



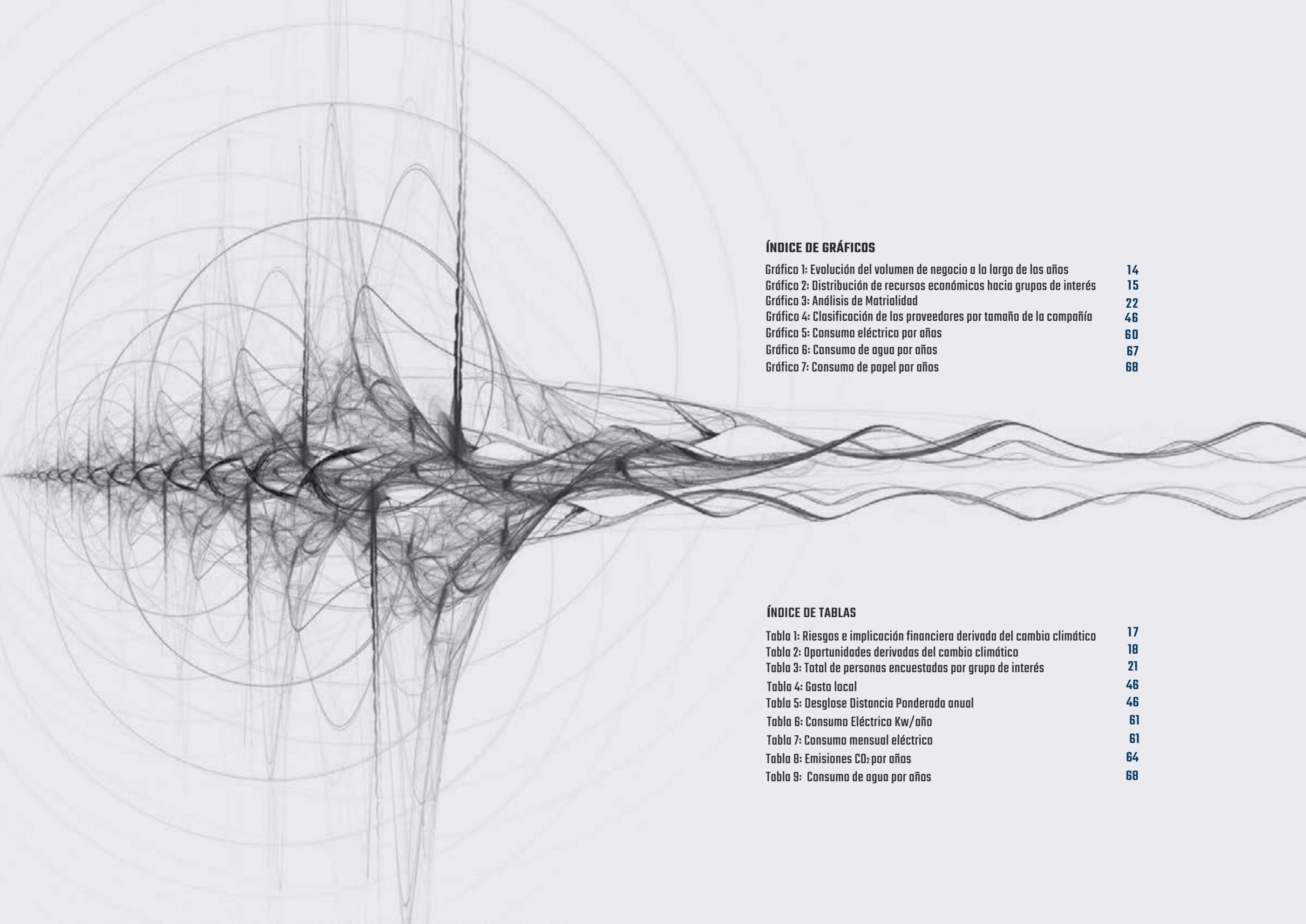
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023



CONTENIDO

ACERCA DE ESTE INFORME	01	SISTEMA DE PREVENCIÓN	39
Alcance del Informe	01	Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo	40
PERFIL DE LA COMPAÑÍA	02	Evaluación de Riesgos Laborales: Seguridad, Higiene y Economía	40
Carta del presidente	03	Vigilancia de la Salud del Personal	40
Acerca de ARANOVA	04	Prevención de Riesgo Psicosociales	40
Estructura de la Organización	05	Formación de Prevención de Riesgo Laborales	40
Nuestra Sede	06	Siniestralidad Laboral	40
Participación en Asociaciones	07	Programa Empresa Saludable	41
Certificaciones	08	GESTIÓN DE PROVEEDORES	43
Adhesiones y compromisos	09	Cadena de Suministro	44
Ética e Integridad	12	Procedimiento de Adquisición de Bienes y Servicios	44
Propósito/Misión/Visión/Valores	13	Impacto Local	44
Evaluación de desempeño económico	14	RELACIÓN CON EL CLIENTE	47
Valor económico generado y distribuido	15	ACCIÓN SOCIAL	50
Implicaciones financieras y riesgos derivados del cambio climático	17	Plan de Acción Social	51
Oportunidades derivados del cambio climático	18	Acción 1: BUSF	52
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	19	Acción 2: Fundación Carlos Sanz	53
Aspectos Materiales Identificados	20	Acción 3: Fundación Isabel Martín	54
Matriz de Materialidad	21	Acción 4: La Noche Más Mágica	55
Asuntos Materiales	23	Acción 4: El Bosque de los Zaragozanos	56
GRUPOS DE INTERÉS	25	COMPROMISO AMBIENTAL	57
Identificación de los Grupos de Interés	26	Consumo eléctrico exclusivamente verde y con garantía de origen	58
Comunicación de los Grupos de Interés	27	Implantación de medidas de ecoeficiencia	58
Canales de diálogo y comunicación	28	Impulso de la eficiencia energética en nuestra oficinas	60
Profesionales	29	Seguimiento de nuestras emisiones de CO2	64
Nuestro Equipo	30	Compensación de emisiones	65
Empleabilidad	31	Nuestro compromiso con la gestión del agua	66
Política de remuneraciones y brecha salarial	33	Buenas prácticas aplicadas a consumo responsable y a la gestión de residuos	67
Remuneración media	33	NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS	68
Organización del tiempo de Trabajo	34	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	74
Respecto a la Desconexión Digital	34	ANEXOS	69
Nuestro Modelo de Trabajo: Conciliación y corresponsabilidad	35	Verificación	69
FORMACIÓN Y TALENTO	36		
Nuestra apuesta por la Formación Profesional	38		



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución del volumen de negocio a lo largo de los años	14
Gráfico 2: Distribución de recursos económicos hacia grupos de interés	15
Gráfico 3: Análisis de Materialidad	22
Gráfico 4: Clasificación de los proveedores por tamaño de la compañía	46
Gráfico 5: Consumo eléctrico por años	60
Gráfico 6: Consumo de agua por años	67
Gráfico 7: Consumo de papel por años	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Riesgos e implicación financiera derivada del cambio climático	17
Tabla 2: Oportunidades derivadas del cambio climático	18
Tabla 3: Total de personas encuestadas por grupo de interés	21
Tabla 4: Gasto local	46
Tabla 5: Desglose Distancia Ponderada anual	46
Tabla 6: Consumo Eléctrico Kw/año	61
Tabla 7: Consumo mensual eléctrico	61
Tabla 8: Emisiones CO ₂ por años	64
Tabla 9: Consumo de agua por años	68

ACERCA DE ESTE INFORME

El presente informe abarca la información relevante de nuestra compañía. El objetivo del documento es ofrecer una visión global sobre nuestra actividad y, particularmente, de nuestra vinculación con la sostenibilidad.

En este sentido, la publicación anual de la memoria supone una muestra de nuestro compromiso con la transparencia, con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con la comunicación del impacto de nuestra actividad en los tres ámbitos de la sostenibilidad ambiental, social y económica.

Con su elaboración se ha perseguido el establecimiento de objetivos y metas, medir el desempeño y realizar una gestión enfocada a que nuestros servicios continúen siendo cada vez más sostenibles. De este modo, identificamos nuestros impactos más significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad y los hacemos públicos y accesibles.

Aunque como micropyme, no estamos sujetos a los requerimientos del Real Decreto Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, es nuestra voluntad seguir avanzando en esta línea, incrementando el nivel de divulgación y la calidad de la información que proporcionamos.

Para su elaboración, 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.

La periodicidad en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad es anual, e incluye su difusión a través de nuestra web corporativa y a través del Portal de Transparencia en el Registro de Memorias de Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Para cualquier duda, consulta o inquietud sobre la elaboración de este informe pueden contactar con Belén Gimeno Hernández a través de belen.gimeno@aranova.es (GRI 102.53)

ALCANCE DEL INFORME

La información y los datos cuantitativos del presente informe se circunscriben al año 2023 y, por tanto, son fruto de su consolidación a 31 de diciembre de 2023, 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.





SECCIÓN
01

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

GRI 102.1

CARTA DEL PRESIDENTE

GRI 102.14

Nos complace presentarles la Memoria de Sostenibilidad 2023, un documento que refleja nuestro compromiso con la transparencia, la excelencia, el rigor económico, la gestión eficiente de los recursos y la responsabilidad en todas nuestras operaciones.

Este año, hemos continuado avanzando en nuestra misión de situar a ARANOVA como una compañía referente en el sector. Pero nuestro compromiso va más allá de lo que hacemos; se extiende a la forma en que lo hacemos. La sostenibilidad está profundamente arraigada en el ADN de nuestra empresa y se refleja en todos los aspectos de nuestra cadena de valor. La abordamos desde múltiples frentes, considerando a las personas, el medio ambiente, la sociedad y la transparencia empresarial como pilares fundamentales de nuestra estrategia.

En ARANOVA, reconocemos que nuestro éxito no solo se mide en términos de logros económicos, sino también por el impacto positivo que generamos en nuestra comunidad y en el entorno. Por lo tanto, hemos seguido trabajando incansablemente para mejorar la calidad de vida de las personas, proteger el medio ambiente y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto.

En ARANOVA, formamos a nuestros profesionales para que los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) sean su principal hoja de ruta en su trabajo con clientes, cuidamos de la empleabilidad de las personas y establecemos estándares para garantizar un uso responsable de las nuevas tecnologías. Estamos comprometidos en marcar la diferencia y liderar el camino hacia un futuro más sostenible.

Como resultado de nuestros esfuerzos, nos enorgullece anunciar que hemos renovado, un año más, el Sello RSA+ otorgado por la Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón, que reconoce a las empresas, autónomas y organizaciones comprometidos con la responsabilidad social y los ODS.

Asimismo, este año hemos logrado por primera vez el sello 'Calcula-Reduzco-Compensa' del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) por la compensación de nuestras emisiones en proyectos de absorción de CO2

Les invitamos a explorar en detalle los proyectos e iniciativas llevadas a cabo durante este año, y que se presentan en esta Memoria de Sostenibilidad. Además, si deseas explorar más a fondo sobre la política de Responsabilidad Social de nuestra compañía, puedes hacerlo a través de nuestra página web.

Agradecemos a todos nuestros colaboradores, clientes y amigos por su continuo apoyo y confianza en ARANOVA. Juntos, estamos construyendo un mundo mejor y más sostenible.

Atentamente

Pablo Sánchez Gálvez

Socio Fundador y CEO



ACERCA DE ARANOVA

ARANOVA es una empresa fundada en 2005, especializada en la implementación de soluciones de convergencia entre el mundo de la comunicación audiovisual y el entorno digital de internet. Nuestra oferta abarca una amplia gama de tecnologías y soluciones software, incluyendo servicios de audio y video en línea dirigidos a los mercados audiovisuales y de radiodifusión, como streaming, audio on demand (AOD), video on demand (VOD), podcasting y over-the-top (OTT).

Nos enorgullece contribuir al avance de los estándares tecnológicos y aportar valor a la sociedad a través de la liberalización de productos tecnológicos. Nuestro enfoque se basa en metodologías ágiles de desarrollo, la promoción de estándares internacionales y el intercambio de conocimientos para beneficiar tanto a nuestros clientes como a la comunidad en general.

Destacamos por ofrecer soluciones altamente competitivas gracias al uso de infraestructuras y recursos globales como la computación en la nube, interfaces de programación, datos de código abierto, sistemas de IA, para ofrecer soluciones profesionales con independencia de formatos y proveedores, garantizando transparencia, flexibilidad, escalabilidad y portabilidad. (GRI 102.16)

Nuestra filosofía se basa en la transparencia total, flexibilidad, escalabilidad y portabilidad, respaldada por un modelo de hiperespecialización con el fin de proporcionar a nuestros clientes la agilidad, eficiencia, innovación y el valor añadido característicos de una empresa especializada (GRI 102.2 y 102.7).

Una de nuestras principales fortalezas radica en nuestra especialización y profundo conocimiento del sector. Esta experiencia nos permite entender a fondo las necesidades de nuestros clientes, anticipar su evolución y abordar los desafíos que enfrentan. Además, estamos al tanto de las tecnologías emergentes que pueden resultar beneficiosas

para ellos, lo que nos permite ofrecer soluciones personalizadas adaptadas a las necesidades de cada cliente.

Aunque nuestra sede se encuentra en Zaragoza, nuestra operación es completamente digital, lo que nos permite atender a empresas en todo el territorio. Actualmente, el 100% de nuestras operaciones se realizan en España, con un 85% de ellas concentradas en la región de Aragón y un 15% que implica proyectos fuera de la comunidad. Es importante destacar que, aunque nuestros clientes son nacionales, los productos que desarrollamos tienen un alcance global y se exportan a diversos países, como Portugal, Rumanía, México y Francia (GRI 102.3, 102.4 y 102.6).

* Aragón Innovación Tecnológica S.L.L. (ARANOVA) está inscrita en el Registro Mercantil de Zaragoza, Tomo 3.293, Folia 173, Sección 8, Hoja 3.948. Inscripción 1ª el 25 de noviembre de 2005. Y publicado en el Boletín 235, Página 37655, Anuncio 529594 el 14 de diciembre de 2005.

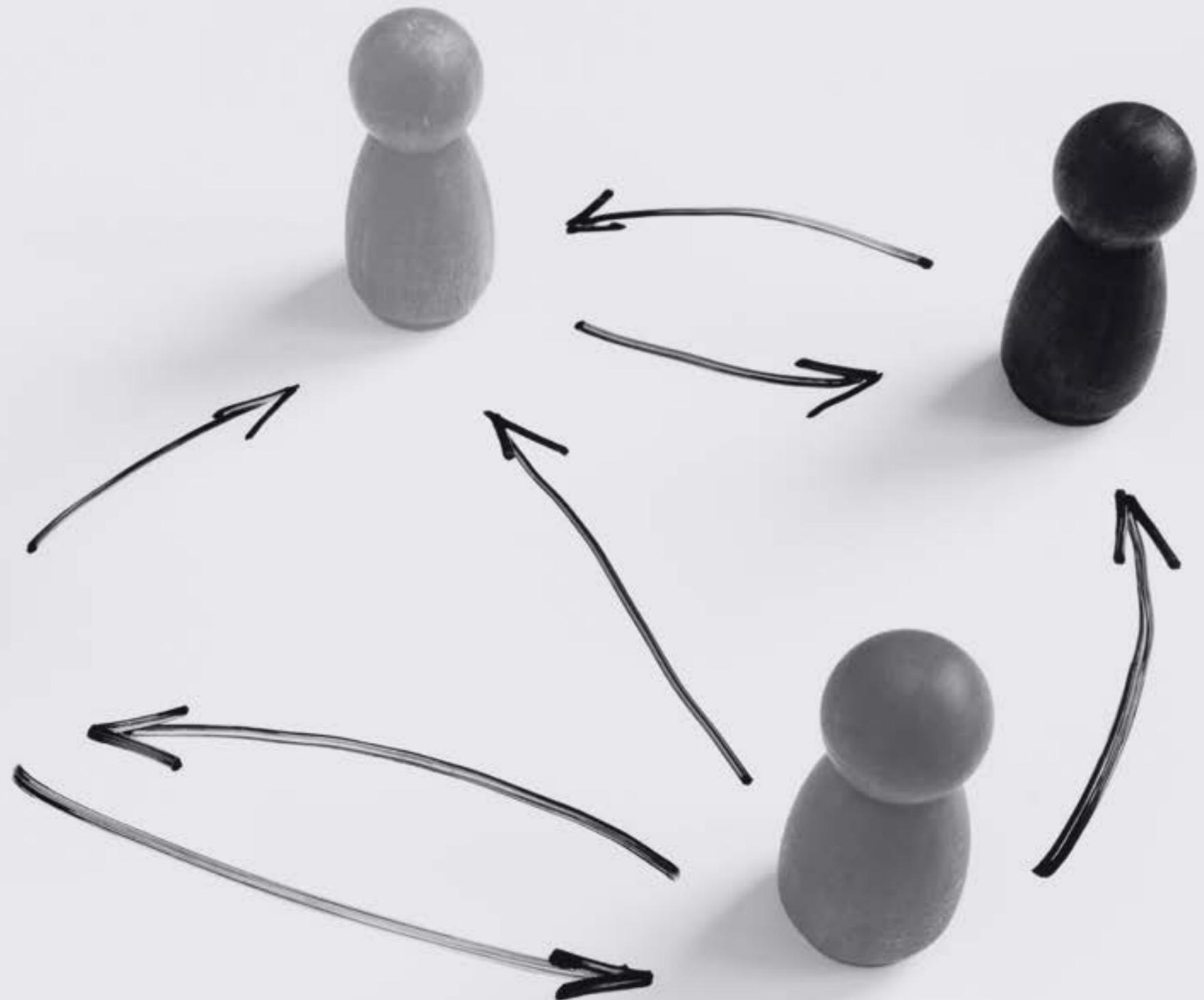


ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

ARANOVA es una Pyme familiar constituida como Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.) bajo la denominación de Aragón Innovación Tecnológica. Su capital asciende a 67.000€, del cual un 30% pertenece a Pablo Sánchez, 30% Daniel Sánchez y el 40% restante a dos socios capitalistas. (GRI 102.5).

La sociedad está administrada por un Consejo de Administración integrado por los cuatro socios, donde Pablo Sánchez y Daniel Sánchez ostentan el cargo de Consejeros Delegados.

La toma de decisiones en el ámbito económico, social, ambiental, de buen gobierno e integridad se realiza de forma consensuada por el 100%.



NUESTRA SEDE

Nuestra sede esta ubicada en Zaragoza, en la Plaza Fonz, 4 Local 1. Se trata de un espacio versatil de 75 m2. a disposición de nuestros profesionales y clientes. Con acceso a transporte público (líneas 35, 36 y C2 de autobús) y cercanía a carril bici. (GRI 102.3)



PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

GRI 102.13

En ARANOVA, tenemos una sólida convicción de que el trabajo en equipo suma más. Por este motivo, nos esforzamos por establecer colaboraciones y participar activamente en diversas asociaciones y organizaciones, tanto en el ámbito sectorial como en el profesional.

Algunas de las asociaciones a las que estamos adheridos son :



El Club de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza, es un entorno empresarial que reúne a compañías con objetivos y valores comunes. Su misión principal es impulsar el crecimiento y desarrollo de estas empresas mediante iniciativas diseñadas para aumentar su visibilidad, consolidar su posición de mercado y proporcionar una red de contactos de calidad



Somos miembros fundadores del Cluster Audiovisual de Aragón, formado por empresas, instituciones y otros organismos dedicados a sector audiovisual, conectados con el objetivo común de hacer de la industria audiovisual aragonesa, un sector estratégico a nivel industrial, económico y cultural.

CERTIFICACIONES

Nuestro compromiso con la Agenda 2030 es sólido y lo integramos en todas nuestras operaciones para cumplir con los más elevados niveles de calidad, seguridad, protección medioambiental, responsabilidad social y gobernanza.

Este compromiso se refleja en nuestras certificaciones:



Asimismo, estamos en proceso de obtención de la Certificación del Esquema Nacional de Seguridad.



ADHESIONES Y COMPROMISOS

Nuestra sólido compromiso con el desarrollo sostenible se refleja claramente en nuestra activa participación en destacadas iniciativas, tanto a nivel internacional como local, a las que nos unimos de manera voluntaria.





En ARANOVA estamos plenamente comprometidos con la Agenda 2030, hoja de ruta que la Asamblea de Naciones Unidas aprobó en 2015, y que está compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y perspectivas de prosperidad de todas las personas, en todo el mundo.



Estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Un documento consenso en el que nos comprometemos a aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y a orientar nuestras estrategias empresariales hacia los principios de la misma.



Estamos adheridos a la plataforma impulsada por el Gobierno de Aragón, Alianza Aragonesa para la Agenda 2030. Destinada a visibilizar e impulsar los esfuerzos compartidos que hacen los agentes aragoneses hacia la Agenda 2030.



Estamos adheridos a la Red Española de Empresas Saludables, una iniciativa impulsada por el INSST que reconoce el esfuerzo de las empresas por mejorar la salud y bienestar de su personal, fomentando una cultura de la salud y facilitando el intercambio de experiencias empresariales.



Somos empresa adherida al SME Pymes Climate Hub, iniciativa internacional sin ánimo de lucro que busca empoderar a las pymes para que adopten medidas climáticas y desarrollen negocios resilientes de cara al futuro. A través de la cual nos hemos comprometido a reducir nuestro impacto en el medio ambiente implementando acciones destinadas a reducir a la mitad nuestras emisiones para 2030. Este compromiso implica la adhesión a la campaña Race to Zero de las Naciones Unidas.



Somos firmantes del Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato Asociada al VIH. Una iniciativa impulsada desde el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social dentro del Plan Nacional Sobre el Sida, que tiene como finalidad eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al Sida, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la diversidad de las personas con VIH.



Nos hemos adscrito a la Carta de la Diversidad 2022-2024, una carta compuesta por 10 principios a través de los cuales las empresas firmantes asumen el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.



Estamos comprometidos con la promoción de la diversidad y la cultura del respeto e igualdad de derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) promovido por Las Naciones Unidas. Por lo que nos hemos sumado a la campaña “Libres e Iguales” que establece unas normas de conducta empresarial que nos sirven de orientación para cumplir nuestra responsabilidad de respetar los derechos.



Nos hemos unido a la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género” a través de la firma de un convenio con el Ministerio de Igualdad en el que nos comprometemos a promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género.



Estamos inscritos en el Censo de Empresas incluido en el Programa de Formación e Inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual. Programa ejecutado por la Fundación Federico Ozanam en convenio con el INAEM. Incluido en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España y financiado por la Unión Europea - Next Generation EU (PRTR-NG)



Estamos adheridos al Código de Principios de Diversidad Generacional del Observatorio Generación y Talento. Reconociendo como objetivo estratégico el desarrollo favorable de la gestión de personas basado en la igualdad de oportunidades con total independencia de su edad, la no discriminación y el respeto a la diversidad generacional, promoviendo un entorno favorable y respetando en cada caso la legislación vigente y las mejores prácticas empresariales y sociales.



Somos firmantes de Women's Empowerment Principles (WEP). Principios establecidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se basan en estándares laborales y de derechos humanos internacionales y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

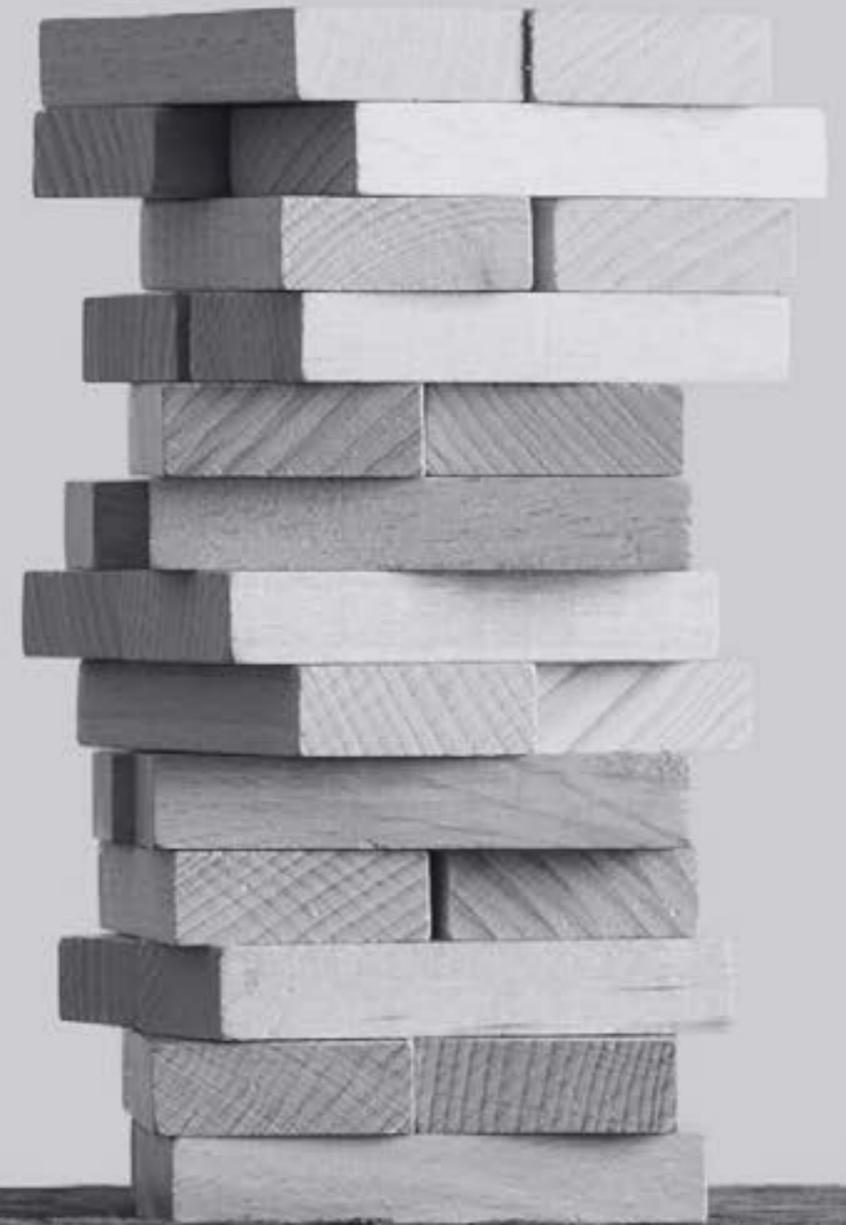
ÉTICA E INTEGRIDAD

Nuestro enfoque empresarial está orientado exclusivamente hacia la mejora de nuestro rendimiento económico, social y medioambiental, dentro de los marcos legales vigentes y de nuestro Código Ético.

Creemos que el desarrollo sostenible representa uno de los principales desafíos a los que se enfrenta la sociedad actual, por tanto, adoptamos una perspectiva largoplacista y un enfoque de pensamiento estratégico en la concepción y planificación de nuestros proyectos y acciones, con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida tanto para la población actual como para las futuras generaciones.

Por eso, continuamente nos marcamos nuevos retos y objetivos en materia de ESG (Medio ambiente, Social y Gobernanza) Desafíos que van desde abordar la acción climática hasta lograr la neutralidad de carbono, al mismo tiempo que velamos por el bienestar de nuestro personal, promovemos políticas de igualdad y no discriminación, y llevamos a cabo nuestras operaciones empresariales de manera íntegra y transparente.

Día a día, vivimos nuestros valores y los incorporamos en nuestros productos y servicios, así como en nuestras relaciones con clientes, proveedores, socios y la sociedad en su conjunto.



PROPÓSITO

LA ESENCIA DE ARANOVA

Nuestro propósito es transformar el entorno audiovisual mediante el uso de **estándares y tecnologías abiertas**, rompiendo la dependencia de los proveedores globales y democratizando el control sobre los procesos. Buscamos crear soluciones que fomenten la interoperabilidad y potencien la comunicación, inspiren la creatividad y conecten a las personas. Estamos comprometidos con la mejora de la vida de las personas, utilizando los últimos avances tecnológicos como un medio.

VISIÓN

NUESTRO DESTINO INSPIRADOR

Aspiramos a ser un referente tecnológico independiente en el ámbito audiovisual, liderando el desarrollo de soluciones audiovisuales y servicios de calidad, sostenibles y flexibles que permitan a las empresas adaptarse a las demandas del mercado sin depender de proveedores únicos.

MISIÓN

NUESTRO CAMINO HACIA LA INNOVACIÓN

Nuestra misión es ayudar a nuestros clientes a utilizar tecnología compleja de forma sencilla y eficiente en el ámbito audiovisual. Nos esforzamos por evitar la dependencia de proveedores y tecnologías propietarias, impulsando la innovación tecnológica y el uso de estándares para adaptarse y evolucionar en un entorno digital en constante cambio. Buscamos contribuir al progreso global desde una perspectiva local, asegurando la calidad y la satisfacción de nuestros clientes en nuestras soluciones y servicios. Somos una empresa especializada que destaca por la búsqueda de la excelencia técnica y la integración de la innovación en todas nuestras actividades.

VALORES

LOS PILARES DE ARANOVA

Nuestros valores representan el núcleo de nuestra cultura empresarial y reflejan nuestro firme compromiso con los principios fundamentales que guían nuestras acciones y decisiones:

- **Innovación**• Nos dedicamos a la mejora continua y la creación de proyectos creativos y desafiantes dentro del sector audiovisual. Buscamos soluciones integrales que se adapten a un mundo global en constante evolución.
- **Adaptabilidad y flexibilidad**• Somos ágiles y capaces de adaptarnos a las nuevas necesidades cambiantes del sector. Permittiéndonos ajustarnos y responder eficazmente a los desafíos del mercado.
- **Excelencia técnica y profesionalidad**• Nuestra prioridad es la entrega de soluciones de alta calidad. Nos esforzamos por mantener un equipo de trabajo altamente capacitado, formado y profesional.
- **Independencia tecnológica**• Promovemos la creación de soluciones tecnológicas que no estén limitadas por tecnologías específicas, permitiendo la investigación e innovación constante para lograr el crecimiento deseado.
- **Colaboración**• Fomentamos un ambiente de colaboración y trabajo en equipo, reconociendo que la sinergia entre individuos con diferentes habilidades y perspectivas impulsa la innovación y la excelencia en nuestros proyectos.
- **Salud en el trabajo**• Promovemos un entorno de trabajo saludable, entendiendo que el bienestar físico y mental de nuestros empleados Fomentamos la adopción de hábitos saludables, proporcionamos espacios de trabajo ergonómicos y aseguramos un equilibrio entre la vida laboral y personal
- **Compromiso social y con la sostenibilidad**• Nuestra responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente es fundamental. Buscamos constantemente equilibrar el uso de los recursos con la preservación del entorno. El bienestar de nuestras personas empleadas, sus familias, la comunidad y la sociedad en su conjunto es una de nuestras prioridades.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

La información financiera presente en este informe se deriva de los estados financieros consolidados correspondientes al año fiscal que concluyó el 31 de diciembre de 2023.

Durante este período analizado, el volumen de negocio de la empresa alcanzó los 132.100€. Esta cifra representa una disminución del 7% en comparación con el período anterior, lo que indica una ligera contracción en la actividad comercial de la empresa.

Es importante subrayar que ARANOVA no cuenta con ninguna ayuda económica activa o ha sido beneficiaria de ninguna ayuda económica activa en el presente. La última subvención que recibió la empresa fue hace 7 años. Todas las subvenciones recibidas hasta la fecha han estado vinculadas a proyectos específicos, con la excepción de las otorgadas para la constitución inicial de la empresa. (GRI 201.4)

Además, en el período analizado, la empresa no ha recibido ningún tipo de asistencia financiera, ya sea en forma de incentivos financieros o fiscales. Esto demuestra la capacidad de la empresa para mantener su actividad sin depender de apoyos financieros externos. Como resultado de esta gestión, ARANOVA mantiene un índice de endeudamiento igual a cero. Esto significa que la empresa no tiene deudas pendientes, lo que le confiere una sólida capacidad financiera. En caso de que se requiera capital adicional en el futuro, la empresa está en una posición fuerte para obtenerlo sin comprometer su estabilidad financiera.

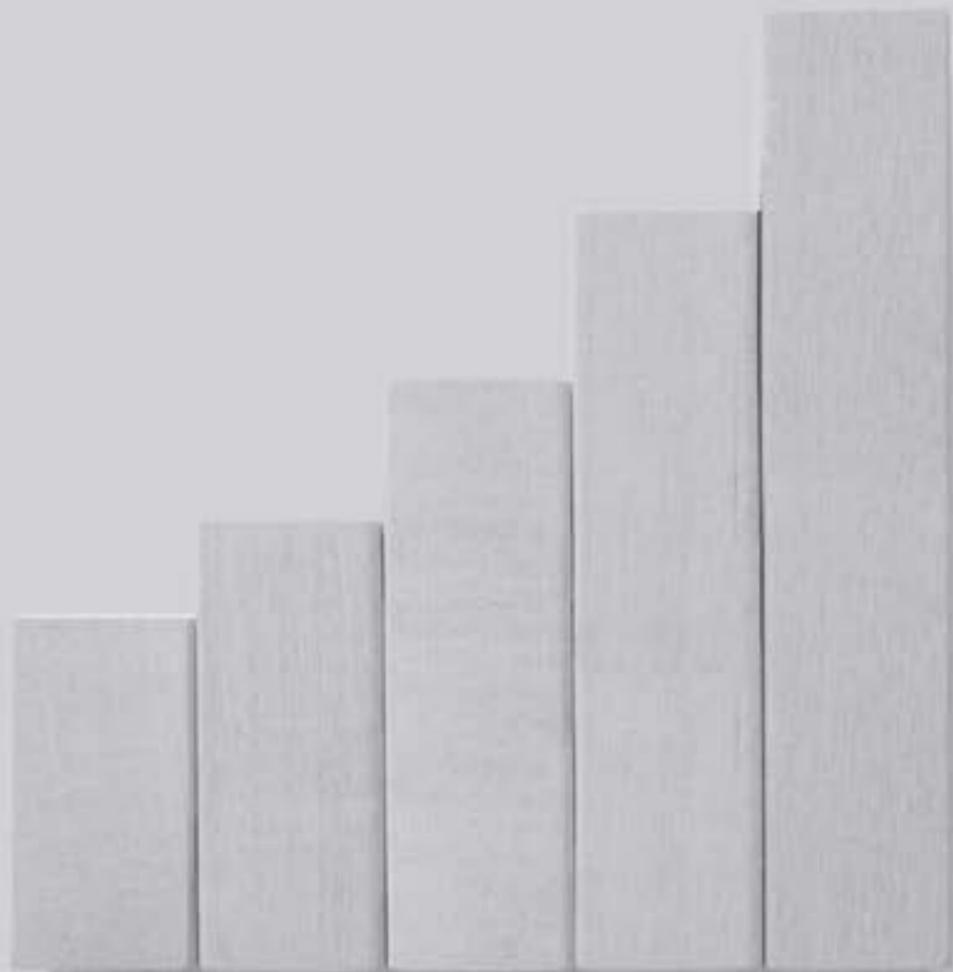
En resumen, a pesar de la disminución en el volumen de negocio, ARANOVA ha demostrado una notable resiliencia y capacidad para operar de manera efectiva sin la necesidad de asistencia financiera externa. Con un índice de endeudamiento de cero, la empresa tiene una base financiera sólida para enfrentar cualquier desafío futuro. Estos factores, combinados con una gestión financiera prudente, colocan a ARANOVA en una posición fuerte para continuar su camino hacia la sostenibilidad.



Gráfico 1- Evolución del volumen de negocio a lo largo de los años

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201.1



PERSONAL (NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES)

69.00%

MATERIALES

10.50%

IMPUESTOS

7.50%

EXTERNOS/ SUBCONTRATAS

3.50%

GASTOS OFICINA

3.80%

COMUNICACIONES

2.10%

OTROS (GASTOS SIN CLASIFICAR)

2.93%

DONACIONES

0.67%

Gráfico 2· Distribución de recursos económicos hacia grupos de interés.

En ARANOVA somos conscientes de las repercusiones globales del cambio climático en el en el sector financiero. Por lo tanto, en los últimos años hemos implementado una serie de iniciativas enfocadas en abordarlas.

Desde nuestros primeros análisis de materialidad, el cambio climático y la gestión ambiental han sido identificados como aspectos clave a abordar de manera responsable.

Por ello, hemos desarrollado planes de acción sólidos que nos permiten estar preparados para responder adecuadamente a las incertidumbres derivadas de las tendencias mundiales, y adaptarnos de manera efectiva a los cambios que puedan surgir.

Nuestra estrategia en este ámbito, se refleja en nuestro compromiso para contribuir a la protección del medio ambiente y a reducir los impactos 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	IMPACTO	CONSECUENCIAS FINANCIERAS	ACCIONES	COSTE
FÍSICO				
Tormentas y lluvias torrenciales	Inundación en las instalaciones y pérdida de equipo de trabajo		Todo el equipo se ha colocado a doble altura, asegurándonos de no dejar ningún objeto en el suelo. Además, disponemos de un sistema automatizado y remoto para controlar las instalaciones eléctricas del centro de trabajo (GRI 203.1)	Mobiliario nuevo en 2018 (2% de los gastos anuales).
Incendio	Pérdida de activos, inmuebles, muebles, materiales y equipo.	Responsabilidad Civil y Financiera	Contamos con extintores verificados y certificados por la empresa responsable, señalización de seguridad en todo el lugar y un sistema de control ininterrumpido de las instalaciones a través de aplicaciones móviles para detectar y abordar cualquier posible fallo eléctrico. Además, disponemos de un sensor de alarma de incendios en <i>office</i> .	Realización de revisiones periódicas (0,013% de los gastos anuales).
REGULACIÓN				
Legislación sobre Emisiones CO ²	La reciente regulación normativa, exige la sustitución de los recursos y la metodología actual por alternativas más ecológicas.	Mayor inversión	En cuanto a la adquisición de equipos, priorizamos la compra de productos sostenibles. Trabajamos en colaboración con proveedores locales siempre que sea posible, con el objetivo de reducir las emisiones de CO ₂ relacionadas con el transporte. Además, los miembros de nuestro equipo optamos por métodos de transporte limpios, como bicicletas, patinetes o el transporte público, siempre que sea factible. Nuestras instalaciones están diseñadas para facilitar reuniones telemáticas, lo que limita los viajes de trabajo a lo estrictamente necesario (GRI 203.1) También tenemos el hábito de apagar los equipos cuando no están en uso, incluso del modo de espera (<i>stand-by</i>).	Aumento de las inversiones en activos menos contaminantes- Ordenadores eficientes, enchufes inteligentes, servicios de conferencias. (2% de los gastos anuales)
Coste de energías consideradas limpias	Incremento del coste	Inversión en energías limpias y reformas en las instalaciones	Reforma en las instalaciones de luz por sistemas automatizados, autorregulables, con bombillas LED. Ubicación de puntos de luz individualizados situados estratégicamente en los lugares de trabajo. (GRI 203-1) Cambio de proveedor de electricidad a uno que garantiza que el 100% de la energía que consumimos proviene de fuentes renovables, certificadas mediante Garantías de Origen (GdO).	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	IMPACTO	CONSECUENCIAS FINANCIERAS	ACCIONES	COSTE
Anticipación al marco regulatorio en materia de emisiones de CO ²	Reducción de emisiones de CO ²	Mejora de la cuenta de resultados en las partidas de suministros.	Nuestros esfuerzos para reducir las emisiones de CO ₂ , contribuyen a mejorar nuestra reputación entre nuestros Grupos de Interés, ya que demuestran el compromiso sostenible de la empresa frente al cambio climático.	
Reducción de la huella de carbono digital		Mejora de la cuenta de resultados en las partidas de suministros.	Somos conscientes de la huella de carbono digital y, por lo tanto, implementamos medidas para reducirla. También utilizamos nuestro blog y redes sociales para difundir y concienciar sobre este tema	
Automatización de nuestras instalaciones	Reducción de nuestro consumo eléctrico.	Inversión en reformas en las instalaciones	La automatización de los dispositivos electrónicos en nuestras oficinas ha reducido significativamente nuestro consumo de energía, ya que incluso permite apagarlos de forma remota en caso de olvido	

Tabla 2- Oportunidades derivadas del cambio climático

SECCIÓN
02

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 103.1



ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS

Hemos seguido una metodología estandarizada propuesta por la Global Reporting Initiative (GRI) para definir aspectos relevantes. El principio de materialidad establece que el informe debe identificar y priorizar aquellos aspectos de naturaleza no financiera que más preocupan a nuestros grupos de interés. Esto se hace con la intención de determinar cuáles son los asuntos que se consideran de alto impacto y relevancia (materiales). Ayudándonos a enfocar nuestros contenidos, fijar objetivos, definir las principales líneas de actuación, medir el desempeño y elaborar estrategias para gestionar el cambio.

El impacto e influencia de los temas materiales se han identificado mediante un análisis interno y una consulta directa a los grupos de interés. Dicho análisis consiste en identificar y definir los potenciales temas materiales de impacto para la compañía, a través del análisis de documentación interna de la compañía.

A pesar de ser una microempresa, creemos que cada pequeña acción cuenta. Siguiendo la Agenda 2030, cada una de nuestras acciones está orientada a contribuir a la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. (GRI 102.54).

Es importante destacar que, debido al reducido tamaño de la empresa, todas las personas integrantes del equipo tienen un conocimiento cercano de los grupos de interés. (GRI 102.52)

PROCEDIMIENTO REALIZACIÓN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad se realizó mediante un proceso de consulta directa a los Grupos de Interés para conocer y priorizar: Los asuntos de sostenibilidad para los grupos de interés y el impacto de la sostenibilidad en la estrategia de la empresa.

ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

Para obtener toda la información necesaria se dividió el formulario en dos secciones, por un lado, su introducción (título, ilustración, introducción y explicación). Y por otro, un formulario único siguiendo el esquema de los estándares GRI, que solicitaba información sobre la perspectiva ambiental social y económica de los GI.

La encuesta se desarrolló en la plataforma digital Google Forms y se envió a cada Grupo de Interés por correo electrónico.

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra se seleccionó considerando su tamaño, accesibilidad y representatividad. Para el personal de la compañía, se envió el formulario a todos los empleados. Respecto a proveedores y clientes, se distribuyó únicamente a aquellos considerados estratégicos para la actividad. Finalmente, se encuestó a todos los socios basándose en su conocimiento, expectativas, logro de objetivos y estrategia empresarial.

La muestra total fue de 38 personas. La tabla refleja total de la población encuestada clasificada por Grupos de Interés y el alcance, que ha sido de media del 31.5%.

Una vez recopilados y analizados los datos, identificando así los temas de sostenibilidad que los grupos de interés consideran más relevantes.

Gracias a esta perspectiva *multistakeholder*, hemos podido recopilar aportes directos de las partes interesadas y, de esta manera, descubrir cómo nos reconocen los grupos de interés más relevantes. (GRI 102.44, 102.45). A partir de los resultados obtenidos, se ha construido la matriz de materialidad de la que deriva esta memoria.

GRUPO DE INTERÉS	MEDIO DE DIFUSIÓN	ALCANCE	POBLACIÓN	%
Personal	Reunión para explicar el proceso y envío de encuesta por correo electrónico	4	4	100%
Socios	Reunión para explicar el proceso y envío de encuesta por correo electrónico	4	4	100%
Clientes	Envío de correo electrónico con enlace la encuesta y explicación del proceso	2	20	10%
Proveedores	Envío de correo electrónico con enlace la encuesta y explicación del proceso	1	8	12.5%
Otros	Envío de correo electrónico con enlace la encuesta y explicación del proceso	1	2	50%

Tabla 3- Total personas encuestadas por Grupo de Interés



MATRIZ DE MATERIALIDAD

La materialidad se deriva de la evaluación de las necesidades y expectativas de los grupos de interés de una organización. No solo es crucial para la elaboración de informes, sino también para la gestión sostenible de la organización en su conjunto.

La matriz de materialidad, representada en el gráfico, resulta de la intersección entre la valoración interna de los temas más relevantes para nuestra actividad (incluyendo su priorización) y la valoración externa en función de su importancia y su impacto en nuestros grupos de interés. La puntuación se ha calculado comparando las valoraciones de la empresa (tanto de nuestro personal como de nuestros socios) en el eje horizontal con las valoraciones de los demás grupos de interés en el eje vertical (GRI 102.21).

TEMAS ECONÓMICOS

- 1. Desempeño económico (GRI 201 - ODS 8)
- 2. Presencia en el mercado (GRI 202 - ODS 5)
- 3. Impactos económicos indirectos (GRI 203 - ODS 9)
- 4. Prácticas de adquisición (GRI 204 - ODS 8 Y 1)
- 5. Anticorrupción (GRI 205 - ODS 16)
- 6. Competencia desleal (GRI 206 - ODS 16)

TEMAS AMBIENTALES

- 7. Materiales (GRI 301 - ODS 12)
- 8. Energía (GRI 302 - ODS 12 Y 13)
- 9. Agua y afluentes (GRI 303 - ODS 6)
- 10. Biodiversidad (GRI 304 - ODS 15)
- 11. Emisiones (GRI 305 - ODS 13)
- 12. Generación y gestión de los residuos (GRI 306 - ODS 12)
- 13. Cumplimiento de la legislación ambiental (GRI 307 - ODS 16)
- 14. Evaluación ambiental y social de proveedores (GRI 308 - ODS 8 Y 12)

TEMAS SOCIALES

- 15. Empleo (GRI 401 - ODS 8)
- 16. Relación trabajador -empresa (GRI 402 - ODS 8)
- 17. Salud y seguridad en el trabajo (GRI 403 - ODS 3)
- 18. Formación y enseñanza (GRI 404 - ODS 4)
- 19. Diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405 - ODS 5)
- 20. Asociación y negociación colectiva (GRI 407 - ODS 8)
- 21. Evaluación de los derechos humanos (GRI 411 - ODS 16)
- 22. Comunidades locales (GRI 412 - ODS 8 Y 17)
- 23. Seguridad de los clientes (GRI 413 - ODS 16)
- 24. Marketing e impacto de los servicios (GRI 417 - ODS 12 Y 13)
- 25. Cumplimiento legislación social y económica (GRI 419 - ODS 16)

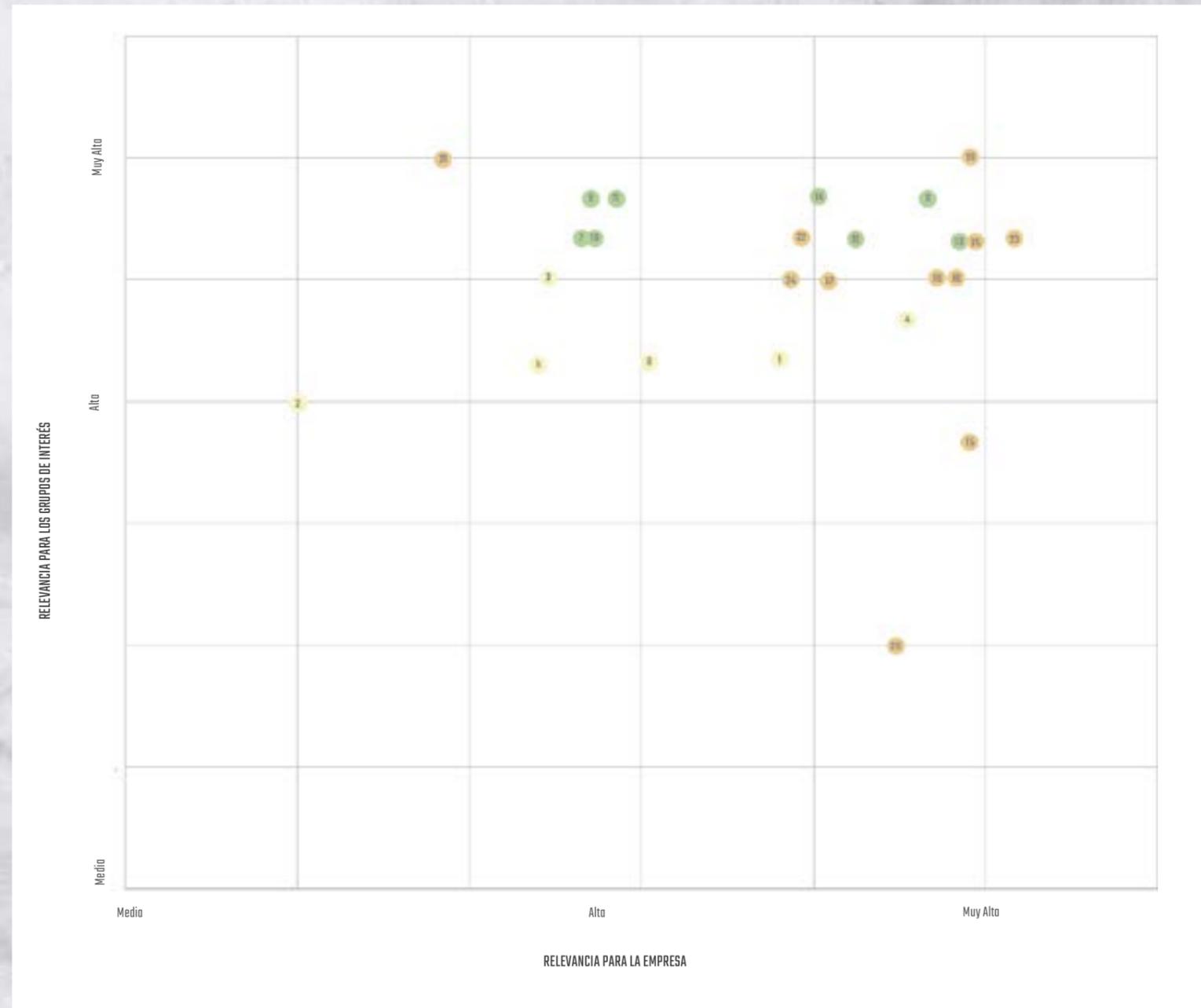


Gráfico 3- Análisis de Materialidad

ASUNTOS MATERIALES

Tras el análisis elaborado, hemos priorizado en torno a los 7 temas de mayor impacto para la organización y mayor importancia para nuestros grupos de interés: (GRI 102.47)

01

Diversidad e igualdad de oportunidades

02

Seguridad de los clientes

03

Energía

04

Cumplimiento de la legislación ambiental

05

Cumplimiento legislación social y económica

06

Relación trabajador/a con la empresa

07

Formación y enseñanza



A partir del análisis, identificamos un total de 7 aspectos materiales, además de otros 5 que podemos considerar como relevantes para la organización y para los grupos de interés, los cuales se incluirán en esta memoria.

El gráfico 2 muestra de manera clara que los aspectos más relevantes para la empresa son los sociales. Además, los aspectos ambientales también tienen una gran importancia, como detalla en la memoria. (GRI 102.46 y 102.47)

“La promoción de la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad” (19) han ganado un importancia significativa en comparación con análisis anteriores, siendo uno de los aspectos más relevantes tanto para los grupos de interés como para la empresa.

Siguen siendo importantes aspectos como *“La protección de datos personales y confidencialidad entre la empresa y sus grupos de interés”*, (23) el *“Cumplimiento de la legislación ambiental”*, (13) *“Energía”* (8) y *“El cumplimiento de la normativa, leyes y legislación en el ámbito social y económico”* (25).

La *“Comunicación activa y abierta con los responsables de la empresa”* (16) y la *“Formación y enseñanza”* (18) son también dos de los aspectos más valorados por ambas partes.

En lo que respecta a cambios en comparación con el informe anterior, aspectos como la *“Emisión de gases de efecto invernadero a la atmosfera”* (11) y el *“Empleo”* (15), siguen siendo considerados sustanciales por la empresa, pero no tanto por los grupos de interés.

Asimismo, aspectos como *“La salud y bienestar de los empleados y empleadas”* (17), la *“Generación y gestión de los residuos”* (12) y la *“Evaluación ambiental y social de proveedores”* continúan siendo primordiales para la empresa y muy relevantes para nuestros grupos de interés (GRI 102.48, 102.49 y 102.51)

En este análisis observamos que los aspectos económicos, junto con aspectos como *“La libertad de asociación y negociación colectiva”* (20) y la *“Generación de empleo, retribuciones justas, conciliación laboral y personal”* (15), son considerados menos relevantes por los grupos de interés.

En lo que respecta al *“Cumplimiento y respeto de los derechos humanos”* (21) junto con los criterios de ámbito medioambiental y social, son los que más interés han mostrado los grupos de interés.

En ARANOVA, buscamos generar un impacto positivo en la sociedad a través de la inversión en proyectos sociales y medioambientales. Entendemos que el desarrollo económico debe ir de la mano de una gestión sostenible que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas y proteger el planeta.

SECCIÓN
03

GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102.40 y GRI 102.42



IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Reconocemos la importancia de identificar y comprender a fondo los Grupos de Interés de nuestra organización, entendidos como aquellos grupos o colectivos de personas físicas y o jurídicas que tienen relación con la empresa y cuyas acciones o decisiones impactan sobre la actividad de la empresa.

Para lograr esto, realizamos un minucioso análisis, clasificación y priorización asegurando que todos los grupos relevantes para nuestra compañía son debidamente considerados. En este proceso de identificación, consideramos perspectivas como la proximidad, la responsabilidad y la dependencia (GRI 102.43)

Nuestro análisis de materialidad abarca a todos estos grupos con la intención de identificar de manera precisa sus problemas e inquietudes relacionados con ESG. Para lograr este objetivo, adaptamos nuestros canales de comunicación a las necesidades de cada grupo, garantizando una comunicación continua, estable y de calidad con todos ellos. Debido al tamaño de la compañía, mantenemos una interacción directa con cada uno de ellos, lo que nos permite comprender a fondo sus necesidades, expectativas e inquietudes y poner en marcha planes de acción concretos.

En lo que concierne a los canales digitales, mantenemos presencia activa en varias redes sociales (Instagram, Facebook, LinkedIn y X) con el propósito de establecer una comunicación ágil y cercana con ellos.

También publicamos toda la información relevante y comunicaciones en nuestra página web corporativa, donde presentamos proyectos destacados, productos y servicios ofrecidos. Además, informamos regularmente sobre los desafíos específicos en sostenibilidad a través de nuestro blog y espacio web destinado a ello, donde anualmente se publican las Memorias de Sostenibilidad.

Para garantizar una comunicación fluida y eficaz, todos los comentarios, quejas, sugerencias e inquietudes pueden ser compartidos a través de diversos canales, y los gestionamos y abordamos lo más rápidamente posible.

También estamos adheridos al Sistema Arbitral de Consumo de Aragón (SAC), un mecanismo extrajudicial vinculante y ejecutivo para la resolución imparcial y confidencial de conflictos entre consumidores y prestadores de servicios.



En lo que respecta a la comunicación interna, mantenemos un enfoque integral para asegurar que nuestros equipos estén plenamente informados y comprometidos.

Esto implica la organización de reuniones periódicas semanales, que pueden llevarse a cabo tanto en persona como a través de plataformas digitales, lo que brinda flexibilidad y accesibilidad a todos los miembros del equipo.

Además de las reuniones, utilizamos activamente el correo electrónico y la mensajería directa para mantener líneas abiertas de comunicación. También implementamos encuestas periódicas para recopilar retroalimentación y opiniones de nuestro personal.

A black and white photograph of a person's hands holding a smartphone. The person is wearing a light-colored, possibly white, long-sleeved shirt. The background is blurred, showing what appears to be an office or public space with other people. The lighting is soft and natural.

COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

En ARANOVA promovemos principios sólidos para involucrar y establecer relaciones de confianza con nuestros grupos de interés. Estos principios son compartidos por todos nuestros profesionales y rigen nuestras relaciones diarias con los grupos de interés.

CANALES DE DIÁLOGO Y COMUNICACIÓN



Socios

A través de nuestra página web corporativa y de la presentación de informes anuales.



Equipo humano

Fomentamos el contacto directo y la comunicación bidireccional como herramientas esenciales para mejorar la interacción entre la dirección y el personal, lo que les permite expresar sus quejas, necesidades, sugerencias y reclamaciones de manera directa. Esta cercanía facilita la medición y evaluación constante de la satisfacción de nuestro personal y colaboradores, promoviendo un feedback inmediato (GRI 102.17). Adicionalmente, llevamos a cabo reuniones periódicas donde supervisamos y evaluamos el desempeño. Como parte de nuestra estrategia, también organizamos actividades y eventos fuera del entorno laboral para fomentar un ambiente de comunicación abierta que va más allá de los temas estrictamente laborales, promoviendo relaciones más sólidas y una colaboración efectiva en todos los aspectos de la vida profesional y personal de nuestros equipos



Proveedores y Partners

En cuanto a la comunicación con nuestros proveedores, mantenemos varios canales digitales para facilitar la interacción. Utilizamos el correo electrónico, nuestra página web y nuestro blog como medios para mantenernos en contacto. Además, realizamos reuniones, ya sea de manera presencial o a través de plataformas digitales, para abordar asuntos importantes y mantener una comunicación efectiva. Dentro del Entorno de Seguridad de la Información (ENS), contamos con un plan de seguimiento de proveedores que incluye un listado detallado, sus datos de contacto, acuerdos de Niveles de Servicio (SLA), entre otros. Cuando se trata de proveedores que no son de cercanía, la comunicación suele realizarse principalmente a través de canales como el correo electrónico, sistemas de ticketing o formularios de contacto además de la asistencia a ferias, foros y conferencias. Esto es especialmente relevante en el caso de grandes multinacionales o proveedores de servicios generales como electricidad o comunicaciones, donde la interacción tiende a ser más formal y enfocada en la gestión eficiente de los servicios que proporcionan.



Clientes

Hemos integrado secciones específicas en nuestros contratos de gestión de servicios que nos permiten llevar a cabo un análisis detallado de las necesidades de cada proyecto y evaluar las soluciones de manera personalizada. Además, programamos reuniones periódicas para garantizar que nuestras soluciones siguen siendo adecuadas a medida que las necesidades de nuestros clientes evolucionan. Si desean obtener información adicional sobre nuestros servicios y soluciones, lo invitamos a visitar nuestra página web corporativa, donde encontrarán detalles sobre nuestra oferta. También disponemos de una página específica dedicada a nuestro servicio *cloud*, donde pueden obtener información detallada sobre esta oferta especializada.



Sociedad y otros agentes sociales

Hemos desarrollado un Plan de Comunicación y Marketing Digital que establece los puntos esenciales y los mensajes clave que deseamos transmitir de manera efectiva. Asimismo, ponemos a disposición del público en general nuestra página web aranova.es, donde pueden encontrar nuestros datos de contacto, dirección de correo electrónico y enlaces a nuestras redes sociales. A través de estos canales, invitamos a compartir sus preguntas, quejas, sugerencias, inquietudes y reclamaciones, además de acceder a información detallada sobre nuestro compromiso y progreso en el camino hacia la sostenibilidad. También contamos con sitios web específicos dedicados a nuestros servicios Cloud y al proyecto Local Reporter. En lo que respecta a la interacción con los medios de comunicación y la sociedad en general, ninguno de nuestros canales de comunicación está restringido. El acceso es libre, y damos la bienvenida a que cada persona exprese sus opiniones con total libertad. Mantenemos canales de comunicación abiertos y transparentes con otras entidades, lo que facilita la colaboración y el intercambio de información con otros actores en nuestro entorno empresarial y comunitario.



Administraciones Públicas

En el caso de servicios de considerable importancia, como licitaciones públicas, estamos obligados a cumplir ciertos Niveles de Servicio (SLA's), los cuales se reflejan en informes mensuales que se envían a la organización correspondiente. Estos informes son esenciales para garantizar que cumplimos con los estándares acordados. Para contratos de menor envergadura o proyectos puntuales, la aceptación de las facturas se basa en la suposición de que el trabajo se ha llevado a cabo de acuerdo a las especificaciones previamente acordadas o solicitadas. La implementación del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en algunos clientes nos permite estandarizar la gestión de incidencias, acuerdos de servicio y otros aspectos relacionados, lo que se registra de manera documentada y puede ser auditado en caso necesario. Esto contribuye a garantizar la transparencia y el cumplimiento en todas nuestras interacciones con los clientes, independientemente de la magnitud del contrato o proyecto.

PROFESIONALES



NUESTRO EQUIPO

Nuestro equipo de trabajo conforma uno de los principales pilares de la compañía, destacándose por su implicación, talento y diversidad. Sin su compromiso, profesionalidad y esfuerzo sería imposible alcanzar los objetivos que hemos establecido como organización.

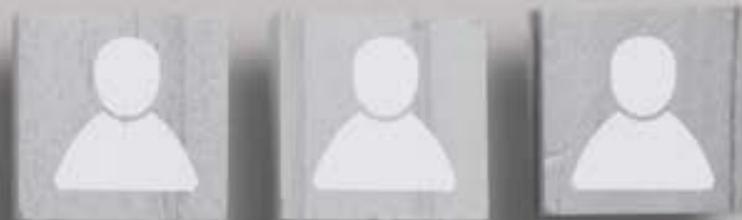
Creemos firmemente que sólo a través de nuestro equipo humano, seremos capaces de materializar nuestro propósito. Somos conscientes de que nuestro equipo constituye nuestra principal ventaja competitiva para transformarnos en una organización más eficiente, enfocada y transparente.

Valoramos la equidad esforzándonos por tener una plantilla inclusiva con el convencimiento de que, una mayor diversidad, conduce a equipos más efectivos e innovadores. Mantenemos un fuerte compromiso con la igualdad, garantizando oportunidades equitativas para mujeres y hombres, en términos de acceso a la empresa,

contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación... etc. (GRI 405.1)

Dedicamos nuestros esfuerzos a cultivar un entorno laboral agradable que fomente el desarrollo de habilidades, la contribución de conocimientos y la creación de impactos positivos, tanto dentro de la empresa como en la sociedad en general. Promovemos que nuestros trabajadores y trabajadoras pueda desarrollar sus trayectorias profesionales de manera libre, justa e igualitaria.

La estabilidad, la formación y el reconocimiento son nuestros pilares básicos. Medimos nuestro éxito principal a través del compromiso y la satisfacción de nuestro personal en aspectos relacionados con el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y formación, así como la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.



EMPLEABILIDAD

Al cierre del ejercicio anual nuestra empresa, clasificada como micropyme, cuenta con un equipo compuesto por cuatro personas. Por ello, estamos exentos de la obligación de disponer de un convenio colectivo específico. En consecuencia, la gestión de las relaciones laborales de la empresa se rigen por el “XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información, Estudios de Mercado y Opinión Pública”, recién aprobado. (código de convenio: 99001355011983). (GRI 102.4)

En ARANOVA fomentamos relaciones laborales estables y de calidad, lo cual se refleja en que todo nuestro personal posee contrato indefinido (GRI 401.1) En nuestro entorno laboral conviven dos generaciones: los miembros fundadores, con un valioso bagaje de conocimientos, y otra generación de profesionales más jóvenes que se han incorporado en los últimos años, aportando nuevas habilidades y competencias al equipo.

En 2022, implementamos el “Onboarding Manual”, una guía de bienvenida diseñada para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones, ya sean personal empleado o alumnado en prácticas. Éste manual proporciona información esencial sobre la empresa, nuestra cultura, políticas y procedimientos. En ARANOVA, mantenemos una comunicación constante con nuestros empleados y empleadas, garantizando que reciban cualquier información relevante sobre la compañía.

Uno de nuestros compromisos fundamentales, es promover activamente el cumplimiento de la Agenda 2030. En consonancia con este objetivo, y con el fin de impulsar la defensa de la igualdad de género (ODS 5) y la reducción de desigualdades según (ODS 11), nos hemos unido a la Carta por la Diversidad 2022-2024. Esta iniciativa,

respaldada por la Fundación Diversidad y la Representación de la Comisión Europea en España, establece un conjunto de compromisos voluntarios. Adhiriéndonos a este *chárter*, reafirmamos nuestro sólido respaldo a la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral y asumimos el compromiso de promover activamente los principios fundamentales de igualdad, diversidad e inclusión en nuestra organización.

Además, demostramos nuestro compromiso con la promoción de la diversidad y la cultura del respeto e igualdad de derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) conforme a las directrices de Las Naciones Unidas. Nos hemos unido a la campaña ‘Libres e Iguales’, que establece normas de conducta orientativas para cumplir con nuestra responsabilidad de respetar los derechos de esta comunidad. También estamos adheridos a Red Española de Pacto Mundial, una iniciativa de la ONU que nos compromete a alinear nuestra estrategia empresarial con los Diez Principios Universales sobre Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Todos los miembros de nuestro equipo cuentan con contratos a jornada completa y se les garantiza el derecho a permisos de paternidad y maternidad, conforme a la normativa laboral. Además, en situaciones particulares relacionadas con la salud de familiares, disponemos de políticas que facilitan la obtención de permisos, superando ampliamente las disposiciones legales vigentes (GRI 401.3)

No subcontratamos personal de otras empresas; nuestros servicios son ejecutados por nuestro propio equipo.

Sin embargo, externalizamos ciertos trabajos como la gestión, diseño gráfico e incluso programación específica para proyectos particulares en los que sea necesario.

Desde hace un año, también hemos delegado el servicio de asistencia técnica y atención de incidencias de nuestros clientes. Este contrato se ha establecido con el Call-Center de la Fundación DFA, el cual maneja la recepción y gestión de llamadas de nuestros clientes que necesitan asistencia técnica. Desde allí se gestiona la prioridad y se registra la incidencia. Esta elección de empresa está motivada principalmente por nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva. El Centro Especial de Empleo de la Fundación DFA garantiza un trabajo remunerado y promueve la integración social e inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional en el ámbito laboral. Además, se les proporciona un puesto adaptado a las necesidades de cada persona (GRI 102.8).





POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y BRECHA SALARIAL

En materia retributiva, establecemos niveles salariales vinculados al cargo ocupado en la organización y a las capacidades de cada persona. Rechazando cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, con independencia de la edad, sexo, identidad de género, raza, religión, orientación sexual, expresión de género, nacionalidad, lengua, procedencia, convicciones personales, salud discapacidad, estado civil, opinión política, o responsabilidades familiares, entre otros.

Las retribuciones de nuestro personal se basan en criterios de equidad, y se actualizan periódicamente conforme a las tablas salariales establecidas en el convenio vigente. Remunerando del manera igualitaria a hombres y mujeres que desempeñan puestos de igual responsabilidad.

REMUNERACIÓN MEDIA

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, llevamos a cabo el registro salarial de la empresa, detallando los valores medios de salarios y complementos salariales, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo equivalentes. Este registro está a disposición de todo el personal, en línea con el principio de transparencia retributiva.

Hemos realizado un trabajo interno para estandarizar este registro salarial, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales actuales y sirviendo como base para auditorías salariales. Las tablas generadas nos permiten obtener información de cualquier periodo de referencia en la empresa.

Al calcular la brecha salarial, considerando la remuneración media real fija de las mujeres en comparación con la de los hombres, nos encontramos con la inexistencia de brecha retributiva entre nuestro personal (siendo la brecha del 0%) (GRI 406.1)

Con respecto al salario del personal en relación al salario mínimo interprofesional establecido para 2023, la ratio del salario medio de los hombres es del 156%, mientras que para las mujeres es del 139%. Una diferencia porcentual debida a que uno de los hombres es puesto directivo de la compañía. No existiendo ninguna diferencia porcentual entre el salario base de las mujeres y los hombres atendiendo a cada categoría de empleo (GRI 202.1 y GRI 405.2).

Las revisiones salariales se realizan anualmente atendiendo tanto a criterios legales como considerando el desarrollo y la posición salarial de cada persona empleada dentro de la banda salarial.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En ARANOVA nos comprometemos firmemente a garantizar el cumplimiento estricto de los horarios laborales y de descanso, en total conformidad con la legislación vigente y el convenio colectivo aplicable. Promovemos la flexibilidad horaria como uno de nuestros principios fundamentales, capacitando a nuestro personal a través de la promoción de la responsabilidad, la confianza y la igualdad interna (GRI 402.1)



Para lograr este fin, nos basamos en el trabajo por objetivos como metodología de trabajo. Además cumplimos escrupulosamente con las disposiciones del convenio colectivo en lo que respecta a la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo.

En relación a los periodos vacacionales, superamos las disposiciones convencionales al otorgar a nuestro personal 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, un día más de lo establecido en el convenio. Este beneficio se implementa considerando la realización de jornadas intensivas durante dos o más meses al año.

Nuestro calendario laboral se rige por el de la ciudad de Zaragoza, donde se encuentra nuestra sede.

Para atender a las necesidades personales y circunstancias especiales de nuestro equipo, ofrecemos la adaptación de jornadas u horarios, así como permisos adicionales, incluso más allá de lo contemplado en la normativa convencional, siempre que sea posible según las necesidades organizativas. Además, mejoramos los permisos establecidos en la normativa para facilitar la asistencia a visitas médicas, reuniones o eventos escolares.

RESPECTO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Reconocemos y respetamos el derecho de nuestros profesionales a la desconexión digital, un aspecto fundamental para lograr una gestión eficaz de su tiempo de trabajo y contribuir a su bienestar, asegurando tanto su salud física como mental. Este derecho implica la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación fuera de las



horas de trabajo, permitiendo que nuestro personal disfrute plenamente de su tiempo de descanso y vacaciones y respetando su privacidad personal y familiar. Les brindamos la posibilidad de apagar sus dispositivos digitales una vez concluido el horario laboral.

Estamos comprometidos con este derecho en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En su artículo 88 garantiza fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, *“el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”*.

En términos generales, las comunicaciones relacionadas con asuntos profesionales se llevan a cabo dentro de la jornada de trabajo. Evitando realizar llamadas telefónicas, enviar correos electrónicos, mensajes, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera del horario laboral, , a menos que se presenten situaciones de urgencia debidamente justificadas.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Este compromiso con la desconexión digital no solo respalda el bienestar de nuestros profesionales, sino que también promueve un ambiente laboral saludable y sostenible.

NUESTRO MODELO DE TRABAJO· CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En ARANOVA, entendemos que el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal es fundamental para el rendimiento y la satisfacción de nuestro equipo. Por ello, nos esforzamos en proporcionar a nuestros profesionales y sus familias las condiciones laborales óptimas que superen incluso los requisitos legales vigentes.

Este compromiso se refleja en acciones concretas que van más allá de las expectativas convencionales, creando un entorno donde la flexibilidad y la armonización entre el trabajo, la vida personal y familiar son pilares fundamentales.

En este sentido, tenemos implementadas una serie de medidas:

- **TRABAJO POR OBJETIVOS:** Fomentamos un enfoque orientado a resultados, donde los objetivos claros guíen las actividades diarias de nuestro equipo.

- **JORNADA CONTÍNUA DURANTE TODO EL AÑO:** Ofrecemos la posibilidad de jornada continua de mañanas sin limitación de períodos, para aquellos que prefieran esta modalidad.
- **MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO:** Adoptamos un modelo de trabajo híbrido que ofrece libertad para decidir cuándo acudir a la oficina y cuándo teletrabajar desde cualquier otro lugar. Adaptándose así a las circunstancias personales de cada individuo y cumpliendo con los protocolos de seguridad.
- **FLEXIBILIDAD HORARIA:** Implementamos un sistema de horario flexible de entrada y salida, permitiendo a cada persona organizar su trabajo según sus necesidades y preferencias.
- **REUNIONES DE EMPRESA EN HORARIO MATUTINO Y POR VIDEOCONFERENCIA:** Facilitamos la participación de todos los miembros del equipo mediante reuniones matutinas y virtuales, optimizando así el tiempo y la eficiencia.
- **FORMACIÓN ONLINE Y EN HORARIO DE TRABAJO:** Proporcionamos oportunidades de desarrollo profesional que se adaptan a las necesidades individuales, ya sea a través de formación en línea o la realización durante la jornada laboral.
- **PERMISO DE AUSENCIA POR FUERZA MAYOR:** Disponemos de un permiso de hasta 4 días para atender emergencias personales o familiares, que puede disfrutarse por horas y ampliarse en circunstancias especiales.
- **DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN:** Superando los 5 días establecidos en el Real Decreto Ley 5/2023. Ofrecemos un sistema de permisos no limitado a un número de horas ni días, sujeto a justificación y aprobación de la dirección, para el cuidado de familiares entre otros motivos.
- **COMPATIBILIDAD CON EL CALENDARIO ESCOLAR:** Facilitamos la conciliación entre la vida laboral y familiar, proporcionando permisos para asistir a actos y tutorías escolares de los hijos e hijas.
- **FLEXIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES ANUALES RETRIBUIDOS.** Permitimos a nuestros empleados y empleadas elegir el período de vacaciones según sus necesidades y preferencias, ya sea concentrado o distribuido en días sueltos (por ejemplo: un solo día de vacaciones para «hacer puente»).

Estas medidas reflejan nuestro compromiso con el bienestar y la satisfacción de nuestro equipo, promoviendo un entorno laboral donde la calidad de vida y el rendimiento van de la mano.



A black and white photograph of a hand holding a magnifying glass. The lens of the magnifying glass is focused on a dirt road that stretches into the distance through a field. The background is blurred, emphasizing the magnified view through the lens.

FORMACIÓN Y TALENTO

GRI 404.1, GRI 404.2 y GRI 404.3

En ARANOVA, reconocemos que la formación continua de nuestro equipo es fundamental para nuestro crecimiento y desarrollo

La constante evolución en el ámbito tecnológico, enfatiza la necesidad de ofrecer formación continua a nuestros trabajadores y trabajadoras, algo indispensable para adaptarse a los últimos avances y desarrollar nuestro trabajo de forma eficaz e innovadora.

Consideramos fundamental la gestión del talento interno como parte esencial de nuestras estrategias empresariales. Proporcionar herramientas a nuestros empleados es clave para potenciar sus conocimientos, habilidades y competencias, alineando su trabajo con la estrategia de la compañía.

Nos dedicamos plenamente al desarrollo profesional de nuestro personal, realizando diversas formaciones ofrecidas por instituciones y empresas, con el objetivo es ampliar tanto sus capacidades técnicas como sus habilidades directivas, sociales y relacionales.

En la elaboración de nuestra Estrategia de Formación, nos basamos en nuestras prioridades estratégicas de crecimiento y en un profundo conocimiento funcional y técnico de las áreas relevantes y las tecnologías aplicadas.

Desde la dirección, fomentamos la formación especializada, considerando la actividad de la empresa y centrándonos en el crecimiento profesional y el refuerzo de aspectos empresariales específicos. Atendemos las necesidades formativas de nuestro equipo, analizándolas y aprobando solicitudes o proponiendo alternativas según las necesidades de la empresa. (GRI 404.2)

Contratamos profesionales del sector para impartir formaciones específicas en nuestras instalaciones y fomentamos la participación en congresos, ferias y eventos relevantes del sector para mantenerse al día de las últimas tendencias.

Destinamos una parte de nuestro presupuesto anual a acciones formativas, aplicando nuestra política de subvencionar la formación de nuestro personal, manteniendo nuestra firme dedicación a su crecimiento profesional.

Todas las acciones formativas son registradas y posteriormente evaluadas, alentando a que un porcentaje de éstas se realicen dentro de la jornada laboral.

Este año, hemos aumentado significativamente nuestra inversión en formación, tras la reducción de años anteriores. Experimentamos un aumento del 345%, debido principalmente al crecimiento de nuestro equipo y al identificación de nuevas necesidades formativas.

Como resultado de este aumento presupuestario, incrementamos el número de horas de formación en un 53% en comparación con el periodo anterior, alcanzando una media de 227 horas por empleado al año.

Aunque ha predominado la modalidad *online* o de teleformación, con el 86.7% de las horas de formación realizadas. Sin embargo, este año hemos notado un leve aumento en la formación presencial, con un 13%, en comparación con el 4.6% del periodo anterior. Este cambio refleja un retorno gradual a la presencialidad, tras las adaptaciones realizadas en época de pandemia y postpandemia.

Es importante destacar que el 47% de nuestras formaciones se llevan a

cabo dentro del horario laboral, lo que demuestra nuestro compromiso en facilitar el acceso a oportunidades de desarrollo sin afectar a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El ratio de horas de formación frente a horas trabajadas se sitúa en un 6.61%, indicando una integración equilibrada entre la formación y las responsabilidades laborales. (GRI 404.1)

Además, reiteramos nuestro enfoque inclusivo al no hacer distinciones por género o categoría profesional. En 2023, el 51.1% de las acciones formativas fueron realizadas por hombres, constituyendo el 75% de nuestra plantilla. En cuanto a la categoría profesional, observamos que el 18.31% de las acciones formativas se dirigen a puestos de dirección (25% de la plantilla), mientras que el 81.69% se enfocan en puestos técnicos, manteniendo una distribución equitativa y ajustada a las necesidades específicas de cada grupo. Este enfoque inclusivo subraya nuestra visión de un crecimiento profesional accesible y equitativo para todos los miembros de nuestra organización, independientemente de su género o posición laboral. Estamos comprometidos en brindar oportunidades de desarrollo de manera justa y adaptada a las diversas necesidades de nuestros empleados y empleadas.



A person wearing a denim shirt is holding a large white folder or document. The person's hands are visible, and they are holding the folder from the bottom. The background is a plain, light-colored wall.

NUESTRA APUESTA POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y FP DUAL

Estamos firmemente convencidos de que la Formación Profesional, ya sea en su modalidad tradicional como dual, constituye una excelente oportunidad para que los y las jóvenes adquieran las habilidades que las empresas demandan como cloud, ciberseguridad, Java...

En este contexto, mantenemos una colaboración activa con el sistema educativo con el objetivo de contribuir a la formación de los y las profesionales del futuro. Abrimos nuestras puertas a estudiantes de Formación Profesional, ofreciéndoles formación y una valiosa experiencia práctica en sus áreas de estudio. Proporcionando orientación y seguimiento, evaluando su desempeño y generando los informes correspondientes. (GRI 404.3).

En el transcurso de este año, hemos acogido a dos alumnos de la Formación Profesional de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web de la Academia Marco, quienes realizaron 400 horas de prácticas con nosotros. Al concluir su periodo de prácticas, uno de estos estudiantes se incorporó a nuestro equipo, destacando por su valía y compromiso.

Además en septiembre de 2022, formalizamos nuestra participación en la FP Dual mediante un acuerdo de colaboración con la Academia Marco. Durante el curso escolar, un estudiante participó en nuestra empresa bajo esta modalidad de formación y, tras completar sus estudios, se integró en nuestra plantilla.

Además, contamos con un alumno en prácticas del Máster Universitario en Análisis y Visualización de Datos Masivos / Visual Analytics and Big Data de la Universidad Internacional de la Rioja. Este enfoque proactivo hacia la educación y la formación refleja nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la construcción de un futuro profesional sólido y ético.

SISTEMA DE PREVENCIÓN

GRI 403.1

Nuestra principal prioridad es el bienestar de nuestro equipo, por lo que implementamos políticas destinadas a asegurar la constante mejora de su seguridad y salud en el ámbito laboral.



CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nuestro principal objetivo en materia de seguridad, salud y bienestar es mejorar las condiciones de trabajo para el bienestar físico, mental y social de nuestro equipo, a través de la promoción de buenos hábitos laborales. (GRI 102.11)

Nos enfocamos en promover la salud de nuestros profesionales y en crear entornos de trabajo seguros en nuestras oficinas. Por ello disponemos de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales acorde con la legislación vigente y conocido por las personas empleadas.

La gestión de la prevención de riesgos laborales se detalla en nuestro Plan de Prevención, donde se establecen objetivos y procedimientos para garantizar la salud y seguridad del personal. Para garantizar la confidencialidad de los datos de nuestro equipo, hemos subcontratado el servicio de prevención de riesgos laborales con Ibersys, una empresa especializada en el sector. (GRI 403.3)

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES· SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA

La empresa encargada de gestionar este servicio realiza visitas anuales a nuestras oficinas para garantizar condiciones de trabajo óptimas y cumplimiento con la legislación vigente.

Durante estas visitas, se identifican y evalúan los riesgos asociados a los puestos de trabajo. Se lleva a cabo un estudio de higiene que incluye mediciones lumínicas, evaluación de la ergonomía y condiciones sanitarias y ambientales como humedad y temperatura. A partir de esta evaluación, se elabora un Plan de Prevención y un anexo de evaluación de riesgos laborales específicos para nuestros puestos de trabajo, que incluye medidas preventivas y correctivas, así como adaptaciones para el teletrabajo. (GRI 403.2)

El dolor de espalda es una preocupación importante para nosotros, ya que puede afectar significativamente el desempeño laboral. Este dolor puede ser causado por malas posturas, estrés o permanecer mucho tiempo en una posición fija. En nuestras oficinas, proporcionamos pelotas de *fitball* que el personal puede utilizar para realizar estiramientos y ejercicios de espalda, o

incluso como sillas alternativas para promover la comodidad y la salud en el entorno de trabajo.

VIGILANCIA DE LA SALUD DEL PERSONAL

Además, de forma regular, ofrecemos un examen médico voluntario a todos los empleados y empleadas de la empresa con el propósito de evaluar su estado de salud en relación a las posibles implicaciones del puesto de trabajo.

En términos generales, las funciones desempeñadas por los y las profesionales de ARANOVA no conllevan un alto riesgo de enfermedades profesionales. (GRI 403.4 y GRI 403.5)

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa de prevención nos proporciona un Manual de Formación y una formación presencial básica de 2 horas que se realiza a las nuevas incorporaciones. Al final de la formación, se realiza un cuestionario de evaluación. Esta formación abarca varios aspectos, que incluyen: Módulo general de prevención de riesgos laborales, riesgos específicos del puesto de trabajo y módulo sobre procedimientos de emergencia y primeros auxilios. Además, se abordan las medidas necesarias para prevenir daños a la salud del personal.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en ARANOVA llevamos a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales en la empresa, que incluye un Estudio Global de Factores Psicosociales. Este estudio se realiza utilizando el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PSQ CAT21 COPSQ). El objetivo de este estudio es doble, en primer lugar, detectar y eliminar cualquier forma de acoso laboral. En segundo lugar, evaluar los riesgos psicosociales y el estrés laboral para identificar los factores de riesgo y establecer las medidas necesarias para prevenir posibles daños. Esta evaluación toma en consideración una variedad de aspectos, como la naturaleza de la tarea, el tiempo asignado para completarla, el nivel de autonomía, la organización, las cargas de trabajo, la diversidad de tareas, posibles exigencias contradictorias, falta

de claridad en las funciones o el puesto, el ambiente laboral, el rendimiento y la presencia de acoso laboral, entre otros.

Hemos implementado la puesta en marcha de descansos durante la jornada de trabajo, más allá de lo establecido por ley. El Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 34, el establecimiento obligatorio de un periodo de descanso no inferior a 15 minutos. Dicho descanso se amplía con los necesarios y con otro para comer. Considerándose todas las pausas realizadas “tiempo efectivo de trabajo”. El objetivo es evitar el riesgo de que se produzca el “síndrome de Burn Out”.

SINIESTRALIDAD LABORAL

Gracias a haber adoptado unas medidas de prevención de calidad, no se han registrado durante este periodo ningún tipo de accidente, lesión, dolencia, ni enfermedad laboral. (GRI 403.8, GRI 403.9, GRI 403.10)





PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE

Contribuir en la mejora de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras es una de las principales prioridades de nuestra organización. De esta forma, no solo se aumenta la satisfacción del personal mejorando el clima laboral, aumentando la motivación y participación del equipo, sino que se mejoran los resultados de la empresa, reduce el absentismo laboral y retiene el talento.

Conscientes de ello, hemos implementado a lo largo de estos años un programa de salud integral consistente en una serie de medidas destinadas a fomentar este bienestar tanto físico, como psíquico y emocional de nuestro equipo:

SALUD FÍSICA: Vigilamos la salud de nuestro personal realizando anualmente exámenes voluntarios de salud según el riesgo específico por puesto de trabajo. Además incentivamos, el uso de bicicleta para ir al centro de trabajo. Y fomentamos la realización de deporte entre nuestro personal gracias a nuestro programa de flexibilidad horaria, evitando así un estilo de vida sedentario. Concedores 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.

SALUD NUTRICIONAL: Desde hace dos años, ponemos a disposición del personal un Programa gratuito de Salud y Bienestar para el personal consistente en un estudio de salud y un servicio de orientación y asesoría nutricional a través de Vive! Escuela de Salud. Asimismo, se realizan talleres grupales sobre cocina saludable como: Curso de Tupper Saludable (para comer sano en la oficina), Curso de cocina Km0, etc. (GRI 403.6)

SALUD PSICOSOCIAL. Desde este año, se ha incorporado al reconocimiento médico anual que se realiza a los empleados y empleadas, la evaluación del bienestar emocional, riesgos psicosociales y estrés laboral. Las mayores facilidades de conexión a través de los medios tecnológicos posibilitan que, en ocasiones, se diluye la separación entre el trabajo y la esfera familiar y personal. Esta realidad hace necesario fomentar una mayor autonomía en la gestión del tiempo de trabajo y la flexibilización en torno al lugar de prestación de los servicios. Bajo esta premisa, estamos comprometidos a impulsar medidas para salvaguardar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral en favor de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de este modo, contribuir también a una gestión más eficaz de la jornada de trabajo, así como a la prevención en salud laboral.

Además, organizamos y desarrollamos una gran cantidad de acciones de teambuilding con las que impulsamos y fortalecemos el trabajo en equipo, el compañerismo y el desarrollo de diversas habilidades a través actividades lúdicas, deportivas y educativas.

Del mismo modo, se ha implementado el Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente a cualquier tipo de Acoso Laboral. Con la finalidad de detectar y tratar de eliminar la aparición del acoso en el trabajo y las causas que lo originan, previniendo cualquier tipo de acoso o situaciones potencialmente constitutivas de éste: acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género, así como cualquier otra discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación, identidad sexual, salud, edad, lengua, clase social, opinión, religión o creencias, migración o situación administrativa, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral. (GRI 406.1)

Asimismo, se ha creado una Guía de Bienvenida, para facilitar el proceso de acogida tanto para estudiantes que realicen sus prácticas en nuestra empresa como para nuevas incorporaciones.

Como resultado del compromiso de la empresa con la seguridad, salud y bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras, estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en el que aceptamos e implementamos los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo.





SECCIÓN

04

GESTIÓN DE PROVEEDORES

GRI 102.9

CADENA DE SUMINISTRO

PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Somos plenamente conscientes de que hasta el 70% del impacto sostenible de una organización proviene de su cadena de suministro. Por lo tanto, entendemos el gran impacto que conlleva la adquisición de bienes y servicios en nuestro entorno operativo.

Por ello, abogamos activamente por establecer relaciones sólidas y estables con nuestros proveedores, reconociendo que su desempeño incide directa y significativamente en la calidad de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes y usuarios.

Aunque carecemos de una política específica de compras sostenibles, hemos implementado medidas concretas relacionadas con las compras responsables, como son la selección de las empresas proveedoras atendiendo a la calidad del producto o servicio, el precio, la confianza y la procedencia. Priorizando a proveedores locales, fomentando la compra en pequeños comercios o empresas de nuestra ciudad. (GRI 203.2, GRI 414.1 y GRI 414.2) Evitando asimismo, el trato con aquellas empresas que fomenten el trabajo forzoso, obligatorio o infantil. (GRI 408.1 y GRI 409.1)

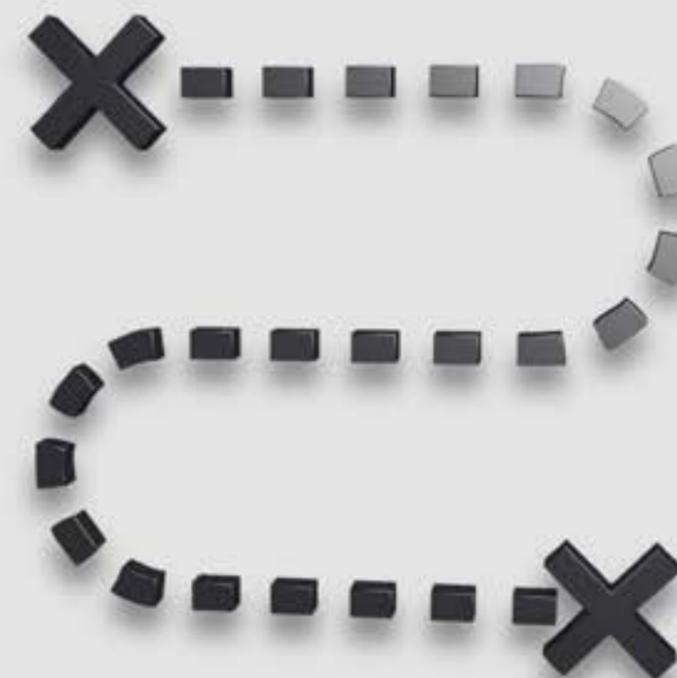
Estas prácticas reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad en la gestión de nuestras adquisiciones, contribuyendo al impacto positivo en nuestro entorno y fortaleciendo la calidad de los servicios que brindamos.

IMPACTO LOCAL

Nuestras compras, propias de una empresa tecnológica, abarcan hardware, software, consultoría, material de oficina, mantenimiento, seguros, telecomunicaciones y viajes. Dada la naturaleza tecnológica de estas adquisiciones, es importante señalar que, a diferencia de otras compras, no podemos priorizar la proximidad geográfica debido a la globalidad de los proveedores de servicios informáticos, quienes pueden facturar desde un país estando físicamente en otro.

Con el objetivo de disponer de unos criterios estables y comunes en toda la organización, nuestra política de compras indirectas, que aplica a todas las compras que no sean materia prima propiamente dicha (artículos de oficina, servicios de consultoría, etc.) priorizando las compras o adquisición de servicios locales.

Somos conscientes del impacto de nuestras actividades y responsabilidades en el territorio donde operamos. Nuestro compromiso con el territorio se refleja en el número de proveedores locales que forman parte de nuestra cadena de suministro. Aunque buscamos colaborar con empresas cercanas, no establecemos una distancia máxima debido a la naturaleza global de proveedores de servicios informáticos, quienes pueden facturar desde un país estando físicamente en otro.



SERVICIOS CONTRATADOS	PORCENTAJE
Servicios de reforma del local, climatización...etc.	0 %
Servicios profesionales directamente relacionados con nuestra actividad	2.09 %
Servicios de gestión, consultoría y formación	2.06 %
Alquiler del local	1.82 %

Tabla 4- Desglose del Gasto Local realizado por la empresa.

En 2019, implementamos un nuevo widget en nuestro dashboard de proveedores que muestra la distancia ponderada a nuestras oficinas y clasifica las empresas por tamaño. Y comenzamos a medir la “distancia ponderada”, como una forma de valorar el gasto y la distancia a cada proveedor.

En este año, la distancia ponderada ha sido de 28.424 km, lo que ha supuesto un incremento del 6.65% con respecto al periodo anterior. (GRI 305.2, GRI 414.2).

	2019	2020	2021	2022	2023
DISTANCIA PONDERADA	26.748 Km	27.963 Km	26.307 Km	26.650 Km	28.424 Km

Tabla 5- Desglose Distancia Ponderada anual

Dado que el 75% de nuestra actividad se concentra en Aragón, buscamos maximizar el beneficio dentro de la comunidad. El gasto en proveedores locales (Aragón) representa el 38% del gasto total (excluyendo nóminas e impuestos). Además, hemos aumentado el gasto en España en un 5% con respecto a 2021, lo que constituye el 34% del gasto total a proveedores. Solo destinamos el 28% del gasto a multinacionales internacionales (GRI 204.1).

Este enfoque de proximidad refleja nuestro compromiso ambiental al evitar emisiones atmosféricas derivadas de desplazamientos

Actualmente nuestras compras se distribuyen como muestra la gráfica 4. El sumatorio porcentual de profesionales, micro-pymes y pymes es del 33.66%, similar al del periodo anterior.

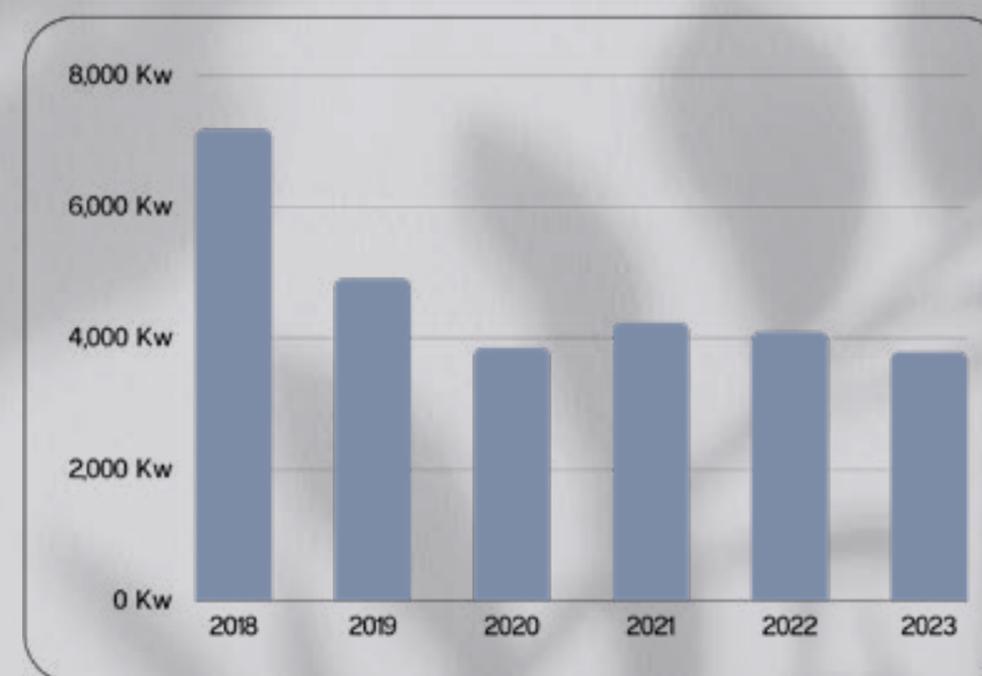


Gráfico 4- Clasificación Proveedores por tamaño de la compañía.

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)

En 2022, iniciamos una colaboración con la Fundación DFA para externalizar el servicio de asistencia técnica y atención de incidencias de nuestros clientes, colaboración que continuamos realizando. El Call-Center de la fundación gestiona las llamadas, prioriza y registra las incidencias. Elegimos esta empresa principalmente por nuestro compromiso con una sociedad inclusiva, ya que el Centro Especial de Empleo de Fundación DFA garantiza la integración sociolaboral de personas con discapacidad física en el ámbito laboral.



SECCIÓN

05

RELACIÓN CON
EL CLIENTE

Desde ARANOVA ofrecemos innovación, crecimiento constante, experiencia, un equipo humano excepcional y orientación a nuestros clientes.

La comunicación con nuestros clientes, es fundamental en las relaciones que generamos. Conocer sus necesidades, inquietudes, preocupaciones o cualquier otro tipo de información, nos ayuda a desarrollar productos y servicios de alto valor, pensados y personalizados para ellos.

Es crucial que el comportamiento de nuestros profesionales se sustente en los más altos estándares éticos. La fidelización y la confianza dependen de la transparencia en nuestras relaciones con los clientes. Por ello, apostamos firmemente por una comunicación constante, transparente y bidireccional. Generar relaciones sólidas basadas en la confianza y la fidelidad es fundamental para nosotros.

Es de gran importancia conocer, desde una perspectiva empática, las necesidades y expectativas reales de nuestros clientes. Mediante su correcta comprensión conseguimos que tengan experiencias únicas y plenamente satisfactorias

Proporcionamos a nuestros clientes información veraz y puntual sobre cualquier aspecto relevante de nuestros productos o servicios. Los contratos y las comunicaciones cumplen con la normativa vigente, sin recurrir a prácticas elusivas (LOPD...)

Apostamos firmemente por la seguridad y protección de la información. Durante todo el proceso, desde el contacto con el cliente hasta la entrega de resultados, todas las personas involucradas se comprometen a proteger la información y a mantener el nivel de confidencialidad establecido en el contrato.

Hemos desarrollado políticas e implementado medidas técnicas y organizativas en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

El objetivo es minimizar los riesgos asociados al tratamiento de los datos personales y garantizar la protección de los derechos, tanto de nuestros empleados como de terceros.

Para ello, hemos adoptado las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal y para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. Implementando diversas medidas de seguridad para los sistemas, los datos, las comunicaciones y los servicios electrónicos de nuestros clientes.

Cuidamos minuciosamente la información que poseemos de nuestros clientes, destruyéndola cuando ya no es necesaria. Hasta ahora, nunca hemos tenido ningún problema en este aspecto. (GRI 418.1) Actualmente estamos en proceso de obtención de la certificación en Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

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

La promoción de nuestros productos y servicios se realiza mediante un marketing claro y transparente. Es imprescindible que los clientes conozcan toda la información sobre el servicio que ofrecemos para mantener una buena relación y fidelizarlos.



Esto nos permite tener una buena imagen que posibilita atraer a nuevos clientes en el futuro (GRI 417.1, GRI 417.2, GRI 417.3)

Nuestra relación con el cliente no se limita a la promoción y venta del producto; a través de la web, buscamos concienciar sobre nuestra estrategia de Sostenibilidad & ESG (Environment, Social and Governance) en aspectos como la emergencia climática, el crecimiento económico, la educación de calidad, la diversidad e inclusión, el compromiso social y la transparencia, como eje de nuestra contribución a los ODS.

Desde 2019 estamos adheridas al Sistema Arbitral de Consumo de Aragón, una decisión que refleja nuestro compromiso con la resolución efectiva y justa de posibles conflictos con nuestros clientes. Nuestra participación en este sistema no solo cumple con las regulaciones vigentes, sino que también subraya nuestro compromiso continuo con la excelencia en el servicio al cliente y la resolución efectiva de cualquier problema que pueda surgir durante nuestra relación comercial.





Al colibrí que intenta apagar el incendio de un bosque
tomando agua con el pico y la echándola al fuego,
le preguntan: “¿Qué haces?”

El colibrí responde: “Hago mi parte”.

SECCIÓN
06

**ACCIÓN
SOCIAL**

GRI 413.1

PLAN DE ACCIÓN SOCIAL

Colaboramos estrechamente con organizaciones sociales que promueven proyectos comunitarios que abarcan principalmente la asistencia social, la educación, el empoderamiento femenino y la ayuda humanitaria, a través de programas de emergencia.



ACCIÓN 01



Hemos renovado nuestro respaldo financiero a Bomberos Unidos Sin Fronteras (BUSF), una Organización No Gubernamental de Ámbito Iberoamericano compuesta por bomberos, profesionales de servicios contra incendios y salvamento, así como colaboradores de diversos sectores.

Esta ONGD, reconocida como de utilidad pública, se especializa en la respuesta a grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo.

En el transcurso de este año, hemos realizado contribuciones económicas a distintos proyectos; adquisición de material escolar para familias en situación de vulnerabilidad, asistencia a las víctimas de los terremotos en Turquía, Siria y Marruecos y la campaña navideña 'Jueguetea', entre otros.



Reparto de ayuda humanitaria (comida, ropa de abrigo, etc.) a las zonas afectadas por el terremoto en Turquía.



Equipo de rescate de Busf en la región en Amizmiz, una de las más afectadas por el terremoto de Marruecos.



ACCIÓN 02



Colaboramos económicamente con la Fundación "Carlos Sanz", una entidad dedicada a la promoción y concienciación sobre la donación de órganos, así como al trabajo con colectivos en situación de exclusión social.

La Fundación lleva a cabo diversos proyectos, como la iniciativa 'Caja de Vida', que proporciona alimentos a 170 personas cada semana, talleres enfocados en 'Deporte y Solidaridad', programas de 'Inserción sociolaboral para mujeres' en centros penitenciarios, otorga becas de estudio y material escolar a grupos en riesgo de exclusión, entre otras actividades destinadas a mejorar la vida de personas necesitadas.



Imágenes de la campaña "Caja de Vida"



Imágenes de la campaña de Becas de estudios y material escolar en el CEIP Santo Domingo de Zaragoza



ACCIÓN 03



Continuamos con la 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 en los ámbitos de la salud, la educación y promoción del diálogo y la interculturalidad (Proyecto EntreMujeres).

Asimismo realiza campañas de sensibilización sobre Comercio Justo. Además, ha puesto en marcha el proyecto "ReActivadas", una iniciativa para reconocer el emprendimiento de mujeres en Aragón.



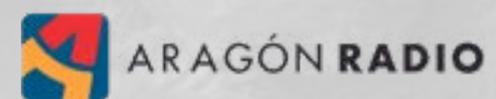
Programa de apoyo a la cooperativa de comercio justo Creative Handicrafts en Bombay (La India)



Talleres escolares de decoración de bolsas de algodón orgánico y de Comercio Justo.

ACCIÓN 04

LA NOCHE MÁS MÁGICA



Nos unimos, por cuarto 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, material escolar y regalos durante la campaña de recogida.



Imágenes de la campaña de recogida de juguetes y regalos.

ACCIÓN 05



Bosque
de los
zaragozanos

Desde sus inicios, colaboramos con el proyecto impulsado por el Ayuntamiento de Zaragoza y la Fundación Ecología y Desarrollo- ECODES.

El Bosque de los Zaragozanos es una iniciativa colaborativa que en los próximos años va a modificar la ciudad y su entorno para crear nuevos espacios naturales y potenciar la salud de la ciudadanía.



Imágenes de la campaña de plantación del Bosque de los Zaragozanos en 2023

A black and white photograph showing a person's hands gently touching a tree trunk. The person is wearing a light-colored, long-sleeved sweater. The tree trunk is textured and occupies the central part of the frame. The background is a blurred forest scene. The text 'SECCIÓN 07' is positioned in the upper right, and 'COMPROMISO AMBIENTAL' is in the lower right, both in a dark blue font.

SECCIÓN

07

**COMPROMISO
AMBIENTAL**

En ARANOVA nos comprometemos activamente a reducir nuestro impacto ambiental mediante la adopción de prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones. Para lograr este objetivo, hemos implementado diversas iniciativas centradas en la energía renovable, ecoeficiencia y la promoción de buenas prácticas para el reciclaje de residuos y materiales.

CONSUMO ELÉCTRICO EXCLUSIVAMENTE VERDE CON GARANTÍA DE ORIGEN

En cuanto a nuestro consumo eléctrico, hemos adoptado una política de utilizar exclusivamente energía verde desde el año 2018. Esto significa que el 100% de la electricidad que consumimos proviene de fuentes de energía renovable, con un factor MIX eléctrico de 0 kgCO₂e/kWh. Esta medida ha sido fundamental en nuestra estrategia para reducir nuestra huella de carbono.

Trabajamos con una compañía comercializadora que cuenta con la certificación de la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia), lo que garantiza que toda la energía que nos suministra es de origen exclusivamente de fuentes renovables y cuenta con Garantías de Origen (GdO). Además, esta compañía tiene la etiqueta EKOenergía, una certificación ecológica internacional sin ánimo de lucro que garantiza el origen 100% renovable de la energía, cumpliendo con rigurosos estándares de calidad y producción sostenible.

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA

En nuestras instalaciones, hemos implementado medidas de ecoeficiencia para optimizar aún más nuestro impacto ambiental. Cada puesto de trabajo está equipado con iluminación LED individual, regulable en términos de tonalidad e intensidad, cumpliendo con las normas de seguridad laboral.

Adicionalmente, hemos incorporado enchufes inteligentes que monitorizan el consumo eléctrico de cada puesto y espacio técnico, permitiéndonos desconectar completamente puestos de trabajo en modo stand-by y apagar dispositivos no utilizados, como el servidor, NAS y punto de acceso inalámbrico. Disponemos del control total de todas las instalaciones eléctricas, lo que incluye el sistema de climatización.

Para maximizar la eficiencia de los sistemas de climatización, hemos introducido un sistema de circulación de aire forzada, junto con purificadores y humidificadores de bajo consumo y automatizados. Estas soluciones no solo mejoran la calidad del aire en la oficina, sino que también nos permiten ajustar la temperatura, ventilación y humedad de manera adecuada. Además, registramos datos para análisis posterior.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, buscando constantemente mejorar nuestra huella ecológica a través de prácticas ecoeficientes y tecnologías avanzadas.

A través de la implementación de esta automatización, ajustamos la temperatura interior de manera natural en función de las condiciones exteriores. En los meses de verano, aprovechamos las noches cuando la temperatura exterior desciende por debajo de los 20° para activar el sistema de recirculación de aire, reduciendo la temperatura interior en 2 o 3 grados adicionales. Del mismo modo, ante condiciones de baja humedad, activamos el humidificador (con un consumo inferior a 5W) para aumentar la humedad, disminuyendo así la necesidad de refrigeración y mejorando el confort.

Siguiendo las directrices del Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto, que incluye un plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización de recintos, incluidos los centros de trabajo, hemos cumplido escrupulosamente con las limitaciones de temperaturas establecidas. Conforme a este decreto, las temperaturas de calefacción y refrigeración están limitadas a 19°C y 27°C, respectivamente. En ARANOVA, hemos adherido rigurosamente a estos umbrales, manteniendo los máximos establecidos y cumpliendo además con las disposiciones del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Este compromiso con las regulaciones y normativas vigentes resalta nuestro enfoque responsable hacia la gestión energética y la seguridad en el entorno laboral.

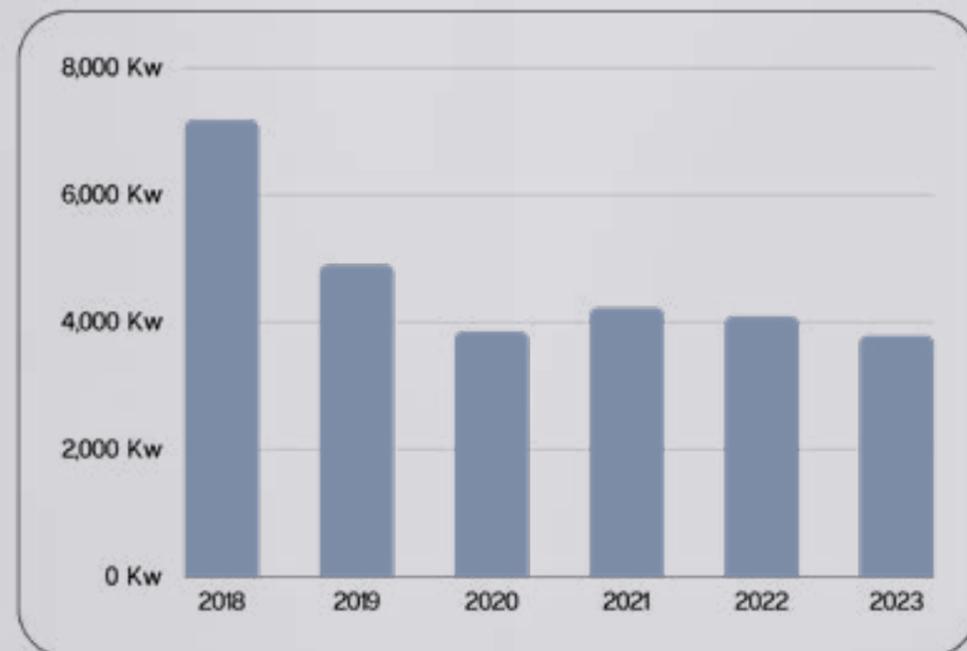


Gráfico 5. Evolución del Consumo Eléctrico por años



PERIODO	CONSUMO ELÉCTRICO EN KW
2018	7.181
2019	4.906
2020	3.854
2021	4.232
2022	4.092
2023	3.825

Tabla 6- Consumo Eléctrico en Kw/año

PERIODO	KWH
Enero	531
Febrero	611
Marzo	423
Abril	230
Mayo	170
Junio	170
Julio	201
Agosto	241
Septiembre	200
Octubre	201
Noviembre	312
Diciembre	535

Tabla 7- Consumo Eléctrico Mensual. Fuente- Gesternova





-46%

**REDUCCIÓN DEL CONSUMO
DE ELECTRICIDAD DESDE LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO
“LIQUEN SAVENERGY”**

IMPULSO DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA DE NUESTRAS OFICINAS

Como se puede apreciar, hemos experimentado una notoria disminución en el consumo de electricidad en nuestras oficinas desde la implementación del proyecto “Liquen savEnergy/ Soy+Verde” en 2019. Este esfuerzo se ha traducido en una reducción total del 46.73% (GRI 302.4). A lo largo del año 2023, hemos mantenido esta tendencia decreciente, logrando reducir el consumo en un 6.52% en comparación con el periodo anterior. (GRI 302.5).

En nuestras instalaciones, contamos con un sistema de climatización de alto rendimiento en frío y calor que opera con una eficiencia energética de categoría A++. A pesar de estas mejoras, es esencial tener en cuenta que el consumo diario de energía está intrínsecamente vinculado a la necesidad de utilizar la climatización. Cuando su uso es indispensable, el consumo asciende a 20KW/h durante una jornada típica, mientras que, en ausencia de esta necesidad, el consumo se reduce a 10KW/h al día (GRI 302.1). Esta información subraya nuestro enfoque constante en la eficiencia energética y el uso responsable de recursos, reflejando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión eficaz de la energía en nuestras operaciones diarias.

No está previsto implantar un Sistema de Gestión de la Energía (SGEn) ISO 50001 o similar ya que no se trata de un aspecto relevante de nuestra actividad.

A pesar de que nuestra actividad no genera emisión de gases al efecto invernadero de forma directa y/o significativa, desde 2018 realizamos un seguimiento de las emisiones de CO₂ de la organización.

A través de este análisis, identificamos la cantidad de emisiones de GEI¹ que son liberadas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de nuestra actividad; permitiéndonos identificar todas las fuentes de emisiones y así poder establecer a partir de este conocimiento, medidas de reducción efectivas.

Para la realización de este cálculo, se ha utilizado como marco de referencia el estándar internacional *Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard* (GHG Protocol) a través de la herramienta ScopeCO₂.

Las fuentes principales de los factores de emisión empleados son la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica y el reto Demográfico y la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para electricidad, cuyos datos se actualizan anualmente.

SEGUIMIENTO DE NUESTRAS EMISIONES DE CO₂

Nuestras emisiones totales de GEI durante el año analizado han sido de 0.58 tCO₂. Lo que ha supuesto un ligero aumento de un 11.5% con respecto al periodo anterior.

1. Gases de Efecto Invernadero (GEI) incluidos en el Protocolo de Kioto: dióxido de carbono (CO₂); metano (CH₄); óxido nítrico (N₂O); hidrofluorocarbonos (HFCs); perfluorocarbonos (PFCs); y hexafluoruro de azufre (SF₆) y trifluoruro de nitrógeno (NF₃).



Alcance 1:

Emisiones directas asociadas a la actividad de la empresa

0.002 t CO₂e
(0,35%)



Alcance 2

Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía de la empresa

0.000 t CO₂e
(0,00%)



Alcance 3

Emisiones indirectas a lo largo de toda la cadena de valor y que no se encuentran bajo el control de la empresa

0.578 t CO₂e
(99,65%)

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS EMISIONES DE CO₂

ALCANCE	2021 (t CO ₂ e)	2022 (t CO ₂ e)	2023 (t CO ₂ e)
Alcance 1	0.000	0.000	0.002
Alcance 2	0.000	0.000	0.000
Alcance 3	0.770	0.518	0.578
TOTAL	0.770	0.518	0.580

Tabla 8- Evolución de las emisiones de CO₂ por años

En nuestras oficinas, priorizamos el consumo de energía proveniente de fuentes 100% renovables (Alcance 2). Esta elección, combinada con la ausencia de vehículos de empresa, garantiza la inexistencia de consumo de combustibles fósiles (GRI 305.2)

Como resultado, las emisiones de Alcance 1 comprenden exclusivamente emisiones fugitivas asociadas a los gases fluorados generados por equipos de refrigeración y climatización, así como por sistemas de extinción de incendios. (GRI 305.1)

Tras realizar el cálculo de nuestra huella de carbono, identificamos que la única fuente de emisión en 2023 ha sido la emisión fugitiva por recarga de un extintor de 2 kg de CO₂. Esto unido a que no se han producido fugas de gases refrigerantes del equipo de climatización, implica que las emisiones directas (Alcance 1) sólo suponen un 0,35% del total de los GEI emitidos.

Para garantizar cero emisiones en los equipos de climatización y prevenir fugas, mantenemos un servicio de revisión subcontratado para estos equipos, que utilizan el refrigerante R410A (diflorometano R-32 y pentafluoroetano R-155), gases con alto Poder de Calentamiento Atmosférico (PCA).

El análisis de nuestra huella de carbono revela que el 99.65% de nuestras emisiones se corresponden a emisiones indirectas (Alcance 3) (GRI 305.3). De estas, el 1.30% se deben al consumo de agua, el 0,25% al consumo de papel y el 98.45% a nuestros desplazamientos.

Dentro de estos desplazamientos, el 2,82% corresponde a desplazamientos profesionales con vehículos externos, mientras que el 95.63% son provocados por desplazamientos in-itinere, incluyendo el traslado al lugar de trabajo, los movimientos durante la jornada laboral y los desplazamientos asociados a la organización y celebración de eventos.

Destacamos que nuestras emisiones han aumentado en porcentajes muy bajos a pesar de que durante este año ha habido una persona más en nuestras oficinas.

Para calcular las emisiones generadas por los desplazamientos diarios de nuestro personal, llevamos a cabo un registro semanal de los trayectos realizados por los empleados, detallando la distancia recorrida y el medio de transporte utilizado. A continuación, utilizando los factores de emisión establecidos por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, calculamos las emisiones totales de la empresa a lo largo del año.



De estos datos se desprende que las emisiones de CO2 generadas por los desplazamientos in itinere de nuestro personal para el año 2023 ascienden a 0.9 toneladas de CO2. Esto representa un incremento de 0.3 toneladas de CO2 en comparación con el año anterior, debido principalmente a la ampliación de la plantilla en un 37%.

Al calcular las emisiones medias por empleado, observamos un aumento del 11% sobre el total de emisiones, pasando de 0.018 tCO2/empleado en 2022 a 0.020 tCO2/empleado en 2023.

A pesar de este aumento, hemos logrado una reducción del 30.21% en términos específicos, al comparar las toneladas de CO2 emitidas con respecto a las máximas (GRI 305.5).

Atendiendo a estos datos, nuestro esfuerzo debe seguir encaminado a reducir este tipo de emisiones fomentando la movilidad cero emisiones entre nuestro personal, promoviendo el uso de medios de transporte sostenibles como caminar, bicicletas, patinetes eléctricos y ciclomotores eléctricos en lugar de opciones más contaminantes, como el uso del coche individual.

Asimismo, en ARANOVA somos conscientes de la existencia de la huella de carbono digital, por lo que hemos implementado medidas para su reducción, como limpiar el correo electrónico eliminando los mensajes no esenciales, cerrar las pestañas innecesarias del navegador, cancelar suscripciones a newsletters no útiles, reducir el brillo de los monitores y utilizar el motor de búsqueda ECOSIA para compensar nuestra huella de carbono mediante la reforestación de bosques (GRI 305.5)

Como objetivo a medio plazo, planteamos realizar un seguimiento de las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero producidas por nuestros servidores *Cloud*, con la intención de identificar targets de reducción y optimizarlos. También buscamos calcular las emisiones que se han conseguido evitar trasladando las cargas de trabajo del entorno local a los servidores *Cloud*.

Adicionalmente, con el propósito de minimizar el impacto ambiental, favorecemos el consumo de productos locales, dando prioridad a las empresas de nuestra zona (Zaragoza, Aragón, España).

Estamos adheridos a la Comunidad #PorElClima, que nace para acelerar la acción climática en los diferentes sectores de la sociedad, y a la iniciativa internacional PYMES Climate Hub, comprometiéndonos a reducir a la mitad nuestras emisiones para 2030 y alcanzar el cero neto en 2050.

Además, hemos renovado nuestra inscripción en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD) a través de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) por sexto año consecutivo. En esta ocasión, hemos obtenido por primera vez el sello CALCULO+REDUZCO+COMPENSO. Al compensar nuestras emisiones en uno de los proyectos de absorción de CO2 inscritos en el Registro.



COMPENSACIÓN DE EMISIONES

En 2019 nos planteamos como meta ser una empresa 100% de emisión cero CO₂. Aunque, por segundo año consecutivo, hemos superado con creces este objetivo, siendo en este momento Empresa “Carbono Positivo” en nuestras emisiones de CO₂. Para ello, compensamos las emisiones que generamos a través de proyectos de plantación de árboles.

Este 2023, se ha compensado 1 tCO₂ correspondiente a emisiones directas (Alcance 1) y a emisiones indirectas (Alcance 3) generadas durante el desplazamiento del personal, viajes de trabajo y el consumo eléctrico en oficinas.

PROYECTOS DE COMPENSACIÓN

Este 2023 el proyecto elegido para compensar las emisiones generadas ha sido el Bosque GRI-Gonvarri (Código identificador 2022-b246) ubicado en El Casar (Guadalajara). Proyecto desarrollado por Folia Project S.L. consistente en la plantación de 1.06ha de *quercus fagínea* y *pinus pinea* en el antiguo vertedero sellado de la localidad. Dicho proyecto cuenta con certificado de inscripción en la sección de proyectos de absorción del Registro de Huella de Carbono, Compensación y Absorción de dióxido de carbono del MITECO.



+100%

COMPENSACION DE LAS EMISIONES
DE CO₂



OTROS PROYECTOS DONDE COLABORAMOS

Asimismo, y por tercer año consecutivo, hemos participado en la iniciativa colaborativa por la sostenibilidad promovida por el Ayuntamiento de Zaragoza junto con La Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) "El Bosque de las Zaragozanas". (GRI 102.12)

A través de un convenio de colaboración hemos plantado 50 árboles de especies propias de la zona en el entorno de "El Vedado de Peñafior" (Zaragoza). (GRI 305.5)



NUESTRO COMPROMISO CON LA GESTIÓN DEL AGUA

El agua es un aspecto ambiental importante para nosotros por lo que, a pesar de no emplear el agua en la generación de productos y servicios, hemos asumido un compromiso de utilización responsable. Para ello velamos por su correcta gestión, implementando medidas de ahorro y eficiencia en el consumo de agua en nuestras oficinas.

En lo referente al total de m^3 de agua consumidos en nuestras oficinas este 2023, hemos aumentado el consumo en $3m^3$, lo que supone un 19.75% con respecto al periodo anterior. La causa principal, es el aumento del número de empleados en un 33%. (GRI 303.5).

Atendiendo a esos datos, si analizamos el consumo de litros de agua por empleado al año, se ha pasado de 5.333 litros a 4.750 litros. Lo que supone, en términos generales, una reducción en un 10.93% con respecto al periodo anterior.

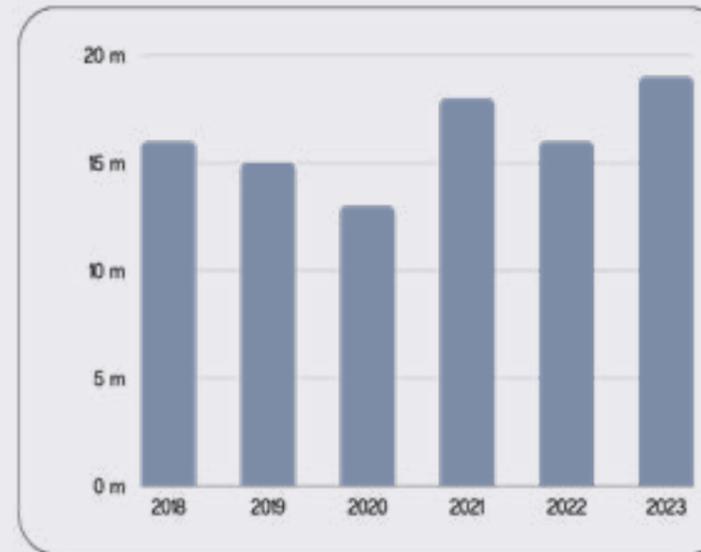


Gráfico 6- Evolución del consumo de agua por años en m^3

Para realizar un seguimiento continuo de los consumos, se lleva a cabo un control periódico para poder determinar si aumentan o disminuyen respecto a la media histórica. Además, realizamos revisiones periódicas de las instalaciones de fontanería para evitar averías y fugas que puedan provocar un consumo y gasto adicionales.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Consumo de agua (m^3)	16	15	13	18	16	19
Litros consumidos por empleado al año	5.333	5.000	3.250	4.500	5.333	4.750

Tabla 9- Evolución del consumo de agua por años



BUENAS PRÁCTICAS APLICADAS AL CONSUMO RESPONSABLE Y LA GESTIÓN DE RESIDUOS

A pesar de que nuestra actividad no genera residuos de forma directa o significativa (GRI 306.1, 306.2), nuestro compromiso con el medio ambiente nos lleva a poner en marcha medidas destinadas a lograr un consumo más responsable, mediante la racionalización del uso de los recursos y reducción del volumen de residuos generados.

En esta línea de acción, damos prioridad al uso de productos reutilizables y recargables. Hemos decidido optar por vajilla y cubertería reutilizable, desechando por completo el uso de pilas desechables y sustituyéndolas por pilas recargables. Además, en nuestras instalaciones, hacemos uso de una cafetera superautomática, notablemente más sostenible, y que no produce residuos.

En consonancia con esta estrategia, llevamos a cabo la separación selectiva de los residuos generados en nuestras oficinas. Para ello disponemos de 5 cubos de clasificación y reciclaje destinados al vidrio, envases, papel y cartón, pilas y residuos orgánicos. Estos residuos se depositan adecuadamente en los contenedores destinados a ello en el viario público. (GRI 306.3)

Los residuos especiales, que provienen del mantenimiento de las oficinas, como los tóneres de tinta, son gestionados y recogidos por la empresa proveedora.

En cuanto a los residuos relacionados con la electrónica y la tecnología, como equipos informáticos y servidores, en primer lugar, buscamos alargar su vida útil a través de la reutilización, actualización de componentes y readaptación. Cuando nuestros profesionales ya no pueden utilizarlos, los donamos. Los equipos que no pueden ser reutilizados debido a su estado u obsolescencia se gestionan a través de un gestor de residuos autorizado (Punto Limpio). Siguiendo este protocolo ahorramos en el consumo de recursos y, a su vez, disminuimos los residuos generados.

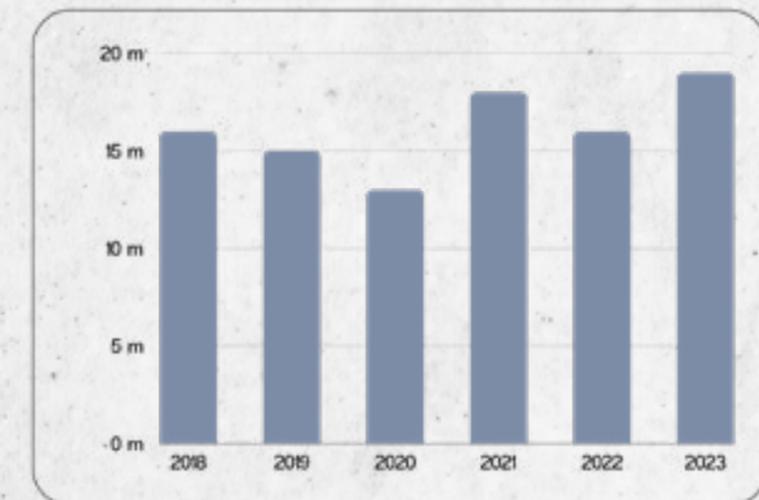
En esta estrategia, nos esforzamos por que las nuevas adquisiciones de equipos informáticos y electrónicos utilizados en nuestra actividad, sean de bajo consumo y lo más sostenibles posibles.

Dentro de nuestras políticas y compromisos medioambientales, hemos apostado firmemente por la reducción del uso de papel y el uso eficiente y

responsable de este recurso. Desde hace años, preferimos utilizar archivos digitales en lugar de papel, promovemos la reutilización, el reciclaje adecuado y la implementación de prácticas de impresión responsable. El papel que adquirimos cumple con la Etiqueta Ecológica EU Ecolabel FSC, certificada por la SGS.

En esta línea, contamos con una única impresora en nuestra oficina, en la que imprimimos únicamente lo estrictamente necesario, implementando medidas de ahorro como la impresión a doble cara y el formato libro, entre otras.

Como resultado de estos cambios, el consumo de papel ha disminuido significativamente en los últimos años, pasando de 0.83 kilos por empleado/año a tan solo 0.33 kilos actual, lo que representa una reducción total del 60.25%.



* kg papel/ empleado al año

Gráfico 7. Evolución del consumo de papel por años





SECCIÓN

08

NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS

Nos encontramos en plena **Década de la Acción**, inmersos en la tarea de implementar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Con tan solo 7 años para alcanzar las 169 metas establecidas en la **Agenda 2030**, los próximos años adquieren una **importancia crítica**. Estamos comprometidos a trabajar incansablemente con el objetivo de **acelerar el progreso** y asegurar el bienestar tanto de las personas como del planeta.

Nuestra estrategia de **Sostenibilidad & ESG** (Medio ambiente, Social y Gobernanza) identifica los aspectos que nuestros grupos de interés consideran más relevantes. Entre estos destacan la **emergencia climática**, el crecimiento económico, la **educación de calidad**, la **diversidad e inclusión**, el **compromiso social**, así como la **transparencia y seguridad de la información**. Estos pilares fundamentales guían nuestra contribución a los ODS, sirviendo como el núcleo central de nuestra misión.

OBJETIVOS PRINCIPALES



ODS 1: PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Hemos alineado nuestro compromiso social con el ODS 1: Erradicación de la Pobreza. A través de nuestro Programa de Acción Social y Voluntariado Corporativo, hemos destinado recursos económicos a entidades sociales como la Fundación Carlos Sanz, BUSF y la Fundación Isabel Martín, contribuyendo así a la lucha contra la pobreza y la desigualdad. Además, hemos llevado a cabo actividades de voluntariado corporativo, como la participación en la recogida de regalos navideños en colaboración con Aragón Radio. Este compromiso se refuerza mediante la promoción de la flexibilidad horaria, facilitando que nuestro personal participe activamente en acciones de voluntariado.



ODS 3: EMPRESA SALUDABLE

Hemos asumido un firme compromiso con el ODS 3, mediante la implementación de prácticas que promueven una empresa saludable. Nos dedicamos a proporcionar a nuestro personal un entorno laboral seguro y saludable, garantizando su bienestar físico, mental y social. Desde 2021, se ha puesto a disposición de nuestro personal, un estudio de salud y un servicio de orientación y asesoría nutricional a través de Vive! Escuela de Salud, que incluye la realización de diversos talleres de cocina saludable. Estas iniciativas buscan fortalecer la salud integral de nuestro personal. Asimismo, promovemos la práctica regular de deportes como parte fundamental de un estilo de vida saludable.



ODS 4: MEJORA CONTÍNUA DE LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN

Nos hemos incorporado activamente el enfoque del ODS 4, reconociendo que la formación continua es fundamental para el desarrollo de nuestro modelo de negocio, basado en la constante innovación, digitalización y trabajo en equipo. Con este propósito, hemos establecido un sólido plan de formación dirigido a todo el personal de la empresa.

Además desde 2022 hemos dado un paso adicional en nuestro compromiso con la educación al establecer un convenio de Formación Profesional Dual en colaboración con el Centro de Formación Profesional Marco. Este programa representa un puente vital entre la teoría académica y la aplicación práctica en el entorno empresarial.

En línea con esta iniciativa, nos enorgullece proporcionar oportunidades de aprendizaje práctico a estudiantes tanto de Formación Profesional como universitarios, invitándolos a formar parte de nuestra empresa para llevar a cabo sus prácticas.

Este enfoque estratégico no solo cumple con los objetivos del ODS 4, sino que también respalda la formación integral de futuros profesionales, asegurando que estén preparados no solo académicamente, sino también con las habilidades prácticas necesarias para abordar los desafíos del mundo laboral actual. Nuestra visión es ser un motor de cambio positivo en la educación y la capacitación de la próxima generación, creando un impacto significativo en la comunidad educativa y empresarial.



ODS 5: FOMENTO DE LA IGUALDAD

En consonancia con nuestro compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, centrado en la Igualdad de Género, nuestra empresa ha implementado diversas acciones para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso. En primer lugar, cumplimos con la legislación vigente, llevando a cabo el registro retributivo de acuerdo con lo establecido en el RD 902/2020, y que determina la inexistencia de brecha salarial en nuestra compañía.

Desde 2022 disponemos de un “Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral”. Este protocolo refleja nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los colaboradores, independientemente de su género u orientación sexual.

Además, aunque no estamos legalmente obligados, hemos iniciado las primeras fases para la elaboración de un Plan de Igualdad. Este plan tiene como objetivo avanzar en la consolidación de políticas de igualdad en nuestra organización, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

Creemos firmemente que la gestión interna debe ir de la mano con la comunicación externa para contribuir a la representación real de las mujeres y ofrecer modelos a seguir en estos ámbitos. Por ello, promovemos activamente el lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones, reconociendo la importancia de una comunicación respetuosa y equitativa para construir una cultura empresarial basada en la igualdad de género. Además colaboramos, a través de nuestras redes sociales, en campañas de difusión sobre la igualdad de género.



ODS 7: CONSUMO DE ENERGÍA RENOVABLE

En consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 7, centrado en Energía Asequible y No Contaminante, nuestra empresa ha implementado prácticas clave para promover la eficiencia energética y el uso de fuentes renovables.

La totalidad de la energía consumida en nuestras oficinas proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables. Este compromiso contribuye directamente a la reducción de nuestra huella de carbono y respalda la transición hacia un suministro de energía más sostenible y limpio.

Además, hemos desarrollado una aplicación domótica diseñada para controlar y interconectar todos los dispositivos electrónicos en nuestras oficinas. Esta innovadora herramienta no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también nos proporciona datos detallados sobre el consumo de energía, permitiéndonos identificar áreas de mejora y optimización.

Estas iniciativas no solo demuestran nuestro compromiso con la sostenibilidad energética, sino que también reflejan nuestro deseo de utilizar la tecnología de manera inteligente para minimizar nuestro impacto ambiental.

Al abrazar estas prácticas, contribuimos activamente a la consecución del ODS 7, trabajando hacia un futuro en el cual la energía sea asequible, limpia y respetuosa con el medio ambiente.



ODS 8. PROGRAMA PARA LA MEJORA Y EL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LA PLANTILLA

En sintonía con el ODS 8, centrado en Trabajo Decente y Crecimiento Económico, nuestra empresa ha incorporado principios clave que reflejan nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral equitativo y sostenible.

En primer lugar, la flexibilidad horaria es parte integral de nuestro ADN empresarial. Esta política busca proporcionar a nuestro equipo la autonomía necesaria para gestionar su tiempo de manera eficiente, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.

Como parte de nuestra política de responsabilidad social, hemos implementado la estrategia de “primero lo nuestro”, dando preferencia a proveedores locales siempre que sea posible. Además, aseguramos que el pago de impuestos se realice en la comunidad en la cual desempeñamos nuestra actividad, contribuyendo así al desarrollo económico local.

En el ámbito de las relaciones laborales, promovemos la estabilidad tanto para los miembros de nuestro equipo como para nuestros proveedores y clientes. La mejora continua del empleo es una prioridad, y nos esforzamos por garantizar ambientes laborables estables y seguros que fomenten la conciliación entre la vida profesional y personal. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral sostenible y el avance del ODS 8



ODS 9. FOMENTO DE LA INNOVACIÓN

En consonancia con el ODS 9, centrado en “Industria, Innovación e Infraestructura”, nuestra empresa ha integrado principios fundamentales que reflejan nuestro compromiso con la innovación tecnológica sostenible.

Nuestro equipo, como parte esencial de nuestra estrategia, dedica una parte significativa de su tiempo de trabajo a la investigación continua sobre las últimas tecnologías relevantes para nuestro sector. Este compromiso con la actualización constante nos posiciona para implementar soluciones innovadoras, aplicar avances sectoriales en nuevos proyectos y llevar a cabo pruebas que respaldan el progreso tecnológico de la empresa. Es imperativo destacar que nuestra búsqueda de innovación se rige por una perspectiva sostenible. Al hacerlo, nos aseguramos de que nuestras iniciativas y avances tecnológicos estén alineados con prácticas respetuosas con el medio ambiente y socialmente responsables.

Este enfoque no solo consolida nuestra posición como líderes en innovación en nuestro sector, sino que también contribuye directamente a la consecución del ODS 9.

En resumen, nuestra dedicación a la investigación y la innovación no solo busca mantenernos a la vanguardia tecnológica, sino que también lo hace de manera responsable y sostenible, contribuyendo así a un futuro más equitativo y sostenible, en línea con los principios del ODS 9.



ODS 10- PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL

En línea con el ODS 10, centrado en la Reducción de las Desigualdades, nuestra empresa ha implementado diversas acciones con el objetivo de contribuir a la reducción de desigualdades y promover la inclusión social.

Colaboramos activamente con asociaciones benéficas y ONGs, canalizando recursos y esfuerzos para apoyar iniciativas que aborden las desigualdades sociales, como es el ejemplo de la Fundación Isabel Martín.

En el ámbito de la contratación de personal, seguimos el Principio de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, basando nuestras decisiones en criterios de valía, formación y aptitud para el puesto de trabajo.

Asimismo hemos externalizado el servicio de atención a clientes a la Fundación DFA. En su Call-Center, las personas con discapacidad física gestionan llamadas de clientes que requieren asistencia técnica. Esta iniciativa no solo demuestra nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva, sino que también asegura un trabajo remunerado y garantiza la integración social e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

Además, somos firmantes del Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato Asociada al VIH y del Programa de Formación e Inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, ejecutado por la Fundación Federico Ozanam en convenio con el INAEM.



ODS 12- REDUCCIÓN DEL PLÁSTICO UN SOLO USO

En consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 12, centrado en Producción y Consumo Responsables, nuestra empresa ha adoptado medidas concretas para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.

En primer lugar, evitamos, en la medida de lo posible, el uso de plásticos de un solo uso en nuestras oficinas. Esta iniciativa busca reducir la generación de residuos plásticos y contribuir a la disminución de la contaminación ambiental asociada a este material.

Además, fomentamos activamente el reciclaje en nuestras oficinas. Implementamos prácticas que facilitan la clasificación y reciclaje adecuado de los residuos generados en nuestras instalaciones. Al promover el reciclaje, buscamos minimizar el impacto ambiental de nuestros desechos y contribuir a la conservación de los recursos naturales.

En línea con la eficiencia en el uso de recursos, hemos implementado medidas para reducir el consumo de papel a través de la digitalización de archivos. Este enfoque no solo contribuye a la conservación de los bosques, sino que también disminuye la huella de carbono asociada con la producción y transporte de papel.

Estas prácticas reflejan nuestro compromiso con la gestión sostenible de los recursos y la adopción de un enfoque responsable hacia la producción y el consumo, alineándonos con el ODS 12 y contribuyendo a un modelo de negocio más sostenible y respetuoso con el medio ambiente.



ODS 13. REDUCCIÓN PROGRESIVA DE NUESTRA HUELLA DE CARBONO

En línea con nuestro compromiso inquebrantable hacia la sostenibilidad ambiental y el ODS 13, centrado en “Acción por el Clima”, nuestra empresa ha establecido metas cuantificables para la reducción de nuestra huella de carbono.

Nos enorgullece informar que, en el año 2023, hemos logrado una reducción significativa en nuestras emisiones totales de Gases de Efecto Invernadero (GEI), alcanzando la cifra de 0.52 toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂). Este logro representa una disminución del 62.5% en nuestras emisiones desde el año 2018.

Esta reducción cuantificable de nuestras emisiones es resultado de estrategias y acciones concretas implementadas en nuestra operación. Hemos adoptado prácticas más sostenibles, optimizado nuestros procesos para reducir la generación de residuos y promovido el uso eficiente de los recursos energéticos. Además, hemos incorporado tecnologías más limpias y eficientes en nuestros sistemas para minimizar nuestro impacto ambiental.

Este hito no solo refleja nuestro compromiso con la acción climática sino también respalda directamente el ODS 13, que busca acciones urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. Estamos orgullosos de contribuir activamente a la construcción de un futuro más sostenible al alinearnos con objetivos climáticos globales.

Mirando hacia el futuro, mantenemos nuestro firme compromiso de seguir reduciendo nuestra huella de carbono, explorando constantemente nuevas oportunidades para mejorar la eficiencia y adoptar prácticas aún más sostenibles. Este camino hacia la sostenibilidad climática es esencial para nuestra empresa y para el bienestar del planeta que compartimos.



ODS 15. COMPENSACIÓN EMISIONES CO₂. EMPRESA CARBONO POSITIVO

En línea con nuestro compromiso constante con la sostenibilidad y el cumplimiento del ODS 13, orientado a “Acción por el Clima”, hemos adoptado medidas significativas para compensar las emisiones generadas por nuestras operaciones convirtiéndonos en “Empresa Carbono Positivo”.

Nuestra participación activa en el proyecto “El Bosque de los Zaragozanos” es un paso concreto que respalda nuestra visión y valores fundamentales. Este proyecto se centra en la reforestación del entorno de la ciudad de Zaragoza, una iniciativa clave para contrarrestar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas con nuestras actividades. A través de la plantación de árboles autóctonos, estamos contribuyendo al restablecimiento de ecosistemas locales y la preservación de la biodiversidad.

Este enfoque no solo está alineado con los objetivos del ODS 13, sino que también refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad como un principio central de nuestras prácticas empresariales. Nuestra aspiración es liderar no solo en la calidad de nuestros productos, sino también en la contribución activa a la mitigación del cambio climático y la promoción de un entorno más saludable.

Mirando hacia adelante, continuaremos explorando y participando en proyectos similares que contribuyan al cumplimiento de nuestra responsabilidad ambiental y a la construcción de un futuro más sostenible a nivel local y global.



ODS 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

En coherencia con nuestra dedicación inquebrantable hacia la legalidad y la ética empresarial, nuestra empresa sigue un rumbo marcado por el cumplimiento estricto de las normativas legales y los preceptos establecidos en nuestro Código Ético y de Conducta.

Reiteramos nuestro compromiso de mantener y fortalecer estos pilares éticos en todas las facetas de nuestra empresa. Nuestra meta es ser reconocidos no solo por el cumplimiento de la ley, sino también por la integridad y la ética que caracterizan nuestras operaciones comerciales.



ÍNDICE DE CONTENIDOS **GRI**

GRI 102.55

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIONES
GRI 101- FUNDAMENTOS			
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES			
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
102.1	Nombre de la organización	2	
102.2	Actividades, marcas, productos y servicios	4	
102.3	Localización de la sede central de la organización	4 - 6	
102.4	Número de países donde opera la organización	4	
102.5	Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica	5	
102.6	Mercados servidos	4	
102.7	Dimensión de la organización	4	
102.8	Información sobre empleados y otros trabajadores	31	
102.9	Cadena de suministro	43	
102.10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No es un asunto material para la empresa
102.11	Principio o enfoque de precaución	40	
102.12	Apoyo a iniciativas externas	51, 65	
102.13	Afiliación a asociaciones		
ESTRATEGIA			
102.14	Declaración del responsable máximo de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordarla.	3	
102.15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		No es un asunto material para la empresa
ÉTICA E INTEGRIDAD			
102.16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	13	
102.17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	28	
GOBERNANZA			
102.18	Estructura de gobierno de la organización	5	
102.19	Delegación de autoridad para temas económicos, ambientales y sociales	5	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
102.20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	5	
102.21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	20	
102.22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		No es un asunto material para la empresa
102.23	Presidente del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.25	Conflictos de intereses		No es un asunto material para la empresa
102.26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia		No es un asunto material para la empresa
102.27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		No es un asunto material para la empresa
102.30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		No es un asunto material para la empresa
102.31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales		No es un asunto material para la empresa
102.32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		No es un asunto material para la empresa
102.33	Comunicación de preocupaciones críticas		No es un asunto material para la empresa
102.34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		No es un asunto material para la empresa
102.35	Políticas de remuneración		No es un asunto material para la empresa
102.36	Proceso para determinar la remuneración		No es un asunto material para la empresa
102.37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		No es un asunto material para la empresa
102.38	Ratio de compensación total anual		No es un asunto material para la empresa
102.39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		No es un asunto material para la empresa
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
102.40	Lista de grupos de interés	25	
102.41	Acuerdos de negociación colectiva	31	
102.42	Identificación y selección de los grupos de interés	25	
102.43	Enfoque para la participación de los grupos de relación	26	
102.44	Temas y preocupaciones clave mencionados	20	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES			
102.45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	20	
102.46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	20-24	
102.47	Lista de los temas materiales	23	
102.48	Re expresión de la información	24	
102.49	Cambios en la elaboración de los informes	24	
102.50	Período objeto del informe	20	
102.51	Fecha del último informe	24	
102.52	Ciclo de elaboración del informe	20	
102.53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	1	
102.54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares de la GRI	20	
102.55	Índice de contenidos GRI	75	
102.56	Verificación externa	80	
GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN			
103.1	Explicación del tema material y su cobertura	19	
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
GRI 201- DESEMPEÑO ECONÓMICO			
201.1	Valor económico directo generado y distribuido	15	
201.2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	17-18	
201.3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No es un asunto material para la empresa
201.4	Asistencia financiera recibida del gobierno	14	
GRI 202- PRESENCIA EN EL MERCADO			
202.1	Ratio del salario categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	33	
202.2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
GRI 203- IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
203.1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	17	
203.2	Impactos económicos indirectos significativos	44	
GRI 204- PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			
204.1	Proporción de gasto en proveedores locales	45	
GRI 205- ANTICORRUPCIÓN			
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
GRI 206- COMPETENCIA DESLEAL			
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
GRI 207- FISCALIDAD			
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
207.4	Presentación de informes país por país		No aplica, no es una multinacional
GRI 301- MATERIALES			
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
GRI 302- ENERGÍA			
302.1	Consumo energético dentro de la organización	60	
302.2	Consumo energético fuera de la organización		No es un asunto material para la empresa
302.3	Intensidad energética		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
302.4	Reducción del consumo energético	60	
302.5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	60	
GRI 303- AGUA Y AFLUENTES			
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	66	
GRI 304- BIODIVERSIDAD			
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
304.4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		No es un asunto material para la empresa
GRI 305- EMISIONES			
305.1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	62	
305.2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	45, 62	
305.3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	62	
305.4	Intensidad de las emisiones de GEI		No es un asunto material para la empresa
305.5	Reducción de las emisiones de GEI	63, 65	
305.6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		No es un asunto material para la empresa
305.7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		No es un asunto material para la empresa
GRI 306- RESIDUOS			
306.1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	67	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
306.2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	67	
306.3	Residuos generados	67	
306.4	Residuos no destinados a eliminación		No es un asunto material para la empresa
306.5	Residuos destinados a eliminación		No es un asunto material para la empresa
GRI 307- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL			
307.1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		No es un asunto material para la empresa
GRI 308- EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES			
308.1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	45	
308.2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	45	
GRI 401- EMPLEO			
401.1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	31	
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)	31	
GRI 402- RELACIONES TRABAJADOR / EMPRESA			
402.1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	34	
GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
403.1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	39	
403.2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	40	
403.3	Servicios de salud en el trabajo	40	
403.4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	40	
403.5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	40	
403.6	Fomento de la salud de los trabajadores	42	
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
403.8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
403.9	Lesiones por accidente laboral	40	
403.10	Dolencias y enfermedades laborales	40	
GRI 404-FORMACIÓN Y ENSEÑANZA			
404.1	Media de horas de formación al año por empleado	36-37	
404.2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	36-37	
404.3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	36-38	
GRI 405- DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
405.1	Diversidad en órganos de gobierno y empleadas	30	
405.2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	33	
GRI 406- RELACIONES TRABAJADOR / EMPRESA			
406.1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	33 - 42	No existe ningún caso de discriminación
GRI 407- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
407.1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		No existe ningún caso de discriminación
GRI 408- TRABAJO INFANTIL			
408.1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	44	
GRI 409- TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO			
409.1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	44	
GRI 410- PRÁCTICAS EN MATERIAL DE SEGURIDAD			
410.1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		No es un asunto material para la empresa
GRI 411- DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS			
411.1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos
GRI 412- EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS			
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
GRI 413- COMUNIDADES LOCALES			
413.1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	50	
413.2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		No es un asunto material para la empresa
GRI 414- EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES			
414.1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	44	
414.2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	44-45	
GRI 415- POLÍTICA PÚBLICA			
415.1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		No es un asunto material para la empresa
GRI 416-SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES			
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
GRI 417- MÁRKETING Y ETIQUETADO			
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	49	
417.2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	49	
417.3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	49	
GRI 418- PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
418.1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	48	
GRI 419- CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO			
419.1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No es un asunto material para la empresa

ANEXOS

VERIFICACIÓN

GRI 102.56

En ARANOVA, adoptamos una política de “no sometimiento” del informe a verificación externa, principalmente debido al coste económico que una auditoría externa supondría para una empresa de nuestro tamaño, catalogada como micro pyme. pesar de esta elección, es crucial destacar que los datos presentes en el informe están respaldados por documentación sólida, ofreciendo información razonable, completa y equilibrada sobre nuestro desempeño, asegurando así la autenticidad de los contenidos.

En ARANOVA, reafirmamos nuestro compromiso con la precisión de los datos en este informe, respaldándonos en registros documentados internos de gestión en áreas económicas, sociales, ambientales e de integridad.

La elaboración de esta memoria es el resultado de un esfuerzo colaborativo de todo el equipo de ARANOVA. La participación directa de miembros de la empresa garantiza la integridad de la información en áreas diversas incluidas en el informe.

Esta memoria se produce anualmente y se comparte a través de nuestra página web y del “Registro de Memorias de Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social”. Esta práctica tiene como objetivo fomentar una comunicación bidireccional con nuestros grupos de interés y actúa como evidencia de nuestra gestión transparente.

Para obtener información adicional sobre el contenido de esta memoria, alentamos a cualquier persona interesada a ponerse en contacto con la persona responsable a través del correo electrónico belen.gimeno@aranova.es (GRI 102.56). Estamos comprometidos con la transparencia y la apertura para proporcionar la información que sea necesaria.



Aragón Innovación Tecnológica S.L.L.
(ARANOVA)
Plaza Fonz 4, local 1
50015 Zaragoza
Tel: 976 517 611
info@aranova.es