



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021





## ACERCA DE ESTE INFORME

La publicación de esta segunda memoria de sostenibilidad es fruto del compromiso de ARANOVA con el medio ambiente y la sociedad y consolida así el esfuerzo realizado por la Compañía para integrar en su estrategia criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG).

Este informe es también un ejercicio de transparencia que pretende trasladar a los grupos de interés de la Compañía los avances en el ámbito de la sostenibilidad, tanto a nivel interno como externo.

Aunque no estamos sujetos a responder a los requerimientos del Real Decreto Ley 11/2018, de 28 de diciembre en Materia de Información no Financiera (LINF), si pretendemos responder a los mismos, mediante el presente Informe. Así, es nuestra voluntad seguir avanzando cada año en esta línea, incrementando el nivel de divulgación y la calidad de la información que provee.

Para la elaboración de este informe, se ha tomado como referencia el conjunto de indicadores que conforman los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), con base en aquellos asuntos que presentan mayor relevancia para la entidad y sus grupos de interés.

Los contenidos incluidos en este informe se complementan con el resto de las publicaciones e información disponible en la web corporativa a la que se puede acceder a través del siguiente enlace [www.aranova.es](http://www.aranova.es).

## ALCANCE DEL INFORME

La información y los datos cuantitativos del presente informe se circunscriben al año 2021 y, por tanto, son fruto de su consolidación a 31 de diciembre de 2021, fecha de cierre del ejercicio. No obstante, y con el objetivo de facilitar la comprensión y la contextualización de la evolución del negocio, se aportará, cuando sea posible, el histórico de la información incluyendo las cifras y hechos relativos a años anteriores.



**CONTENIDO**

SECCIÓN  
01

# PERFIL DE LA COMPAÑÍA

GRI 102.1



# CARTA DE PRESENTACIÓN

GRI 102.14



En un año marcado una vez más por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, en ARANOVA nos complace presentar nuestra memoria de sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2021.

Por segundo año consecutivo, realizamos este informe para abordar aquellos aspectos necesarios para su consideración como Memoria de Sostenibilidad, siguiendo los criterios de la Global Reporting Initiative (GRI), según la opción de conformidad “esencial”, a la vez que sirve como “Informe de Progreso”, de acuerdo con los requisitos del Instituto Aragonés de Fomento y el sello RSA, sello que hemos vuelto a renovar en este periodo. (GRI 102.54).

Nuestro compromiso con la sostenibilidad, entendida desde una visión integral, es absoluto. El planeta, la sociedad y las personas son los tres ámbitos de actuación que definen todo lo que hacemos, determinan nuestra manera de hacer y guían nuestras decisiones. Prueba de este compromiso son las numerosas iniciativas desarrolladas en 2021 y recogidas en esta memoria.

En ARANOVA creemos que es importante marcar una hoja de ruta que vincula las transformaciones en nuestro modelo empresarial; por un lado el impulso de la transformación tecnológica, asociada a la digitalización y por otro la aceptación de la responsabilidad social, asociada al desarrollo sostenible. Por ello, siempre hemos estado centrados en optimizar el coste medioambiental de las soluciones que desplegamos para nuestros clientes.

Esta memoria nos ha permitido ampliar el ámbito de nuestras iniciativas: Desde reducir nuestra huella de CO2 en desplazamientos al trabajo a fomentar el consumo de recursos locales o de proximidad y a contribuir al bienestar de nuestra plantilla (conciliación, salud, formación...). Iniciativas que se recogen en esta Memoria.



La publicación de este segundo informe de sostenibilidad es fruto del creciente compromiso de ARANOVA con el medio ambiente y la sociedad y consolida así el esfuerzo realizado por la Compañía durante los últimos ejercicios para integrar en su estrategia criterios ambientales, sociales y de buen gobierno. Nuestros objetivos en RSC están visibles en un lugar destacado de nuestra página web, son públicos, y evaluables. Y entre todo el equipo trabajamos por mejorarlos año a año.

Que una pequeña empresa pueda contribuir al crecimiento económico sostenible de la sociedad nos hace grandes, y que entendamos que desde iniciativas locales podemos contribuir a mejorar la vida de todo un planeta nos llena de orgullo.

Sólo nos queda decir que seguiremos con fuerza participando de forma proactiva en la Agenda 2030 de la Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

**Pablo Sánchez Gálvez**  
Socio Fundador y CEO

**Daniel Sánchez Gálvez**  
Socio Fundador y CTO



## CONOCE ARANOVA

ARANOVA somos una pequeña empresa fundada en el año 2005, especializada en la implantación de soluciones integradas de convergencia entre el mundo audiovisual y el mundo de internet. Ofrecemos una amplia oferta tecnológica y de soluciones software web, móvil, multiplataforma, servicios de audio y vídeo en internet (streaming, audio-vídeo bajo demanda, videoconferencia...) para mercados audiovisuales, broadcast (radio, TV). En este 2021 hemos implementado una nueva solución integral de video acta digital, que permite la administración automatizada de las sesiones plenarias de instituciones.

Usamos metodologías de desarrollo ágil, fomentamos el uso de estándares internacionales y aportamos valor, tanto a nuestros clientes como a la comunidad, compartiendo nuestro conocimiento. Ofrecemos soluciones muy competitivas gracias al dominio de las tecnologías de computación en la nube, con independencia de formatos y proveedores, total transparencia, flexibilidad, escalabilidad y portabilidad. Todo ello bajo un modelo de hiperespecialización con el objetivo de trasladar al cliente la flexibilidad, eficiencia, innovación y el valor añadido de una pequeña empresa especializada (GRI 102.2, 102.7).

La sede de la Compañía se encuentra ubicada en la ciudad de Zaragoza pero, debido a la actividad netamente digital, puede trabajar para empresas de otras partes del territorio.

Actualmente el 100% de las operaciones son desde España. De estas, el 80% se desarrollan en Aragón y un 20% supondría trabajos en Madrid. Cabe destacar que, aunque nuestros clientes son españoles, los productos que desarrollamos llegan al resto del mundo (Portugal, Rumanía, México, Francia...) (GRI 102.3, 102.4, GRI 102.6).

# ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

ARANOVA es una Pyme familiar constituida como **Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.)**, cuyo capital asciende a 67.000€, del cual un 30% pertenece a Daniel Sánchez (trabajador), 30% Pablo Sánchez (trabajador) y el 40% restante a dos socios capitalistas. (GRI 102.5).

La dirección de la empresa está formada por dos personas: Pablo Sánchez: CEO (gerente) y Daniel Sánchez: CTO (director técnico), cada uno de ellos con unas funciones y competencias diferentes y estructuradas atendiendo a las necesidades de la compañía y a la capacitación profesional. La toma de decisiones en el ámbito económico, social, ambiental, de buen gobierno e integridad se toman de forma consensuada por el 100% por los socios trabajadores (los dos anteriores), si bien las decisiones técnicas pesan más los criterios de Daniel mientras que en las “empresariales”/ administrativas tiene un mayor peso la valoración de Pablo. Se informa de manera periódica al resto de socios (socios capitalistas) sobre las gestiones y acciones realizadas. (GRI 102.18, GRI 102.19).

# PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

En lo que respecta a la pertenencia a asociaciones relacionadas con nuestra estrategia empresarial, estamos adheridos al Club Cámara de la Cámara de Comercio de Zaragoza y en estos momentos se está trabajando para la puesta en marcha de un nuevo cluster del sector audiovisual aragonés del que somos socios fundadores (GRI 102.13)



# ÉTICA E INTEGRIDAD

Nuestro modelo de negocio responsable solo puede ser aquel que nos permita mejorar nuestro desempeño económico, social y ambiental dentro de los marcos legales vigentes y de nuestro Código Ético y de Cumplimiento Normativo.



# NUESTRA MISIÓN

La misión de la empresa es fomentar la interoperabilidad en entornos audiovisuales para desarrollar el potencial tecnológico en España. Por ello no solo contamos con un personal especializado en el área, sino que además innovadores, transparentes, abiertos, librepensadores. Nos comprometemos con nuestros clientes, ayudándoles a innovar en un mercado global. Para ello usamos tecnologías emergentes que facilitan nuestro día a día, pero apostamos por lo local, por compartir éxitos con nuestros clientes y devolver a la sociedad al menos una parte de lo que nos da.

Contamos con más de 15 años de experiencia ofreciendo soluciones propias en el sector audiovisual y disponemos de aplicaciones y módulos interconectables para realizar integraciones complejas en tiempos ajustados y a costes reducidos. Utilizamos infraestructuras y recursos mundiales, computación en la nube (cloud-computing), interfaces de programación (API's), datos abiertos, sistemas de inteligencia artificial... para ofrecer soluciones profesionales con bastante independencia de formatos y proveedores, con transparencia, flexibilidad, escalabilidad y portabilidad. (GRI 102.16)

# NUESTRA VISIÓN

Con una visión a largo plazo, ARANOVA nace como un proyecto empresarial enfocado a aportar alto valor en todos los ámbitos en los que opere y conseguir así la mayor satisfacción de sus clientes.

Cada proyecto es una oportunidad para hacer algo innovador, somos una compañía hiperespecializada y altamente flexible lo que nos permite adaptarnos rápidamente a los cambios.

ARANOVA quiere ser reconocida como empresa modelo en la prestación de servicios, mediante el uso de procesos y procedimientos honestos y justos con todos los grupos de interés, ejerciendo la responsabilidad social corporativa y la transparencia en su más alto grado posible.

Aspiramos a ser una empresa referente en el sector, altamente competitiva y en continuo crecimiento. Pero también queremos ser reconocidos por nuestra vocación de servicio al cliente, la honestidad, la innovación, la confianza, la solvencia técnica, el compromiso social y la sostenibilidad.

# NUESTROS VALORES

Nuestros valores éticos y cultura empresarial se regirán por los principios generales establecidas en las distintas iniciativas que parten de Naciones Unidas como son "Global Compact" y otras de carácter social, ambiental y ético.

**INNOVACIÓN:** Entablamos diálogo abierto con nuestros grupos de interés como motor de innovación y eficiencia. Trabajamos por la búsqueda constante de nuevas soluciones integrales que se adapten a un entorno global y cambiante.

**EXCELENCIA:** Para ARANOVA las soluciones de valor añadido tienen que superar las expectativas de sus clientes. La excelencia es el motor de la organización.

**RENTABILIDAD:** Conocemos y hacemos crecer el negocio de nuestros partners y velamos por la rentabilidad de los proyectos.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Somos conscientes de que cada persona tiene un talento único, tenemos que ser capaces de aprovechar esa diversidad para crear sinergias en nuestro trabajo diario.

**SOSTENIBILIDAD:** Somos una empresa comprometida con el medio ambiente y por ello busca el equilibrio entre los recursos utilizados y el entorno.

**ÉTICA:** Estamos comprometidos con la transparencia, ya que la sociedad y nuestros clientes tienen derecho a conocer cómo se utilizan y distribuyen los recursos económicos que nos asignan en la elección de nuestros trabajos y servicios. (GRI 102.16).



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

La información financiera que se incluye en esta memoria, procede de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

El volumen de negocio de la empresa para 2021 es de 193.000€, lo que ha supuesto un incremento de casi un 18% con respecto al periodo anterior. Los beneficios obtenidos para 2021 son en torno al 15%, lo que ha supuesto un 5% más con respecto al periodo anterior.

Actualmente ARANOVA no tiene ninguna ayuda económica activa, la última subvención recibida fue hace 6 años. Todas han sido otorgadas por proyectos concretos, salvo las que fueron concedidas durante la constitución de la empresa. (GRI 201-4)

En el periodo analizado, tampoco se ha recibido asistencia financiera alguna, ni incentivos financieros ni fiscales. Seguimos manteniendo ratio cero de endeudamiento, lo que nos dota de una mayor capacidad financiera ante situaciones de necesidad de capital.

0%

ENDEUDAMIENTO

+18%

VOLUMEN DE NEGOCIO

15%

BENEFICIOS

# VALOR ECONÓMICO GENERADO & DISTRIBUIDO

GRI 201.1

PERSONAL (NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES)



MATERIALES



IMPUESTOS



EXTERNOS/ SUBCONTRATAS



GASTOS OFICINA



COMUNICACIONES



OTROS (GASTOS SIN CLASIFICAR)



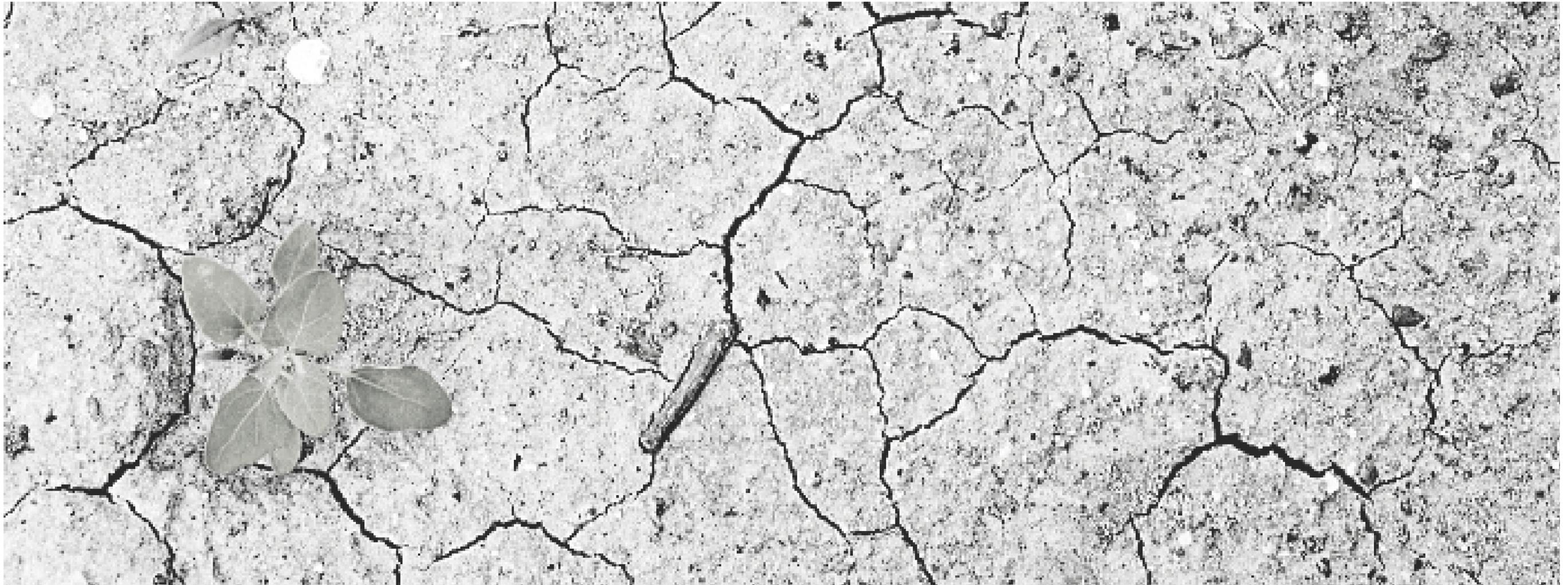
DONACIONES



Gráfico 1-Distribución de recursos económicos hacia grupos de interés.

+18%

DONACIONES



En ARANOVA somos conscientes de las repercusiones globales del cambio climático en el sistema financiero, por eso durante este 2021 hemos trabajado en diversas líneas de actuación relacionadas con el riesgo climático. Así, a raíz de la actualización de la materialidad desarrollada durante este año, el cambio climático y la gestión ambiental se posicionan como uno de los asuntos materiales sobre los que rendir cuentas.

Por ello, una vez identificados los riesgos y oportunidades, elaboramos los planes de acción que nos garantizan una adecuada capacidad de respuesta ante las incertidumbres generadas por las tendencias mundiales, y una mayor adaptación a los cambios.

Nuestra estrategia en este ámbito se manifiesta en compromisos para contribuir a la protección del medio ambiente y a la minorización de los efectos del cambio climático.

**La tabla 1 muestra tanto los riesgos físicos como regulatorios a los que se enfrenta la empresa, cual es la consecuencia financiera, el coste y las acciones que ARANOVA ha tomado para mitigar y reducir el cambio climático, nuestro objetivo principal es contribuir al cumplimiento del ODS 13, incrementando nuestra inversión en infraestructuras y dispositivos sostenibles. La tabla 2 muestra las oportunidades derivadas del cambio climático.**

# IMPLICACIONES FINANCIERAS Y RIESGOS DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 201.2

RIESGO	CONSECUENCIAS FINANCIERAS	ACCIONES	COSTE
<b>FÍSICO</b>			
Tormentas y lluvias torrenciales	Inundación en las instalaciones y pérdida de equipo de trabajo	Todo el equipo se ha colocado a doble altura procurando no dejar ningún objeto en el suelo, además contamos con control automatizado y remoto de las instalaciones eléctricas del centro de trabajo. (GRI 203.1)	Implementación del Proyecto "Liquen savEnergy / Soy+Verde", para el control automatizado y remoto de las instalaciones eléctricas del centro de trabajo.  Mobiliario nuevo en 2018 (2% de los gastos anuales)
Incendio	Pérdida de Activos y maquinaria, deterioro del medio natural, uso de recursos humanos y responsabilidad civil.	La empresa cuenta con extintores verificados y certificados por la autoridad competente, señalización de seguridad y control completo 24/7 de las instalaciones a través de aplicaciones móviles para vigilar y mitigar cualquier fallo eléctrico. Sensor/Alarma de incendios en office.	Revisiones periódicas (0,04% de los gastos anuales)
<b>REGULACIÓN</b>			
Control emisiones de CO <sub>2</sub>	La nueva normativa requiere el cambio de los activos y la forma de trabajar actual por otros menos contaminantes	Adquisición de equipos sostenibles, siempre que sea posible se trabaja con proveedores locales con el fin de evitar emisiones de CO <sub>2</sub> externas.  Fomentamos el uso de métodos de transporte limpios como bicicletas o patinetes entre los integrantes del equipo.  Se ha adecuando tanto las instalaciones de uso general como cada puesto de trabajo para mantener reuniones online, de modo que se limita los viajes de trabajo a lo estrictamente necesario. (GRI 203.1)  Apagamos equipos cuando no se utilizan (incluso stand-by)	Ordenadores eficientes, enchufes inteligentes, servicios de conferencias 2021.
Incremento coste de energías consideradas sucias	Inversión en energías limpias y reformas en las instalaciones	Reforma en las instalaciones de luz por sistemas automatizados, autorregulables, con bombillas LED y la iluminación se encuentra en estratégicamente situada en los lugares de trabajo. (GRI 203.1)  Cambio de proveedor de electricidad a uno 100% energía renovable.	Incremento del coste respecto al anterior proveedor de un 10% aproximadamente.

Tabla 1- Riesgos e implicación financiera derivadas del cambio climático

# OPORTUNIDADES DERIVADAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 201.2

OPORTUNIDADES	CONSECUENCIAS FINANCIERAS	ACCIONES	COSTE
Reducción de emisiones de CO <sub>2</sub>		Nuestra labor por lograr una reducción de emisiones de CO <sub>2</sub> , nos permite mejorar nuestra reputación frente a nuestros Grupos de Interés, dada la conciencia sostenible que demuestra la empresa frente al cambio climático.	
Reducción de la huella de carbono digital		En ARANOVA somos conscientes de la existencia de la huella de carbono digital, por ello implementamos medidas destinadas a su reducción. Asimismo utilizamos nuestro blog y redes sociales para difundir y concienciar al respecto.	
La automatización de nuestras instalaciones	Inversión en reformas en las instalaciones	La automatización de los dispositivos electrónicos de nuestras oficinas, ha reducido considerablemente nuestro consumo energético ya que incluso facilita apagarlas en caso de olvido de forma remota.	

Tabla 2- Oportunidades derivadas del cambio climático

SECCIÓN  
**02**

# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 103.1



El análisis de materialidad es una herramienta fundamental que nos permite determinar cuáles son los temas que más preocupan a nuestros grupos de interés y nos sirven para fijar objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio. Se trata de un diagnóstico en dos dimensiones de los temas más importantes según su relevancia en las contribuciones de la organización al desarrollo sostenible y su impacto económico, social, cultural y ambiental.

Para el desarrollo de esta nueva Memoria de Sostenibilidad, hemos querido actualizar el análisis de materialidad realizado en 2020 con la intención de fomentar la transparencia sobre nuestro desempeño detectando los aspectos más relevantes (materiales) para la empresa, y enfocar sus contenidos.

Este proceso de definición se ha desarrollado siguiendo el marco de los estándares Global Reporting Initiative (GRI), con el único objetivo de proporcionar una imagen completa y equilibrada de los temas materiales de la organización y de los impactos relacionados, así como de la gestión de estos.

De la misma manera siguiendo la Agenda 2030 cada una de nuestras acciones pretende contribuir a la consecución de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS). A pesar de ser una pequeña empresa pensamos que cada pequeña acción cuenta. (GRI 102.54).

Para la elaboración del informe se ha tenido en cuenta los datos obtenidos en el periodo 2021, (GRI 102.50).

Es importante recalcar que, gracias al reducido tamaño de la empresa, la cercanía y conocimiento de los grupos de interés por parte de todo el grupo de trabajo que integra ARANOVA es elevado y se ha procurado cumplir todas las exigencias que cada uno planteaba, anualmente se realizará una verificación y exposición de nuestro trabajo en las futuras memorias de sostenibilidad. (GRI 102.44 y 102.52)

Debido a ello el análisis de materialidad se ha basado en el conocimiento que los empleados y socios tienen personalmente de ARANOVA, así como, la percepción de lo que cada uno de ellos considera relevante implantar, desarrollar y trabajar en la empresa. Dicha información se ha recopilado mediante la realización de cuestionarios que nos han permitido establecer un orden de prioridad. (GRI 102.44, 102.45, 102.46).

Esperamos en informes posteriores obtener un análisis más exhaustivo, detallado, transparente y fiable de lo que clientes, proveedores, partners, sociedad, y medios de comunicación esperan de nosotros. (GRI 102.46)

En este año se ha revisado la lista de asuntos materiales y, como resultado, se ha definido una matriz de materialidad con 25 aspectos a valorar distribuidos en áreas como el medio ambiente, nuestro desempeño e impacto económico, nuestro vínculo con la comunidad y las personas.

## TEMAS ECONÓMICOS

1. Desempeño económico (GRI 201)
2. Presencia en el mercado (GRI 202)
3. Impactos económicos indirectos (GRI 203)
4. Prácticas de adquisición (GRI 204)
5. Anticorrupción (GRI 205)
6. Competencia desleal (GRI 206)

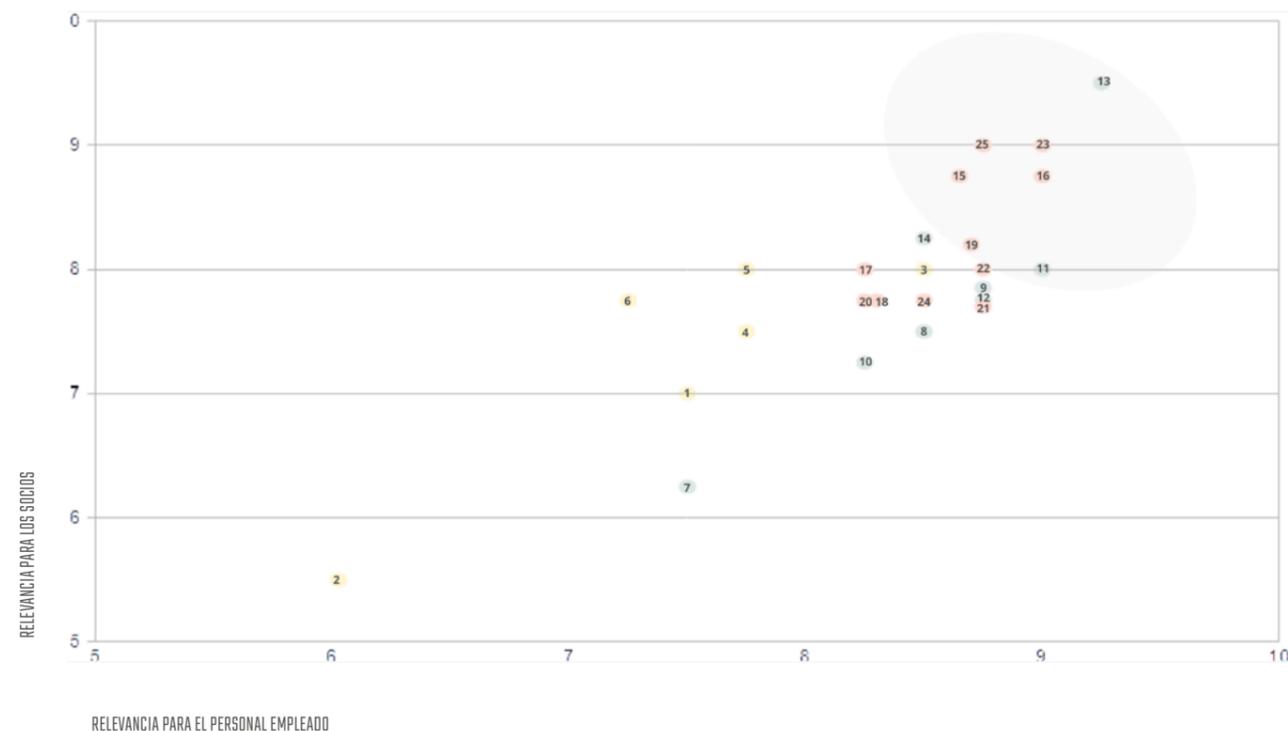


Gráfico 1- Análisis de Materialidad socios y empleados

## TEMAS AMBIENTALES

7. Materiales (GRI 301)
8. Energía (GRI 302)
9. Agua y afluentes (GRI 303)
10. Biodiversidad (GRI 304)
11. Emisiones (GRI 305)
12. Generación y gestión de los residuos (GRI 306)
13. Cumplimiento de la legislación ambiental (GRI 307)
14. Evaluación ambiental y social de los proveedores (GRI 308)

## TEMAS SOCIALES

15. Empleo (GRI 401)
16. Relación trabajador -empresa (GRI 402)
17. Salud y seguridad en el trabajo (GRI 403)
18. Formación y enseñanza (GRI 404)
19. Diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405)
20. Asociación y negociación colectiva (GRI 407)
21. Evaluación de los derechos humanos (GRI 411)
22. Comunidades locales (GRI 412)
23. Seguridad de los clientes (GRI 413)
24. Marketing e impacto de los servicios (GRI 417)
25. Cumplimiento legislación social y económica (GRI 419)

En el gráfico 1 se aprecia de una forma clara que los aspectos más relevantes para la empresa son los sociales. Esto demuestra que el buen trato hacia las personas es uno de los principios de ARANOVA. Además, los aspectos ambientales también tienen una gran relevancia, tal y como se expone a continuación en la memoria. (GRI 102.46 y 102.47)

Del resultado del análisis identificamos un total de 7 aspectos materiales y otros 11 aspectos relevantes para la organización, a incluir en esta memoria.

Siguen siendo importantes aspectos como la *“Generación de empleo, retribuciones justas, conciliación laboral y personal”* (15), *“La promoción de la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad”* (19), *“La protección de datos personales y confidencialidad entre la empresa y sus grupos de interés”*(23) y *“El cumplimiento de la normativa, leyes y legislación en el ámbito social y económico”*(25).

En lo que respecta a cambios conforme al informe anterior, aspectos como la *“Emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera”* (11) y el *“Cumplimiento de la legislación ambiental”* (13) ganan relevancia.

En esta ocasión, la *“Comunicación activa y abierta con los responsables de la empresa”* es una de los aspectos más valorados por personal empleado y socios (16)

Asimismo, aspectos como *“La salud y bienestar de las empleadas y empleados”* (17), *“La libertad de asociación y negociación colectiva”* (20) y *“El cumplimiento y respeto de los derechos humanos”* (21) siguen siendo relevantes debido a las mejoras que hemos implementado en los últimos años. (GRI 102.48, 102.49 y 102.51)

En ARANOVA queremos generar un impacto positivo en la sociedad para generar cambios sociales sustanciables gracias a la inversión en proyectos sociales y medioambientales.

Entendemos que el desarrollo económico debe ir acompañado de una gestión sostenible que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas y proteger el planeta.

Para cualquier duda, consulta o inquietud sobre la elaboración de este informe pueden contactar con Belén Gimeno Hernández a través del mail [sostenibilidad@aranova.es](mailto:sostenibilidad@aranova.es) (GRI 102.53)



Teléfono 976 517 611

Página web: [ARANOVA.es](http://ARANOVA.es)

Redes sociales:

Twitter

Instagram

Facebook

LinkedIn

Google My Business

# ASUNTOS MATERIALES

Tras el análisis elaborado se han obtenido 18 asuntos relevantes para la empresa, pero hemos priorizado la comunicación en esta memoria en torno a los 7 temas de mayor impacto para la organización y la mayor importancia para nuestros grupos de interés (comprometiéndonos a continuar con los demás en próximos periodos):

(GRI 102.47)

01

Cumplimiento de la legislación ambiental.

02

Protección de datos y confidencialidad.

03

Relación trabajador -empresa

04

Cumplimiento de la legislación en el ámbito social y económico.

05

Fomento del Empleo, retribuciones justas y conciliación

06

Emisiones

07

Diversidad e igualdad de oportunidades



SECCIÓN

03

# GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102.40 y GRI 102.42

# COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

La integración de los grupos de interés en las líneas de actuación de la organización es una de las herramientas más importantes para llevar a cabo una gestión socialmente responsable.

En este sentido, ARANOVA se esfuerza por construir relaciones de confianza sólidas con sus grupos de interés y por crear valor compartido a través de un diálogo fluido, estable y participativo.

En 2020, como parte del análisis de materialidad que se llevó a cabo, se identificaron los principales grupos de interés.

En este proceso, tuvimos en cuenta el alcance y la influencia de su actividad sobre los grupos, así como la repercusión de estos grupos sobre la capacidad de organización y actuación de la compañía. (GRI 102.43)

Tenemos un compromiso firme con nuestros grupos de interés que implica diálogo continuado y transparente, lo que permite comprenderlos e integrarlos en la actividad de la Compañía.

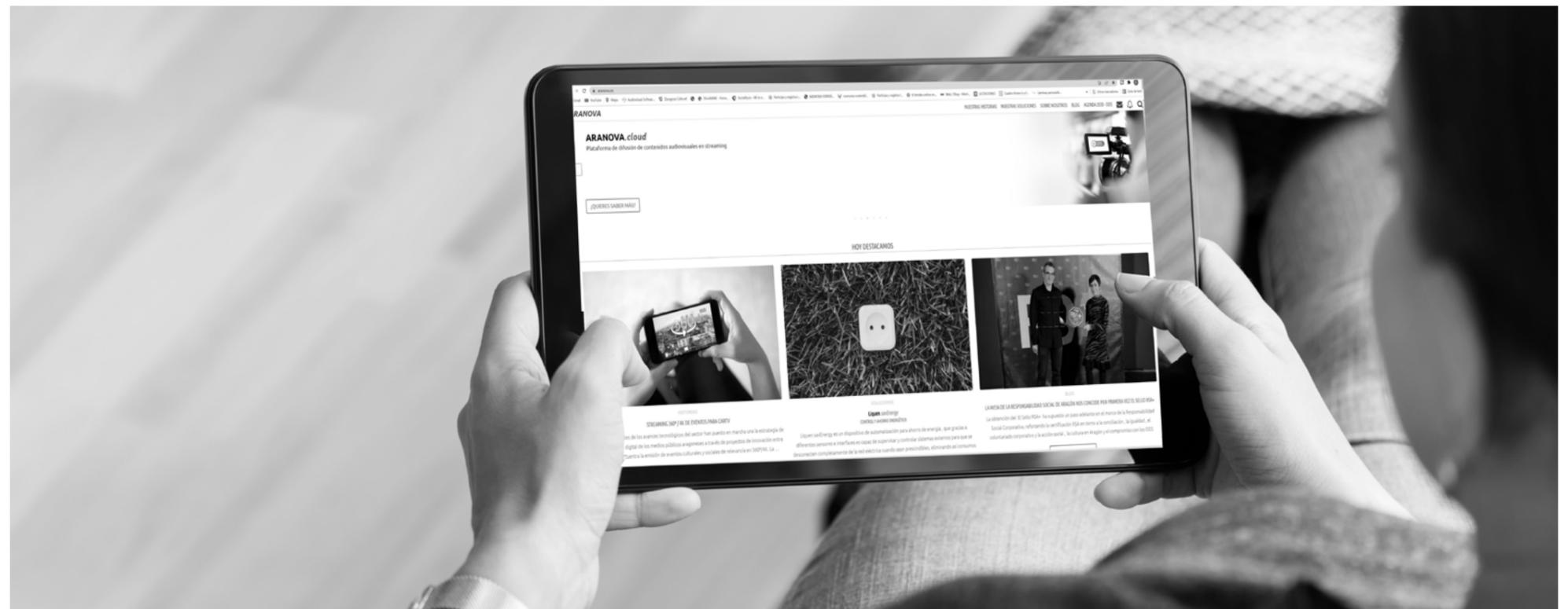
Existen diversos canales de comunicación, participación y diálogo que se ponen a disposición de estos públicos para garantizar una atención adecuada: teléfono, correo electrónico, blog y redes sociales. Entre ellos se incluyen la página web donde se publican los proyectos

más relevantes, los productos ofrecidos, así como la presente memoria para dar a conocer el trabajo que se está realizando en materia de sostenibilidad. Una página web renovada mucho más limpia, visual e intuitiva con la intención de ofrecer una mejor experiencia on-line a las personas usuarias.

Todas las dudas, quejas sugerencias inquietudes y reclamaciones pueden ser transmitidas por los diversos canales y todas son gestionadas y

tratadas con la mayor brevedad posible, aportando soluciones, siempre que sea posible. Ninguno de nuestros canales de comunicación es privado, el acceso es libre, cada uno puede expresarse con libertad sin miedo a que sus comentarios sean eliminados (nunca ha sido necesario).

La comunicación interna se articula a través de reuniones periódicas (ya sea físicamente o a través de plataformas digitales) y del correo electrónico o WhatsApp.



## CLIENTES

En general la comunicación con los clientes, es siempre cercana, los conocemos y nos conocen al menos vía telemática.

Se ha incorporado en los contratos de gestión de servicios apartados específicos que permiten analizar las necesidades y valorar las soluciones en cada proyecto, es decir cada uno posee una atención personalizada y directa sobre el servicio que va a recibir; se programan reuniones periódicas.

Asimismo, disponemos de una página web corporativa y otra específica sobre nuestro servicio de cloud.



## PROVEEDORES Y PARTNERS

Contamos con varios canales de comunicación digital como correo electrónico, página web o nuestro blog; además, se programan reuniones periódicas, ya sea físicamente o a través de plataformas digitales como Zoom o WhatsApp.

Al mismo tiempo, dentro del ENS disponemos de un plan de seguimiento de proveedores y un listado de proveedores con sus datos de contacto, acuerdos SLA, etc. de forma que podamos evaluar su respuesta.

Con los proveedores no locales, la comunicación es "fría", casi inexistente o vía ticketing, email o formularios de contacto: Grandes multinacionales, proveedores de servicios generales (luz, comunicaciones...)

## PERSONAL

ARANOVA apuesta por el diálogo y la bidireccionalidad de la información para mejorar la comunicación entre todas las personas que forman parte de la Compañía. Debido al tamaño de la empresa, existe contacto directo y personal entre la dirección y el personal laboral de la empresa. Las quejas, necesidades, sugerencias y reclamaciones pueden ser transmitidas directamente a la dirección a través de los diversos canales de comunicación interna disponibles.

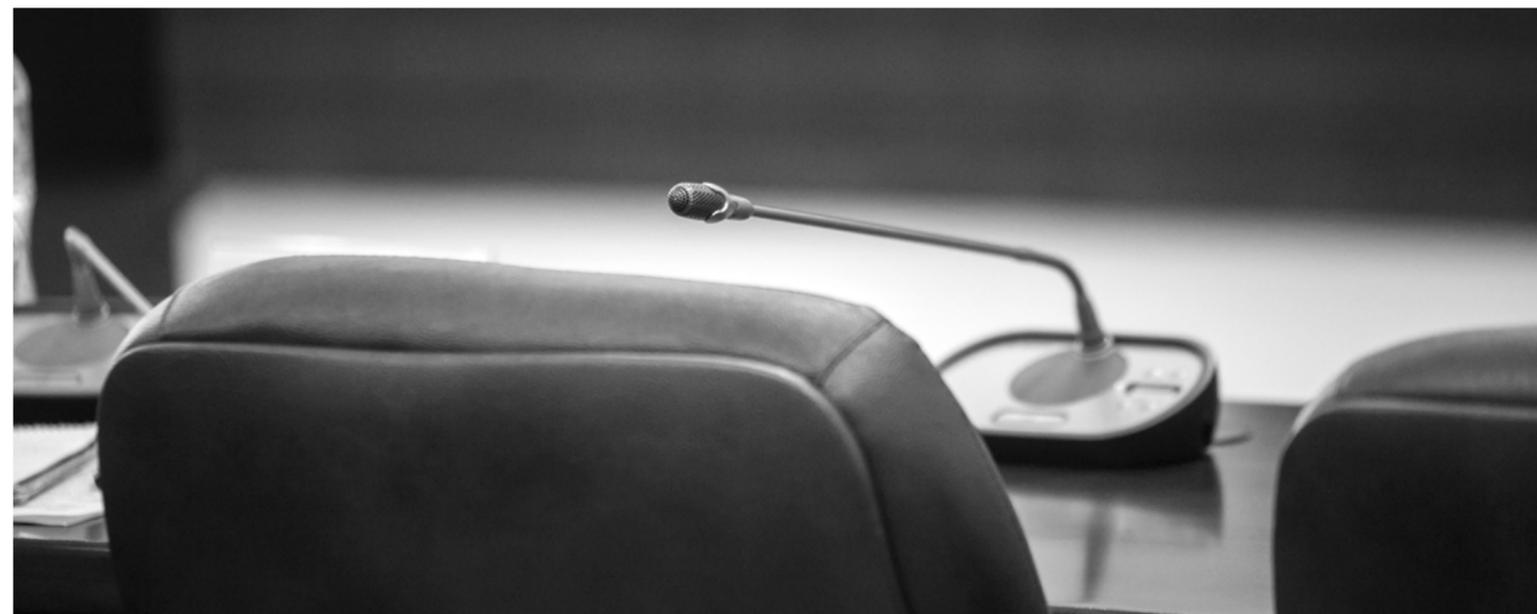
Se plantea como objetivos de comunicación interna a largo plazo, aumentar la motivación, cohesión y sentido de pertenencia de todo el equipo que deben estar alineados con los valores y la cultura de la empresa. Para ello, se mantienen reuniones periódicas, y se supervisa y evalúa el desempeño lo que sirve para analizar las competencias de los empleados y empleadas y su aportación al logro de los objetivos de la compañía. Asimismo, se realizan actividades y eventos fuera del centro de trabajo con el fin de conocer a todos los trabajadores y trabajadoras y promover una comunicación más abierta no centrada únicamente en temas laborales.

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En servicios de cierta importancia (licitaciones públicas) estamos obligados al cumplimiento de ciertos niveles de servicio (SLA's) que se reflejan de forma mensual en los correspondientes informes que se remiten a la organización.

En contratos menores o puntuales, la aceptación de las facturas se supone que es que el trabajo se ha llevado a cabo conforme estaba previsto / solicitado.

La implantación del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en algún cliente, sirve para procedimentar la gestión de las incidencias, acuerdos de servicio, etc. que queda registrado y puede ser auditado.



## SOCIEDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Desde junio de 2019 disponemos de un Plan de Comunicación y Marketing Digital que define los principales puntos y mensajes a transmitir.

Tenemos a disposición de todo el público nuestra página web [aranova.es](http://aranova.es) donde se puede encontrar nuestro teléfono de contacto, correo electrónico y las redes sociales en las que nos encontramos, a través ellas pueden hacernos llegar todas las dudas, quejas, sugerencias, inquietudes y reclamaciones; además de conocer todo el trabajo que estamos realizando en nuestro camino hacia la sostenibilidad. Asimismo, disponemos de webs específicas del servicio cloud y del proyecto Local Reporter.

Con los medios de comunicación y sociedad en general, ninguno de nuestros canales de comunicación es privado, el acceso es libre, cada uno puede expresarse con libertad sin miedo a que sus comentarios sean eliminados (nunca nos ha hecho falta).

# EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de ARANOVA se distingue por su compromiso, talento y diversidad. Sin su implicación, profesionalidad y esfuerzo sería imposible alcanzar los objetivos que tenemos como compañía. Creemos firmemente que a través de nuestro equipo humano seremos capaces de materializar nuestro propósito. Por este motivo, conforman uno de los principales ejes de nuestra estrategia.

Somos conscientes de que nuestro equipo es nuestra principal ventaja competitiva para llegar a ser una organización más eficiente, focalizada y transparente. Promovemos que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar sus perfiles profesionales libremente, de manera justa e igualitaria. Creemos en la equidad, por lo que centramos nuestros esfuerzos

en contar con una plantilla inclusiva con el convencimiento de que, a mayor diversidad, más efectividad e innovación en los equipos.

En esta misma línea, nos esforzamos para garantizar un entorno laboral agradable en el que las personas se sientan cómodas para desarrollar sus aptitudes, aportar sus conocimientos y generar impactos positivos, tanto para la Compañía como para la sociedad.

La estabilidad, la formación y el reconocimiento son nuestros pilares básicos y como principal éxito se identifica la implicación y el grado de satisfacción de nuestros empleados en aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y de formación y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



# NUESTRO EQUIPO



## PABLO SÁNCHEZ GÁLVEZ

**CEO, socio fundador**

Estudios en Ingeniería Técnica Industrial en electrónica y más de 20 años de experiencia en el sector broadcast y audiovisual.



## BELÉN GIMENO HERNÁNDEZ

**CDO, responsable de estrategia y comunicación online**

Diplomada en Trabajo Social con Postgrado en Gestión de Políticas y Proyectos Culturales y amplia experiencia en la gestión de redes sociales, y desarrollo de estrategias de comunicación y marketing.



## DANIEL SÁNCHEZ GÁLVEZ

**CTO, socio fundador**

Amplia experiencia en análisis, diseño y dirección de grandes proyectos software multimedia, broadcast y transmedia. Creando robustas aplicaciones audiovisuales.



## SILVIA GRANADO VARAS

**Programadora junior**

Licenciada en Filosofía y Auxiliar de Bibliotecas y Centros de Documentación. Es Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

Somos una pequeña empresa que, a cierre del ejercicio 2021, cuenta con 4 personas empleadas. La evolución de la plantilla en los últimos ejercicios ha sido la siguiente.

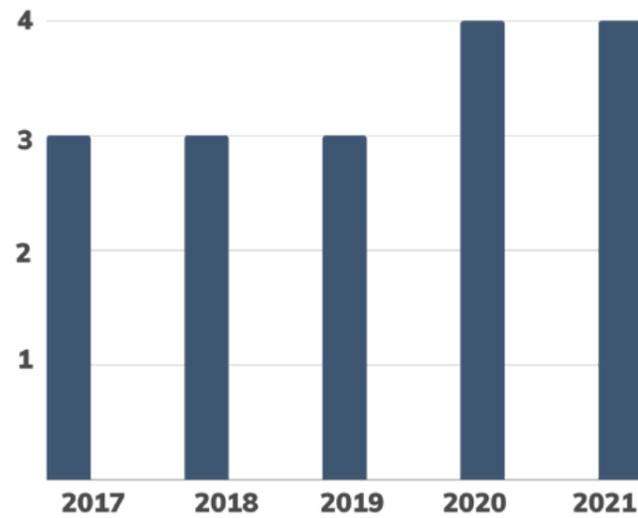


Gráfico 2-Evolución de las contrataciones ARANOVA.

Uno de los compromisos que defiende activamente la empresa es el cumplimiento, siempre que sea posible, de la Agenda 2030. En aras de eso, para favorecer la defensa de la igualdad de género del ODS 5 y la reducción de desigualdades del ODS 11, las últimas incorporaciones a la plantilla han sido mujeres.

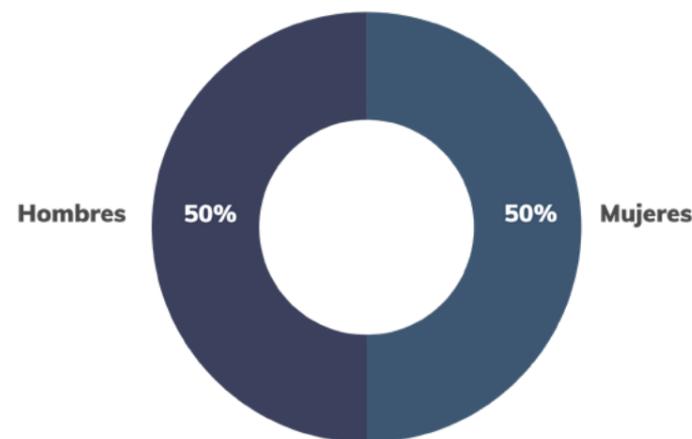


Gráfico 3- Clasificación de la plantilla por género.

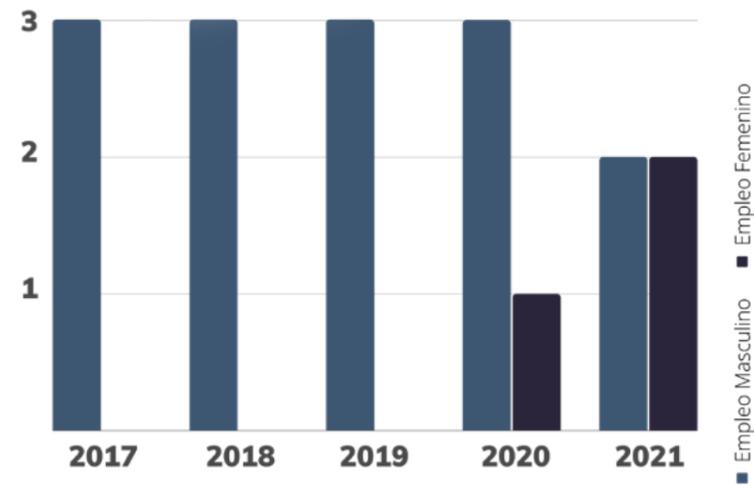


Gráfico 4- Evolución de la plantilla por género.

En los últimos años hemos pasado de contar con una plantilla íntegramente compuesta por hombres, a que a fecha 31 de diciembre de 2021 la composición de la plantilla es equilibrada en cuanto a género respecta. Lo que significa que el 100% de las personas contratadas en los dos últimos años han sido mujeres.

En lo que a política salarial se refiere, todo el personal está acogido al XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (código de convenio: 99001355011983) siendo este nuestro marco regulatorio en materia laboral.

Las retribuciones de nuestro personal se basan en criterios objetivos, atendiendo siempre a las tablas salariales vigentes por puesto desempeñado. La política salarial de ARANOVA retribuye de igual manera a hombres y mujeres que desempeñan puestos de igual responsabilidad. Por lo que el nivel salarial de nuestro personal, va directamente ligado al puesto desempeñado, nunca al género

Además dos de los tres hombres de la plantilla son socios, por lo que tienen más antigüedad y una mayor responsabilidad dentro de la empresa. En consecuencia, no existe diferencia porcentual ninguna entre el salario base de las mujeres y los hombres en cada categoría de empleo (GRI 202.1, GRI 405.1, GRI 405.2)

En ARANOVA estamos firmemente comprometidos, desde nuestros inicios, con la igualdad, equidad y no discriminación en el empleo por cuestiones de género. No existiendo brechas salariales ni techos de cristal entre nuestro personal. (GRI 406.1)

El tamaño de la empresa (con menos de seis personas empleadas) elimina la necesidad de elaborar un convenio colectivo de empresa. La gestión de las relaciones laborales de la empresa se realiza teniendo como base el convenio colectivo del sector anteriormente expuesto. (GRI 102.41)

Apostamos por facilitar las relaciones laborales estables y a largo plazo, por lo que el 75% del personal tiene contrato indefinido. Este 2021, en nuestra apuesta por favorecer la estabilidad laboral, se ha realizado un nuevo contrato indefinido. Asimismo, una persona ha causado baja voluntaria de la empresa. A fecha de finales de 2021, el 50% del personal de la empresa tiene una antigüedad superior a los 15 años. (GRI 401.1)

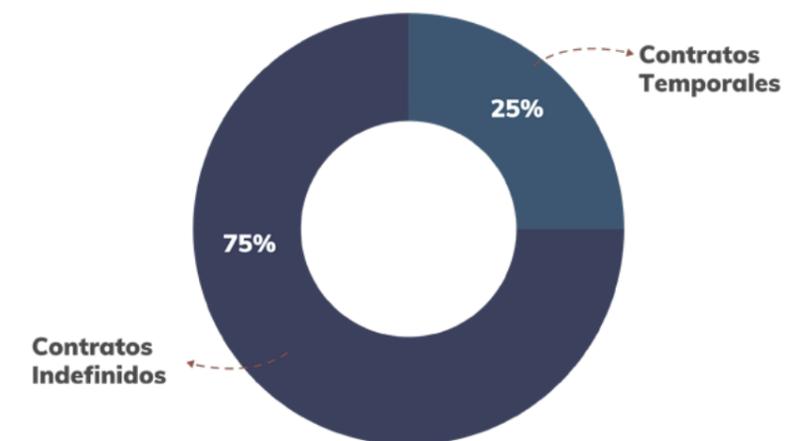


Gráfico 5- Plantilla según tipo de contrato

El 100% de la plantilla tiene un contrato de jornada completa. Nuestro personal tiene permiso de paternidad y maternidad reconocido en normativa laboral, asimismo ante necesidades con asuntos relacionados con salud de familiares aplica políticas facilitadoras de permisos retribuidos y no recuperables. Durante este periodo de 2021 ha habido una baja paternal, y tras su finalización se ha incorporado a su trabajo con reducción de jornada a 30 horas semanales.

Actualmente conviven dos generaciones dentro de la compañía: las personas que llevan desde sus inicios trabajando en la compañía (socios), poseedores de un valioso conocimiento, y otra generación de profesionales más jóvenes, que se han ido incorporando en los últimos años y que aportan nuevas competencias al equipo. La colaboración entre ambos es clave para el éxito.

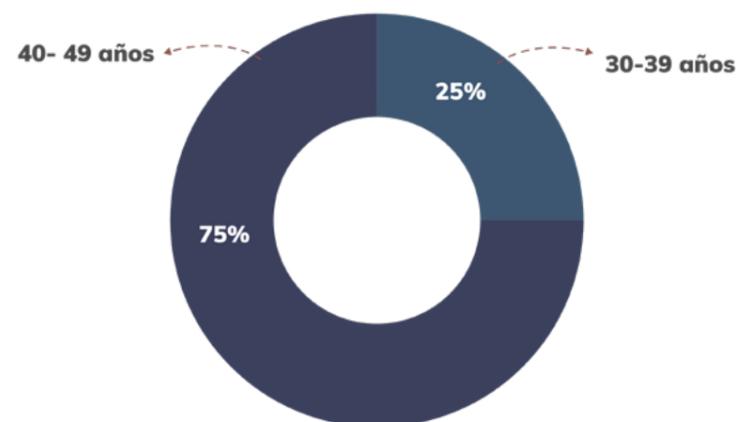


Gráfico 6. Plantilla por rango de edad.

En lo que respecta a personal en prácticas, este 2021 hemos tenido una alumna que se ha incorporado a la plantilla nada más terminar su periodo de prácticas. Esta nueva contratación se ha realizado en situación 100% de teletrabajo al tratarse de una persona que reside en una comunidad autónoma diferente a la sede de la empresa.

Los empleados se sitúan dentro del Convenio Colectivo Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (código de convenio: 99001355011983) siendo este nuestro marco regulatorio en materia

laboral la que establece preavisos previos de 15 días para cambios organizativos. El 100% de cambios organizativos efectuados en este periodo han sido notificados previamente de acuerdo a esta especificación de convenio laboral. (GRI 402.1)

Mantenemos una comunicación constante con nuestros empleados y empleadas, garantizando cualquier información relevante sobre la Compañía.

La empresa no adopta la subcontratación, no hay empleados de otras empresas trabajando con nosotros, los servicios ofrecidos son desarrollados por nuestro propio personal. Sí tenemos trabajos externalizados como el de gestoría, diseño gráfico e incluso alguna programación específica de algún proyecto en el que se requiera. (GRI 102.8)

ARANOVA basa su modelo de trabajo en el smart-working, poniendo al alcance de todo el personal distintas opciones de trabajo y herramientas para que cada uno pueda encontrar su fórmula de trabajo y se organice en función de sus prioridades y objetivos. Este compromiso por la mejora de las condiciones de trabajo se ve reflejada en medidas concretas que promueven la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- **FLEXIBILIDAD HORARIA:** Sistema de horario flexible (Flexitime) de entrada y salida, para que cada uno pueda organizarse el trabajo según sus necesidades y las de la organización.
- **PERIODO VACACIONAL FLEXIBLE:** Flexibilidad en la elección de periodos vacacionales anuales retribuidas.
- **MODELOS DE TRABAJO HÍBRIDOS:** En los que las personas tienen mayor libertad para decidir cuándo necesitan acudir a la oficina y cuándo pueden trabajar desde cualquier otro punto (Workshifting). Pudiendo cada persona adaptar sus horarios y presencialidad a las circunstancias personales de cada momento.

4

PERSONAS EMPLEADAS



50%

50%

39.5 AÑOS

EDAD MEDIA DEL PERSONAL

8.25 AÑOS

ANTIGÜEDAD MEDIA DEL PERSONAL

50%

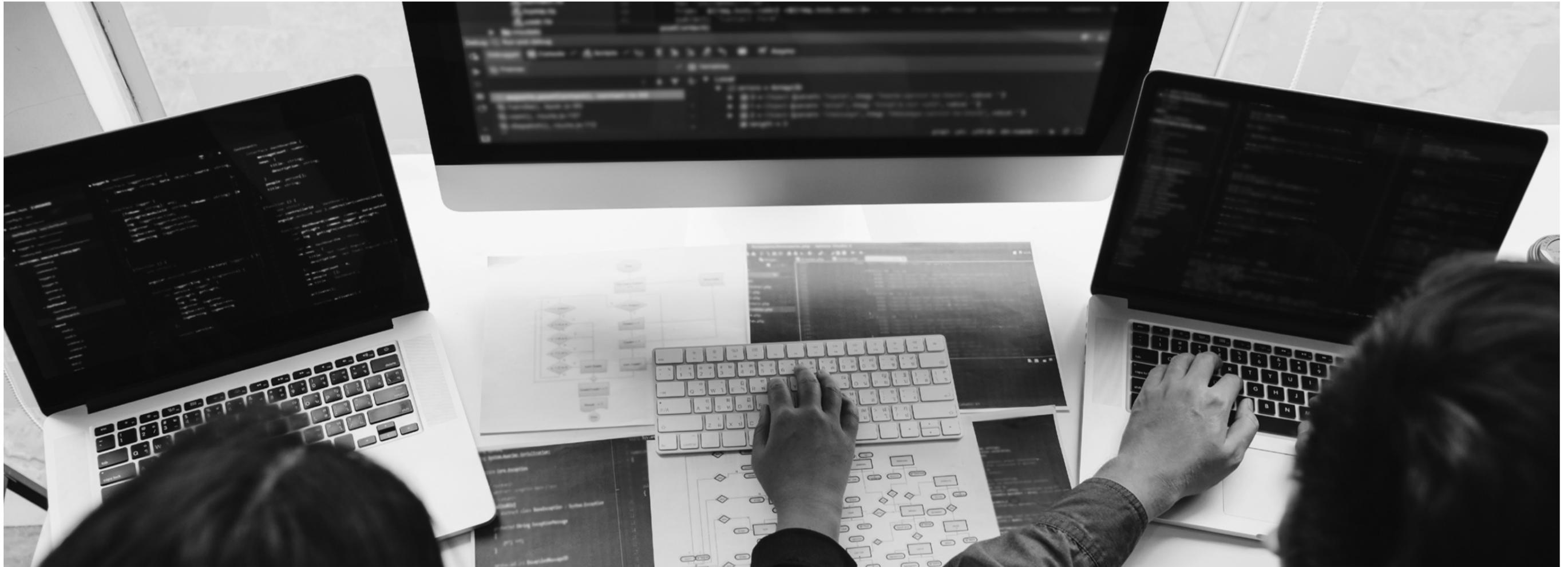
ANTIGÜEDAD SUPERIOR A 15 AÑOS

100%

MUJERES CONTRATADAS EN 2021

75%

DE PLANTILLA CONTRATADA BAJO RÉGIMEN INDEFINIDO



# FORMACIÓN PROFESIONAL

**GRI 404.1, GRI 404.2 y GRI 404.3**

**El cambio constante en el sector tecnológico hace que la formación continua de los trabajadores y trabajadoras sea indispensable para adaptarse a los últimos avances del sector lo que hace que, la formación permanente, sea un aspecto imprescindible para poder desarrollar nuestro trabajo de forma eficaz e innovadora.**

El desarrollo del talento es una de nuestras prioridades estratégicas. En ARANOVA otorgamos una importancia fundamental a la gestión del talento interno, para lo cual es fundamental identificarlo y dotar de herramientas a las personas empleadas para que puedan potenciar sus conocimientos, capacidades y competencias y desarrollar su trabajo de manera coherente con la estrategia de la compañía.

Estamos implicados en el desarrollo profesional de nuestro personal, para ello se han realizado diversas formaciones ofertadas por diferentes instituciones, entidades y/o empresas con la finalidad de aumentar sus capacidades técnicas, así como sus habilidades directivas, sociales y relacionales.

Debido al tamaño de la Compañía, no elaboramos un "Plan Anual de Formación", pero disponemos de un presupuesto anual específico destinado a acciones formativas. Por ello, continuamos con la aplicación de nuestra política de subvencionar la formación de nuestro personal.

Con este objetivo, en 2021 se han destinado 655 euros a actividades formativas, lo que ha supuesto una media de inversión de 164€ por empleado/a, un -17,48% menos que en el ejercicio anterior. El total de horas de formación recibidas ha sido de 182.5 horas. Por lo que este 2021, se ha alcanzado un ratio de horas de formación frente a horas trabajadas de un 2.50%. (GRI 404.1)

Desde la dirección se promueve, recomienda y facilita formación específica atendiendo

a la actividad de la empresa y pensando en el crecimiento profesional del personal o en el refuerzo de aspectos específicos empresariales. Asimismo se atienden las necesidades e inquietudes formativas de los trabajadores y trabajadoras, analizándolas y aprobando dicha solicitud o bien planteando otras alternativas atendiendo a las necesidades de la empresa. (GRI 404.2)

Además contratamos a profesionales del sector para impartir formaciones específicas en nuestras propias oficinas. Asimismo, se incentiva la asistencia a congresos, ferias y eventos relevantes del sector para estar al tanto de las últimas tendencias del sector.

Un año más, debido a la pandemia se ha adaptado la formación a la modalidad online o la impartición a través de videoconferencia. La mayor parte de las horas de formación realizadas han sido en la modalidad online o en la modalidad virtual.

En lo que respecta a la formación por categoría profesional o género, no hay ninguna distinción a la hora de realizar cursos o talleres formativos. En 2021, el 69,31% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres frente al 30,69% de hombres, porcentajes que se repiten en lo que a categoría profesional respecta, siendo los puestos técnicos los que aglutinan más del 69% de la formación frente a los puestos de dirección.

Todas las acciones formativas son registradas convenientemente y posteriormente evaluadas y se prima a que se realicen dentro de la jornada laboral.

Acogemos alumnado correspondiente a Formación Profesional para proporcionarles formación y una experiencia práctica relacionada con su área de conocimiento. Este año hemos acogido una alumna en prácticas, de la FP de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web de Deusto, que ha realizado 400 horas.

Desde la Compañía se ha tutorizado a la alumna, coordinado su desarrollo, evaluado su desempeño, emitiendo los oportunos informes. (GRI 404.3).

Tras la finalización de su periodo de prácticas, dicha persona se ha incorporado a la plantilla de ARANOVA con contrato laboral.



12

ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS



100%

PERSONAL FORMADO



655€

INVERSIÓN EN FORMACIÓN



0.34%

DEL PRESUPUESTO DESTINADO A FORMACIÓN



45.62 HORAS

DE MEDIA POR EMPLEADO/A



182.5 HORAS

TOTALES DE FORMACIÓN

# SISTEMA DE PREVENCIÓN

## GRI 403.1

**Potenciamos un entorno laboral más saludable y seguro a través de la evaluación de los riesgos asociados a los puestos de trabajo, la vigilancia y la comunicación como piezas clave.**

Consideramos imprescindible garantizar las condiciones de trabajo más adecuadas entre nuestro equipo, con la finalidad de ser una organización saludable. Muy especialmente en años tan excepcionales como estos dos últimos, donde la salud física y mental de nuestra plantilla ha estado en el centro de nuestras acciones.

Disponemos de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales acorde con la legislación aplicable; adoptando una identificación de requisitos legales y conocido por las personas empleadas.

Siempre se garantiza la salud y la seguridad del personal. La empresa pone todos los medios necesarios para que las personas empleadas desempeñen sus labores en un entorno seguro, higiénico y cómodo.

Para garantizar la confidencialidad de los trabajadores en el ámbito de salud el servicio de prevención de riesgos laborales está subcontratado a una empresa especializada (GRI 403.3)

Durante el año se hacen formaciones y comprobaciones para que todo se ajuste a la normativa vigente. La empresa vigila que los puestos de trabajo sean ergonómicos y se minimicen los esfuerzos de los trabajadores y trabajadoras. Para ello realiza un estudio de higiene con mediciones lumínicas, posición, sobre todo en teletrabajo y condiciones ambientales (temperatura, humedad...) (GRI 403.2)

La empresa de prevención nos provee de: (GRI 403.4 y 403.5)

- Manual de formación disponible para todos los empleados y empleadas (documentación en papel y online).
- Formación presencial básica de 2 horas para todo el personal (se hace con las nuevas incorporaciones) donde además se realiza un cuestionario final. Dicha formación incluye: Módulo general de prevención de riesgos laborales, riesgos específicos del puesto de trabajo y módulo de emergencia y primeros auxilios.

- Plan de prevención y anexo de evaluación de riesgos laborales específicos de nuestros puestos de trabajo. Incluye adaptación teletrabajo / COVID. (GRI 102.11)

Con respecto a vigilancia de la salud, en términos generales, los profesionales de ARANOVA no desarrollan actividades con una incidencia o riesgo elevado de enfermedades profesionales.

Gracias a haber adoptado unas medidas de prevención de calidad para todo el personal de ARANOVA, no se han registrado accidentes, lesiones, dolencias ni enfermedades laborales. La única baja laboral que se ha producido es por enfermedad común atendida por el sistema de seguridad social. (GRI 403.8, 403.9, GRI 403.10)

Conscientes de la necesidad de reducir la contaminación acústica de la oficina, hemos puesto en marcha medidas para adecuar los niveles de ruido y reducir así el estrés de la oficina: silenciando los teléfonos móviles, etc.

Como medida implementada en 2021, hemos puesto a disposición del personal un estudio de salud y un servicio de orientación y asesoría nutricional a través de Vive! Escuela de Salud. Asimismo se ha realizado un "Taller de cocina sostenible para cumplir los ODS". (GRI 403.6)



0%

SINIESTRALIDAD LABORAL



IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN ESPECÍFICA

Incentivamos el uso de bicicleta para ir al centro de trabajo, evitando así un estilo de vida sedentario. Dichos incentivos se realizan a través de bonificaciones.



BONIFICACIONES PARA EVITAR EL SEDENTARISMO



IMPLEMENTACIÓN DE UN SERVICIO DE ASESORÍA NUTRICIONAL



DISEÑO Y APLICACIÓN DE PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE A LA COVID-19

Con el objetivo de garantizar la seguridad y bienestar de nuestro personal y clientes, se implementaron una serie de medidas adicionales para crear entornos de trabajo más seguros minimizando así el riesgo de contagios frente a la Covid-19. Las principales medidas tomadas han sido:

**Fomento del teletrabajo para toda la plantilla.** Una medida que ya estaba realizándose dentro del plan de fomento conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

**Habilitación de espacios de trabajo para minimizar el riesgo de contagios.** Se ha puesto a disposición del personal material de seguridad (gel hidroalcohólico, mascarillas, ventilación y purificador de aire)

Asimismo se han cumplido en todo momento las medidas establecidas por las autoridades en lo relativo a distancia de seguridad en los puestos de trabajo y se han actualizado y comunicado las normas a seguir en la oficina y las reglas de uso de las zonas comunes (office, aseos..).

Todas esas medidas han supuesto que el porcentaje de contagios entre nuestro personal siga siendo, un año más, del 0%.





SECCIÓN

04

# GESTIÓN DE PROVEEDORES

GRI 102.9

En ARANOVA trabajamos por fomentar relaciones de colaboración estables con nuestros proveedores ya que el trabajo de estos, tiene influencia directa en la calidad de nuestros productos y servicios. Para ello, implementamos los mecanismos necesarios para que las decisiones de compras sean sostenibles, garantizando un equilibrio entre calidad, precio y servicio.

Por ello, la selección de las empresas proveedoras se realiza en función de la calidad del producto o servicio, el precio, la confianza y la procedencia; trabajando, siempre que sea posible, con proveedores locales y fomentando la compra en pequeños comercios o empresas de nuestra ciudad (GRI 203.2, GRI 414.1 y GRI 414.2) y evitando el trato con aquellas empresas que fomenten el trabajo forzoso, obligatorio e infantil. (GRI 408.1, GRI 409.1)

No obstante, a pesar de trabajar con proveedores próximos, no se ha establecido una distancia máxima de kilómetros que separen los proveedores de nuestra empresa. Esto se debe a que las empresas proveedoras de servicios informáticos pueden facturar desde un país al mismo tiempo que se ubican físicamente en otro. Estos últimos años se ha propuesto incrementar el consumo de proveedores locales.

En 2019, se implementó un nuevo widget en nuestro dashboard de proveedores con la distancia ponderada a nuestras oficinas y la clasificación por tamaño de la compañía.

Empezamos a medir la “distancia ponderada” de los proveedores, como una forma de valorar el gasto y la distancia a cada proveedor. La distancia ponderada en ese año fue de 26.748 km, y la del 2020 de 27.963 km. Este 2021 ha sido de 26.307, por lo que se ha logrado reducir un 5.92 % . (GRI 305.2, GRI 414.2)

El 75% de nuestra actividad se restringe a Aragón, por lo que entendemos que el beneficio generado, debe quedarse al máximo en la comunidad. Por ello el gasto en proveedores locales supone el 40% del gasto total en proveedores (excluyendo nóminas e impuestos) (GRI 204.1).

Actualmente nuestras compras se distribuyen como muestra la gráfica 7. El sumatorio porcentual de profesionales, micro-pymes y pymes es del 61,96%, lo que ha supuesto un incremento del 32.79 % con respecto a 2020.

En lo que respecta a los productos tecnológicos que adquirimos para el

desarrollo de nuestro trabajo (ordenadores, tablets, smartphones, etc.) lo hacemos teniendo en cuenta el ranking Greener Electronics de Greenpeace, de forma que sean productos lo más sostenibles posibles, aspecto que también tiene una gran relevancia dentro de nuestra empresa. (GRI 308.1 y 308.2)

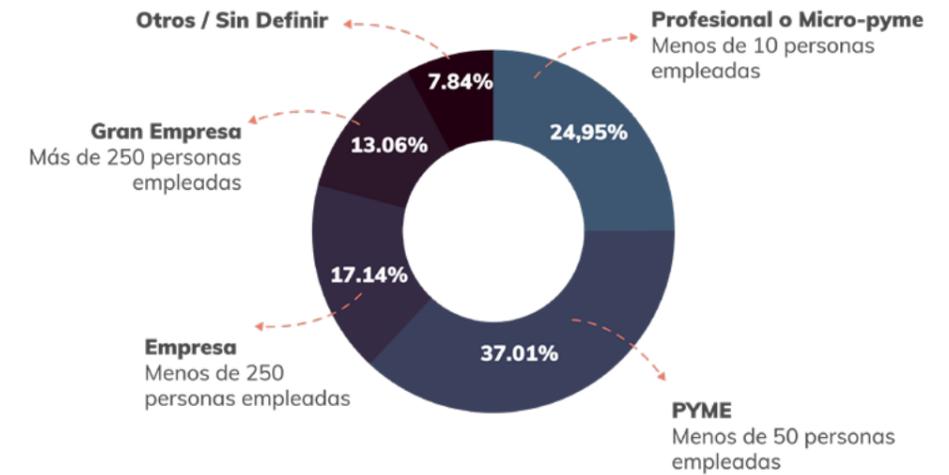


Gráfico 7- Clasificación Proveedores por tamaño de la compañía.

SERVICIOS CONTRATADOS	PORCENTAJE
Servicios de reforma del local, climatización...etc.	16,5%
Servicios profesionales directamente relacionados con nuestra actividad	54,6%
Servicios de gestoría, consultoría y formación	18,3%
Alquiler del local	10,6%

Tabla 3- Desglose del Gasto Local realizado por la empresa.



SECCIÓN  
**05**

**RELACIÓN CON  
EL CLIENTE**



En ARANOVA nos comprometemos a mantener el más alto nivel de exigencia para asegurar la satisfacción de todos nuestros clientes.

Es de especial relevancia que el comportamiento de nuestros profesionales se sustente en los más altos estándares éticos. En consecuencia, compartimos unos valores en nuestra relación con nuestros clientes entre los que se encuentra la integridad, entendida como actuar con honestidad y coherencia y comunicar con transparencia.

Competimos en el mercado de manera leal y no admitimos ningún caso de conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

Promovemos la conexión personal con los clientes, los cuales aprecian significativamente la existencia de una buena comunicación, la orientación ante cuestiones técnicas o problemas que puedan tener en relación a un producto o servicio solicitado.

Proporcionamos a nuestros clientes información veraz y puntual sobre cualquier aspecto relevante relativo a nuestros productos o servicios

Los contratos y las comunicaciones con nuestros clientes son claros, conformes con la normativa vigente, sin recurrir a prácticas elusivas (LOPD...)

Durante todo el proceso desde el contacto con el cliente hasta la entrega de resultados, todas las personas que participan en el mismo se comprometen a proteger la información de nuestros clientes y a guardar el nivel de confidencialidad establecido en el contrato.

Apostamos firmemente por la seguridad y protección de la información en la utilización de medios electrónicos. Para lo cual, hemos implementado diversos mecanismos y medidas de seguridad para los sistemas, los datos, las comunicaciones y los servicios electrónicos de nuestros clientes.

Actualmente estamos en proceso de obtención de la certificación en Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

Cuidamos de forma minuciosa la información que poseemos de nuestros clientes, destruyéndose cuando ya no se va a necesitar más. La protección de datos es primordial para nuestra empresa, por lo que tomamos todas de medidas posibles. A día de hoy, nunca hemos tenido ningún problema con nuestros clientes en este aspecto, por lo que no se ha recibido ninguna reclamación por parte de ellos. (GRI 418.1)

La promoción de nuestros productos y servicios se realiza mediante un marketing clara y transparente. Que los clientes conozcan toda la información sobre el servicio que se le ofrece es imprescindible para tener un buen trato con él y una relación du-

radera que nos permita atenderlo adecuadamente y fidelizarlo. Lo que nos permitiría tener una buena imagen que nos posibilitase una nueva clientela en el futuro. (GRI 417.1, GRI 417.2, GRI 417.3)

Nuestra relación con el cliente no es únicamente para la promoción y venta del producto, sino que ARANOVA a través de la web busca concienciar sobre la importancia del cuidado del medio ambiente y la reducción de las emisiones. Para ello informamos sobre diferentes medidas sencillas que se pueden aplicar en el día a día y que muchas personas desconocen, como puede ser la contaminación procedente del uso de las nuevas tecnologías y almacenar información en la nube. A día de hoy se conoce poco sobre la huella digital y creemos que es importante que la sociedad sea consciente de su existencia y repercusión.

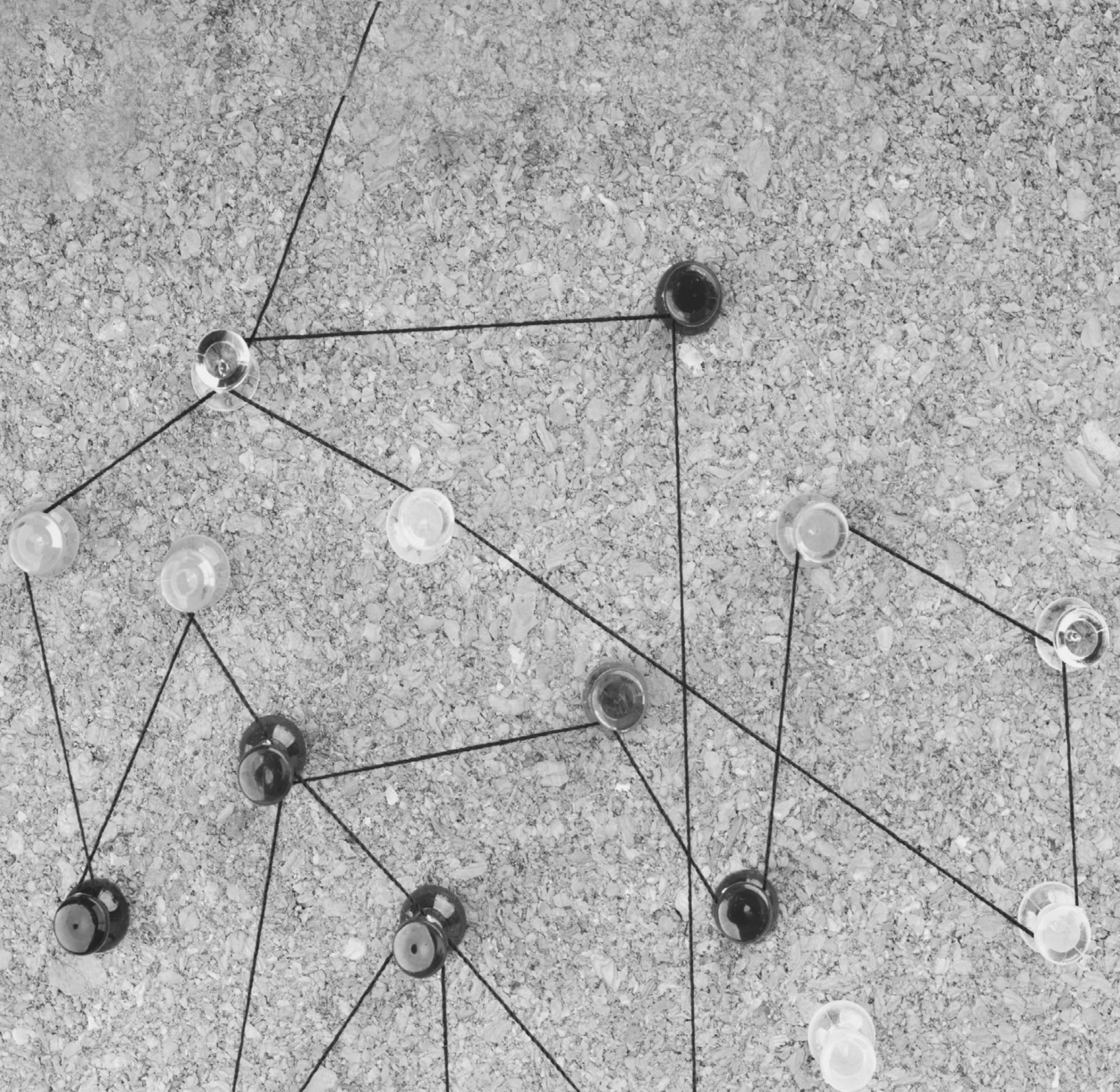


SECCIÓN

06

# ACCIÓN SOCIAL

GRI 413.1



# PLAN DE ACCIÓN SOCIAL

En 2021 hemos destinado una cifra equivalente al 0,49% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo, lo que ha supuesto un incremento de un 18% con respecto al periodo anterior .

Estas acciones se han articulado gracias a la colaboración con entidades de mercado carácter social. En conjunto, las colaboraciones que han reforzado nuestro vínculo con la comunidad este año han sido:

Nuestra cultura empresarial se concentra en un conjunto de valores y principios que se puntualizan en una serie de acciones y medidas sociales. Apoyando el talento joven, incorporando alumnado de prácticas en nuestra empresa, colaborando económicamente con ONGs y Fundaciones y fomentando la participación de nuestro personal en programas de voluntariado a través de la flexibilidad horaria y de su realización dentro del horario laboral (con un máximo de horas semanales.

A pesar de ser una pequeña empresa nuestro compromiso con la sociedad es nuestra prioridad. Por ello, en línea con nuestra vocación filantrópica,

participamos activamente en programas de acción social y voluntariado, promovemos el mecenazgo en distintas áreas, donamos equipos informáticos, e inclusive participamos en campañas de recolección de juguetes en fechas puntuales.

Todos estos proyectos se ven reflejados en nuestro Plan de Acción Social. En el marco de nuestra estrategia y gestión económica hemos realizado una dotación o reserva económica destinada únicamente a nuestra contribución con la triple línea de sostenibilidad. (GRI 102.12)

## ACCIÓN 01



Renovamos nuestro apoyo económico con Bomberos Unidos Sin Fronteras. BUSF es una Organización No Gubernamental de Ámbito Iberoamericano constituida por bomberos, profesionales de los distintos servicios contra incendios y salvamento así como colaboradores y profesionales de otros sectores.

Se trata de una ONGD declarada de utilidad pública especializada en intervención ante grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo. en la intervención de grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo.

Este año hemos realizado diversas aportaciones económicas destinadas a proyectos como la ayuda a la isla de La Palma, tras la catástrofe natural originada por la erupción del volcán, ayuda contra la pandemia de La COVID-19, etc.



Ayuda hacia la isla de La Palma, tras la catástrofe natural originada por la erupción del volcán "Cumbre Vieja".



Donación de kits de alimentos a las familias de Scipion (Haití), una de las regiones costeras afectadas por el terremoto de agosto de 2021.

## ACCIÓN 02



Colaboramos económicamente con la Fundación "Carlos Sanz". Fundación destinada a la difusión y sensibilización sobre la donación de órganos y trabajar con colectivos en riesgo de exclusión social.

Entre los proyectos que realizan: Caja de vida (que sirven para alimentar a 170 personas cada semana), Talleres sobre "Deporte y Solidaridad" y de "Inserción sociaolaboral para mujeres" en Centros Penitenciarios, Becas De Estudios Y Material Escolar para colectivos en riesgo de exclusión, etc.



Imágenes de la campaña "Caja de Vida"



Imágenes de la campaña de Becas de estudios y material escolar



Imágenes de la campaña de recogida de juguetes y regalos.

## ACCIÓN 03

## LA NOCHE MÁS MÁGICA



Nos unimos, por segundo año consecutivo a la campaña "La Noche más mágica" impulsada por Aragón Radio. Desde ARANOVA colaboramos con la cesión de nuestras oficinas como punto de recogida de juguetes y regalos durante la campaña de recogida.

## ACCIÓN 04



Comenzamos una colaboración económica con la Fundación Isabel Martín. Fundación destinada a la promoción, patrocinio y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y empoderamiento orientados a la mujer en Asia, Latinoamérica y África.

Con sede en la ciudad de Zaragoza, además de sus proyectos de cooperación internacional, desarrolla proyectos de acción social en la ciudad orientados a la asistencia a las mujeres (Proyecto EntreMujeres) y a las personas mayores (Proyecto EntreMayores), en los ámbitos de la salud, la educación y la promoción del diálogo y la interculturalidad.



Programa de apoyo a la cooperativa de comercio justo Creative Handicrafts en Bombay (La India)



Proyecto de rehabilitación residencia niñas Adivasis del Gujarat (La India)



Proyecto EntreMayores para promover y mejorar la autonomía personal y el envejecimiento activo de personas mayores de 65 años, preferiblemente mujeres.

SECCIÓN  
**07**

# GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL



# COMPROMISO AMBIENTAL

El cambio climático supone uno de los principales desafíos a los que se enfrenta nuestra sociedad, y nos encontramos en un momento decisivo para acelerar los esfuerzos y poner en marcha acciones que limiten su impacto.

En 2021 se celebró la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en Glasgow (COP26) donde se ratificó el compromiso adquirido por la Unión Europea con el Acuerdo de París (COP21) de neutralidad climática en 2050 para limitar el calentamiento global en 1,5 °C.

Siguiendo esta línea, en ARANOVA hemos adoptado unos compromisos e implementado una serie de iniciativas como respuesta a la gestión de la crisis climática actual y para contribuir a la mitigación del cambio climático.



Desde octubre de 2018 el 100% de la energía eléctrica contratada en nuestras oficinas, procede de fuentes de energía sostenibles.

En una jornada habitual de la empresa (9-19h.) la electricidad consumida es de 7KW/h mientras que el consumo en calefacción es de 10KW/h.

En lo referido al consumo total de energía al día, depende en gran medida si es necesaria la climatización, en caso de que esta sea imprescindible, el consumo es de 20KW/h durante una jornada habitual, mientras que, si no es necesaria, el consumo se reduce a 10KW/h al día. (GRI 302.1)

Desde 2019, año en que implementamos el proyecto "Liquen savEnergy/ Soy+Verde", no hemos dejado de reducir el consumo de electricidad. Esto ha sido posible, ya que nuestra empresa ha seguido de forma exhaustiva la normativa y legislación vigente acerca del cuidado medio ambiental, social y económico las recomendaciones de los ODS y el sello RSA. (GRI 302.4, GRI 307.1 y 419.1)

Por la construcción de nuestra oficina, es casi imposible realizar una ventilación del espacio de forma natural, ya que sólo hay una puerta que solemos tener entre abierta siempre que es posible, pero no hay posibilidad de circulación de aire de forma natural.

Para reducir el consumo de sistemas de climatización de aire, manteniendo la confortabilidad, hemos instalado un sistema de circulación forzada de aire junto con un purificador y un humidificador, todos de bajo consumo, que consiguen renovar el aire de la oficina además de mejorar la calidad del aire.

También mejoramos la temperatura interior, subiendo o bajándola de forma natural, según la diferencia con el exterior. Por ejemplo, en verano, por las noches cuando la temperatura exterior baja de 20º, se utiliza el sistema de recirculación de aire para lograr bajar la temperatura interior entre 2 y 3 grados adicionales. De igual forma, si la humedad es muy baja, se conecta el humidificador (<5W de consumo) para aumentar la humedad y que se requiera menos refrigeración además de mejorar el confort. Todas estas acciones, son automáticas y/o programadas y se registran para análisis posteriores del impacto.

Asimismo, incorporamos enchufes inteligentes que monitorizan el consumo de cada puesto de trabajo o espacio técnico, lo que nos permite en base a reglas, por ejemplo, con la detección de consumo de stand-by, desconectar por completo un puesto quedándose únicamente el consumo de residual del propio dispositivo (menor de 0,5W/h). Asimismo, apagamos el servidor, NAS y punto de acceso inalámbrico cuando nadie lo utiliza. No obstante, si es necesario, todo puede controlarse de forma remota.

Todos los puestos de trabajo cuentan con una iluminación propia y regulable de forma individual, tanto en colorimetría como en intensidad. Estos sistemas se han validado con la empresa de prevención de riesgos laborales para ofrecer una iluminación correcta en materia de seguridad laboral.

La tabla 3 muestra el consumo por año de los kilovatios hora, el gráfico 9 presenta la evolución del consumo eléctrico por años, como se puede apreciar existe un descenso significativo del consumo desde que la empresa optó por incorporar fuentes de energía sostenibles y adecuo las instalaciones

para controlar el gasto energético a través del apagado automático del aire acondicionado una vez que se alcanza la temperatura en invierno 17 y 24ºC verano 23 y 27 ºC, apagado y encendido de luz en cada puesto de trabajo, control por aplicación de todos las instalaciones eléctricas.

PERIODO	CONSUMO ELÉCTRICO EN KWH
2018	7181
2019	4906
2020	3854
2021	4232

Tabla 3- Consumo Eléctrico en kWh/año

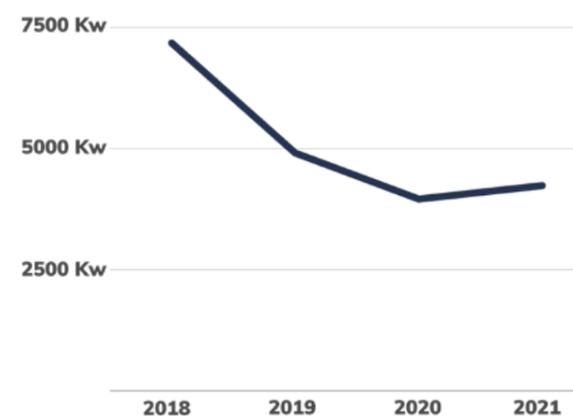


Gráfico 9- Consumo Eléctrico por años

Debido principalmente a la vuelta a la normalidad pospandémica, se ha frenado la estela decreciente de los últimos años, incrementándose el consumo eléctrico este 2021 en un 9.81% con respecto a 2020. (GRI 302.5).

Desde 2018 realizamos un seguimiento de las emisiones de CO<sub>2</sub>, calculado la huella de carbono de nuestra actividad. Para la realización de este cálculo se ha utilizado como marco de referencia el estándar "The Greenhouse Gas Protocol, a Corporate Accounting and Reporting Standard" a través de la herramienta ScopeCO2.

Debido a la situación excepcional de 2020, este año hemos aumentado nuestras emisiones totales de GEI (Gases de efecto invernadero) hasta las 0.77 tCO<sub>2</sub>e, gracias a la vuelta a la normalidad en lo que a desplazamientos respecta.

El 100% de nuestras emisiones son indirectas (Alcance 3) esto se debe a que el consumo energético de la oficina proviene de fuentes 100% renovables (Alcance 2).

Teniendo en cuenta que de esas emisiones de alcance 3, el 0.98 % son por consumo de agua, el 0.21% por consumo de papel, el 98.81% por desplazamientos profesionales y desplazamientos in itinere.

La manera en que el personal acude al puesto de trabajo, se mueve durante su jornada laboral y se desplaza durante la organización y celebración de eventos, así como el modo en que se llevan a cabo los viajes. Por lo tanto, nuestro esfuerzo debe ir encaminado a reducir estas emisiones. Para ello, primamos los desplazamientos de cero emisiones de nuestra plantilla para acudir al centro de trabajo: andando, bicicleta, patín eléctrico... frente a los más contaminantes (coche individual) (GRI 305.1)

En 2020 reducimos nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> de nuestros desplazamientos debido principalmente al confinamiento y al teletrabajo realizado al 100% durante 5 meses. Este 2021 las emisiones de CO<sub>2</sub> de nuestros desplazamientos (tanto profesionales con vehículos externos como in-itinere) han aumentado en un 116.38%, debido al aumento de plantilla y a la vuelta a la normalidad de nuestras oficinas.



Este año hemos recibido por primera vez el sello CALCULO-REDUZCO otorgado por el MITECD a través de la Oficina de Cambio Climático (DECC) por calcular nuestra huella de carbono de alcance 1+2.

Conscientes de la existencia de la huella de carbono digital implementamos medidas destinadas a su reducción como: Limpiar el correo electrónico eliminando los mails que no son imprescindibles, cerrar las pestañas del navegador que no se estén usando, cancelación de suscripción a newsletters que no nos resultan de utilidad, reducción del brillo de monitores en los dispositivos que usamos, usando como buscador ECOSIA para compensar así nuestra huella de carbono mediante la reforestación de bosques cuando los usuarios exceden de uso de datos. (GRI 305.5)

Asimismo, con el objetivo de generar el menor impacto medioambiental posible, apostamos por el consumo de productos de comercio justo y proximidad, dando prioridad a las empresas de la zona (Zaragoza, Aragón, España). Se ha incorporado tecnologías sostenibles, CleanTech y donamos o depo-sitamos en un Punto Limpio los equipos informáticos que ya no nos sirven. (GRI 305.5, 306.5).

Nos planteamos como meta ser una empresa 100% de emisión cero CO<sub>2</sub>. Aunque este año hemos superado con creces este objetivo, siendo en este momento una Empresa "Carbono Positivo" en nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> de responsabilidad indirecta.

Para lograr este objetivo este año hemos participado en la iniciativa "El Bosque de los Zaragozanos" donde a través del patrocinio y colaboración hemos plantado 50 árboles en el entorno de "El Vedado de Peñaflor" (Zaragoza). En la zona de Peñaflor se han plantado especies propias, fundamentalmente pino carrasco, encina y sabina albar y especies arbustivas como el enebro, la coscoja, la olivilla o el espino negro. (GRI 305.5)

En términos generales, velamos por una correcta gestión del agua, aplicando siempre que sea posible medidas para reducir su consumo. Por ello, hemos implementado medidas de formación y sensibilización para fomentar su uso responsable entre nuestro personal.

En lo relativo al consumo de agua en nuestras oficinas, en 2021 nos encontramos con consumos ligeramente superiores los de 2019<sup>1</sup> (m<sup>3</sup> consumidos) debido al aumento de plantilla. En referencia a eso, el consumo de agua por empleado al año es de 4500 litros, un 10% inferior a las cifras de 2019. (GRI 303.5)

Otro de los esfuerzos realizados por la Compañía en los últimos años para mejorar la gestión ambiental han estado focalizados en la aplicación de la regla de las tres erres 3R (GRI 306.1, 306.2)

<sup>1</sup> Los datos de 2020 no son comparables debido a que hubo una reducción de un 13.33% como consecuencia de la pandemia

El consumo de papel, que se ha reducido en un 50% con respecto al año anterior y casi un 63% con respecto a 2019.

Asimismo se apuesta por la reutilización de los equipos informáticos, que se donan siempre que sea posible.

En lo que a reciclaje respecta, en las oficinas disponemos de 5 cubos de clasificación y reciclado: vidrio, plástico, papel, orgánico y residuos electrónicos. (GRI 306.3)



**100%**  
CONTRATACIÓN DE ENERGÍA  
RENOVABLE



**+100%**  
COMPENSACION DE LAS EMISIONES  
DE CO<sub>2</sub>



**-46%**  
REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE  
ELECTRICIDAD EN LOS ÚLTIMOS 4  
AÑOS

## EL BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS

Iniciativa colaborativa por la sostenibilidad promovida por el Ayuntamiento de Zaragoza junto con La Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) con la que se pretende la plantación de 700.000 árboles y vegetación de especies diversas acordes con los diferentes espacios para favorecer la biodiversidad en el entorno de la ciudad de Zaragoza.

Un proyecto que contribuye a la consecución de los compromisos en materia de política medioambiental, como los Objetivos de acción ante el Cambio Climático; los Objetivos de Desarrollo Sostenible; Agenda 2030; Plan Director de la Infraestructura Verde de Zaragoza; Economía Circular. Además se integra plenamente en los objetivos del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia y los fondos Next Generation de la Unión Europea.



SECCIÓN  
**08**

# RELACIÓN DE LA EMPRESA CON LOS ODS

En ARANOVA generamos valor para las personas y su entorno a través de la innovación tecnológica. Una innovación que definimos como sostenible, ya que está comprometida con la creación de soluciones a largo plazo, que transformen la realidad y sean responsables con el entorno.

Nuestra estrategia está alineada con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas y definiendo 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el objetivo de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de la humanidad.

En el presente informe se recogen aquellos ODS vinculados a nuestra estrategia empresarial:



### ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

Debido a la especificidad de nuestra actividad, donde el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales es muy bajo, planteamos una serie de acciones para seguir manteniendo el índice de siniestralidad a cero y fomentar la salud de nuestro personal.

Entre ellas, en 2021 hemos puesto a disposición del personal un estudio de salud y un servicio de orientación y asesoría nutricional a través de Vive! Escuela de Salud. Asimismo se ha realizado un "Taller de cocina sostenible para cumplir los ODS".



### ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

Promovemos la igualdad de género incorporando, siempre que sea posible, personal femenino a nuestra plantilla con la finalidad de buscar su equilibrio.

Creemos que la gestión interna debe ser combinada con la comunicación externa para contribuir a la representación real de las mujeres y ofrecer modelos a seguir en estos ámbitos. Por ello promovemos el lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones tanto internas como externas.



### ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

Se ha modificado todas las instalaciones de manera que toda la energía proviene de fuentes 100% renovables, se ha eliminado el uso inadecuado de energía a través del control externo. Poseemos una aplicación que nos informa siempre que alguna luz o dispositivo electrónico esté encendido fuera del horario del trabajo, así como el consumo efectuado.



## ODS 8• TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTOS ECONÓMICO

- Hemos instaurado una política de flexibilidad con nuestro personal, que puede elegir su forma de trabajo para conciliar su vida familiar y personal.
- Se ofrece formación continua para todos en los campos que consideren oportunos.
- Se ha instaurado la política de “primero lo nuestro”, siempre que sea posible se elegirán proveedores locales.
- El pago de impuestos se realiza en la comunidad en la cual se desempeña la actividad.
- Se promueven relaciones laborales estables, tanto para las personas que forman la plantilla como a proveedores y clientes.



## ODS 9• INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Nuestro personal dedica parte de su tiempo de trabajo a la investigación sobre nuevas tecnologías, implementando soluciones, aplicando los avances del sector en nuevos proyectos, realizando pruebas. Manteniendo siempre la perspectiva de innovar dentro del marco de la sostenibilidad.



## ODS 10• REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Contribuimos a la reducción de desigualdades colaborando con asociaciones benéficas y ONGs.

Para garantizar el Principio de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, la contratación de personal se realiza en base a criterios de valía, formación y aptitud para el puesto de trabajo.



## ODS 11• CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

Invertimos en la mejora de nuestras instalaciones e infraestructuras, ofreciendo un regulador de luz en cada puesto de trabajo e implementando un solución de instalaciones inteligentes manejadas por aplicaciones móviles, y asistentes virtuales como Google o Alexa para la reducción y control de consumo.



## ODS 13• ACCIÓN POR EL CLIMA

En 2021 hemos reducido nuestras emisiones totales de GEI (Gases de efecto invernadero) hasta los 0.13 tCO<sub>2</sub>, lo que supone que desde 2018 hemos reducido en un 73.38 % nuestras las emisiones .



## ODS 15• VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Para compensar las emisiones ocasionadas por la empresa y conseguir ser “Empresa Carbono Positivo”, participamos en el proyecto “El Bosque de los Zaragozanos” que impulsa la reforestación del entorno de la ciudad de Zaragoza.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## GRI 102.55

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIONES
<b>GRI 101- FUNDAMENTOS</b>			
<b>GRI 102- CONTENIDOS GENERALES</b>			
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
102.1	Nombre de la organización	3	
102.2	Actividades, marcas, productos y servicios	7, 8	
102.3	Localización de la sede central de la organización	7, 8	
102.4	Número de países donde opera la organización	7, 8	
102.5	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	9	
102.6	Mercados servidos	7, 8	
102.7	Dimensión de la organización	7, 8	
102.8	Información sobre el colectivo de trabajadores	41, 42	
102.9	Cadena de suministro	51, 52	
102.10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No es un asunto material para la empresa
102.11	Planteamiento o principio de precaución	47	
102.12	Apoyo a iniciativas externas	61	
102.13	Afiliación a asociaciones	9	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
ESTRATEGIA			
102.14	Declaración del responsable máximo de la organización	5	
ÉTICA E INTEGRIDAD			
102.16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	13, 14	
GOBERNANZA			
102.18	Estructura de gobierno de la organización	9	
102.19	Delegación de autoridad	9	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
102.40	Lista de grupos de relación	29, 30	
102.41	Acuerdos de negociación colectiva	40	
102.42	Identificación y selección de los grupos de relación	29, 30	
102.43	Enfoque para la participación de los grupos de relación	31	
102.44	Temas y preocupaciones clave mencionados	25	
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
102.45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	25	
102.46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	25, 27	
102.47	Lista de los temas materiales	27, 28	
102.48	Re expresión de la información	25	
102.49	Cambios en la elaboración de los informes	25	
102.50	Período objeto del informe	25	
102.51	Fecha del último informe	25	
102.52	Ciclo de elaboración del informe	25	
102.53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	27	
102.54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares de la GRI	6, 25	
102.55	Índice de contenidos GRI	79	
102.56	Verificación externa	88	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
<b>GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN</b>			
103.1	Explicación del tema material y su cobertura	23, 24	
103.2	El enfoque de gestión y sus componentes		No es un asunto material para la empresa
103.3	Evaluación del enfoque de gestión		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 201- DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>			
201.1	Valor económica directo generado y distribuido	16	
201.2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	21	
201.4	Asistencia financiera recibida del gobierno	15	
<b>GRI 202- PRESENCIA EN EL MERCADO</b>			
202.1	Ratio del salario categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	40	
<b>GRI 203- IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS</b>			
203.1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	19, 20	
203.2	Impactos económicos indirectos significativos	53	
<b>GRI 204- PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN</b>			
204.1	Proporción de gasto en proveedores locales	53	
<b>GRI 205- ANTICORRUPCIÓN</b>			
205.1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		No es un asunto material para la empresa
205.2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		No es un asunto material para la empresa
205.3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 206- COMPETENCIA DESLEAL</b>			
206.1	Acciones legales jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 207- FISCALIDAD</b>			
207.1	Enfoque fiscal		No es un asunto material para la empresa
207.2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		No es un asunto material para la empresa
207.3	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
207.4	Presentación de informes país por país		No aplica, no es una multinacional
<b>GRI 301- MATERIALES</b>			
301.1	Materiales utilizados por peso y volumen		No es un asunto material para la empresa
301.2	Insumos reciclados		No es un asunto material para la empresa
301.3	Productos reutilizados y materiales envasados		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 302- ENERGÍA</b>			
302.1	Consumo energético dentro de la organización	69	
302.4	Reducción del consumo energético	69	
302.5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	70	
<b>GRI 303- AGUA Y AFLUENTES</b>			
303.1	Interacción con el agua como recurso compartido		No es un asunto material para la empresa
303.2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		No es un asunto material para la empresa
303.3	Extracción del agua		No es un asunto material para la empresa
303.4	Vertidos de agua		No es un asunto material para la empresa
303.5	Consumo de agua	71	
<b>GRI 304- BIODIVERSIDAD</b>			
304.1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		No es un asunto material para la empresa
304.2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		No es un asunto material para la empresa
304.3	Hábitats protegidos o restaurados		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 305- EMISIONES</b>			
305.1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	70	
305.2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	53	
305.3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		
305.4	Intensidad de las emisiones de GEI		No es un asunto material para la empresa
305.5	Reducción de las emisiones de GEI	71	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
<b>GRI 306- RESIDUOS</b>			
306.1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	71	
306.2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	71	
306.3	Residuos generados	72	
306.5	Residuos destinados a eliminación	71	
<b>GRI 307- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL</b>			
307.1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	69	
<b>GRI 308- EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES</b>			
308.1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	53	
308.2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	53	
<b>GRI 401- EMPLEO</b>			
401.1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	40	
401.2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		No es un asunto material para la empresa
401.3	Permiso parental (de paternidad)		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 402- RELACIONES TRABAJADOR / EMPRESA</b>			
402.1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	41, 42	No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>			
403.1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47	
403.2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	47	
403.3	Servicios de salud en el trabajo	47	
403.4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	47	
403.5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	47	
403.6	Fomento de la salud de los trabajadores	47	
403.7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
403.8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47	
403.9	Lesiones por accidente laboral	47	
403.10	Dolencias y enfermedades laborales	47	
<b>GRI 404- FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>			
404.1	Media de horas de formación al año por empleado	43 - 45	No es un asunto material para la empresa
404.2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	43 - 45	No es un asunto material para la empresa
404.3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	43 - 46	No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 405- DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>			
405.1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	40	
405.2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	40	
<b>GRI 406- RELACIONES TRABAJADOR / EMPRESA</b>			
406.1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	40	No existe ningún caso de discriminación
<b>GRI 408- TRABAJO INFANTIL</b>			
408.1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	53	
<b>GRI 409- TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO</b>			
409.1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	53	
<b>GRI 410- PRÁCTICAS EN MATERIAL DE SEGURIDAD</b>			
410.1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 411- DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b>			
411.1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos
<b>GRI 412- EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
412.1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
412.2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		No es un asunto material para la empresa
412.3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos
<b>GRI 413- COMUNIDADES LOCALES</b>			
413.1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	59, 60	
413.2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 414- EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES</b>			
414.1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	53	
414.2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	53	
<b>GRI 415- POLÍTICA PÚBLICA</b>			
415.1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 416-SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>			
416.1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		No es un asunto material para la empresa
416.2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		No es un asunto material para la empresa
<b>GRI 417- MÁRKETING Y ETIQUETADO</b>			
417.1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios o servicios/evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	58	
417.2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	58	
417.3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	58	
<b>GRI 418- PRIVACIDAD DEL CLIENTE</b>			
418.1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	58	
<b>GRI 419- CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO</b>			
419.1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	69	No es un asunto material para la empresa



# ANEXOS



# VERIFICACIÓN

## **GRI 102.58**

La política de ARANOVA es de “No Sometimiento” del informe a auditoría externa por los motivos que a continuación se indican:

El principal motivo en la toma de la decisión de no auditar el informe es el coste económico que supone una auditoría externa para una empresa de nuestro tamaño (micro pyme).

Los datos que contiene el informe tienen soporte documental y presenta una información razonable y equilibrada del desempeño garantizando la veracidad de los contenidos. En todo caso en ARANOVA no eludimos nuestro compromiso con la veracidad de los datos de este informe, contamos para ello de registros documentados internos de gestión en áreas económica, social, ambiental y de integridad, que sirven de apoyo a gestión de riesgos y en la toma de decisiones.

La elaboración de esta memoria es el resultado de un trabajo en equipo, para ello se ha contado con la participación directa de personas de la compañía, quienes han aportado la información vinculada a los diferentes aspectos incluidos.



**ARANOVA**

**Aragón Innovación Tecnológica S.L.L.**

**(ARANOVA)**

**Plaza Fonz 4, local 1**

**50015 Zaragoza**

**Tel: 976 517 611**

**info@aranova.es**