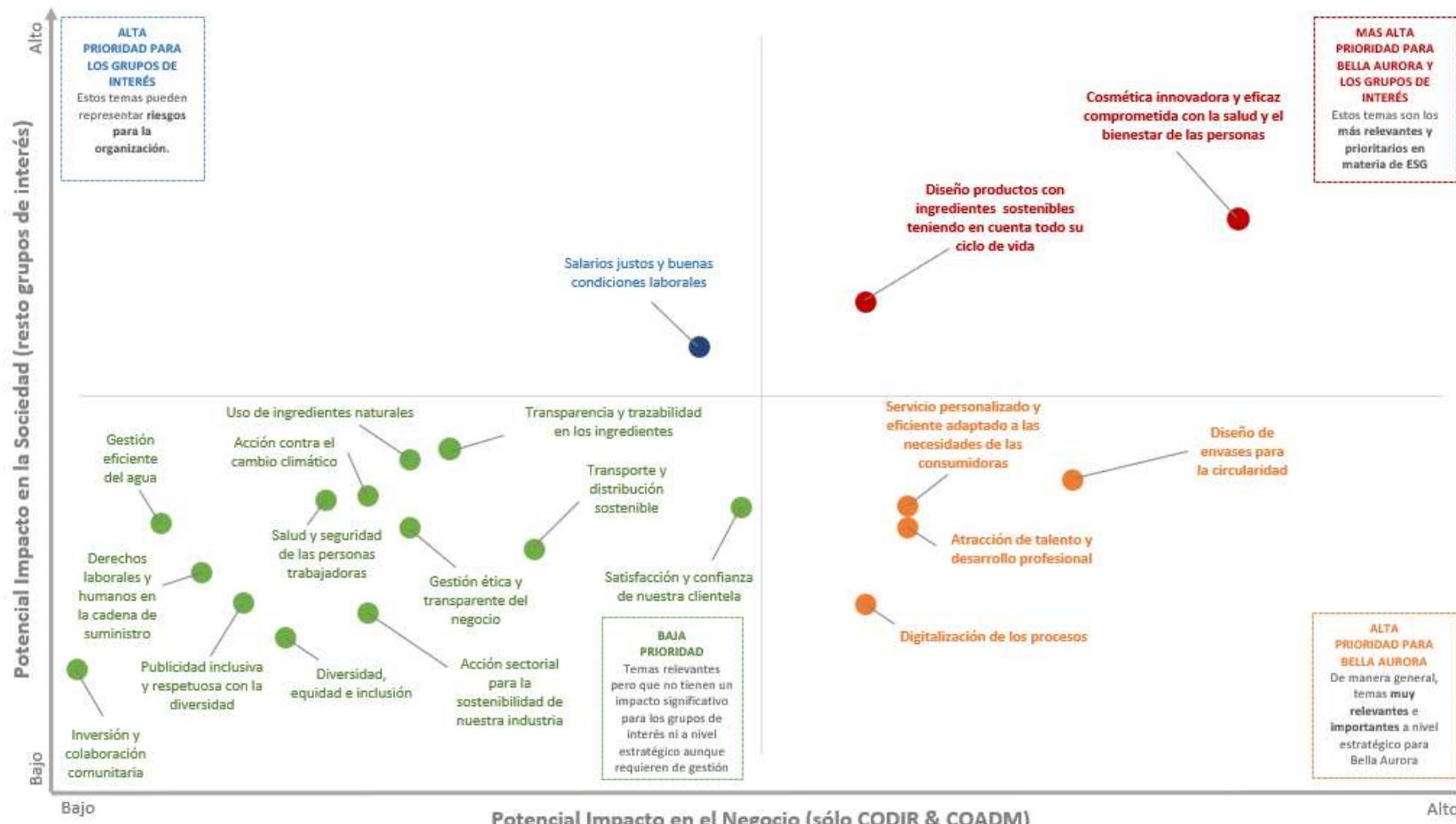
- Al resto de partes interesadas de entre los diferentes grupos de interés identificados (personas trabajadoras, asociaciones sectoriales y de la comunidad local, empresas proveedoras, clientela B2B, clientela D2C, entidades financieras y de seguros) con objeto que priorizaran los 7 temas con mayor relevancia o impacto potencial hacia ellos o sus organizaciones, respondiendo 248 personas, y cuyos resultados fueron ponderados por grupo de interés para obtener un resultado global.

- 4) *Cálculo y análisis de los resultados,* mediante la agrupación de estos 20 temas ESG en una matriz con cuatro cuadrantes.

Una empresa con corazón

-Memoria Sostenibilidad 2024 Bella Aurora-

La Matriz de Doble Materialidad resultante se muestra a continuación:

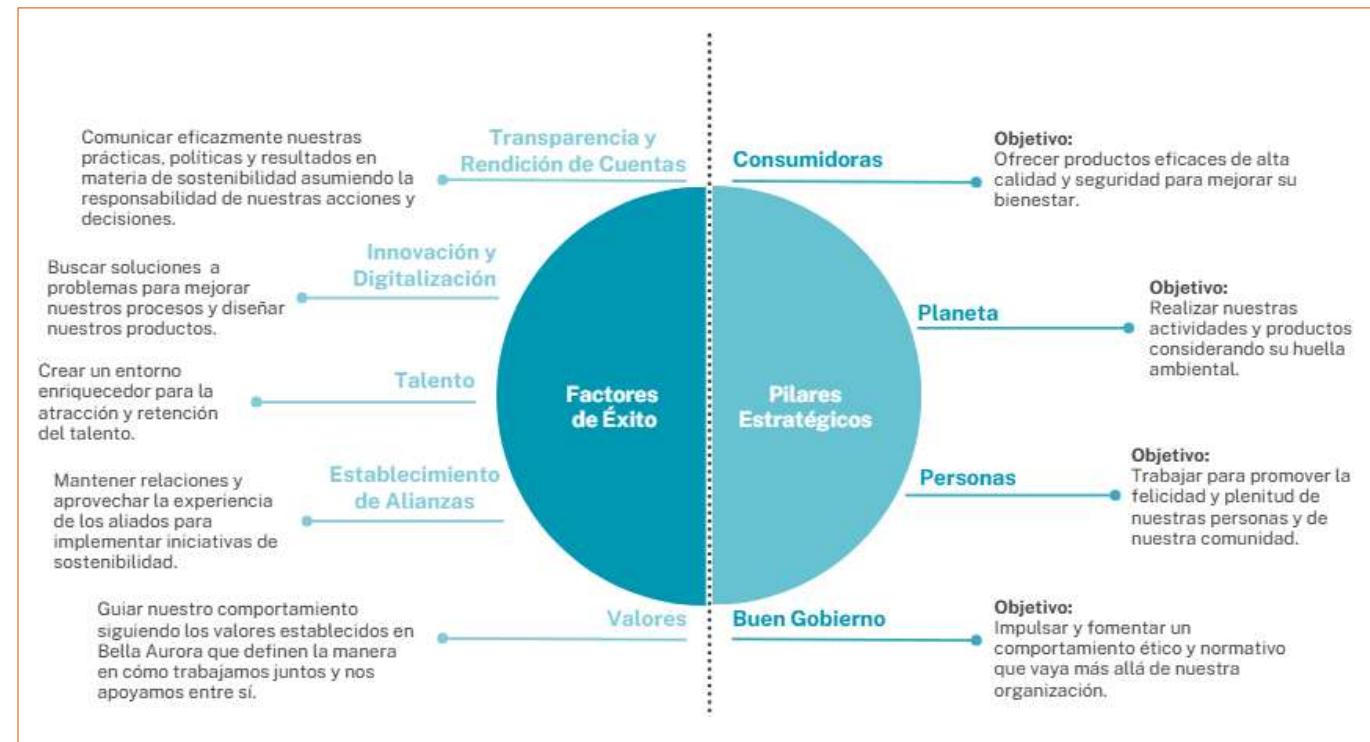


Pilares y Factores de Éxito

Considerando la información obtenida de los análisis realizados, hemos estructurado la estrategia de sostenibilidad en 4 pilares: Salud, Planeta, Personas y Buen Gobierno.

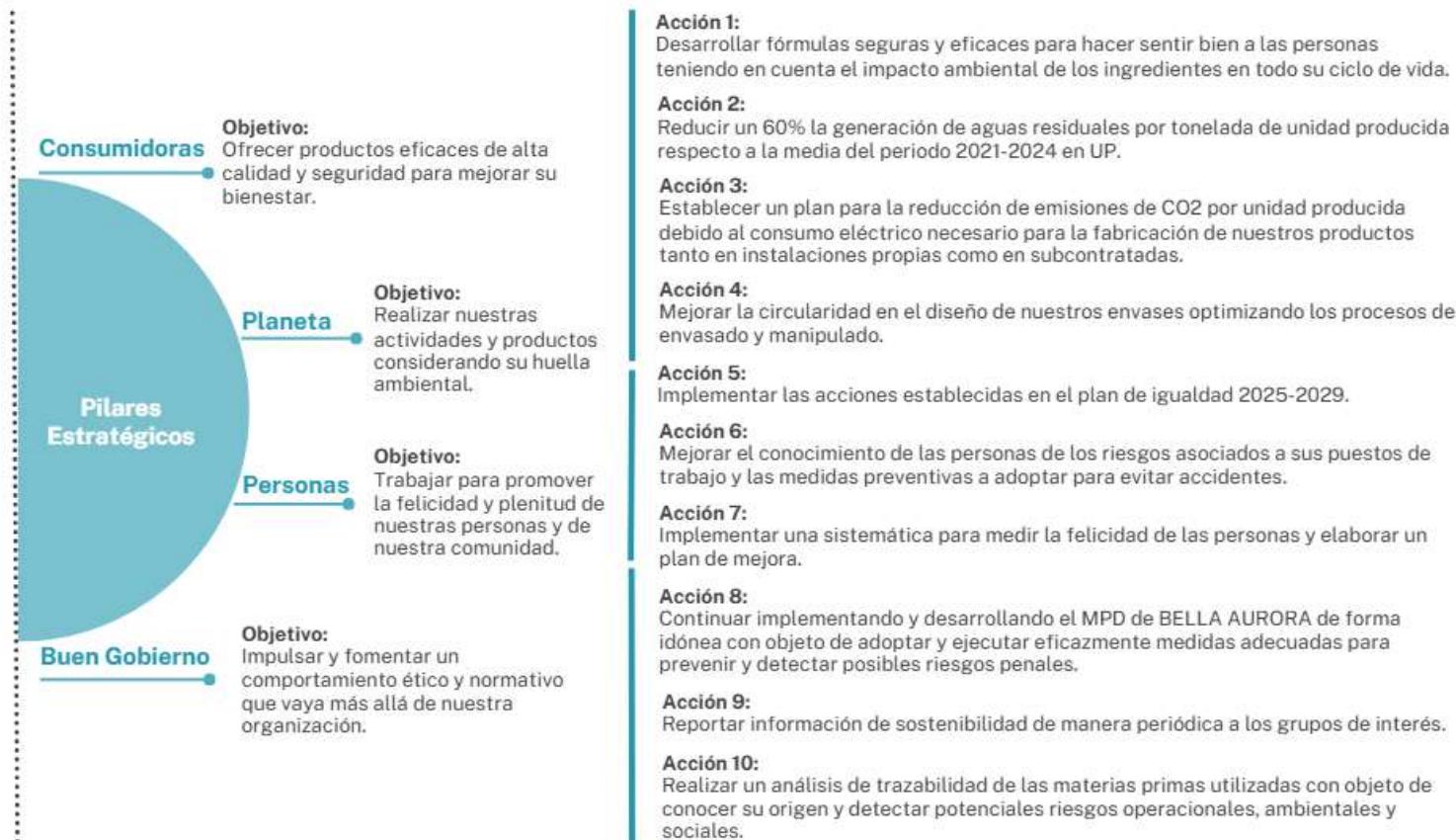
Estos pilares son las áreas donde Bella Aurora pretende focalizar un cambio positivo que genere valor compartido de forma medible y que apoye al éxito del negocio.

Además, hemos definido también 5 factores de éxito -Transparencia y Rendición de Cuentas; Innovación; Talento; Establecimiento de Alianzas; y Valores-, factores que nos permitirán alcanzar con éxito los objetivos planteados.



Acciones 2025-2030

A continuación se describe el plan de acción para el periodo 2025-2030:



“Desarrollamos nuestra actividad atendiendo a las exigencias del cumplimiento ético y normativo. En este sentido, forma parte de nuestra cultura organizativa el respeto de todos aquellos valores y principios de actuación establecidos en el Código Ético”



06. GOBERNANZA

Corporate Compliance

El *Corporate Compliance* es un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Una gestión no adecuada de estos aspectos puede tener graves consecuencias penales, como la imposición de importantes multas y sanciones, suspensión de la actividad, la exclusión a subvenciones públicas, entre otras, así como un importante daño reputacional, que pueden poner en riesgo la viabilidad de la compañía y, por tanto, a las personas que trabajamos en ella.

Adoptar un sistema de *Compliance* implica cumplir una serie de requerimientos como:

- Identificar las actividades de riesgo.
- Establecer protocolos y procedimientos para prevenir los riesgos.
- Asignar y gestionar los recursos financieros, personas y técnicos adecuados para gestionar el sistema.
- Informar de posibles riesgos e incumplimientos.

- Sancionar adecuadamente el incumplimiento del Sistema de Compliance y de la legislación.
- Revisar y actualizar periódicamente el sistema de Compliance.

Los protocolos implantados se explicitan a continuación:

Manual, protocolos y políticas	
Protocolo antidiscriminación y antiabusos	Protocolo de prevención de delitos contra la salud pública
Protocolo de prevención de conductas fraudulentas y desleales	Protocolo de derechos y deberes de las personas que integran Bella Aurora
Protocolo de prevención de la corrupción en el sector público y malversación	Manual:
Protocolo en materia de prevención del blanqueo de capitales y delitos de terrorismo	<ul style="list-style-type: none"> • Organización y funcionamiento del Comité Ético
Protocolo de prevención de la corrupción en los negocios	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas organizativas generales de gestión de riesgos
Protocolo de prevención de delitos contra la hacienda pública y la seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> • Representante procesal de la persona jurídica en procedimientos penales
Protocolo de gestión de riesgos medioambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del canal ético, investigaciones internas y reacciones corporativas
Protocolo de flujo de personas y mercancías	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y contratación de personal
Protocolo IT	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del MPD
Política anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y sensibilización del MDP

Manual de Prevención de Delitos

En el año 2016, Bella Aurora inició el diseño de un Manual de Prevención de Delitos (MPD en adelante) que culminó en fecha 20 de marzo de 2018, mediante la aprobación del citado MPD por parte del Consejo de Administración.

Desde entonces, y atendiendo a la necesidad de mantener actualizado el MPD (vid. art. 31 bis 5. 6º CP), desde los órganos de administración de la compañía se externalizó el asesoramiento al Comité de Ética de Bella Aurora para la revisión y actualización periódica de este.

Actualmente, el Comité de Ética recibe el asesoramiento externo del despacho de abogados Fils Legal.

Los principios que rigen el MDP para cada uno de los grupos de interés identificados quedan descritos en la tabla de la derecha.

Parte interesada	Requisitos Generales
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar y adoptar las medidas necesarias para que los procesos de compras, operaciones, comerciales y otros procesos se realizan y gestionan adecuadamente. Respetar los deberes de veracidad en todo momento cuando sea Bella Aurora quien actúe como cliente. No utilizar ningún medio de pago falsificado. No utilizar ningún tipo de engaño a las empresas proveedoras sobre las condiciones de la relación mercantil. Contar con las medidas y controles necesarios para asegurarse de la adecuada realización y gestión de las transacciones financieras.
Clientela / Consumidoras	<ul style="list-style-type: none"> No efectuar manifestaciones que puedan inducir a engaño acerca de las características de los productos o de los riesgos asociados a su utilización. Ofrecer siempre la información necesaria para que la clientela/consumidoras adopten o puedan adoptar una decisión relativa a la adquisición de los productos con el debido conocimiento de sus características. Evitar la información poco clara, ininteligible y ambigua, o que se pueda asociar con cualesquiera bienes, marcas registradas, nombres comerciales u otras marcas distintivas de un competidor.
Mercado	<ul style="list-style-type: none"> Los aplicables descritos en el protocolo de prevención de conductas fraudulentas y desleales. Respetar en todo momento la normativa vigente en materia de prohibición de competencia desleal y evitar todas aquellas prácticas que contravengan la legislación aplicable en dicha materia. Prohibir la realización de cualquier actividad tendente a la vulneración de los deberes de reserva de directivos o empleados de empresas competidoras.
Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> Los aplicables descritos en el protocolo de prevención de conductas fraudulentas y desleales. Prohibir y adoptar las medidas oportunas para evitar cualquier conducta susceptible de incurrir en un delito relacionado con la corrupción. Abstenerse y adoptar medidas para evitar realizar cualquier operación encaminada a defraudar a la Hacienda Pública. Adoptar todas aquellas medidas que resulten necesarias para la evitación de fraudes a la Seguridad Social.
Empleados/as y Colaboradores/as	<ul style="list-style-type: none"> Respetar todos los derechos que la normativa laboral concede a las personas trabajadoras. Aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y que contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Prohibir y sancionar cualquier tipo de discriminación por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación o identidad sexual, ideología, creencias, discapacidad, apariencia física o situación familiar de la persona. Fundamentar nuestras actuaciones en el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Incentivar y potenciar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diferentes estamentos y unidades del Grupo y entre los diversos integrantes de estas.

Actuaciones Realizadas

Durante 2024, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de *Compliance*:

- La revisión del informe de riesgos penales para adaptarlo a las necesidades cambiantes de la organización y a la legislación vigente.
- La actualización de los protocolos de admisión de clientes y admisión de proveedores en lo relativo a la documentación requerida para su homologación con objeto de reducir el riesgo de blanqueo de capitales.

- La realización de diversas sesiones de formación para toda la plantilla llevada a cabo por el despacho Fils Legal.

Con el fin de continuar implementando y desarrollando el MPD de BELLA AURORA de forma idónea, el órgano de compliance ha propuesto el siguiente plan de acción para el año 2025:

- Revisión del Informe de riesgos penales.
- Revisión en profundidad de las políticas relativas a la contratación

con proveedores y clientes; y anticorrupción, particularmente en lo relativo a los conflictos de interés.

- Estandarización de documentos mercantiles utilizados en la empresa.
- Actualización del protocolo antidiscriminación y antiabusos, y del Manual de *Compliance*, si fuese necesario, tras la publicación del nuevo Convenio colectivo aplicable a BELLA AURORA.

“Trabajamos para promover la felicidad y la plenitud de nuestras personas procurando su bien mediante el servicio”



07. LAS PERSONAS

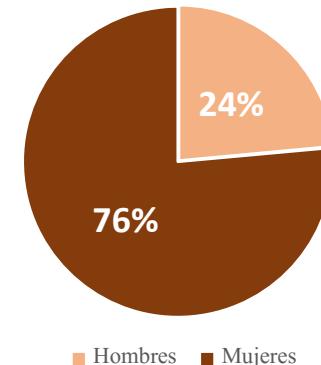
Una empresa con corazón
-Memoria Sostenibilidad 2024 Bella Aurora-

Composición de la Plantilla

El 76% de las personas que conforman Bella Aurora son mujeres, siendo el 100% en Magna Laboratorios y el 74% en Bella Aurora Labs, proporción que se ha mantenido constante en los últimos tres años.

En la mayoría de las categorías profesionales/departamentos, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres a excepción de la categoría

Directivo/a donde el porcentaje de mujeres sería del 33% (sin tener en cuenta aquellos directivos/as accionistas) y el Departamento IT donde sería del 8%, aunque en este caso, esta infrarrepresentación femenina está muy influenciada por la baja presencia de mujeres en estudios informáticos y, por consiguiente, en el mercado laboral.



Plantilla Bella Aurora Labs a 31/12

	2022	2023	2024
MUJERES	168	167	173
HOMBRES	59	56	60
TOTAL	227	223	233

Plantilla Magna Laboratorios a 31/12

	2022	2023	2024
MUJERES	30	26	22
HOMBRES	0	0	0
TOTAL	30	26	22

Total Bella Aurora a 31/12

	2022	2023	2024
MUJERES	198	193	195
HOMBRES	59	56	60
TOTAL	257	249	255

Proceso de Acogida

En Bella Aurora, entendemos que el proceso de integración es clave para el éxito y la satisfacción de quienes se suman a nuestro equipo. Por eso, hemos diseñado un proceso de acogida inclusivo y amigable que tiene una duración de un año, pensado especialmente para acompañar en cada paso de esta nueva etapa profesional.

Se compone de los siguientes pasos:

- **A los 3 meses:** Realizamos una revisión inicial para conocer cómo se sienten y resolver cualquier duda

que pueda surgir en los primeros momentos. Es una oportunidad para escuchar sus experiencias y ajustarnos a sus necesidades iniciales.

- **A los 6 meses:** Sabemos que a medida que nos vamos conociendo más, las necesidades y las preguntas cambian. Por eso, hacemos una segunda revisión a los seis meses para asegurarnos de que están recibiendo el apoyo necesario y para seguir fortaleciendo nuestra relación.

- **A los 12 meses:** Finalmente, al cumplirse un año, realizamos una evaluación general de la experiencia. Queremos identificar juntos los puntos de mejora y destacar aquello que debemos mantener en las próximas acogidas para seguir creciendo juntos.

Estamos convencidos de que un buen inicio marca la diferencia y queremos que cada persona que se une se sienta bienvenida, apoyada y valorada desde el primer día.

¡Bienvenid@ a Bella Aurora!

A continuación encontrarás toda la información necesaria para tus primeras semanas en tu nuevo puesto.

Debes empezar con la lectura del Manual de Bienvenida que encontrarás a continuación, dónde tendrás los pasos a seguir para completar toda tu formación inicial.

Cualquier duda que te surja durante el proceso, puedes ponerte en contacto con tu Travel Buddy.



Manual de Bienvenida



Manual de Uso Herramientas IT



Guía rápida Doble factor de autenticación



Manual Bienvenida - Estudiantes en prácticas



JIRA-2.0



Formación Compliance



Vigilancia de productos cosméticos

Plan de Igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En 2024 hemos finalizado la actualización del plan de igualdad vigente desde 2020 volviendo a llevar a cabo el mismo proceso realizado en su momento para su elaboración, pero incorporando la opinión de las personas, no solo a través de una encuesta de percepción, sino también con la realización de entrevistas grupales.

En el diagnóstico elaborado se identificaron los puntos fuertes y de mejora en los diferentes ámbitos marcados por la legislación de referencia (más un ámbito adicional incorporado referente a la cultura organizacional) mediante la recopilación de

datos numéricos e información cualitativa, una encuesta de percepción/opinión al conjunto de la plantilla y una dinámica grupal con el objetivo de profundizar en las percepciones de las mujeres de la categoría Manager/Mando Intermedio sobre determinados aspectos preguntados en la encuesta de igualdad y cuyas valoraciones estaban por debajo de la media.

Como puntos fuertes detectados:

- La cultura y gestión organizativa basada en las personas.
- La alta puntuación obtenida en la encuesta de percepción en la mayoría de los ítems preguntados a la plantilla constatando que de manera general la igualdad de oportunidades está presente en la cultura de Bella Aurora.
- Condiciones contractuales basadas en el fomento de la estabilidad laboral sin que existan diferencias

significativas entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo ni en las características de la plantilla respecto a antigüedad, edad, nivel de estudios, situación familiar, etc.

- No existencia de sesgos significativos que puedan indicar alguna desigualdad manifiesta en el proceso de contratación o de desvinculación, formación o promoción y desarrollo profesional.
- El conocimiento de las personas respecto los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia machista y de las medidas de prevención del acoso sexual.

Como puntos débiles identificados:

- Implementación de una estructura interna concreta en materia de

- igualdad de oportunidades y/o una figura de agente de igualdad formalmente nombrado, el seguimiento periódico de determinados indicadores con una mayor frecuencia a la actual.
- La representatividad entre mujeres y hombres en todas las áreas en general, pero en especial, en los puestos/órganos/comités con mayor poder de decisión.

- Los mecanismos relacionados con el proceso de selección encaminados a reducir posibles sesgos en la contratación.
- Mantener e incrementar el conocimiento sobre los diversos aspectos y mejorar la transparencia y la información en este ámbito.
- La gestión de conflictos desde el punto de vista de visibilizar la respuesta dada por la organización

a posibles actuaciones llevadas a cabo en su resolución.

A partir de este análisis se ha elaborado un plan de acción con 7 objetivos de mejora, cada uno de ellos desglosado en diferentes acciones, para los próximos 4 años a partir de la aprobación del plan por la administración y que se describen en la siguiente tabla:

Plan de Acción

- i. *Objetivo 1:* Implementar estructuras internas para la gestión en materia de igualdad de oportunidades e indicadores de seguimiento.
- ii. *Objetivo 2:* Implementar planes de carrera y sucesión.
- iii. *Objetivo 3:* Mejorar los procesos de selección para minimizar posibles sesgos en la contratación.
- iv. *Objetivo 4:* Mantener e incrementar el conocimiento y la transparencia en materia de igualdad de todas las personas.
- v. *Objetivo 5:* Mejorar la gestión de conflictos.
- vi. *Objetivo 6:* Revisión continua de la conciliación de la vida laboral y personal.
- vii. *Objetivo 7:* Revisión continua de la retribución.

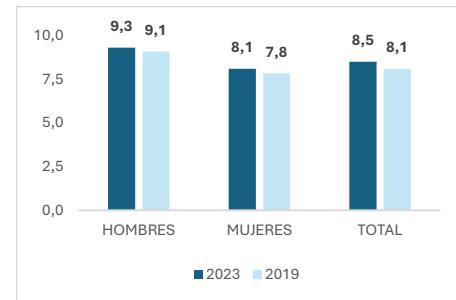
Igualdad: La opinión de nuestro equipo humano

Tal y como se ha comentado en el apartado anterior, durante el proceso de revisión del plan de igualdad se realizó una encuesta a la totalidad de la plantilla (Bella Aurora Labs y Magna) con objeto de conocer su percepción sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y ver su evolución respecto a años anteriores.

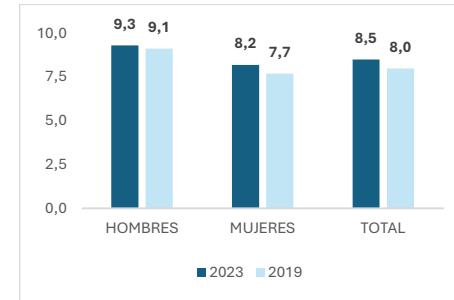
En la última encuesta llevada a cabo en 2023 participaron 170 personas, un 72% de la totalidad de la plantilla en ese momento.

Los resultados obtenidos, tal y como se puede apreciar en los siguientes gráficos son muy satisfactorios, mejorando los obtenidos en 2019.

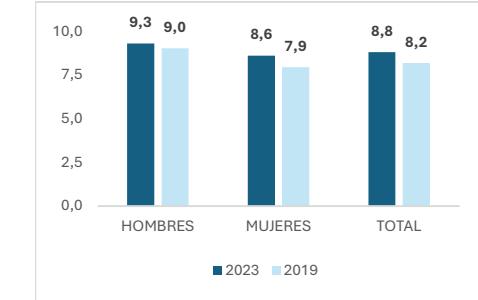
En general, en Bella Aurora, se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:



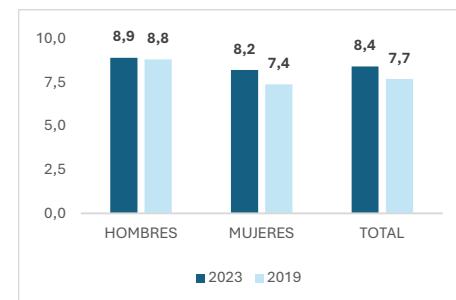
Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional:



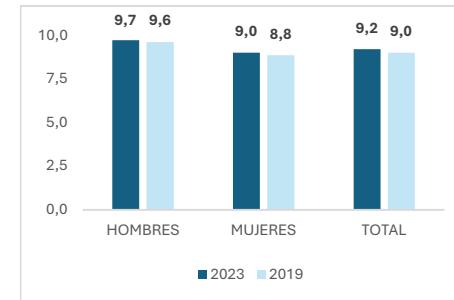
Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección:



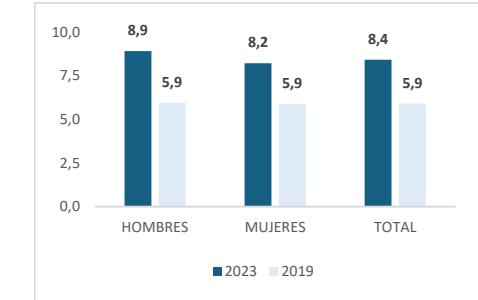
En general, dentro de las posibilidades que ofrece tu puesto de trabajo, se favorece el equilibrio de la vida familiar, personal y laboral en Bella Aurora:



Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación:



Tengo información adecuada sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia machista:



Igualdad: Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En la siguiente tabla se explicita la remuneración total normalizada correspondiente a la auditoría salarial realizada en 2023 durante el proceso de actualización del plan de igualdad. En ella se puede observar que:

- En 5 de las categorías en la que hay presencia de hombres y mujeres, no se encuentran diferencias significativas entre ambos sexos, considerando como diferencia significativa una brecha superior al 5% (Directivo/a No Comercial, Sales Coordinator, Sales Specialist Pharma, Sales Specialist Pro y Technical).
- En 3 de las categorías habría una diferencia superior al 5% a favor de los hombres (Directivo/a Comercial, Mánager Comercial/Marketing y Technical Specialist).
- En 2 de las categorías esta diferencia superior al 5% sería a favor de las mujeres (Auxiliary y Manager No Comercial/Marketing).

En ninguno de los casos se encuentran diferencias superiores al 25% marcado por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin que se haya encontrado

discriminación alguna por razón de sexo en las percepciones. Las variaciones de salarios que se producen en alguna de las categorías están justificadas por motivos

Categoría	Hombre	Mujer
Auxiliary	1	1,15
Beauty Consultant	-	1,00
Coordinator	-	1,00
Digital Beauty	-	1,00
Directivo/a Comercial	1	0,80
Directivo/a No Comercial	1	0,95
Manager Comercial / Marketing	1	0,90
Manager Comercial / Marketing Plus	1	-
Manager No Comercial / Marketing	1	1,08
Retail Advisor	-	1,00
Sales Coordinator	1	1,01
Sales Specialist Pharma	1	0,99
Sales Specialist Pro	1	0,95
Servicios Limpieza	-	1,00
Technical	1	1,01
Technical Specialist	1	0,93

Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar

Las medidas de conciliación ofrecen un equilibrio adecuado entre las obligaciones profesionales, las tareas personales y las actividades familiares de las personas trabajadoras.

Dar la importancia necesaria a este aspecto ayuda a las personas a que se sientan mucho más satisfechas y motivadas con su trabajo.

Siendo conscientes de este beneficio, en Bella Aurora se han implantado una serie de medidas más allá de las establecidas en el marco normativa como las enumeradas a continuación y que tienen que ver con:

- La organización del trabajo promoviendo una política de flexibilidad, incluyendo horarios flexibles de entrada y salida en Oficinas; cambios de turnos para el

puesto de trabajo Retail Advisor - puesto de trabajo con unas características especiales por desempeñar su trabajo en casa del cliente con unos horarios de atención al público concretos-; etc.

- El favorecer el trabajo en remoto, con un modelo de trabajo mixto de 3 días presenciales y 2 días de teletrabajo para el personal de oficinas cuyos puestos de trabajo son susceptibles de poder trabajar telemáticamente.
- El facilitar la ausencia del puesto de trabajo por causas de fuerza mayor justificada, flexibilizando también las licencias de convenio para favorecer la asistencia familiar y personal.
- El establecimiento de mejoras y beneficios sociales para fomentar apoyos al margen del salario, como la retribución flexible; seguro médico básico gratuito para todo el equipo y con ventajas económicas en caso de que se quiera incluir familiares; subvención del cátering o la compensación económica desde el primer día de baja médica por enfermedad común sin hospitalización a todas las personas con las que la relación laboral es superior a 6 meses consecutivos, independientemente del contrato laboral.
- La creación de un entorno de trabajo que fomente el bienestar, como disponer de comedor, puntos de office equipados con consumibles como café, cereales, leche, fruta, etc.

Una empresa con corazón

-Memoria Sostenibilidad 2024 Bella Aurora-

Plan de Retribución Flexible

La retribución flexible es un tipo de remuneración que permite a las personas destinar parte de su salario bruto al consumo de una serie de productos o servicios del día a día.

Gracias a pagar desde su salario bruto, la persona podrá reducir el IRPF a pagar por estos servicios, haciendo que este ahorro se transforme en un mayor salario neto anual.

Balflex es el sistema de retribución flexible que Bella Aurora pone a disposición de todas sus personas.

Es un plan completamente voluntario y personalizable, pudiendo decidir en qué momento acogerse y qué productos o servicios contratar, así como la cancelación de estos sin ningún tipo de penalización.

Dentro de este programa, las personas pueden acceder a los siguientes productos/servicios:



Transporte

Adquiere tu título de transporte público con esta tarjeta.



Seguro de ahorro

Disfruta de una mejora económica para tu jubilación.



Seguro de salud

Selecciona este seguro si quieres disfrutar de esta aseguradora.



Catering La Lloca

Disfruta de una subvención para el cárter La Lloca.



Renting de coche

Selecciona tu vehículo y disfruta de las ventajas fiscales.



Restaurante

Gestiona y ahorra en el pago de tus comidas diarias.



Guardería

Con este beneficio ahorrarás una media de tres meses al año.



Formación

Ahorra y fortalece tus competencias profesionales.

Seguridad y Salud

Tenemos organizada la actividad preventiva mediante la modalidad de servicio de prevención ajeno -que nos provee de los servicios técnicos de prevención y de medicina en el trabajo- con ASPY Prevención.

A todas las personas se les ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico al inicio de establecer la relación laboral y posteriormente con la

periodicidad y exámenes establecidos en el protocolo sanitario asociado a cada puesto de trabajo.

Por otro lado, en el momento de su incorporación se les da una formación relacionada con los riesgos asociados a su puesto de trabajo y reciben información de estos y de las medidas preventivas a adoptar.

Durante el 2024 se han producido en total 5 accidentes de trabajo con baja, (1 en Magna y 4 en Bella Aurora) todos ellos catalogados como leves, 2 más que los ocurridos en 2023.

El índice de incidencia (*), teniendo en cuenta las dos compañías, ha sido de 2.015,3, situándose por debajo del índice de incidencia total en España en 2024 que fue de 2.653,6 (**).

Número total de accidentes con baja (No In Itinere)				
	2021	2022	2023	2024
MAGNA LABORATORIOS	0	0	0	1
BELLA AURORA LABS	3	0	3	4
TOTAL	3	0	3	5

Índice de Incidencia				
	2021	2022	2023	2024
MAGNA LABORATORIOS	0,0	0,0	0,0	4.149,4
BELLA AURORA LABS	1.554,4	0,0	1.421,8	1.785,7
TOTAL	1.249,7	0,0	1.256,2	2.015,3

(*) **Índice de Incidencia:** Es un indicador del nivel de la siniestralidad de la empresa que relaciona el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores expuestos al riesgo. Se calcula dividiendo el número de accidentes por el número medio de trabajadores multiplicado por 100.000.

(**) Fuente: Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España (2024). Confederación sindical de CCOO (abril 2025).

Formación

El proceso de formación está orientado a mejorar las aptitudes de las personas con el objeto de potenciarlas profesionalmente.

Anualmente se detectan las necesidades de formación elaborándose un plan de formación, plan que puede actualizarse

durante el año en caso de que se detecten nuevas necesidades que no hubieran sido recogidas inicialmente.

Durante el año 2024 se han llevado a cabo en total 6.192 horas de formación, lo que da una media de más de 24 horas de

formación por persona, sin que se hayan detectado diferencias significativas entre sexos (25 horas/pers. en hombres vs. 24 horas/pers. en mujeres).

	2023	2024
Total Horas Formación Bella Aurora	4.120	6.192
BELLA AURORA LABS		
Mujeres	2.955	4.615
Hombres	1.065,5	1.519
MAGNA LABORATORIOS		
Mujeres	99,5	58
Hombres	---	---

Otras Iniciativas

Durante este 2024 hemos seguido realizando acciones de sensibilización, tanto para el fomento de hábitos saludables, como para fomentar la cohesión y los valores en el conjunto de la compañía.

Como ejemplos en el fomento de hábitos saludables, destacar la continuación del proyecto iniciado en 2023 con el eslogan *“Cuida tu espalda en un click”* con posts mensuales con consejos y ejercicios para

cuidar la espalda mediante publicaciones en la intranet de la empresa, así como la colaboración iniciada también en 2023 con la *Asociación Española Contra el Cáncer* destinada a promover hábitos de vida saludables en diferentes ámbitos mediante publicaciones periódicas también en la intranet, como por ejemplo, información sobre dejar de fumar, los alimentos ultraprocesados y su impacto en la salud, prevención cáncer de piel, el bienestar emocional, etc.

Por otro lado, desde el BalTogether -comité constituido por diversas personas de la compañía cuya misión principal es dinamizar iniciativas para hacer sentir bien a los demás- se ha seguido liderando diferentes acciones como la celebración de la castañada, el día de Sant Jordi, diversas actividades deportivas, fomento de la lectura mediante el club de lectura, etc.

BAL TOGETHER

Eventos	Ver todo	Club de Lectura BAL	Ver todo	Afterworks	Ver todo
	Recuerda! Jueves 20 último día para Participar en el... BALtogether te invita a participa... hace 7 días		Lectura de octubre 2 de octubre de 2024		Match Point en concierto Hola Bell@sl. ¿Sabáis que Nydia... 3 de octubre de 2024
	CASTAÑADA BAL'24 ¡Hola Bell@s! El próximo 31 de... 17 de octubre de 2024		Nueva lectura ¡Ya tenemos libro para el próximo... 24 de mayo de 2024		3ª Pachanga de Fútbol Tanto si venís como si no, por favor,... 25 de abril de 2024

“Creemos en la importancia de proteger nuestro planeta y garantizar un futuro mejor para las personas. Queremos contribuir activamente a la conservación del medio ambiente, reducir nuestra huella ecológica y promover prácticas responsables dentro de nuestra organización”



08. EL MEDIO AMBIENTE

Consumo de Energía

El consumo total de energía eléctrica en 2024, tanto en Oficinas como en la Unidad Productiva (UP), se ha mantenido constante respecto al año anterior tal y como se puede apreciar en la tabla.

Con objeto de seguir mejorando en este aspecto, durante el 2024 se ha procedido a la instalación de placas fotovoltaicas de

autoconsumo directo en la cubierta de la UP.

Además, a finales de 2024 se inició la realización de una auditoría energética cuya finalización está prevista para principios de 2025, tanto en Oficinas como en la UP, con el objetivo de:

- Señalar los mayores costes energéticos de las oficinas.
- Proponer actuaciones de mejora energética, con el fin de aprovechar las principales vías potenciales de ahorro.

Consumo de Energía Eléctrica

	2021	2022	2023	2024
Consumo Energía Eléctrica UP (kWh)	174.978	195.231	159.541	162.347
<i>Incremento</i>	---	11,6%	-18,3%	1,8%
Consumo Energía Eléctrica UP vs. Producción (kWh/Tn)	2.641	2.955	1.588	1.647
<i>Incremento</i>	---	11,9%	-46,3%	3,7%
Consumo Energía Eléctrica Oficinas (kWh)	ND	198.672	195.853	193.034
<i>Incremento</i>	---	---	-1,4%	-1,4%
Consumo Energía Eléctrica Oficinas vs. Personas (kWh/Nº Personas)	ND	1.657,9	1.703,1	1.638,2
<i>Incremento</i>	---	---	2,7%	-3,8%

Huella de Carbono

Todas las instalaciones de Bella Aurora funcionan con energía eléctrica, por lo que no disponemos de fuentes fijas de consumo de combustibles que generen emisiones de CO2 a la atmósfera de manera directa a excepción de los coches de las personas con actividad comercial.

Como se puede observar en la tabla, las emisiones de Alcance 2 se han reducido considerablemente -un 35%-, gracias al cambio de proveedor durante el mes de julio pasando a contratar el suministro eléctrico a una comercializadora de energía

de origen 100% solar proveniente de plantas fotovoltaicas localizadas en España.

Con esta medida, prevemos que en 2025 todo nuestro consumo de energía eléctrica no emitirá emisiones de CO2 en su proceso de generación.

Emisiones CO2eq. (Toneladas)	2022	2023	2024
Alcance 1	ND	149,9	144,0
Alcance 2	104,0	83,5	54,2
Alcance 3	ND	99,8	0,90*

Alcance 1: emisiones directas de GEI que están controladas por la empresa. En este caso, Bella Aurora no dispone de fuentes fijas de combustibles (como podrían ser calderas de gas natural). Las emisiones calculadas hacen referencia a las emisiones causadas por la flota de vehículos de los comerciales. Para 2024, además, se han tenido en cuenta las posibles emisiones fugitivas de los equipos de refrigeración y climatización de la UP y Oficinas (utilizando factores emisión Oficina Canvi Climatic Generalitat de Catalunya 2024).

Alcance 2: emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de electricidad de las instalaciones de la empresa, utilizando factores de emisión comercializadoras publicados por la CNMC año 2024.

Alcance 3: suma de las emisiones indirectas de GEI en la cadena de valor. *A diferencia del 2023, donde el cálculo incluía las emisiones indirectas debidas al consumo de agua y viajes de trabajo, en 2024 sólo incluye las emisiones indirectas asociadas al consumo de agua de nuestras instalaciones (utilizando factores emisión Oficina Canvi Climatic Generalitat de Catalunya 2024) al no disponer de las emisiones de CO2 asociadas a los viajes de trabajo por no haber sido posible disponer de estos datos por una incidencia del proveedor, de ahí la diferencia significativa observada entre los datos de los dos años.

Consumo de Agua

Toda el agua consumida proviene de compañía y mayoritariamente a través de fuentes superficiales de las cuencas de los ríos Ter y Llobregat.

El consumo total de agua se ha incrementado un 15% respecto al año anterior (1.739 m³ 2024 vs. 1.516 m³ 2023)

debido al incremento del consumo de agua en la Unidad Productiva (UP) de más de un 45%.

Este incremento en el consumo se ha debido principalmente a una serie de averías en la instalación producidas durante el año.

En Oficinas, se ha mantenido la tendencia de reducción vista también el año anterior, habiéndose consumido 128 m³ menos con respecto el año 2023, año en el que este consumo también se había reducido 125m³ respecto al año anterior.

Consumo de Agua	2021	2022	2023	2024
Consumo Agua UP (m ³)	768	618	769	1.120
<i>Incremento</i>	---	-19,5%	24,4%	45,6%
Consumo Agua UP vs. Producción (m ³ /Tn)	11,6	9,4	7,7	11,4
<i>Incremento</i>	---	-19,3%	-18,2%	48,5%
Consumo Agua Oficinas (m ³)	ND	872	747	619
<i>Incremento</i>	---	---	-14,3%	-17,1%
Consumo Agua Oficinas vs. Personas (m ³ /Nº Personas)	ND	7,3	6,5	5,3
<i>Incremento</i>	---	---	-10,7%	-19,1%

Vertido Aguas Residuales

Las aguas residuales producidas no gestionadas como residuos se vierten a la red municipal de alcantarillado. La calidad del agua vertida cumple los parámetros legales establecidos sin que se haya

detectado ninguna incidencia, tal y como se puede observar en la siguiente tabla en la que se muestran los resultados obtenidos en la última inspección realizada por la administración en marzo de 2024 estando

todos los parámetros siempre dentro de lo establecido por el Reglamento Metropolitano de Vertidos de Aguas Residuales (RMAAR):

Parámetros	RMAAR S. I y IV	Resultados	Unidades
Caracteres Físico - Químicos			
Amonio	60	< 2 ± 20%	mg/L
Conductividad a 25°C	6000	249 ± 10%	µS/cm
DQO	1500	< 10 ± 20%	mg/L
Detergentes Totales	60	< 0,5 ± 20%	mg/L
Detergentes aniónicos	6	< 0,5 ± 20%	mg/L
Materias en Suspensión	750	< 3 ± 25%	mg/L
Materias Inhibidoras	25	< 1,0 ± 38%	U.T.
Nitrógeno Kjeldahl	90	< 2 ± 20%	mg/L
pH	6-10	7,9 ± 0,1	U. pH
Aniones			
Cloruros	2500	23,1 ± 15%	mg/L

Parámetros	RMMAR S. I y IV	Resultados	Unidades
Metales			
Aluminio total	20	0,18 ± 18%	mg/L
Bario total	10	< 0,02 ± 15%	mg/L
Boro total	3	0,14 ± 15%	mg/L
Cadmio total	0,5	< 0,01 ± 15%	mg/L
Cobre total	1	< 0,02 ± 15%	mg/L
Cromo total	1	< 0,02 ± 15%	mg/L
Hierro total	10	0,15 ± 15%	mg/L
Fósforo total	50	< 0,1 ± 20%	mg/L
Manganoso total	2	< 0,02 ± 15%	mg/L
Níquel total	2	< 0,02 ± 15%	mg/L
Plomo total	1	< 0,01 ± 15%	mg/L
Zinc total	4	0,04 ± 20%	mg/L

Huella Hídrica

Durante el 2024, y dentro del proyecto *Cosme Water Footprint* liderado por *Feeling Innovation by Stanpa*, se ha procedido al cálculo de la Huella Hídrica (HH) y la Huella de Agua (HA) relacionada con el proceso de fabricación de nuestros productos.

La HH sigue la metodología de la *Water Footprint Network* (WFN), y cuantifica el volumen total de agua consumida y contaminada de forma directa e indirecta en un proceso, producto u organización.

Por otro lado, la HA, siguiendo la metodología ISO 14046 con un enfoque de Análisis de Ciclo de Vida, analiza los impactos ambientales potenciales asociados al uso del agua a lo largo de todo el ciclo de vida del producto o proceso evaluado.

La HH se compone de la huella verde, que cuantifica el agua de lluvia asimilada por la vegetación; la huella azul, que corresponde al consumo de agua dulce; y la huella gris, que mide el volumen de agua contaminada.

La HA distingue entre el uso consuntivo, que representa el agua dulce extraída que se evapora, se incorpora al producto o se devuelve a otra cuenca; y el uso degradativo, que implica un cambio en la calidad del agua utilizada y devuelta a la cuenca.

Además, ambas pueden ser directas, cuando el consumo o contaminación ocurre en el proceso de fabricación, o indirectas, cuando provienen de la cadena de suministro de materias primas (MMPP).

El análisis de la HH y la HA de Bella Aurora revela que el mayor impacto proviene de la cadena de suministro, especialmente los consumibles. La HH indirecta es significativamente más alta que la directa, siendo la huella verde indirecta la más elevada. El vidrio y el transporte de las aguas residuales de limpieza son los productos con mayor impacto. Además, cabe resaltar la importancia de la procedencia de las MMPP en la gestión del agua.

Por otra parte, el consumo del agua de red también constituye un impacto relevante a la hora del cálculo, así como el transporte en rasgos generales.

Generación de Residuos Directos

La cantidad total de residuos generados (*) durante el 2024 fue de 277 Tn, cantidad similar a la generada en el 2023. La mayor parte de estos residuos (84%) corresponden a las aguas de limpieza generadas durante el proceso de limpieza de los equipos y utensilios de producción.

Siendo conscientes del impacto de este proceso de limpieza, tanto en el consumo de agua como en los residuos generados,

desde 2021 se han ido llevando a cabo diversas acciones de mejora que han permitido reducir su generación en un 23% (232 Tn 2024 vs. 301,5 Tn 2021).

Con objeto de mejorar aún más este proceso, en 2024 se ha procedido a la instalación de un evaporador con el objetivo de reducir su generación en más de un 80% en los próximos 4 años.

Para finalizar, del total de residuos producidos en 2024, un 5% se gestiona a través de operaciones de valorización y el resto a través de operaciones de tratamiento.

Total Residuos por Peligrosidad (Toneladas)

	2022	2023	2024
Peligrosos	288,7	253,3	238,1
No Peligrosos	22,3	26,3	39,2
Total	311,0	279,6	277,3

(*) Suma total de todos los residuos generados en la Unidad Productiva, Oficinas y Operador Logístico subcontratado y que se recogen de manera selectiva.

Generación de Residuos Indirectos

El consumo de energía eléctrica también lleva asociado la generación indirecta, entre otros, de residuos radioactivos que variarán en función del mix energético de la compañía comercializadora, de manera análoga a lo que sucede con las emisiones de CO2.

En la siguiente tabla se indica la cantidad total de residuos radioactivos indirectos generados como consecuencia de nuestro consumo eléctrico.

Como se puede observar, en este 2024 se han reducido un 46% como consecuencia

de la contratación de energía verde para el consumo eléctrico de todas nuestras instalaciones, así como la instalación de placas solares en la Unidad Productiva.

Esperamos para los próximos años que esta generación sea nula.

Total Residuos Radioactivos Indirectos (Toneladas) (*)	2022	2023	2024
	0,000295	0,000304	0,000165

(*) Utilizando etiquetado comercializadoras de la CNMC año 2024.

Diseño Envases

En el proceso de diseño de nuestros envases, además de los aspectos estéticos, se tienen en cuenta:

- Aspectos económicos, priorizando la estandarización de formatos y la eficiencia durante el proceso de producción.

- Aspectos ambientales, priorizando entre otros los envases monomateriales -con objeto de facilitar su reciclaje en la fase de posuso- y la posibilidad de incorporar material reciclado.
- Aspectos relacionados con la seguridad del producto, como su

compatibilidad con la fórmula y su funcionalidad.

Algunos ejemplos de envases mejorados en los dos últimos años se muestran a continuación:

Botellas higiene en RPET
Uso de botellas con material 100% reciclado post consumo

IMPACTO
Ahorro anual de:
• 3 TON de plástico PET virgen



Tapones higiene en RPP
Uso de tapones con material 100% reciclado post consumo

IMPACTO
Ahorro anual de:
• 0,5 TON de plástico PP virgen



Modificación encelofanado (30ml) y fajas higiene
Cambio a enfajado PLA (compostable)

IMPACTO
Ahorro anual de:
• 0,348 TON de plástico PET



Rediseño estuches 30ml
Eliminar etiquetas de tarro

IMPACTO
• Optimización palet transporte (+41% uds/PALET)



*“Invertimos tiempo y recursos en
nuestra comunidad, mostrando empatía
y apoyo para sus necesidades y
aspiraciones, contribuyendo así a un
desarrollo sostenible y mutuo”*



09. LA SOCIEDAD

Colaboración con Entidades y Acciones Solidarias

Durante el año 2024, Bella Aurora se ha incorporado al patronato de la [Fundación Stanpa](#), entidad promovida por la *Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (Stanpa)*, que desde hace más de una década lleva a cabo programas dedicados al cuidado personal y el bienestar, para mejorar la vida de quienes atraviesan tratamientos oncológicos.

Con una visión clara de humanizar la sanidad, la *Fundación Stanpa* lidera, entre otras iniciativas, el programa internacional “*Look Good, Feel Better*” ([“Ponte guapa, te sentirás mejor”](#)), implantado en 27 países; y la [“Fundación Stanpa MEN”](#), dirigido a hombres. Ambos ofrecen talleres gratuitos de cuidado de la piel y maquillaje para pacientes cuya imagen personal se ha visto alterada por los efectos de los tratamientos oncológicos.

También, a través de [“Fundación Stanpa Junior”](#), trabaja en el cuidado personal de jóvenes de las unidades de salud mental con el objetivo de reforzar su autoestima. Con Bella Aurora, ya son 25 las empresas del sector que forman parte del patronato junto a otras 14 compañías de la industria cosmética que colaboran con la fundación.

Además, se han seguido llevando a cabo acciones puntuales como, por ejemplo:

- La adhesión al *Día Internacional de las Personas Cuidadoras*, junto a la [Asociación Española contra el Cáncer](#). Para celebrar este día, se invitó a un grupo de cuidadoras oncológicas a disfrutar de una mañana de mimos y belleza en nuestras instalaciones.
- La colaboración de nuevo con la *Asociación Casa Guadalupe* con la que Bella Aurora lleva colaborando

desde hace ya más de 6 años. En esta ocasión, dieciséis mujeres pudieron disfrutar de una jornada de mimos y cuidados, de la mano del equipo de Skin Experts, mientras sus bebés disfrutaron de una mañana de juegos junto a los “canguros” voluntarios.

- Apoyo al programa [Hospital Amic de Sant Joan de Déu](#) mediante la aportación económica recogida en diferentes acciones internas realizadas por las personas que constituyen el *BalTogether* con un total de 1.197 euros recaudados.
- La realización de un mercadillo solidario para ayudar a los afectados de la *Dana* en la Comunidad Valenciana en la que se recaudaron 2.999 euros, duplicando la empresa el importe recaudado para este fin a través de Cáritas.

Una empresa con corazón

-Memoria Sostenibilidad 2024 Bella Aurora-

Día Internacional de la Mujer



"Mi pasado, mi presente
y mi futuro son
y serán la ciencia"

Estrella Lorente
R&D Formulation Assistant

Un año más, Bella Aurora se sumó a la celebración del *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*. El 11 de febrero es una fecha muy especial que tiene como objetivo visibilizar el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para crear referentes femeninos para la infancia y contribuir a la elección de estas áreas como carreras profesionales.

Siete de nuestras compañeras del equipo de I+D, visitaron dos institutos de la provincia de Barcelona para conversar con el alumnado de ciencias y fomentar la divulgación y la vocación científica entre los estudiantes.

“Somos conscientes de que los retos globales sólo pueden abordarse mediante iniciativas colectivas”



10. PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS

Participación en Proyectos de Desarrollo Sostenible

Durante el periodo 2023-2024 hemos participado en diferentes iniciativas externas relacionadas con el desarrollo sostenible impulsadas por [*Feeling Innovation by Stanpa*](#) y [*Cosmetics Europe*](#). Además, Bella Aurora participa como miembro en el Comité de Sostenibilidad de *Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (Stanpa)*:

- ***Cosme-eau***: Estudio de viabilidad con el objetivo de facilitar la puesta en marcha de proyectos colaborativos que permitan mejorar la eficiencia en el uso del agua en la industria de la perfumería, cosmética y del cuidado personal a través de la implantación de tecnologías digitales innovadoras.

- ***Cosme Water Footprint***: Proyecto que nace de los resultados del proyecto *Cosme-eau* y cuyo objetivo es poner a disposición del sector cosmético una herramienta digital que permita la automatización del cálculo de la Huella Hídrica, que facilite la interpretación de los resultados y ofrezca recomendaciones y acciones de reducción personalizadas para la mejora de la gestión del agua.
- ***Zero Beauty Industry***: Estudio de viabilidad cuyo objetivo es realizar un diagnóstico fiel del sector de la perfumería y la cosmética en materia de descarbonización y eficiencia energética, identificando

los principales retos en este ámbito y poniendo a disposición de las empresas soluciones tecnológicas y digitales para el impulso de proyectos colaborativos y sectoriales.

- ***Commit For Our Planet***: Iniciativa impulsada por *Cosmetics Europe* que tiene como objetivo animar a todos los actores del sector a tomar parte de un esfuerzo conjunto de la industria cosmética para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, mejorar las soluciones sostenibles en materia de packaging y actuar para proteger la naturaleza.



11. INFORMACIÓN SOBRE LA MEMORIA

Con la presente memoria se reporta la información correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

La información hace referencia al conjunto de actividades de las empresas Bella Aurora Labs y Magna Laboratorios, ofreciendo los indicadores cuantitativos por separado en aquellos considerados oportunos para poder evaluar el desempeño en cada una de ellas.

Cuando ha sido posible se ha reportado la información de dos años anteriores con objeto de mostrar la evolución de los diferentes indicadores.

Se ha elaborado teniendo en cuenta los estándares elaborados por la *Global Reporting Initiative* (GRI).

El punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada es:

a.sanz@bellaaurora.com





12. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO

GRI 1 utilizado

Bella Aurora presenta la información indicada en este índice de contenidos GRI por el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 para las empresas Bella Aurora Labs y Magna Laboratorios, utilizando de referencia los Estándares GRI.

GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN (PÁGINAS)
GRI 2. Contenidos Generales 2021	1. La organización y sus prácticas de elaboración de informes	
	2-1 Detalles de la organización	5 a 15
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	64
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	64
	2. Actividades y trabajadores	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8; 10; 15
	2-7 Empleados	37 a 47
	3. Gobernanza	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	9
	4. Estratégica, políticas y prácticas	
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	27 a 32	
2-23 Compromisos y políticas	19; 20 a 26; 35	
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	A través de los sistemas internos de la compañía, Bella Aurora asegura el cumplimiento de la normativa aplicable a nivel social y económico.	
2-28 Afiliaciones a asociaciones	61 a 62	
5. Participación de los grupos de interés		
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	27 a 32	
2-30 Convenios de negociación colectiva	Bella Aurora se rige por el siguiente convenio colectivo que incluye al 100% de la plantilla: c.c. estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.	
GRI 3. Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	27 a 32
	3-2 Lista de temas materiales	27 a 32
	3-3 Gestión de los temas materiales	27 a 32

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN (PÁGINAS)
GRI 200		
Temas económicos		
GRI 201	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	La presente memoria sólo se centra en aspectos sociales, ambientales y de gobernanza.
Desempeño económico 2016		
GRI 204	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	No disponible para la presente memoria.
Prácticas de adquisición		
GRI 205	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Nuestro sistema de <i>Compliance</i> y Código Ético establece el compromiso de realizar negocios con integridad, evitando y persiguiendo cualquier forma de corrupción, cohecho o competencia desleal, cumpliendo la normativa anticorrupción aplicable. En 2024, no se han detectado casos de corrupción.
Anticorrupción 2016		
GRI 206	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	
Competencia desleal 2016		
GRI 300		
Temas ambientales		
GRI 301	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	No disponible para la presente memoria.
Materiales 2016		
GRI 302	302-1 Consumo energético dentro de la organización	50
Energía 2016	302-4 Reducción del consumo energético	50
GRI 303	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	52 a 54
Agua y Efluentes 2018	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	52 a 54
	303-3 Extracción del agua	52 a 54
	303-4 Vertido de agua	52 a 54
	303-5 Consumo de agua	52 a 54
GRI 305	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	51
Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 2)	51
	305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 3)	51
GRI 306	306-3 Residuos generados	55 a 56
Residuos 2020	306-4 Residuos no destinados a eliminación	55 a 56
	306-5 Residuos destinados a eliminación	55 a 56
GRI 308	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	La homologación de los proveedores establecida solo tiene en cuenta criterios de calidad y seguridad.
Evaluación ambiental de proveedores 2016		

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN (PÁGINAS)
GRI 400 Temas sociales		
GRI 401 Ocupación 2016	401-2 Beneficios sociales para los profesionales con jornada completa que no se ofrecen a los profesionales temporales o de media jornada 401-3 Permiso parental	44 a 45 Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres y madres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa.
GRI 402 Relaciones entre el personal y la empresa 2016	402-1 Periodo mínimo de preaviso relativo a cambios operacionales	En el convenio colectivo de referencia que incluye al 100% de la plantilla, queda regulado el periodo mínimo de preaviso relativo a cambios operacionales significativos.
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	46 La compañía no dispone de Comité de Seguridad y Salud al no disponer de representación legal de las personas trabajadoras al no haber ejercido estas de este derecho.
GRI 404 Formación y capacitación 2016	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	47
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	9; 37 a 48
GRI 406 No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctoras realizadas	Nuestro sistema de <i>Compliance</i> y Código Ético establece el compromiso de no discriminación de cualquier tipo (pe. sexo, religión, origen, edad, etc.). En 2024, no se ha detectado ningún caso de discriminación.
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	58 a 62
GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	La homologación de los proveedores establecida solo tiene en cuenta criterios de calidad y seguridad.
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Todos nuestros productos son testados previo a su puesta en el mercado con objeto de comprobar su seguridad. Toda nuestro de fabricación y envasado se realiza en instalaciones certificadas bajo la norma internacional <i>ISO 22716. Productos Cosméticos. Buenas Prácticas de Fabricación (BPF). Guía de Buenas Prácticas de Fabricación</i> y cumpliendo con la normativa vigente. No se ha producido ningún incumplimiento de las leyes o normativas en materia de salud y seguridad en 2024.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN (PÁGINAS)
GRI 417 Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	A través de los sistemas internos de gestión, Bella aurora asegura una buena praxis con relación al marketing y el etiquetado de nuestros productos y servicios, cumpliendo lo establecido en la normativa de referencia.
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se ha detectado ningún caso de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de nuestros productos en 2024.
GRI 418 Privacidad de los clientes 2016	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad y la perdida de datos de los clientes	En 2024 no se ha recibido ningún tipo de reclamación ni sanción en relación con aspectos de privacidad y fuga de datos de clientes.

BELLA AURORA LABS



www.bella-aurora-labs.com

SEDE SOCIAL

C/ Luis Martínez, 21
39005 Santander

OFICINAS ADMINISTRATIVAS Y LABORATORIO

Colonia Güell - Edificio Filatures
08690 Santa Coloma de Cervelló

UNIDAD DE PRODUCCIÓN

C/ Laureà Miró, 375
08980 Sant Feliu de Llobregat