

MEMORIA

ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2024



Los ángulos ranurados ARANIA son de acero
minado y conformado en frío, con una
resistencia mínima garantizada de 500
kg/cm².



ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2024

—	FORJANDO EL FUTURO: LIDERAZGO Y PROPÓSITO	6
	Carta del Presidente: nuestra visión de sostenibilidad.	8
—	ESTRUCTURA SÓLIDA: ASÍ ES GRUPO ARANIA	10
	ADN industrial: identidad y modelo de negocio.	12
	Innovación y transformación en la industria del acero.	18
	Estrategia de sostenibilidad: nuestra brújula ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).	24
	Ánalisis de materialidad: temas clave para nuestros grupos de interés.	26
—	UN MARCO ROBUSTO: ÉTICA Y GOBERNANZA	32
	Gobernanza y gestión de riesgos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).	36
	Código de Conducta y Diligencia Debida.	40
	Integridad en las relaciones empresariales.	52
—	NUESTRA ENERGÍA: PERSONAS QUE HACEN EL CAMBIO	56
	Empleo y talento: la fuerza de nuestro equipo.	60
	Igualdad, diversidad y oportunidades.	74
	Bienestar, seguridad y salud laboral.	86
—	CONSTRUYENDO UN IMPACTO AMBIENTAL POSITIVO	92
	Descarbonización: acero para un mundo más limpio.	96
	Economía circular como ventaja competitiva.	100
	Biodiversidad y sostenibilidad en nuestras operaciones.	104
—	MÁS ALLÁ DEL ACERO: NUESTRO IMPACTO SOCIAL	110
	Creando valor en nuestras comunidades.	114
	Relaciones responsables y ética en los negocios.	118
	Transparencia fiscal y contribución responsable.	126
—	ANEXOS Y REFERENCIAS	128
	Índice de contenidos GRI (Global Reporting Initiative) y su relación con la Ley 11/2018.	131

FORJANDO EL FUTURO: LIDERAZGO Y PROPOSITO



CARACTERÍSTICAS GENERALES

PILOS:

Los tableros ARANIA son de acero
formado en frío, con una
resistencia garantizada de 30 kg/mm².

gran resistencia,
terminación las hec.
exigente.

Calidades: Pintado y Galvanizado.

Medidas especiales: Contra pedido, fabricamos
bandejas de cualquier medida.

Embalaje: Todas las medidas

CARTA DEL PRESIDENTE

NUESTRA VISIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Eric Arana

Presidente de Grupo Arania

Es para mí un placer presentar nuestro último EINF correspondiente a 2024.

Living Sustainability es la marca que hemos creado en Grupo Arania con la que reflejamos nuestra activa participación en sostenibilidad y nuestro compromiso de ser un referente en esta materia. Queremos así visibilizar frente a los diferentes grupos de interés y a la sociedad en general, las actuaciones que estamos llevando a cabo para favorecer la sostenibilidad en las diferentes empresas del Grupo.

Avances que están siendo reconocidos por organismos externos como Ecovadis. Un año más, no solo mantenemos nuestras excelentes calificaciones en los diferentes verticales del Grupo, sino que, además, Arania –nuestra unidad de negocio dedicada a la laminación de precisión– mejora su puntuación, pasando de plata a oro y el negocio de tubos Aratubo consigue la medalla platino. Todo un logro que coloca a las empresas entre las mejor valoradas, y que además es un claro indicador de que seguimos avanzando en la buena dirección.

En materia de sostenibilidad ambiental, en 2024 hemos avanzado, en colaboración con SIDEREX, en la obtención y verificación externa de la huella de carbono de las distintas empresas del Grupo. Un hito relevante que nos permite medir con mayor precisión nuestros progresos, y, especialmente, evaluar el desarrollo de nuestro plan de descarbonización.

En consonancia con nuestra ambición de ser un referente en sostenibilidad, 2024 ha sido el año en que hemos empezado a ofrecer soluciones concretas de descarbonización. Con el lema *“Tailored for you, designed for the planet”* Arania Laminación presenta **Arania D-Carb**, un acero de bajas emisiones. Son muestras de un esfuerzo más amplio a nivel de Grupo, a través del cual seguiremos incorporando soluciones de descarbonización en todas nuestras líneas de negocio.



**LIVING
SUSTAINABILITY**
GRUPO ARANIA

El acero es un material noble con propiedades únicas, entre las cuales destaca su capacidad de reciclarse infinitamente, lo que lo convierte en un alumno aventajado de la economía circular. Gracias a ello, la tasa de reutilización de residuos en el Grupo alcanza ya el 97%

A lo largo de 2024 hemos seguido avanzando en la implantación de nuestro plan de transporte intermodal, alcanzando ya el 13% de las entregas realizadas en esta modalidad.

En este ámbito me gustaría destacar especialmente la puesta en marcha, a finales de 2024, de nuestro primer camión eléctrico para el transporte entre las diferentes fábricas del Grupo, así como para el acopio de materia prima desde los puertos. Todo un hito para Grupo Arania, motivo de orgullo compartido, no solo por el hecho en sí, sino porque fue un proyecto gestado en las aulas del proyecto de formación para personal directivo del Grupo “Impulsa”.

Mi agradecimiento a quienes han participado en este innovador proyecto.

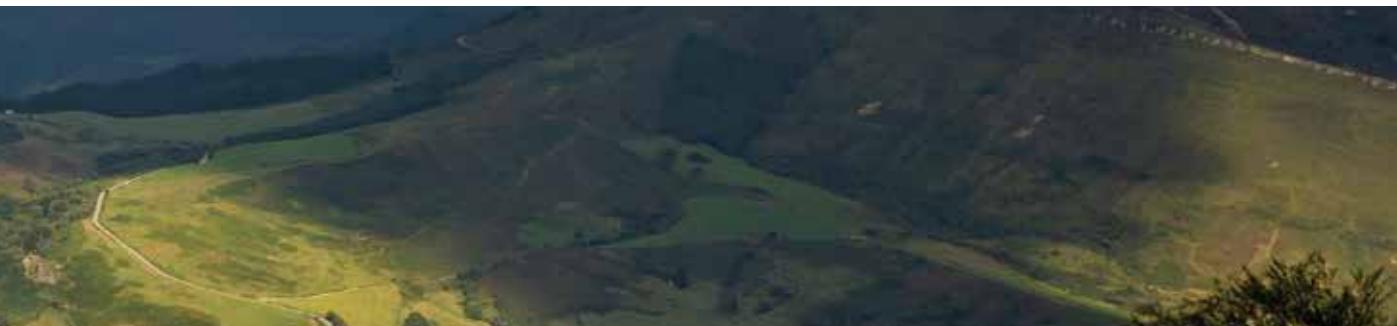
Me gustaría destacar la puesta en marcha del canal de denuncias, así como el inicio, en 2024, de nuestro plan de apoyo psicológico. El balance de esta iniciativa ha sido muy positivo: ha tenido una excelente acogida. Este plan complementa otras propuestas ya consolidadas, como el servicio de fisioterapia y refuerza nuestro compromiso con la mejora de la salud laboral tanto física como mental.

La apuesta del Grupo Arania por las personas es clara. No en vano, una de nuestras señas de identidad es el cuidado de las personas y de las condiciones en las que desarrollan su trabajo.

2024 no ha sido un año fácil. El entorno económico y geopolítico en el que nos movemos sigue siendo incierto y complejo. Por ello quiero reiterar mi agradecimiento a todas las personas que forman parte del Grupo Arania por su esfuerzo y compromiso diario: son, sin duda, nuestra mejor garantía de éxito.

Como me gusta repetir, la clave son las personas. Las grandes cosas las hacen las personas, no las máquinas, ni los algoritmos.

“Somos un nuevo estilo de transformar acero. Creemos en las personas y en la fuerza del trabajo en equipo. Somos Grupo Arania.”



ESTRUCTURA
SÓLIDA: ASÍ
ES GRUPO
ARANIA



ADN INDUSTRIAL: IDENTIDAD Y MODELO DE NEGOCIO

85

AÑOS DE EXPERIENCIA

100%

ELECTRICIDAD DE ORIGEN
RENOVABLE

+ 436.000 Tm

CAPACIDAD DE
PROCESAMIENTO DE ACERO

9,76 %

AUTOCONSUMO

+ 1100

PERSONAS: EQUIPO

13%

ENTREGAS REALIZADAS EN
TRANSPORTE INTERMODAL

+ 65

PAÍSES: PRESENCIA

+ 9%

MUJERES RESPECTO AL
SECTOR

6

PLANTAS DE PRODUCCIÓN

80%

EXPORTACIÓN MEDIA

+ 29.000

HORAS DE FORMACIÓN A LA
PLANTILLA

Somos uno de los principales referentes europeos en transformación del acero, con 85 años de experiencia industrial, innovadora y comprometida. Nuestra apuesta por el talento y la vanguardia tecnológica nos ha permitido consolidar nuestra presencia en los principales mercados internacionales.

CERTIFICACIONES

	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 14064:2018	ISO 14067:2018	ISO 45001:2018	ISO 50001:2018	Otras
ARANIA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	IATF 16949:2016
ARATUBO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	IATF 16949:2016
AR RACKING	✓	✓	✓		✓	✓	ISO 3834-2: 2021, CSA Standard W47.1 (División 2)
AR SHELVING	✓	✓	✓		✓		FSC Cadena de custodia
LAMINCER	✓	✓	✓	✓	✓	✓	IATF 16949:2016



Nos organizamos como un grupo multisectorial compuesto por cinco empresas especializadas (6 plantas productivas), que operan de forma autónoma pero alineadas bajo una cultura común basada en la excelencia, la sostenibilidad y el desarrollo constante.



AMOREBIETA, BIZKAIA

Laminación de acero en frío de alta precisión.

PRODUCCIÓN 90.000 Tm/año	INSTALACIONES 28.000 m²	PRESENCIA COMERCIAL +30 países
PLANTILLA 168 personas	EXPORTACIÓN 65%	



MUNGIA, BIZKAIA

Laminación en frío de precisión de alto y bajo carbono, así como aceros aleados y microaleados de alto límite elástico.

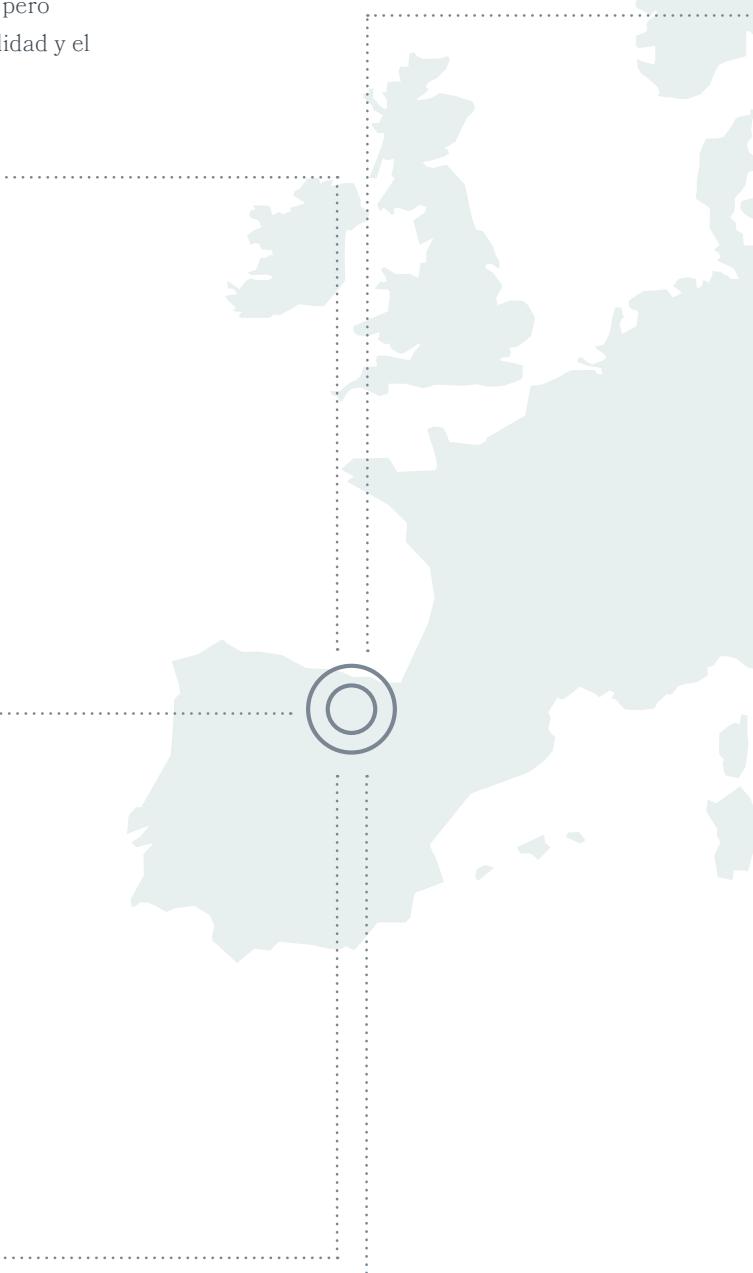
PRODUCCIÓN 35.000 Tm/año	INSTALACIONES 6.800 m²	PRESENCIA COMERCIAL +30 países
PLANTILLA 72 personas	EXPORTACIÓN 37%	



VITORIA-GASTEIZ, ARABA

Fabricación, certificación y transformación de tubo de acero soldado de precisión.

PRODUCCIÓN 105.000 Tm/año	EXPORTACIÓN 90%
PLANTILLA 195 personas	PRESENCIA COMERCIAL +25 países
INSTALACIONES 70.000 m²	



TUDELA, NAVARRA

Soluciones de almacenaje industrial para grandes cargas.

PRODUCCIÓN 70.000 Tm/año	EXPORTACIÓN 70%
PLANTILLA 324 personas	PRESENCIA COMERCIAL +60 países
INSTALACIONES 35.000 m²	



GALDAKAO, BIZKAIA BYTČA, ESLOVAQUIA

Sistemas metálicos de almacenaje para bricolaje y retail.

PRODUCCIÓN

17.000 Tm/año

EXPORTACIÓN

80%

PLANTILLA

323 personas

PRESENCIA COMERCIAL

+40 países

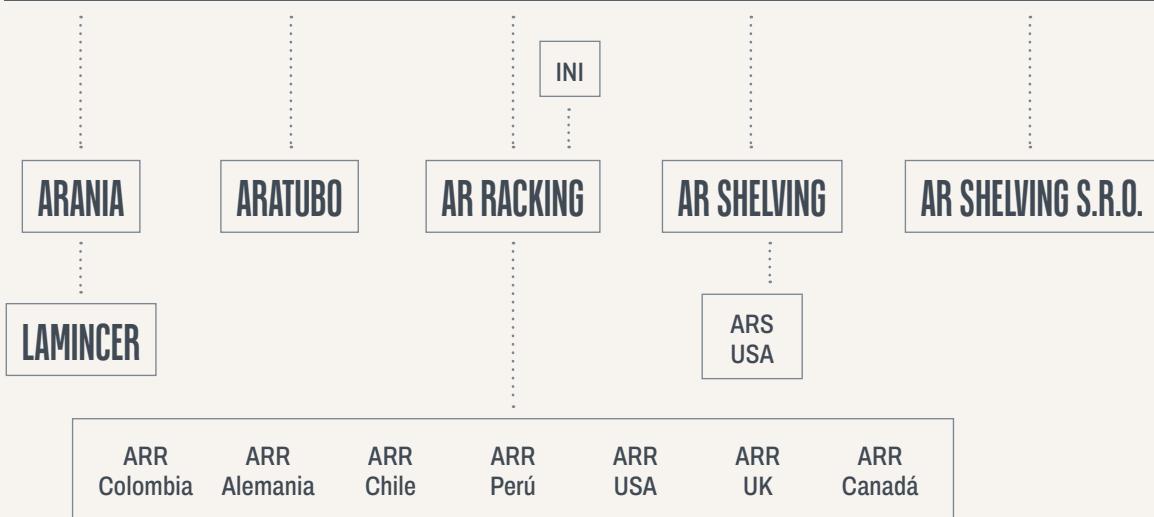
INSTALACIONES

20.000 m²

Cada unidad de negocio está orientada a aportar valor a sectores altamente exigentes como automoción, distribución, logística, construcción, o ingeniería industrial. Todo ello bajo el paraguas del Grupo Aranía, bajo la denominación social ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL S.A. (ACI).

Además, en 2024, el Instituto Navarro de Inversiones (INI) se incorpora al capital de AR Racking para fortalecer su planta de Tudela, impulsando la creación de empleo, la innovación industrial y la expansión internacional desde Navarra.

ACI - ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL



En más de ocho décadas de trayectoria, hemos construido paso a paso lo que hoy es Grupo Arania. Cada nueva línea de negocio, cada avance técnico y cada decisión orientada a la sostenibilidad han formado parte de ese camino compartido. A continuación, recogemos algunos de los hitos clave que han marcado nuestra evolución.



1940
NACE ARANIA EN BIZKAIA

1971

Nueva planta Arania en Amorebieta, dedicada a la laminación en frío, perfiles y tubo soldado.

1991

Constitución de AR Sistemas, especializada en el mercado de estanterías ligeras.

1997

Nacimiento de Aratubo en Vitoria-Gasteiz, Júndiz (Álava-Araba). Especializada en la fabricación de tubo soldado de precisión.

1998

Lanzamiento por parte de AR Sistemas de las estanterías de picking.

2000

Renovación integral de las instalaciones de Arania en Amorebieta: nuevo tren de laminación en frío



2004

Creación de Arestant en Tudela (Navarra) y de la actividad de sistemas de almacenaje industrial.

2007

Apertura del centro tecnológico de Arestec en Zamudio (Bizkaia).

2008

Incorporación de Technometal al Grupo Arania como centro de fabricación en Eslovaquia.

Ampliación centro de producción de AR Racking en Tudela, hasta los 21.000 m².

2009

Arania recibe el premio Ernst & Young a la mejor internacionalización.

2010-2014

Expansión de AR Racking con nuevas oficinas: Chile y Reino Unido (2010); Colombia (2013) y Valencia (2014).

2015

Grupo Arania recibe el galardón a la Internacionalización de la Cámara de Comercio de Bilbao.

Nuevas oficinas de AR Racking en Madrid y A Coruña.

2016

Arania cierra un pedido con el fabricante austriaco Ebner para el suministro e instalación de campanas de recocido.

Construcción de una 2^a nave de 14.000 m² en Aratubo.

AR Rakcing inaugura oficinas en Francia y Barcelona.

2017

Nueva ampliación del centro de producción de AR Racking en Tudela, hasta los 35.000 m².

Apertura de nuevas sedes de AR Racking en Perú y Asturias.

2018

Construcción de una tercera nave en Aratubo de 24.000 m².

Inauguración del Laboratorio de investigación de AR Lab en la Universidad de Mondragón.

Nuevas oficinas de AR Racking en Alemania.

**2023**

Arania y Aratubo calculan y verifican sus huellas de carbono para los Alcances 1, 2 y 3 en base a la ISO 14064.

Arania verifica su Herramienta de Huella de Carbono de Producto (Arania PCF Tool) según los principios de la norma ISO 14064.

Adquisición e incorporación de Lamincer Precision Steel, S.A.U.

Arania recibe el Premio a la Sostenibilidad 2023 otorgado por la Asociación Empresarial Arbigi Enpresa.

Aratubo es ganadora del Premio SEA Empresa Saludable 2023.

2020

80 aniversario de Grupo Arania.

2021

Acuerdo de colaboración con la UPV/EHU. Aula AR Racking - Storage Solution.

2022

Publicación del primer Estado de Información No Financiera (EINF).

Apertura de nueva oficina de AR Racking Inc. y AR Shelving Inc. en Charlotte, Carolina del Norte (Estados Unidos).

Constitución del nuevo departamento de Sostenibilidad del Grupo Arania, dirigido por Ana Guinea.

2024

Primera edición Programa Impulsa en colaboración con la Universidad de Deusto.

Puesta en marcha proyecto transporte sostenible: camión eléctrico.



INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL ACERO

La innovación está integrada en nuestra forma de hacer industria. En 2024 hemos impulsado proyectos que combinan eficiencia, sostenibilidad y desarrollo tecnológico, reforzando nuestra posición como grupo industrial competitivo y comprometido con el futuro.

EL ENTORNO COMO MOTOR DE INNOVACIÓN

Impulsamos nuestra capacidad de innovación gracias a un entorno colaborativo que combina alianzas estratégicas, talento interno y apoyo institucional. Estos son algunos de los pilares que lo hacen posible:

— ECOSISTEMA COLABORATIVO

Participamos en proyectos conjuntos con universidades, centros tecnológicos, clústers y empresas del sector, que nos permiten compartir conocimiento y acelerar resultados.

— APOYO INSTITUCIONAL

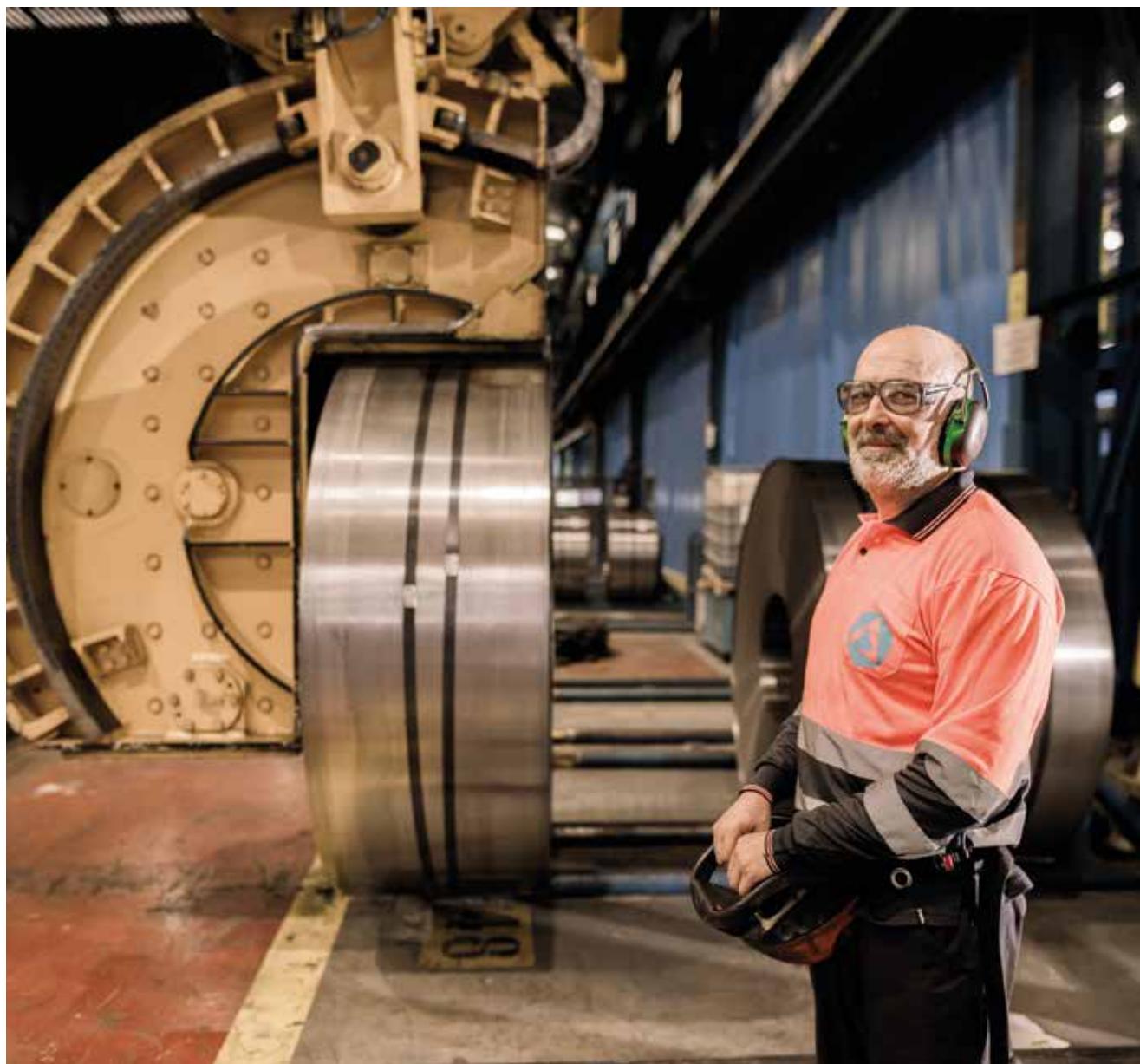
Contamos con el respaldo de programas públicos como Transición Digital, Transición Verde o el Plan 2i de promoción de la innovación, que facilitan el acceso a financiación, asesoramiento técnico e impulso a tecnologías emergentes.

— TALENTO E INFRAESTRUCTURA

Nuestro equipo técnico, junto con instalaciones preparadas para la industria avanzada, hacen posible traducir ideas en soluciones aplicables y sostenibles.

— CULTURA QUE IMPULSA EL CAMBIO

Fomentamos un entorno en el que la innovación se vive como parte del día a día: exploración, aprendizaje y mejora continua forman parte de nuestra forma de trabajar.



Durante este ejercicio, hemos reforzado nuestra apuesta por la innovación con una estrategia de I+D+i centrada en el desarrollo de productos sostenibles, la mejora de procesos y la incorporación de tecnologías avanzadas. Esta visión está alineada con nuestro compromiso con la descarbonización y la competitividad, y se materializa en proyectos que reducen el impacto ambiental, mejoran la eficiencia energética y optimizan la producción.

Estas iniciativas han contado con el apoyo de programas como Hazitek (SPRI), Transición Verde y Digital, o el Plan 2i de la DFB, que nos han permitido acelerar nuestra capacidad de investigación y desarrollo. En este marco, los proyectos de 2024 se agrupan en dos grandes líneas: innovación en producto y optimización de procesos industriales mediante simulación y digitalización.

En 2024, el Departamento de TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) ha reforzado su compromiso con la transformación digital mediante la incorporación de un perfil senior para impulsar la tecnología industrial (OT), la continuidad en el despliegue del nuevo ERP (Enterprise Resource Planning/Planificación de Recursos Empresariales) en todas las empresas del Grupo, y la consolidación de la automatización de procesos administrativos a través de RPAs (Robotic Process Automation/Automotización Robótica de Procesos), lo que ha permitido liberar cerca de 3.000 horas de trabajo.

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS

Proyecto RAD+

El objetivo del proyecto es investigar modelos y estrategias de simulación numérica y para fabricar tubos rectangulares con radios muy amplios en condiciones de calidad adecuadas para la industria automotriz.

Proyecto GOHT

El objetivo es definir los parámetros de proceso y configuración de dispositivos láser y de inducción magnética para calentar la chapa de acero en 4 operaciones específicas del proceso productivo manteniendo las propiedades mecánicas del acero sin generar efectos colaterales.

Proyecto MGNTOOL

Investigación en un proceso de correlación de resultados obtenidos por un equipo simple de medidas magnéticas bajo campo magnético alterno, de coste económico y complejidad en manejo mucho menores, con un equipo de características superiores, capaz de medir en condiciones de campo semicontinuo. Esto permitirá lograr una considerable ventaja a la industria y permitirá que el proceso de validación de requisitos para cada lote de producción sea ágil y no dependa de terceros.

Proyecto RedHC

Reducción de la Huella de Carbono mediante la optimización de los tratamientos de Globalización de Aceros Laminados en Frío.

Proyecto ARANIA D-CARB y nuevas calidades

Desarrollo del primer acero de bajas emisiones, diseñado para ayudar a los transformadores de acero a reducir sus emisiones y apoyar la descarbonización de la industria del acero. Introducción de nuevas calidades de acero, incluyendo aleaciones especiales y aceros con propiedades electromagnéticas.

INNOVACIÓN, SIMULACIONES, MODELOS PREDICTIVOS Y OPTIMIZACIONES

Innovación en producto-proceso

En 2024 hemos desarrollado un proyecto para obtener una alternativa de estantería soldada en sistema de kit ultra-compacto.

Proyectos de simulación de procesos de producción

Implementación de simulaciones avanzadas para optimizar los procesos de producción, reduciendo tiempos de inactividad y mejorando la eficiencia operativa.

Proyectos de modelos predictivos de mantenimiento

Desarrollo de modelos predictivos basados en inteligencia artificial para anticipar necesidades de mantenimiento y minimizar interrupciones en la producción.

Línea de producción automatizada y digitalizada

A lo largo de 2024, avanzamos con éxito en la implementación de la Smart Factory, digitalizando y automatizando la producción. Con software MES e inteligencia artificial, se optimiza la productividad y eficiencia. La tecnología de big data permite un control total de los recursos y procesos de Arania, mejorando la flexibilidad durante la fabricación.

En AR Racking Tudela se ha llevado a cabo el proyecto “Control de soldadura por visión artificial 3D” para la automatización de la verificación de soldaduras en larqueros mediante visión artificial 3D eliminando la necesidad de inspecciones manuales y mejorando la detección de defectos. La planta de Tudela también ha realizado el desarrollo y puesta en marcha de nuevas líneas de producción con capacidad para producir más piezas por unidad de tiempo, lo que se traduce en una mayor eficiencia energética. Este avance no solo optimiza la producción, sino que también reduce el consumo de energía, promoviendo prácticas más sostenibles y responsables en la industria

Proyectos Transición Digital y Transición Verde

Se han realizado proyectos de digitalización de procesos clave de la planta, implementando tecnologías de la Industria 4.0 para mejorar la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta ante cambios del mercado. Además, se ha reducido el impacto ambiental de la planta mediante la adopción de prácticas sostenibles, incluyendo la optimización del uso de recursos y la reducción de emisiones, así como la implementación de medidas ecológicas para mejorar la sostenibilidad de las operaciones, como la reducción de residuos y el uso eficiente de la energía.

Optimizaciones de los recursos y residuos

Se ha alcanzado un 97,3% de reutilización de residuos, incluyendo la reutilización total de chatarra metálica.. Además, ha implementado un sistema de logística inversa para el retorno de pallets y soluciones de envío sin embalaje para reducir el uso de plásticos.

Optimizaciones en el consumo energético

Se han adoptado las energías renovables como un pilar fundamental de la estrategia de sostenibilidad con más de 14.000 m² de instalación fotovoltaica en 4 de las plantas productivas, cubriendo el 10,8% del total de consumo eléctrico. Además, utilizamos 100% de energía renovable en todas nuestras instalaciones.

Innovación en procesos y patentes

Continuamos trabajando en patentar soluciones innovadoras y optimizar los productos existentes mediante recalibraciones puntuales y rediseño industrial.

PRESENCIA EN REDES DE INNOVACIÓN Y ECOSISTEMAS TECNOLÓGICOS

En 2024 hemos reforzado nuestra conexión con el ecosistema vasco de innovación tecnológica, apostando por la colaboración como palanca para acelerar el aprendizaje, compartir conocimiento y avanzar en soluciones industriales más eficientes y sostenibles. Esta participación activa nos permite seguir desarrollando proyectos estratégicos de digitalización e inteligencia artificial con un enfoque aplicado a nuestras líneas de producción.

Durante el ejercicio hemos formado parte activa como integrantes del **Basque Artificial Intelligence Center (BAIC)**, participando de forma continuada en tres de sus grupos de trabajo:

- **Capacidades y talento**, centrado en la definición de roles, habilidades y programas formativos clave.
- **Proyectos**, donde se analizan casos de uso, partners tecnológicos y proyectos estratégicos compartidos.
- **Ética y normativa**, con enfoque en las implicaciones legales y de gobernanza de la inteligencia artificial.

Además, hemos ejercido nuestro derecho a voto como entidad socia en las asambleas extraordinarias y generales celebradas en enero y junio de 2024.

También hemos compartido nuestra experiencia en foros tecnológicos como la jornada *[K-future] El futuro ya es negocio: IoT en la empresa*, organizada en el centro tecnológico de Zamudio, donde presentamos la ponencia *Hacia una fábrica inteligente: aprovechando IoT y BI para la optimización de la producción*.

Igualmente, hemos asistido a eventos clave como el *Global Innovation Day 2024* y la jornada sobre *Cuántica, Inteligencia Artificial y Tecnologías Convergentes* organizada por el Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad del Gobierno Vasco.



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD: NUESTRA BRÚJULA ASG (AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA)

En Grupo Arania entendemos la sostenibilidad como una forma de estar en el mundo y de hacer empresa. No es una línea de trabajo paralela, sino el hilo que une nuestras decisiones, nuestras relaciones y nuestra manera de crecer.

Desde 2022 articulamos esta visión a través de **Living Sustainability**, el marco que da coherencia a nuestras acciones en materia ambiental, social y de gobernanza. Este enfoque nace del diálogo constante con nuestros grupos de interés y del convencimiento de que solo una industria comprometida con su entorno puede ser una industria con futuro.

Living Sustainability no es un plan cerrado, sino una estrategia viva, que se adapta y evoluciona. A lo largo de 2024 la hemos seguido desarrollando en tres grandes ámbitos:

- **En lo ambiental**, reforzando nuestros planes de descarbonización y eficiencia, e impulsando productos y servicios con menor huella de carbono.
- **En lo social**, cuidando de las personas y de las condiciones en las que desarrollan su trabajo, con iniciativas como el plan de apoyo psicológico, el servicio de fisioterapia o la promoción interna basada en el mérito.
- **En la gobernanza**, fortaleciendo la transparencia, impulsando un crecimiento económico sostenible y responsable, y asegurando una gestión sólida que combine eficiencia, innovación y visión a largo plazo.

Nuestros compromisos no cambian: actuar con integridad, promover la igualdad real de oportunidades, proteger el medioambiente más allá de lo exigido y colaborar activamente con la sociedad. Lo que sí evoluciona es nuestra manera de hacerlos realidad: más abierta, más colaborativa y más conectada con los retos de cada momento.



LIVING SUSTAINABILITY EN ACCIÓN. ESTRATEGIA VIVA EN TRES DIMENSIONES



EJE

¿QUÉ HACEMOS?

ALGUNOS EJEMPLOS 2024

Medio ambiente

Reducimos el impacto ambiental y promovemos soluciones circulares y bajas en carbono.

- Camión eléctrico
- Acero bajas emisiones
- Transporte intermodal

Personas

Cuidamos el bienestar, el desarrollo y la igualdad de condiciones.

- Fisioterapia laboral
- Plan psicológico
- Programa Impulsa
- Formación Gamelearn sobre igualdad

Gobernanza y sostenibilidad económica

Fortalecemos la integridad, la transparencia y la responsabilidad empresarial.

- Proyecto cumplimiento legal/normativo de Grupo Aranía

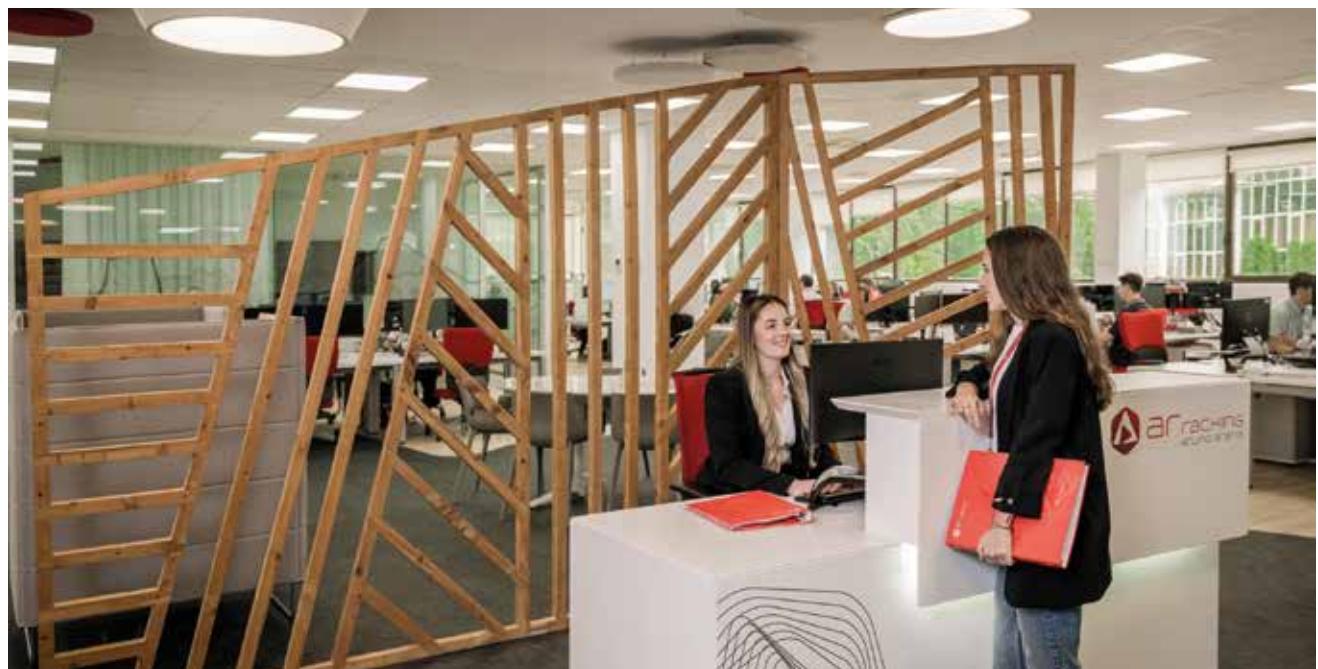


ANÁLISIS DE MATERIALIDAD: TEMAS CLAVE PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Durante 2024 hemos iniciado un nuevo análisis de materialidad, esta vez desde el enfoque de doble materialidad, alineado con las nuevas exigencias de la Directiva de Información Corporativa sobre Sostenibilidad (CSRD). Aunque el proceso está aún en desarrollo, nos permitirá incorporar en próximas memorias una visión más completa del impacto de nuestra actividad y de los riesgos y oportunidades en materia ambiental, social y de gobernanza.

Mientras se completa este trabajo, y con el objetivo de mantener la coherencia, hemos decidido basarnos en los resultados del análisis de 2023. En aquel momento desarrollamos un enfoque estructurado y participativo, que incluyó sesiones internas con equipos directivos, revisión documental, mapeo de riesgos, revisión de la cadena de valor y comparación con estándares internacionales.

Este proceso cruzó la relevancia para nuestros grupos de interés con el impacto real o potencial de cada tema en nuestra actividad.



GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS

Accionistas



Dirección



Personas



GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

Clientela



Empresas proveedoras



Competencia



Personas o entidades
colaboradoras



Entorno social y ambiental



Escuchar a quienes nos rodean es el primer paso para decidir qué importa.

¿QUÉ NOS PIDEN NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS?

EXIGENCIAS PRINCIPALES

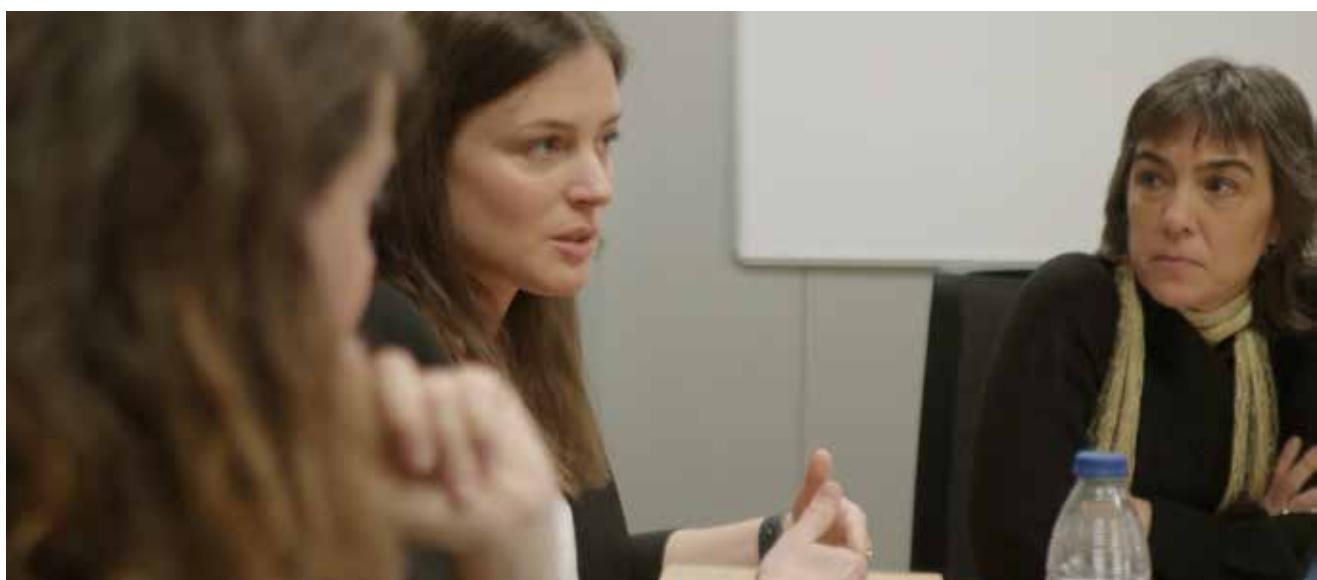
- Transparencia y ética
- Condiciones laborales/ responsabilidad social
- Calidad y servicio
- Sostenibilidad en la cadena de suministro
- Gestión financiera responsable/Rentabilidad y crecimiento

INTERESES

- Innovación y competitividad
- Reducción del impacto ambiental
- Diversidad, equidad e inclusión
- Colaboración y relaciones a largo plazo/ alianzas
- Crecimiento económico con responsabilidad social

PREOCUPACIONES

- Cambio climático y huella ambiental
- Volatilidad económica y geopolítica
- Escasez de talento y absentismo laboral
- Cumplimiento regulatorio y reputación
- Seguridad y salud en el trabajo



Descarbonizar, cuidar de las personas, actuar con integridad y gestionar con visión: nuestras cuatro prioridades.

Como resultado, se priorizaron **cuatro temas materiales clave** que concentran nuestro esfuerzo en materia de sostenibilidad:

TEMAS MATERIALES PRIORIZADOS

Ámbito	Tema clave	Por qué es relevante	Qué estamos haciendo
AMBIENTAL	– Descarbonización y reducción de emisiones.	– Es uno de los retos centrales de nuestra industria y clave para responder a la emergencia climática.	– Medimos huella de carbono, desarrollamos productos con baja huella y aplicamos mejoras energéticas y logísticas.
SOCIAL	– Fomento de la salud y el bienestar de la plantilla.	– Fortalece el compromiso interno y refuerza un entorno de trabajo seguro, saludable y humano.	– Implementamos fisioterapia laboral, apoyo psicológico, planes de igualdad y formación para el desarrollo profesional.
GOBERNANZA	– Certificación de sistemas de gestión para una gestión integral de riesgos.	– Nos permite reforzar la eficacia operativa, garantizar el cumplimiento normativo y mejorar la transparencia.	– Implantamos y auditamos sistemas ISO 9001, 14001, 45001 e IATF según cada negocio. Fomentamos una cultura de mejora continua.
	– Políticas de sostenibilidad, derechos humanos y anticorrupción.	– Alinean nuestras operaciones con valores éticos y estándares internacionales.	– Aplicamos códigos de conducta, planes de cumplimiento, canal de denuncias y cláusulas ASG en la cadena de suministro.

Estos temas fueron seleccionados por su doble peso: son **prioritarios para nuestros grupos de interés** y tienen un **impacto significativo** en la actividad del Grupo a corto, medio y largo plazo. Representan, por tanto, los ejes desde los que articulamos nuestras políticas, medimos resultados y gestionamos riesgos no financieros.

Gestionar lo importante significa medir, anticipar y mejorar continuamente.

En Grupo Arania no solo identificamos nuestros temas materiales: también trabajamos activamente para gestionarlos de forma estructurada, desde la prevención hasta el seguimiento. Para cada uno de ellos contamos con políticas internas, mecanismos de control y herramientas de verificación que nos permiten orientar la acción, detectar riesgos y evaluar progresos de forma continua.

Este enfoque se basa en los principios de la diligencia debida, tal y como establece la legislación vigente y los marcos internacionales que guían nuestra estrategia. Aplicamos este principio tanto a nuestras operaciones como a la cadena de valor, reforzando la responsabilidad compartida con nuestras empresas proveedoras, empresas clientes y otros actores clave.

Los principales riesgos asociados a los temas materiales se analizan en tres dimensiones:

01

El impacto que pueden tener sobre el entorno, ya sea ambiental, social o ético.

02

Los riesgos que pueden afectar directamente a nuestra actividad, reputación o sostenibilidad a largo plazo.

03

Y las expectativas que tienen sobre nosotras las personas y organizaciones con las que nos relacionamos.





Nuestra forma de gestionar estos temas no es estática. Evoluciona en función de los cambios del contexto, de los aprendizajes internos y del diálogo continuo con los grupos de interés. Porque entendemos la sostenibilidad como una responsabilidad compartida y un proceso vivo, no como un conjunto cerrado de políticas.

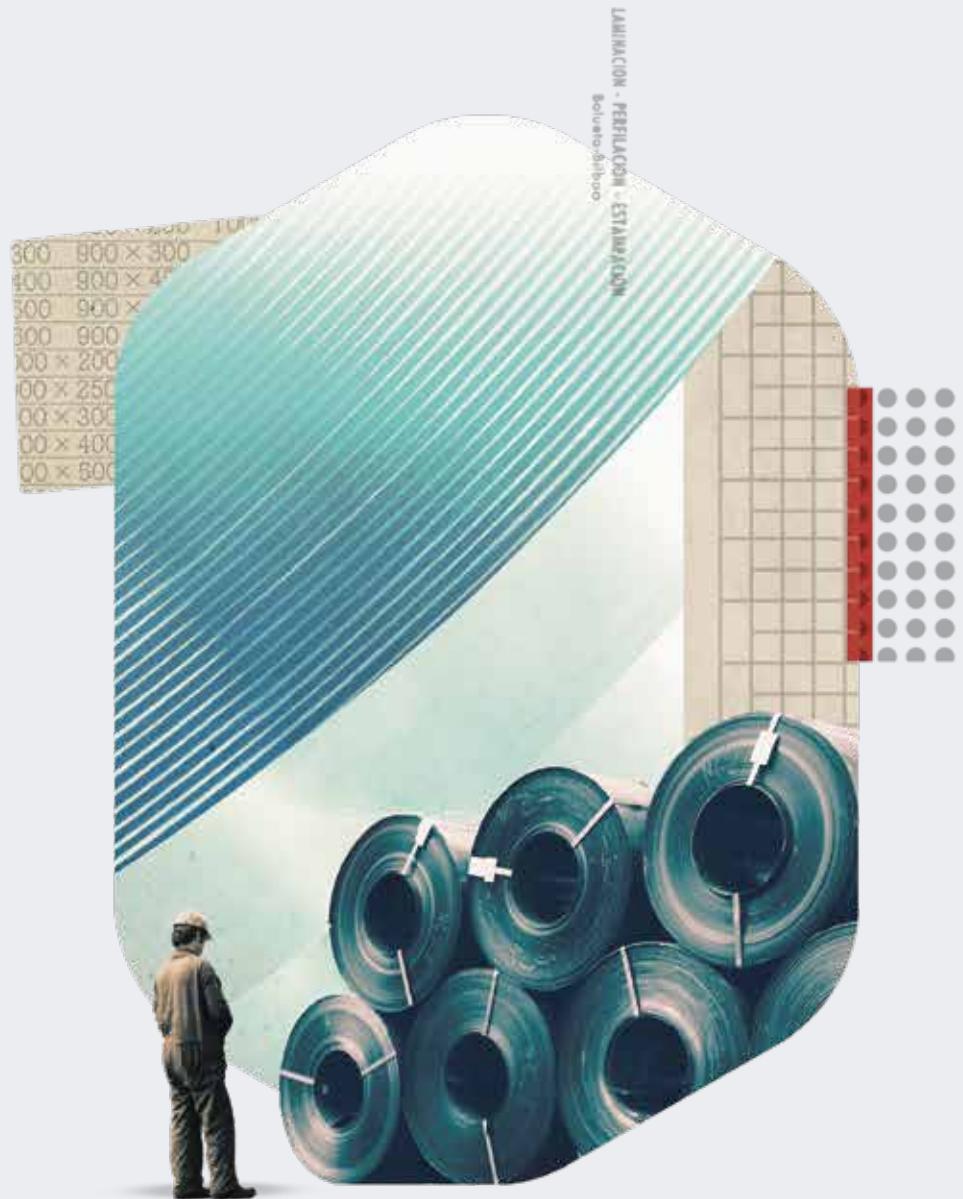
Para asegurar el avance real en los temas materiales que hemos priorizado, utilizamos **indicadores clave de desempeño** (KPIs) que nos permiten medir la evolución año tras año y tomar decisiones informadas. Estos indicadores no solo sirven para la rendición de cuentas, sino también como herramienta de mejora interna.

Algunos de estos indicadores están consolidados en nuestros sistemas de gestión (por ejemplo, en calidad, medio ambiente o seguridad y salud), mientras que otros se definen específicamente dentro de nuestros planes de acción o compromisos sectoriales. En todos los casos, buscamos que sean claros, comparables y relevantes para cada materia.

Los resultados de estos indicadores se presentan a lo largo de esta memoria, en los apartados específicos de medioambiente, personas, gobernanza y resultados económicos. También forman parte del proceso de revisión interna y verificación externa que garantiza la fiabilidad de la información que compartimos.

Nuestro análisis de materialidad no es solo un diagnóstico: es una brújula que nos ayuda a tomar decisiones más coherentes, más responsables y más alineadas con el futuro que queremos construir.

UN MARCO ROBUSTO: ÉTICA Y GOBERNANZA



Durante 2024 hemos tomado conciencia de la necesidad e importancia de comunicar la sostenibilidad de manera transversal a toda nuestra cadena de valor. Por esta razón, trabajaremos durante 2025 en nuestro Plan Director de Sostenibilidad.

Durante 2024, hemos continuado avanzando para construir un sistema sólido de gobernanza en sostenibilidad, y así asentar las bases para una gestión responsable, coherente y alineada con los desafíos globales. Tras iniciar en 2024 el análisis de doble materialidad —con apoyo de expertos externos—, el objetivo para este ejercicio ha sido formalizar una hoja de ruta ASG que conecte los riesgos, impactos y oportunidades de nuestro negocio desde una visión integrada.





GOBERNANZA Y GESTIÓN DE RIESGOS ASG (AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA)

Grupo Arania cuenta con una estructura de gobernanza consolidada, basada en un modelo corporativo que combina la supervisión estratégica desde la cabecera del Grupo con una gestión descentralizada y operativa en sus distintas líneas de negocio.

La sociedad cabecera del Grupo es **Arania Corporación Industrial, S.A. (ACI)**, con sede en el edificio 105 del Campus Zamudio-Derio del Parque Tecnológico de Euskadi, Bizkaia (España). A 31 de diciembre de 2024, el capital social de ACI asciende a **11.988.328 euros**,

dividido en **1.498.541 acciones** con un valor nominal de 8 euros cada una. La propiedad se distribuye del siguiente modo:

— **ERIC ARANA LAHITTE**

819.485 acciones (54,69%)

— **INTERNATIONAL STEEL BUSINESS, S.A.**

679.056 acciones (45,31%)



ESTRUCTURA SOCIETARIA GRUPO ARANIA

Entidad	Tipo	País
ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A.	Sociedad matriz	España
ARANIA S.A.U.	Filial	España
LAMINCIER PRECISION STEEL, S.A.U.	Filial	España
ARATUBO S.A.U.	Filial	España
AR SHELVING S.A.U.	Filial	España
AR SHELVING S.R.O.	Filial	Eslovaquia
AR SHELVING INC	Subsidiaria	USA
AR RACKING S.A.	Filial	España
AR STORAGE SOLUTIONS SAS	Subsidiaria	Colombia
AR RACKING GMBH	Subsidiaria	Alemania
AR SISTEMAS DE ALMACENAJE LIMITADA	Subsidiaria	Chile
AR RACKING INC	Subsidiaria	USA
AR RACKING PERÚ SAC	Subsidiaria	Perú
AR RACKING LIMITED	Subsidiaria	Reino Unido
AR RACKING CANADA INC	Subsidiaria	Canadá

ASÍ FUNCIONA NUESTRA GOBERNANZA

Un modelo sólido, descentralizado y en evolución, diseñado para impulsar el cambio con coherencia.

GESTIÓN OPERATIVA

- La gestión diaria del Grupo está delegada en el **equipo de dirección**.
- Las 4 líneas de negocio actúan de forma **autónoma y descentralizada**, con responsabilidad sobre cada planta productiva.

GOBIERNO CORPORATIVO

- Nos apoyamos en un **organigrama claro**, con funciones corporativas centralizadas que aseguran la coherencia estratégica.
- El **Presidente de ACI (Arania Corporación Industrial, S.A.)** lidera:
 - La **supervisión estratégica del Grupo**
 - La **representación institucional**
 - El impulso del **proceso de transformación y sostenibilidad**

EVOLUCIÓN ASG (AMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBERNANZA)

— 2024

Arranca el análisis de doble materialidad con apoyo externo. Pusimos en marcha la definición de nuestra **hoja de ruta ASG**, que incluye:

- Mecanismos de **control**
- **Indicadores no financieros** alineados con los marcos europeos e internacionales
- **Evaluación de riesgos ASG** integrada en la gestión global del Grupo
- **Priorización de impactos** significativos a corto, medio y largo plazo
- Referencia al **análisis de doble materialidad** para identificar los ejes críticos de actuación

— 2025

Continuamos dando forma a nuestra hoja de ruta, desarrollando:

- **Plan Director de Sostenibilidad** a trabajar durante el 2º trimestre
- Finalización del **proyecto de Compliance** que comenzamos a realizar en 2024, que nos ayudará a trabajar y revisar el adecuado cumplimiento de nuestra hoja de ruta ASG
- Actualización del **Código de Conducta** y creación de las **políticas del Grupo**

ORGANIGRAMA DE RESPONSABILIDADES GRUPO ARANIA

Grupo Arania es un grupo familiar e independiente, referente en Europa en la transformación del acero. Nuestra estructura organizativa combina liderazgo estratégico, autonomía operativa en cada unidad de negocio y funciones corporativas centralizadas.

**Gobernanza con
propósito: una
estructura que no solo
sostiene la organización,
sino que impulsa su
impacto positivo.**

LIDERAZGO CORPORATIVO

Presidente	ERIC ARANA
Vicepresidente Ejecutivo	CARMELO BILBAO
CEO	ALBERTO LEJARRETA

UNIDADES DE NEGOCIO

ARANIA	Acero laminado en frío
LAMINCIER	Aceros de precisión
ARATUBO	Tubo soldado de precisión
AR RACKING	Soluciones de almacenaje industrial
AR SHELVING	Estantería y equipamiento comercial

DIRECCIONES CORPORATIVAS

Ciberseguridad
Compras
Expansión
Finanzas y Administración
TIC
Personas
Sostenibilidad

CÓDIGO DE CONDUCTA Y DILIGENCIA DEBIDA

Nuestro Código de Conducta y Prácticas Responsables no es un mero documento interno: es la base ética sobre la que se construyen nuestras relaciones con todos los Grupos de Interés. Desde 2015, este código nos guía para actuar con integridad, respeto y responsabilidad en cada decisión empresarial.

Durante 2025 realizaremos una actualización formal del mismo.

El acceso al Código de Conducta y Prácticas Responsables de nuestro Grupo se encuentra disponible en la página web del Grupo, en la sección “Personas”, facilitando así la accesibilidad al mismo para cualquier persona interesada.



COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

El **Comité de Sostenibilidad del Grupo Aranía** es el órgano responsable de garantizar la implantación efectiva del Código de Conducta y de promover una cultura organizacional alineada con los principios de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Este comité tiene un papel clave en el sistema de diligencia debida del Grupo, ya que actúa como espacio de seguimiento, respuesta y mejora continua frente a los posibles impactos sociales, éticos y ambientales derivados de la actividad empresarial. Sus **funciones principales**, quedarían resumidas de la siguiente manera:

- Fomentar una identidad común en sostenibilidad y prácticas responsables en todo el Grupo.
- Supervisar la correcta implantación del Código de Conducta en todas las áreas y empresas del Grupo.
- Actuar por iniciativa propia o a raíz de comunicaciones internas o externas, relativas a posibles incumplimientos del Código.

- Analizar las consultas, discrepancias o sugerencias recibidas a través de los canales establecidos.
- Interpretar y resolver conflictos éticos derivados de la aplicación del Código, conforme a sus principios.
- Evaluar los indicadores de desempeño relacionados con la sostenibilidad y la ética corporativa.

El Comité está **compuesto** por:

- Vicepresidente
- CEO
- Director de Recursos Humanos
- Directora de Sostenibilidad

Este Comité celebra **tres reuniones ordinarias** al año y puede convocarse de manera **extraordinaria** si la situación lo requiere.

Todos los asuntos tratados son reportados al **Comité RSE**, garantizando trazabilidad, transparencia y mejora continua.

El **Comité de Sostenibilidad del Grupo Aranía** actúa como motor de cultura responsable, integrando **funciones estratégicas** en materia de ética, gobernanza y sostenibilidad.



PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN

Grupo Arania dispone de un **procedimiento accesible, confidencial y garantista** para gestionar cualquier consulta, queja o posible incumplimiento del Código de Conducta. Este proceso forma parte del sistema de diligencia debida del Grupo en materia ética y de derechos humanos.

— ¿QUIÉN PUEDE COMUNICAR?

Cualquier persona, interna o externa al Grupo, tiene derecho a expresar:

- Quejas
- Sugerencias
- Incidencias relacionadas con el Código de Conducta

— ¿CÓMO FUNCIONA EL PROCESO?

1. La comunicación puede realizarse de forma verbal o escrita, a través de los canales habilitados.
2. La información se remite al Comité, que:
 - Se compromete a mantener la máxima confidencialidad.
 - Tiene autoridad para interpretar y resolver los casos que puedan entrar en conflicto con los principios del Código.
3. Todas las cuestiones planteadas son analizadas, resueltas y notificadas a la persona que inició el proceso, garantizando una respuesta clara y oportuna.

En 2024 recibimos 2 comunicaciones que fueron analizadas y gestionadas en los plazos previstos, de acuerdo con nuestra política de actuación vigente.



COMUNICACIÓN Y ACCESO AL CÓDIGO DE CONDUCTA

COMUNICACIÓN INTERNA: CULTURA COMPARTIDA

La responsabilidad social empresarial forma parte del ADN del Grupo Aranía, y por ello trabajamos para que todos los miembros de la organización comprendan, compartan y apliquen los principios del Código de Conducta en su día a día.

- La comunicación interna debe ser transparente, clara y continua, ofreciendo información suficiente sobre los compromisos éticos y sostenibles del Grupo.
- Todas las personas que forman parte de Grupo Aranía tienen la responsabilidad activa de cumplir con el Código, contribuyendo a mantener una cultura organizacional basada en:
 - **La honestidad**
 - **La integridad**
 - **La sostenibilidad**
- El Comité de Sostenibilidad es responsable de garantizar los canales necesarios de comunicación interna, para que todas las personas del Grupo puedan acceder, comprender y aplicar correctamente el Código.

COMUNICACIÓN EXTERNA: TRANSPARENCIA CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

El Código de Conducta también se comunica de forma abierta a todos los Grupos de Interés externos, como parte del compromiso de transparencia y responsabilidad corporativa.

- Es un documento público y accesible desde la página web del Grupo, en la sección “Personas”, lo que refuerza la voluntad del Grupo de rendir cuentas sobre su comportamiento ético.
- Se invita a empresas clientes, empresas proveedoras, entidades colaboradoras y a cualquier persona interesada a conocer el contenido del Código.
- Cualquier consulta, sugerencia o aclaración sobre el mismo puede dirigirse a través de los canales habituales de contacto, asegurando un tratamiento respetuoso, confidencial y útil.

**Un sistema accesible y seguro para que
cualquier voz sea escuchada, con garantías de
confidencialidad y respuesta.**

DILIGENCIA DEBIDA Y ESQUEMA GENERAL DE RIESGOS

La diligencia debida es una herramienta esencial para identificar, prevenir, mitigar y, si es necesario, remediar los impactos adversos que puedan derivarse de nuestras operaciones. Este principio actúa como un mecanismo preventivo y está alineado con nuestro Código de Conducta, los sistemas de gestión certificados y la legislación vigente, en particular con la Ley 11/2018.

Durante el periodo analizado, la aplicación de la diligencia debida se ha materializado mediante:

- La consolidación progresiva de un marco común de políticas para todo el Grupo
- La integración de los principios de derechos humanos, lucha contra la corrupción y respeto ambiental dentro de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, energía y seguridad y salud laboral.
- La definición de objetivos cuantificables y la asignación de recursos específicos para su cumplimiento.
- La realización de análisis sistemáticos del macro y microentorno, base del esquema general de riesgos del Grupo.
- El compromiso a futuro de desarrollar una evaluación de doble materialidad y un mapeo de riesgos emergentes y persistentes, alineados con los estándares del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Este enfoque integral refleja nuestro compromiso con una gestión responsable, proactiva y orientada a la mejora continua en todos los ámbitos clave de nuestra actividad. En función de los resultados obtenidos a través de los análisis llevados a cabo hasta ahora, nuestro esquema general de riesgos gestionados durante el periodo objeto de este informe es el siguiente:

- **Riesgos financieros**
- **Riesgos operacionales**
- **Riesgos de ciberseguridad**
- **Riesgos de impacto ambiental**
- **Riesgos relacionados con la seguridad y salud laboral**

RIESGOS FINANCIEROS

La gestión de los riesgos financieros del Grupo Arania está centralizada en la Dirección Financiera, que aplica procedimientos consolidados de seguimiento, control y cobertura de exposición frente a factores como el crédito, la liquidez, el tipo de cambio y el tipo de interés. Esta función es esencial para garantizar la estabilidad económica y la capacidad operativa del Grupo.

RIESGO DE CRÉDITO

- La liquidez y los activos líquidos equivalentes se mantienen en entidades financieras de alta solvencia.
- Las cuentas por cobrar están parcialmente cubiertas mediante seguros de crédito, avales y garantías.
- Las posibles insolvencias se provisionan con base en la experiencia histórica y el análisis del entorno económico.
- La exposición está altamente diversificada entre múltiples contrapartes, lo que reduce el riesgo de concentración.

RIESGO DE LIQUIDEZ

La política financiera del Grupo busca garantizar la capacidad de pago en cualquier escenario. Para ello:

- Se mantiene un nivel prudente de efectivo disponible y valores negociables.
- Se cuenta con líneas de crédito comprometidas y la capacidad de obtener liquidez adicional si fuera necesario.
- Se vigilan aspectos clave como:
 - La liquidez inmediata de los activos monetarios.
 - La diversificación de vencimientos y fuentes de financiación.
 - El seguimiento activo de la vida útil de las líneas financieras.

RIESGO DE TIPO DE CAMBIO Y TIPO DE INTERÉS

- Aunque el Grupo realiza algunas transacciones en monedas distintas al euro, su impacto en los resultados es reducido por volumen y frecuencia.
- Para mitigar el riesgo de tipos de interés:
 - Parte de la deuda se mantiene a tipo fijo.
 - El resto se referencia al Euribor, permitiendo un equilibrio entre coste financiero y control del riesgo.

La prudencia financiera y la diversificación son pilares de la estrategia de Grupo Arania para protegerse frente a los riesgos del entorno económico.

MAPA DE RIESGOS FINANCIEROS GRUPO ARANIA

Tipo de riesgo	Nivel de exposición	Medidas de control
RIESGO DE CRÉDITO	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> – Diversificación – Seguros de crédito – Provisiones por experiencia
RIESGO DE LIQUIDEZ	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> – Fondo de maniobra – Líneas comprometidas – Tesorería disponible
RIESGO DE TIPO DE CAMBIO	Muy bajo	<ul style="list-style-type: none"> – Transacciones marginales en divisas no EUR
RIESGO DE TIPO DE INTERÉS	Bajo/Moderado	<ul style="list-style-type: none"> – Deuda combinada a tipo fijo y variable (Euribor)

RIESGOS OPERACIONALES

La gestión de los riesgos operacionales en el Grupo Arania parte de un enfoque proactivo basado en la reflexión estratégica anual por unidad de negocio, donde los equipos directivos realizan análisis DAFO y definen planes de acción específicos. Este proceso nos garantiza una visión realista y anticipada de los desafíos, y permite que diseñemos medidas eficaces de mitigación.

A partir de este ejercicio, hemos identificado los siguientes riesgos clave:

RIESGOS DE APROVISIONAMIENTO

- El suministro de acero es una variable crítica para el desarrollo de las actividades del Grupo.
- Para reducir esta dependencia, se aplica una estrategia de diversificación de empresas proveedoras a nivel europeo e internacional.
- Se mantiene un proceso continuo de homologación y evaluación, y se exploran nuevas fuentes de compra.

RIESGOS DE MERCADO: GEOGRÁFICOS, SECTORIALES Y DE PRODUCTO

- El Grupo compensa la posible concentración en mercados o sectores con una clara política de diversificación geográfica y ampliación de cartera.
- A la consolidación del mercado europeo se suma la expansión activa hacia Latinoamérica y Estados Unidos.
- Las cuatro líneas de negocio cuentan con equipos sólidos de desarrollo de producto para mantener la competitividad en los mercados.

RIESGO DE PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD

La estrategia frente a este riesgo se basa en dos pilares fundamentales:

1. Automatización y mejora continua en procesos productivos.
2. Inversión en I+D para incorporar tecnologías y soluciones avanzadas, que garanticen la diferenciación en el mercado.

RIESGO DE PÉRDIDA DE TALENTO

Sabemos bien que el talento humano es un activo estratégico. Para retenerlo y desarrollarlo hemos puesto en marcha diversas iniciativas:

- Proyecto NIGUK: construcción de identidad corporativa basada en el cuidado y desarrollo de las personas.
 - Proyecto IMPULSA (con Universidad de Deusto): formación y fidelización de nuevos líderes.
 - Sistema de Evaluación y Desarrollo (SeD): metodología basada en conversaciones de mejora y acciones concretas.
 - Modelo de Conciliación Grupal: horario flexible, viernes adaptados, teletrabajo.
 - Servicio de apoyo psicológico confidencial: bienestar emocional y social.
 - Portal de comunicación interna y app móvil: fomento de cultura y pertenencia.
 - Políticas de Igualdad transversales: con protocolos de actuación y tolerancia cero ante situaciones de acoso.
-

Anticiparse a los riesgos operacionales no es solo una estrategia: es una condición para la resiliencia industrial y el crecimiento sostenible.

RIESGOS DE CIBERSEGURIDAD

El Grupo Arania es plenamente consciente del entorno de creciente amenaza digital en el que operan las organizaciones industriales. En este contexto, el riesgo de ciberseguridad se ha convertido en un aspecto estratégico clave para la continuidad operativa, la protección de activos críticos y la integridad de los datos.

NUESTRO ENFOQUE INTEGRAL DE PROTECCIÓN

PROTECCIÓN EN EL ENTORNO INDUSTRIAL (OT)

- El Grupo cuenta con un departamento de ciberseguridad especializado, que trabaja en la implantación y actualización constante de sistemas de defensa avanzada, diseñados para proteger datos, infraestructuras y dispositivos, independientemente de su ubicación.
- Se ha establecido una monitorización continua (24/7) para detectar actividades anómalas y prevenir amenazas antes de que generen impacto.
- Se impulsan medidas de formación y concienciación, con campañas internas que promueven la cultura del “piensa antes de decidir” y el uso del canal de consultas rápidas para resolver dudas antes de actuar.

Uno de los focos actuales del Grupo Arania es la ciberseguridad aplicada al entorno OT (tecnología operacional), que históricamente ha sido más vulnerable por la antigüedad de algunos sistemas y su menor integración con soluciones de protección digital.

- Se están aplicando buenas prácticas reconocidas, como los backups y gestión de cambios, entre otros, además de abordar los requisitos necesarios para mitigar riesgos en la cadena de suministro.
- El Comité de Ciberseguridad OT actúa como órgano de gobernanza, encargándose de la coordinación y seguimiento de los riesgos tecnológicos asociados a la producción.

Grupo Arania cuenta con un comité de seguridad de la información en cada una de sus empresas para garantizar que las estrategias de seguridad de la información estén alineadas con los objetivos de la empresa y los respalden. Gestiona y coordina todas las actividades relacionadas con el sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) y actúa en el ámbito del cumplimiento de la legislación y normativa de seguridad de la información vigente.

El primer firewall está en las personas: por eso formamos, acompañamos y protegemos juntos.

RIESGOS DE IMPACTO AMBIENTAL

Abordamos los riesgos ambientales desde una estrategia basada en la certificación y mejora continua, reforzada por el compromiso con nuestros grupos de interés. Todas las empresas del Grupo cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001, lo que permite actuar de forma sistemática, anticipada y controlada frente a los riesgos ambientales más relevantes.

¿QUÉ PERMITE ESTA ESTRATEGIA?

Gracias a la certificación ISO 14001 y a la gestión integrada:

- Se identifican y gestionan los riesgos legales vinculados al cumplimiento ambiental.
- Se evalúan los aspectos ambientales significativos de cada instalación y actividad.
- Se previenen o mitigan los impactos negativos de origen interno y externo.
- Se detectan posibles situaciones de emergencia ambiental, y se establecen planes de respuesta y control.

Además, mediante auditorías periódicas, internas y externas que se realizan de manera anual, y el seguimiento de indicadores y objetivos específicos, se garantiza el control operativo y la mejora continua del desempeño ambiental del Grupo.

Anticipar riesgos ambientales no solo protege el entorno: fortalece la eficiencia, la resiliencia y la confianza de los Grupos de Interés.



RIESGOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL

La gestión de la seguridad y la salud de las personas es un aspecto clave en Grupo Arania. Este compromiso se articula a través de la implantación y certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001, vigente en todas las empresas del Grupo.

Este sistema permite identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, no solo desde el cumplimiento legal, sino también desde una perspectiva de mejora continua y cultura preventiva.

ENFOQUE DEL GRUPO ARANIA EN SEGURIDAD Y SALUD

Mejora continua y entorno de trabajo saludable

Monitorización de indicadores y objetivos

Implementación de controles

Evaluación de riesgos y peligros

Cultura preventiva y participación activa

La seguridad no es negociable: promovemos entornos de trabajo donde las personas se sientan protegidas, escuchadas y parte activa de la mejora continua.

INTEGRIDAD EN LAS RELACIONES EMPRESARIALES

El crecimiento empresarial sostenible solo es posible desde una base sólida de principios éticos, respeto y responsabilidad. Por eso, situamos la **integridad** en el centro de nuestras relaciones con empresas clientes, empresas proveedoras, personas o entidades colaboradoras y el conjunto de nuestros Grupos de Interés.

Nuestra forma de actuar se basa en el cumplimiento riguroso de las leyes, la promoción de una cultura ética común y la aplicación sistemática de principios como **la transparencia, la honestidad, el respeto a los derechos humanos y la tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción o abuso**.

Este compromiso se materializa en políticas corporativas claras, mecanismos de diligencia debida y órganos de seguimiento que garantizan que nuestras decisiones y relaciones empresariales estén siempre alineadas con nuestros valores y con los marcos normativos nacionales e internacionales.



NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Grupo Aranía mantiene un compromiso firme e innegociable con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos universales, en todas sus operaciones, sin excepción geográfica ni sectorial. Este compromiso está plenamente alineado con nuestro Código de Conducta Corporativo y con los principales estándares internacionales, como la Carta Internacional de Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que pertenecemos.

UN ENFOQUE TRANSVERSAL, PREVENTIVO Y ALINEADO CON LA AGENDA 2030

Los derechos humanos son un pilar en nuestra estrategia social y en nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nuestra acción se basa en tres líneas de actuación complementarias:

- Aplicación interna rigurosa de políticas de igualdad de oportunidades, no discriminación, entorno laboral seguro y digno, libertad de asociación, protección de la privacidad y prohibición del trabajo infantil o forzoso.
- Extensión de estos principios a toda la cadena de suministro, a través de procesos de homologación que incluyen requisitos específicos sobre derechos humanos.
- Prevención y gestión del riesgo: nos esforzamos por evitar que nuestras actividades causen o contribuyan a efectos adversos sobre los derechos humanos. Si ocurrieran, tenemos procedimientos para abordarlos con transparencia y eficacia.

Durante el ejercicio evaluado, no se ha recibido ninguna comunicación relacionada con posibles vulneraciones de los derechos humanos en ninguna de las empresas del Grupo.



En Grupo Arania, la integridad se traduce en acción: combinamos un Código de Conducta que guía nuestro comportamiento ético con un sistema de cumplimiento penal que refuerza la prevención de delitos como el cohecho o el blanqueo. Una doble garantía para proteger la confianza y actuar siempre dentro de la legalidad y los valores que nos definen.

NUESTRA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En Grupo Arania adoptamos una posición de tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, conscientes de que la integridad es una condición necesaria para generar confianza, garantizar la sostenibilidad del negocio y proteger a nuestros Grupos de Interés.

En 2024, se produjo un avance relevante en esta materia con la aprobación del proyecto de cumplimiento penal corporativo, cuyo objetivo es establecer mecanismos eficaces para prevenir, detectar y gestionar posibles conductas delictivas en el seno de la organización.

— **¿EN QUÉ CONSISTE ESTE SISTEMA?**

- Se trata de un conjunto estructurado de herramientas preventivas, orientadas a evitar la comisión de delitos por parte de la empresa o sus personas trabajadoras.
- Este sistema permite dar respuesta a los riesgos penales recogidos en el Código Penal español, incluyendo delitos como cohecho, estafa, tráfico de influencias o blanqueo de capitales.
- Aunque no sea legalmente obligatorio, Grupo Arania lo considera un instrumento estratégico para reforzar su cultura de integridad y mejorar la gestión de riesgos a corto y largo plazo.

DIRECTRICES PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

Grupo Arania refuerza su compromiso con la ética empresarial mediante la adopción de directrices claras y vinculantes dirigidas a prevenir cualquier práctica que pueda poner en riesgo la integridad de sus operaciones. Estas normas se aplican a todas las personas que integran el Grupo y se extienden a sus principales personas o entidades colaboradoras y empresas proveedoras.

Directriz	Descripción
Prohibición de sobornos y favores	Se prohíbe solicitar, ofrecer o aceptar cualquier cosa de valor que pueda influir indebidamente en una decisión o conducta profesional.
Actividades externas	Se permite la participación en actividades fuera del Grupo, siempre que no entren en conflicto con sus responsabilidades o sirvan como vía para prácticas corruptas.
Confidencialidad	La información de Grupos de Interés debe tratarse con la máxima privacidad y nunca utilizarse con fines indebidos.
Blanqueo de capitales	El Grupo no colabora ni facilita el lavado de dinero o la financiación del terrorismo, y coopera con las autoridades competentes.
Neutralidad política	Se prohíbe el apoyo financiero o en especie a políticos o partidos políticos.
Donaciones responsables	Se permite colaborar con entidades sin ánimo de lucro si existe un beneficio claro, trazable y legítimo.
Transparencia contable	Todas las transacciones deben reflejarse fielmente en la contabilidad, de acuerdo con los controles internos establecidos.

En Grupo Arania trasladamos nuestras directrices anticorrupción y contra el soborno a toda nuestra cadena de valor. Durante el ejercicio 2024, no se han registrado denuncias o incidentes relacionados con estas materias.

NUESTRA
ENERGÍA:
PERSONAS
QUE HACEN
EL CAMBIO





**Las grandes cosas
las hacen las
personas, no las
máquinas ni los
algoritmos.**

COMPROMISO CON LAS PERSONAS

En Grupo Arania, las personas son el eje central de nuestra actividad y la clave de nuestra ventaja competitiva. Su talento, compromiso y desarrollo son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Durante 2024, hemos continuado invirtiendo de forma significativa en la formación, el bienestar y el desarrollo profesional de nuestro equipo humano. Este compromiso se traduce en la promoción activa de entornos de trabajo seguros, motivadores y alineados con una cultura organizativa sólida, basada en modelos de gestión, liderazgo y valores compartidos.

En el marco de nuestro compromiso con el diálogo social las empresas de Grupo Arania cuentan con procedimientos estructurados para informar y consultar, así como para negociar con sus representantes. Estos mecanismos incluyen comités de empresa, reuniones periódicas con representación sindical y canales internos de comunicación, que garantizan la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión y en la toma de decisiones relevantes.



GESTIÓN DEL TALENTO Y MODELO DE VALOR

Nuestro enfoque estratégico en gestión de personas se ve reflejado en el mapa visual de valor, que refuerza conceptos clave como la equidad, el desarrollo del liderazgo y la gestión por competencias. Estas líneas de acción fortalecen nuestro modelo de Recursos Humanos, impulsando el crecimiento sostenible y el alineamiento con los objetivos del Grupo.

El compromiso con la seguridad, la inspiración y la implicación de nuestros equipos se encuentra respaldado por el **Código de Conducta y Prácticas Responsables**, un marco ético que guía nuestras relaciones internas y externas, y que se extiende también a empresas clientes, empresas proveedoras y entidades socias.

PRACTICAS ÉTICAS Y RESPONSABLES

En línea con nuestro Código de Conducta, garantizamos la aplicación de prácticas éticas en todas nuestras operaciones, promoviendo un entorno laboral digno, seguro e inclusivo. Rechazamos cualquier forma de trabajo infantil y defendemos activamente la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad dentro de nuestras plantillas.

Nuestro compromiso con las personas es firme: crear condiciones que favorezcan su desarrollo profesional, su bienestar integral y su participación en la construcción de un Grupo Arania más justo, responsable y competitivo.

MAPA ESTRÁTÉGICO DEL ÁREA DE PERSONAS



EMPLEO Y TALENTO: LA FUERZA DE NUESTRO EQUIPO

A cierre de 2024, el número total de personas empleadas aumentó respecto a 2023, alcanzando las 1.109 personas (frente a 998 en 2023), con un incremento tanto en la contratación de mujeres —304 en 2024 frente a 290 en 2023— como de hombres —805 en 2024 frente a 708 en 2023.

Nuestra plantilla creció un 3,5 % en 2024, las mujeres representan en la actualidad más del 27 % del total.



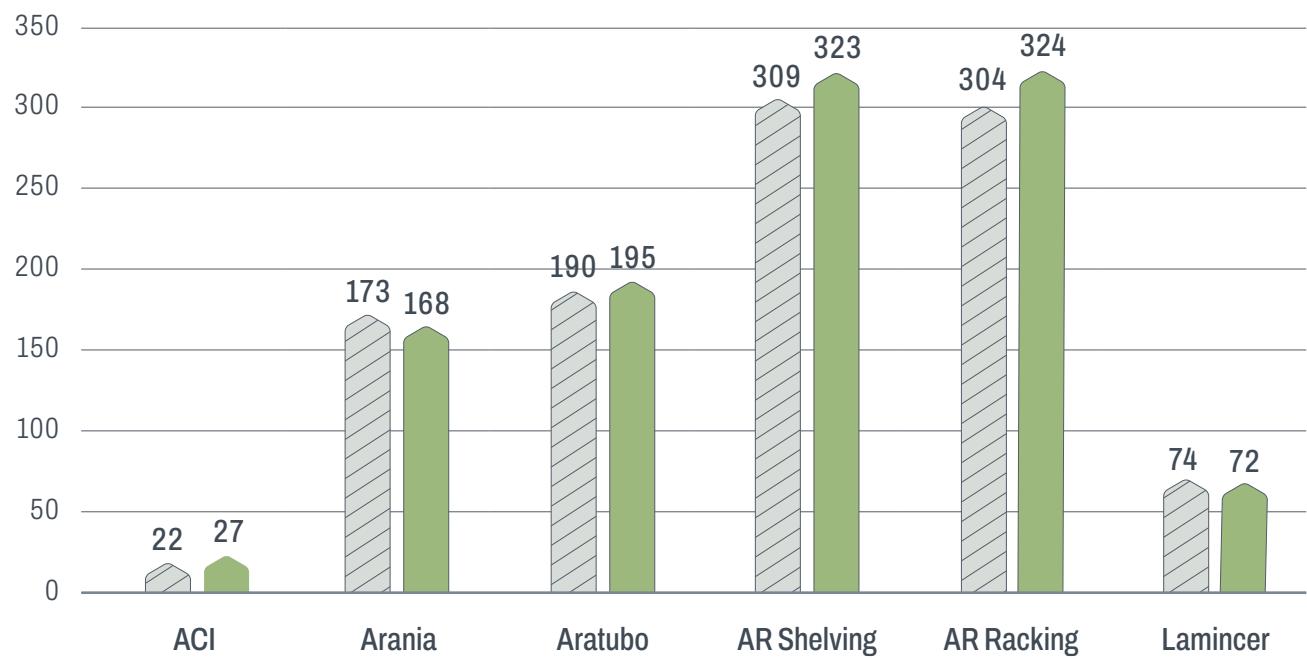
Nota: los datos incluyen al personal de las filiales. No se incluyen becarios ni prejubilados.



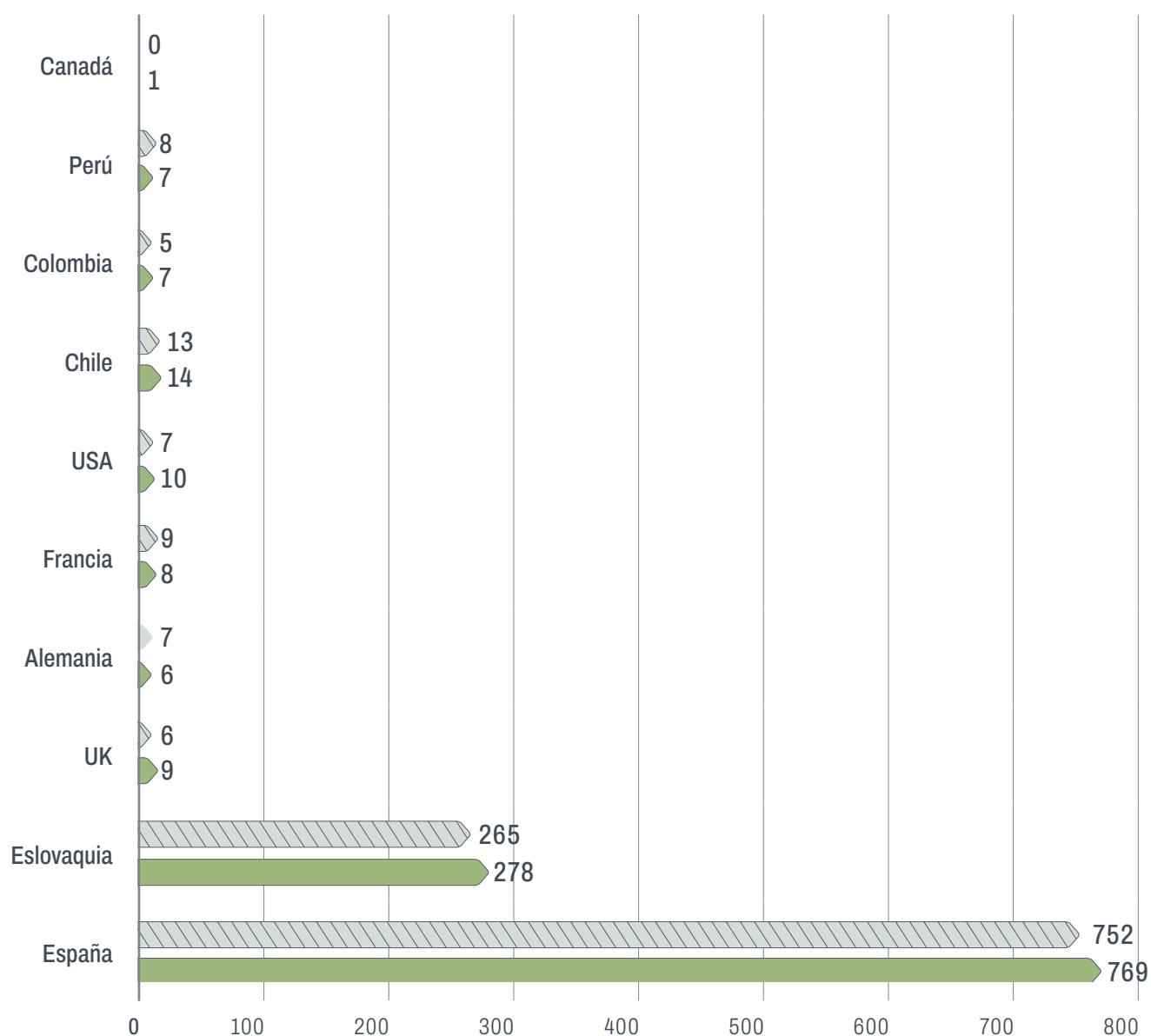
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

— DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EMPRESAS

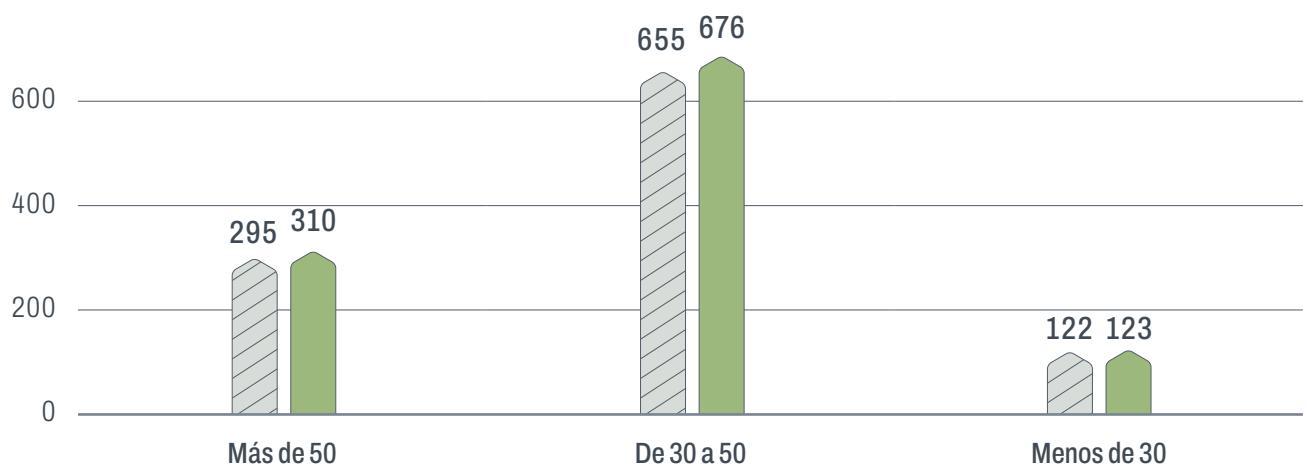
▨ 2023 ● 2024



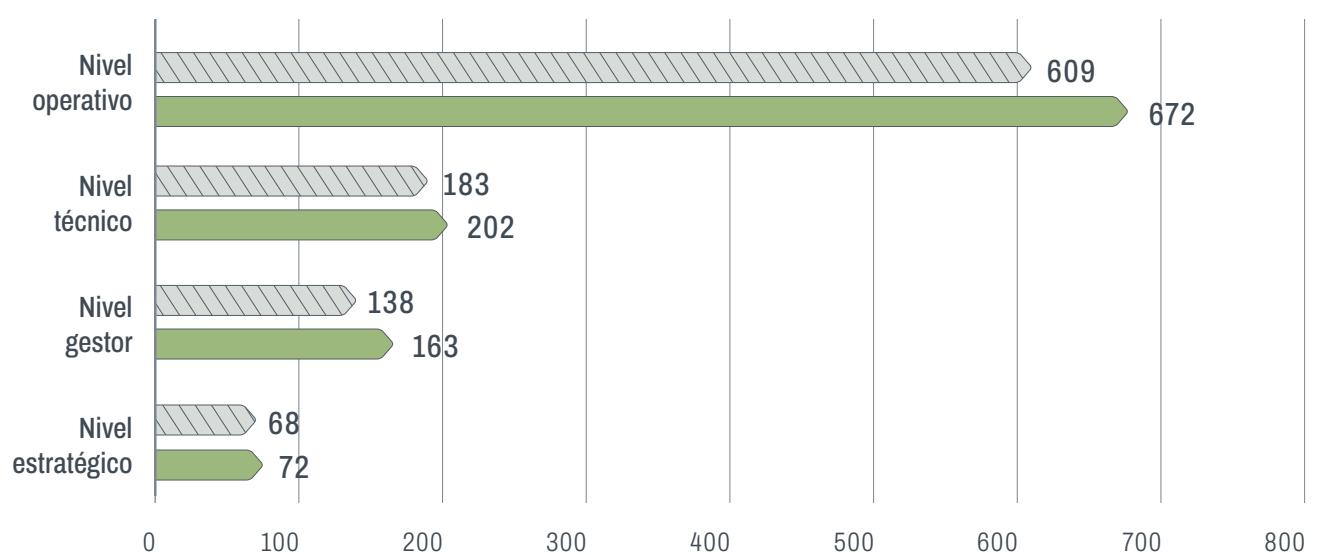
— DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS

 2023  2024


— DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

 2023  2024


— DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL



Entendemos que el motor real de nuestra transformación industrial son las personas. Por eso gestionamos el empleo con una mirada a largo plazo, basada en la estabilidad, el desarrollo del talento y la creación de entornos de trabajo seguros y motivadores.

PRINCIPALES MÉTRICAS DE EMPLEO

— DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR TIPO

Tipos de contrato	2023			2024		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Totales	A tiempo completo	A tiempo parcial	Totales
Fijo	898	3	901	1.012	2	1.014
Eventual	97	0	97	95	0	95
Totales	995	3	998	1.107	2	1.109

— DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR GÉNERO

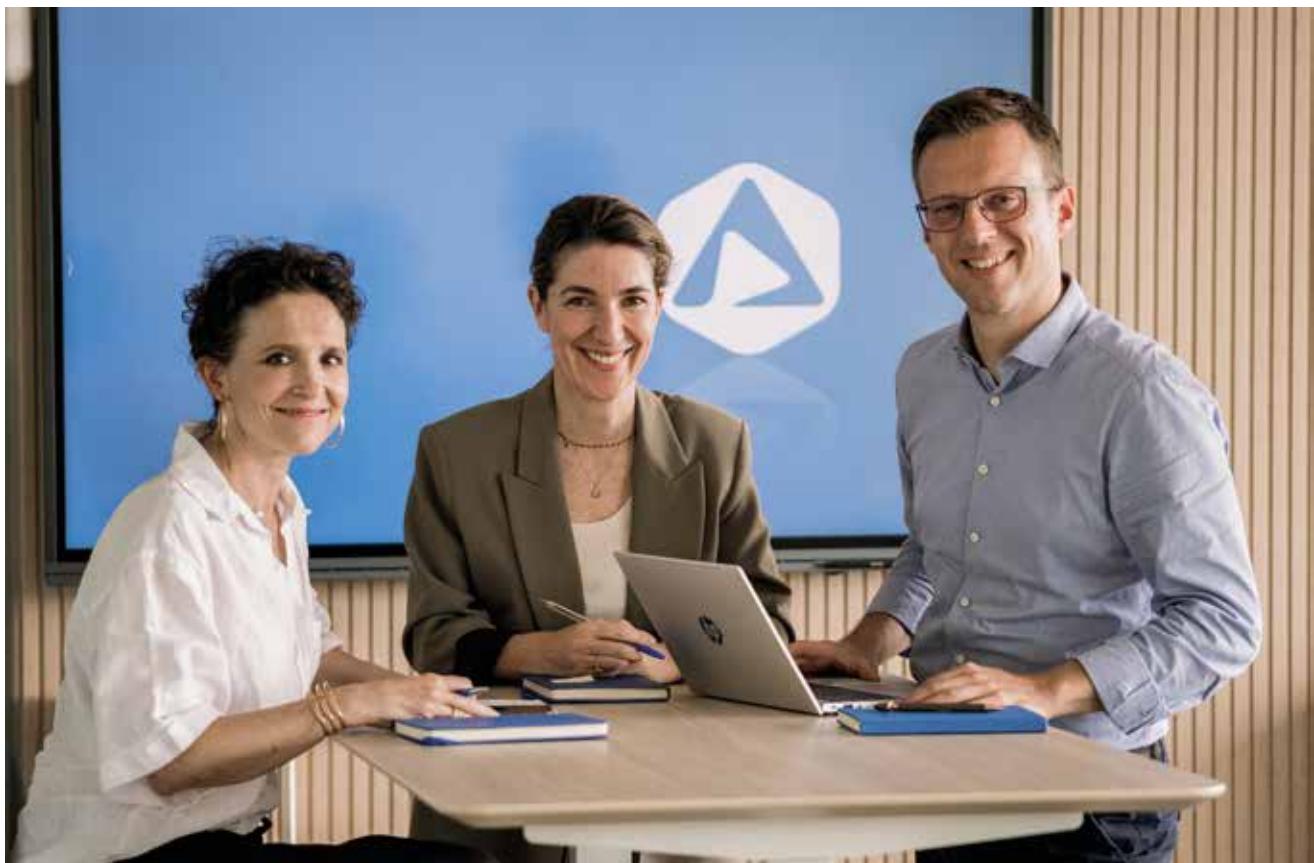
Género	2023			2024		
	Eventuales	Fijos	Totales	Eventuales	Fijos	Totales
Mujeres	46	244	290	33	271	304
Hombres	52	656	708	62	743	805
Totales	98	900	998	95	1.014	1.109

— DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR EDAD

Edades	2023			2024		
	Fijo	Eventual	Totales	Fijo	Eventual	Totales
Más de 50	248	9	257	302	8	310
De 30-50	569	50	619	624	52	676
Menos de 30	83	39	122	88	35	123
Totales	900	98	998	1.014	95	1.109

— DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nivel	2023			2024		
	Fijo	Eventual	Totales	Fijo	Eventual	Totales
Estratégico	68	0	68	72	0	72
Gestor	137	1	138	162	1	163
Técnico	172	11	183	194	8	202
Operativo	523	86	609	586	86	672
Totales	900	98	998	1.014	95	1.109



La plantilla total del Grupo se ha visto incrementada con 66 nuevas contrataciones (frente a 6 despidos), principalmente en Aratubo y AR Racking, además nuestra tasa de rotación se mantiene a la baja, síntoma de un entorno laboral estable y duradero.

Nuestro sistema actual no permite obtener promedios anuales ni datos agregados de contratos con el nivel de desagregación requerido (sexo, edad y clasificación profesional), por lo que no podemos incluir en este informe la información relativa a los contratos por tipo y jornada. Asimismo, nuestro sistema no permite obtener la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales, por lo que dicha información tampoco ha podido ser reportada. No obstante, estamos trabajando para adaptar nuestros sistemas y procedimientos con el fin de poder proporcionar esta información en los próximos años.

En 2024, el número total de horas perdidas por absentismo en las empresas del Grupo Aranía alcanzó las 154.173 horas, correspondientes a actividades de taller.

En el reporte de sostenibilidad de 2023 no se incluyó el dato relativo a las horas de absentismo, por lo que no es posible realizar una comparación con el ejercicio 2024, en el que sí se ha reportado dicha información conforme a los requisitos normativos.

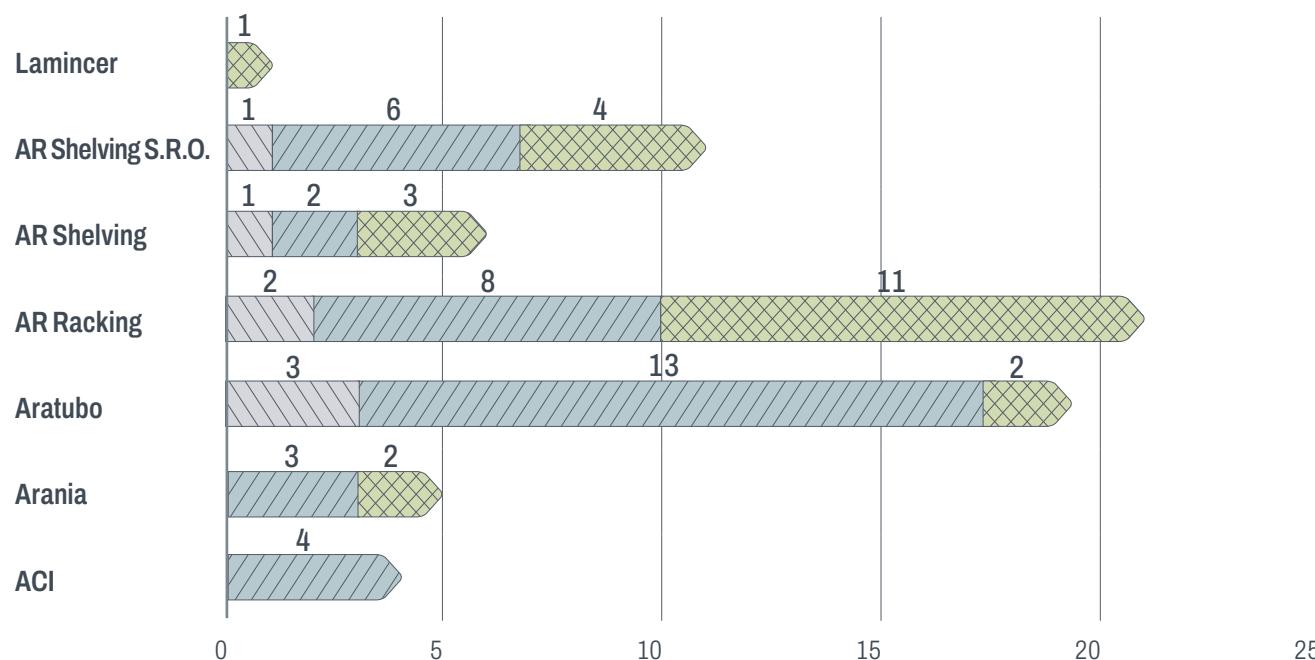
— NUEVAS CONTRATACIONES POR EMPRESA 2024

Empresa	Altas 2024	Rotación*
ACI	4	0,00%
Arania	5	1,39%
Aratubo	18	7,35%
AR Racking	21	3,33%
AR Shelving	6	3,45%
AR Shelving S.R.O.	11	5,00%
Lamincer	1	0,00%

* Rotación calculada con bajas voluntarias

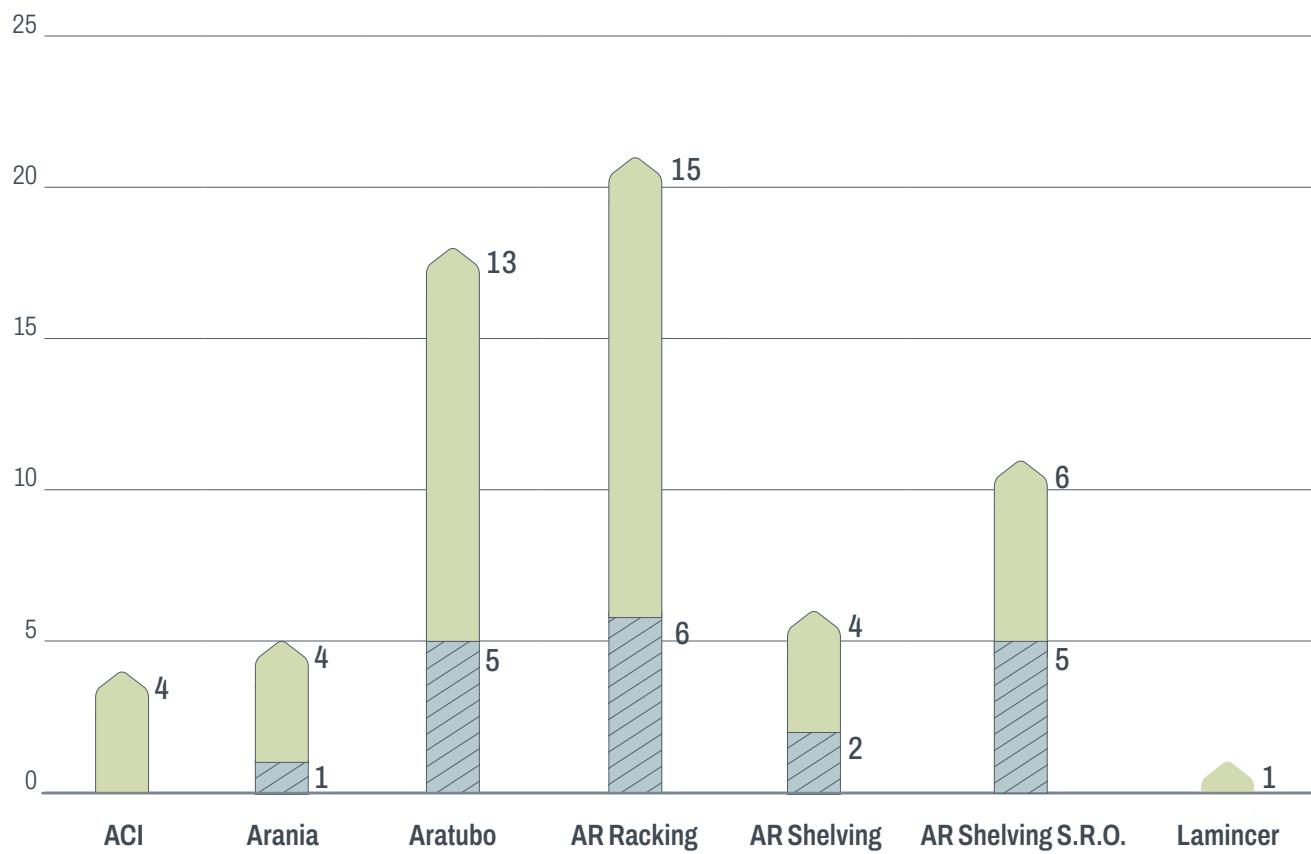
— NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD 2024

● MÁS DE 50 ● DE 30 A 50 ● MENOS DE 30



— NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO 2024

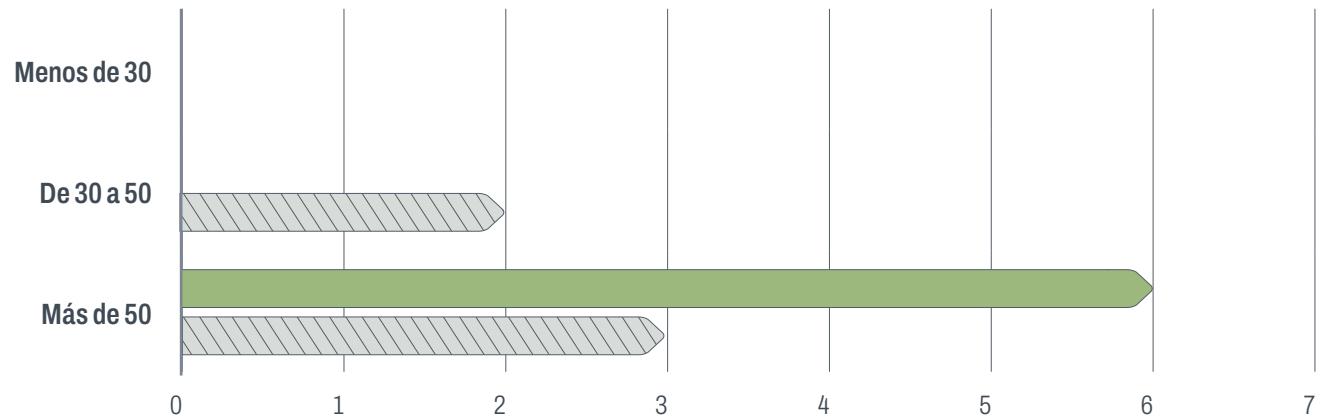
MUJER HOMBRE



Distribución de despidos por género 2024: 6 despidos en total todos ellos hombres.

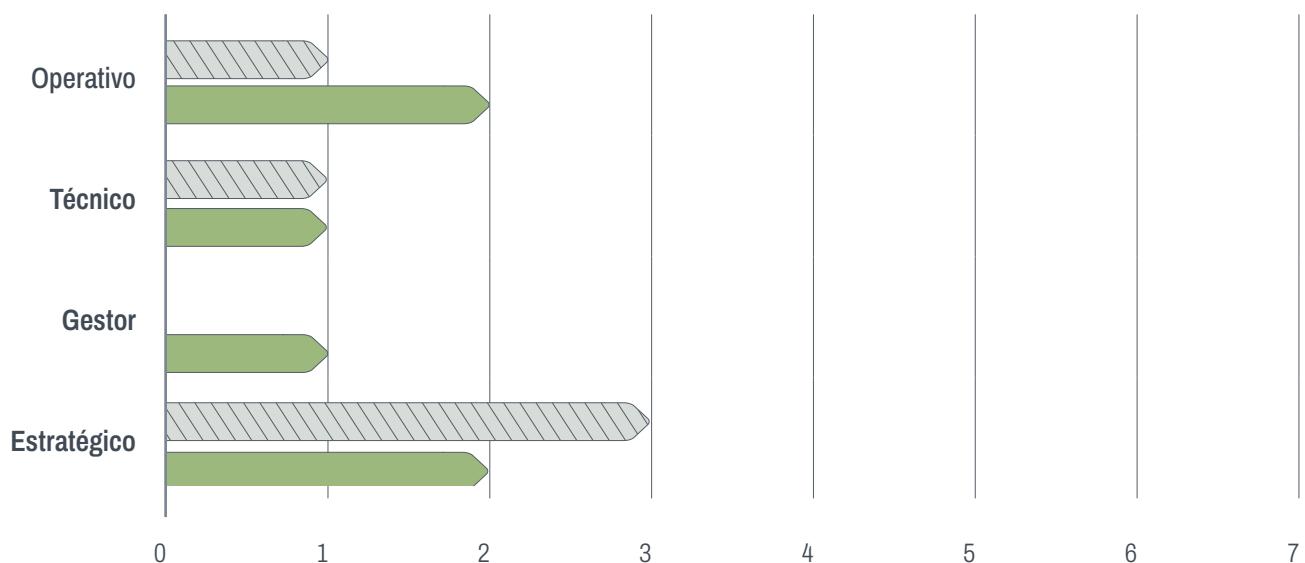
— DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

 2023  2024



— DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR NIVEL

 2023  2024



SeD DE COMPETENCIAS: DESARROLLO CON PROPÓSITO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE

En el marco del modelo organizativo y estratégico de Grupo Arania, y como parte del compromiso con el desarrollo sostenible y el bienestar de las personas, el proyecto **SeD de Competencias (Sistema de evaluación y Desarrollo de Competencias)** ha dado un paso adelante en su evolución. Su objetivo es claro: poner en valor el talento, fomentar una cultura de mejora continua y fortalecer el crecimiento profesional desde la reflexión, la conversación y la acción concreta.

Durante los últimos meses, el equipo ha trabajado intensamente para ofrecer una versión más práctica, cercana y útil del sistema. Esta nueva etapa no reemplaza lo ya construido, sino que lo complementa con herramientas que facilitan su aplicación y aumentan su impacto. Entre ellas destacan:

— GUÍA PRÁCTICA DEL SeD DE COMPETENCIAS

Un reenfoque que traslada la evaluación a una herramienta al servicio del desarrollo colectivo, priorizando la proactividad y el compromiso. El objetivo no es evaluar, sino identificar oportunidades reales de mejora.

— ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

Una herramienta flexible que permite configurar perfiles de competencias y niveles deseados, y facilita la reflexión previa al diálogo. Adaptable a cada puesto, permite identificar fortalezas y áreas de mejora de forma clara y personalizada.

— FICHA DE ACCIÓN DE MEJORA (FAM)

Un documento sencillo pero poderoso que recoge, durante o después de la conversación de mejora, al menos una acción concreta a implementar. Realismo, compromiso mutuo y seguimiento son sus claves.

Este enfoque se alinea de manera directa con el modelo organizativo de la Estrategia 2025–2027 del Área de Personas, en el que el impulso del SeD a través de herramientas como el Análisis de Competencias y la FAM, junto con la formación y la definición de perfiles, constituyen una de las cuatro grandes palancas de acción, junto a los modelos cultural, de liderazgo y de gestión.

En 2024, el proyecto SeD de Competencias amplió su alcance más allá de las plantas españolas. AR Shelving Eslovaquia comenzó a participar, inicialmente a nivel de dirección, y está previsto que Lamincer se incorpore al proyecto a lo largo de 2025.



Durante 2024, se han llevado a cabo conversaciones de mejora con el 78 % del personal de mano de obra indirecta de las distintas empresas. Este porcentaje no contempla a Lamincer, ya que el proyecto aún no ha arrancado en la planta de Mungia.

La **formación** actúa como complemento natural al desarrollo por competencias, convirtiendo el análisis y las conversaciones de mejora en oportunidades concretas de aprendizaje. A lo largo de 2024 hemos reforzado nuestras acciones formativas, combinando iniciativas transversales con programas específicos en cada empresa, siempre alineados con las competencias clave y con los desafíos que marca la transformación industrial y sostenible del Grupo.

Con el SeD de Competencias, seguimos apostando por un modelo de desarrollo humanista sostenible, donde las personas están en el centro y el crecimiento profesional se construye desde la confianza, la conversación y el compromiso.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO Y LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS

En Grupo Arania entendemos que el crecimiento sostenible y la competitividad dependen, en gran medida, del desarrollo continuo de nuestros equipos. Por ello, hemos consolidado una **política activa y estratégica de formación**, alineada con nuestras necesidades presentes y futuras.

Durante el último año, hemos llevado a cabo **más de 29.000 horas de formación**, a través de **436 acciones formativas**, dirigidas a promover el conocimiento, la innovación y la excelencia profesional en todos los niveles de la empresa.

Nuestra apuesta por la formación se estructura, principalmente, en 4 bloques:

-
- 1** Formación técnica especializada, adaptada a los distintos perfiles profesionales de nuestra plantilla.
 - 2** Desarrollo de habilidades directivas y de liderazgo, con el objetivo de fortalecer la capacidad de gestión, toma de decisiones y trabajo en equipo.
 - 3** Actualización en nuevas tecnologías, clave para mantener nuestra competitividad en un entorno industrial en constante evolución.
 - 4** Formación transversal, como los programas sobre igualdad y diversidad, que promueven una cultura inclusiva, responsable y comprometida con los valores sociales.

No concebimos la formación como una actividad aislada, sino como un **eje estratégico para el desarrollo del talento interno y la mejora continua**. Esta política formativa, amplia y estructurada, no solo responde a las exigencias del entorno industrial moderno, sino que refleja una clara voluntad de promover el crecimiento personal y profesional de todas las personas que forman parte de nuestra organización.

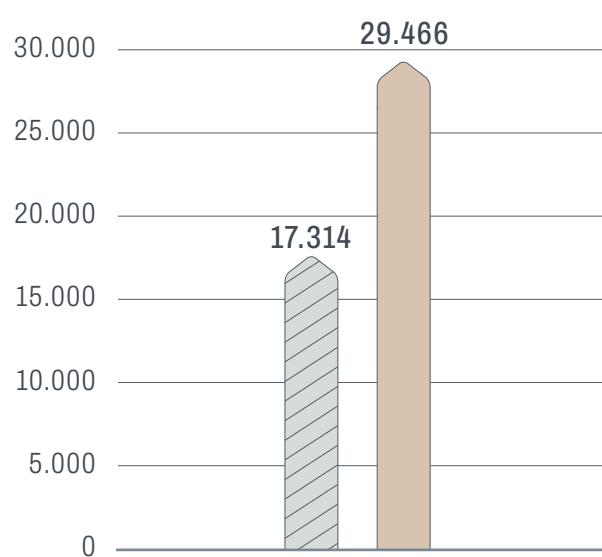
En definitiva, **invertir en formación es invertir en futuro**. Por ello, seguiremos reforzando esta línea de acción como motor de desarrollo humano y empresarial.



Durante 2024 hemos realizado 436 acciones formativas, que acumulan un total de 29.466 horas de formación para nuestra plantilla.

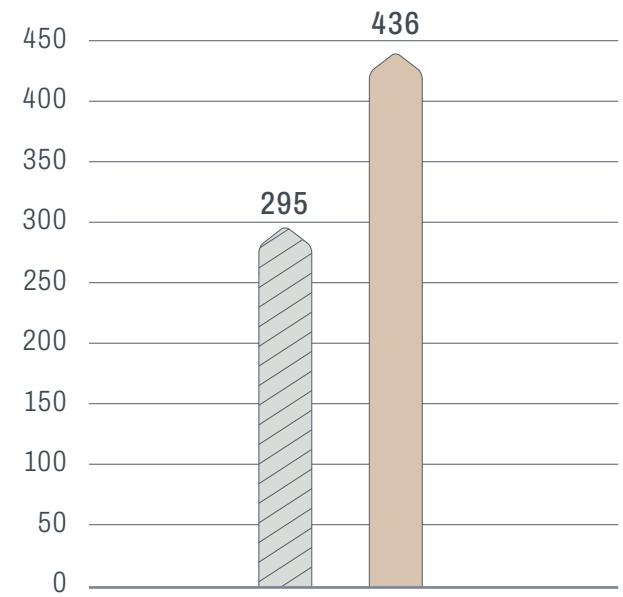
— HORAS DE FORMACIÓN

2023 2024



— ACCIONES FORMATIVAS

2023 2024



IGUALDAD, DIVERSIDAD Y OPORTUNIDADES

Creemos firmemente que la igualdad, la diversidad y el respeto mutuo son esenciales para construir una cultura corporativa fuerte, ética y sostenible. Por eso, trabajamos activamente para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar cualquier forma de discriminación y fomentar un entorno laboral inclusivo, seguro y accesible para todas las personas.



En Grupo Arania trabajamos por una igualdad real, visible y medible. Durante el ejercicio 2024 se han implementado 5 nuevas medidas, y no se han registrado, al igual que en 2023, denuncias por discriminación o acoso.

NUESTROS COMPROMISOS EN IGUALDAD Y DIVERSIDAD

1 IGUALDAD DE GÉNERO

- La equidad es nuestra guía.
- Promovemos la igualdad en todas las políticas del Grupo, desde el Código de Conducta hasta nuestro nuevo Programa de Compliance.

2 NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

- Diversidad que enriquece.
- Rechazamos cualquier forma de discriminación y valoramos la pluralidad de orígenes, edades, capacidades y perspectivas.

3 PLANES DE IGUALDAD Y ADAPTACIÓN NORMATIVA

- Siempre alineados con la normativa.
- Seguimos la Ley Orgánica 3/2007 y nos preparamos para las nuevas directivas europeas: CSRD (Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa), CSDD (Directiva de Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa).

4 ACCESIBILIDAD E INTEGRACIÓN

- Un entorno laboral para todas las personas.
- Garantizamos entornos accesibles y promovemos la inclusión de personas con discapacidad.

5 PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO

- Tolerancia cero al acoso.
- Aplicamos protocolos firmes de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La igualdad de género en el entorno laboral es uno de los ejes estratégicos del compromiso social de Grupo Arania. Somos conscientes de que operamos en un sector —el del metal— históricamente masculinizado, donde la media de participación femenina es significativamente inferior a otros sectores económicos.

Precisamente por este contexto, el Grupo Arania ha intensificado sus esfuerzos para reducir esta brecha. Actualmente, la representación femenina en nuestra plantilla alcanza el **27%**, una cifra que, si bien está por encima de la media sectorial (18%), aún refleja la necesidad de seguir avanzando en esta materia.

Nuestro objetivo no es solo equilibrar los porcentajes, sino garantizar un acceso equitativo a oportunidades reales de **desarrollo profesional y liderazgo**, fomentando la presencia de mujeres en todas las áreas de la organización, incluidas aquellas tradicionalmente ocupadas por hombres.

Entre las iniciativas impulsadas destacan:

- **COLABORACIÓN CON CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**
para acercar el sector a perfiles femeninos desde etapas tempranas.
- **EVENTOS DE PUERTAS ABIERTAS EN NUESTRAS INSTALACIONES**
para mostrar la diversidad de oportunidades laborales.
- **PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDAD DE GÉNERO**
dirigidos a toda la plantilla.

Estas acciones forman parte de un enfoque integral que busca crear un entorno de trabajo inclusivo, donde el talento y la capacidad se valoren más allá del género.

Como acción derivada de nuestros Planes de Igualdad, en 2024 lanzamos un itinerario formativo online para reforzar una cultura empresarial igualitaria y respetuosa en todas nuestras empresas. La iniciativa, que sigue activa en 2025, está dirigida a toda la plantilla del Grupo Arania.

Organizado en colaboración con la plataforma Gamelearn y en formato *serious game*, este programa aborda aspectos clave como la igualdad de género, la prevención del acoso, la diversidad y la inclusión, así como contenidos específicos sobre la legislación española LGTBI.

La formación tiene una duración total de 6 horas y media y está disponible en español, inglés, francés y alemán, lo que ha permitido extenderla tanto a la plantilla nacional como internacional.

Durante 2024 participaron 219 personas, y en 2025 se continuará con su implementación en el resto del equipo.

Más de 200 personas ya han comenzado un viaje formativo hacia una empresa más igualitaria.



DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL Y BRECHA SALARIAL POR GÉNERO

REMUNERACIÓN

En Grupo Arania, la política retributiva se basa en la responsabilidad del puesto y el mérito profesional, garantizando condiciones justas para todas las personas trabajadoras, sin distinciones por género, edad u otras condiciones personales.

La estructura salarial se define en función de las categorías establecidas en los convenios colectivos aplicables. Actualmente, el 100% de la plantilla se encuentra afectada por convenio: el 52% bajo convenio propio y el 48% restante con condiciones negociadas según convenios colectivos de referencia.

En coherencia con nuestros principios de diálogo social y mejora continua, los convenios colectivos vigentes en las distintas empresas del Grupo integran cláusulas específicas que refuerzan la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Estas disposiciones han sido acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y forman parte del marco estable de relaciones laborales basado en la confianza, la participación y el respeto mutuo.

Durante el ejercicio 2024, se ha mantenido y reforzado el compromiso colectivo en este ámbito a través de los Comités de Seguridad y Salud Laboral activos en todas las empresas y la incorporación de medidas preventivas mejoradas.

Todo ello nos permite seguir consolidando una cultura preventiva compartida y mejorar indicadores clave como la reducción del número de incidentes, el refuerzo de la percepción de seguridad por parte del personal, y la integración efectiva de la prevención en los procesos productivos.

BRECHA SALARIAL 2024

Durante 2024 se ha registrado una brecha salarial total superior al 31,85% entre hombres y mujeres. Este dato refleja una diferencia media en las retribuciones percibidas por género en el conjunto del Grupo, teniendo en cuenta posiciones de similar nivel de responsabilidad.

— BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Clasificación EINF	Nº personas	Salario medio	Nº hombres	Salario medio hombres	Nº mujeres	Salario medio mujeres	Brecha salarial
Nivel estratégico ⁽¹⁾	71	102.866,18 €	55	112.725,20 €	16	68.975,82 €	-38,81%
Nivel gestor	163	59.776,56 €	124	62.694,40 €	39	50.499,35 €	-19,45%
Nivel técnico	201	35.850,07 €	124	37.508,50 €	77	33.197,44 €	-11,49%
Nivel operativo indirecto	94	29.213,35 €	27	22.070,22 €	67	32.091,93 €	45,41%
Nivel operativo directo	579	33.505,01 €	474	37.283,42 €	105	16.448,23 €	-55,88%
Total	1.108	41.877,07 €	804	45.887,16 €	304	31.271,43 €	-31,85%

Los cálculos de la tabla se han hecho en función de la retribución bruta teórica. No se incluye la retribución del administrador, esta información está disponible en las CCAA 2024.

(1) En el nivel estratégico se incluyen todos los puestos directivos, salvo el presidente, que se incluye en las cuentas anuales. Por ello el total de personas en las tablas remuneraciones 2024 es de 1.108.

— BRECHA SALARIAL POR EDAD

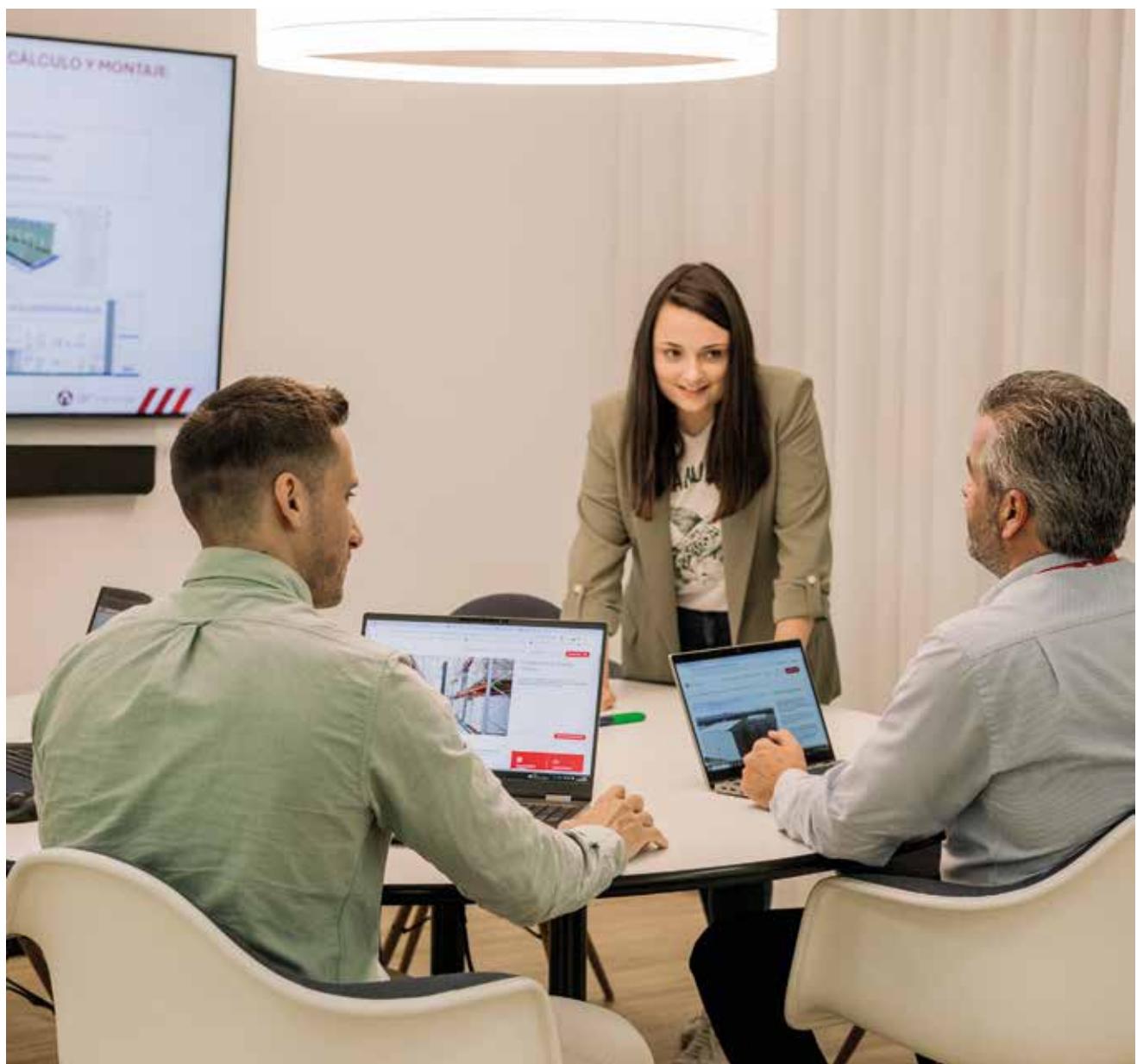
Edad	Nº personas	Salario medio	Nº hombres	Salario medio hombres	Nº mujeres	Salario medio mujeres	Brecha salarial
18-30	104	24.757,90 €	62	26.225,73 €	42	22.591,10 €	-13,86%
31-50	633	40.260,45 €	456	43.635,59 €	177	31.565,16 €	-27,66%
+ 51	371	49.434,26 €	286	53.739,35 €	85	34.948,87 €	-34,97%
Total	1.108	41.877,07 €	804	45.887,16 €	304	31.271,43 €	-31,85%

— EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación EINF	2023			2024		
	Salario medio total	Salario medio hombres	Salario medio mujeres	Salario medio total	Salario medio hombres	Salario medio mujeres
Nivel estratégico⁽¹⁾	95.083,38 €	101.808,65 €	65.385,71 €	102.866,18 €	112.725,20 €	68.975,82 €
Nivel gestor	54.079,01 €	55.784,72 €	48.934,51 €	59.776,56 €	62.694,40 €	50.499,35 €
Nivel técnico	33.448,17 €	35.747,12 €	29.737,01 €	35.857,00 €	37.508,50 €	33.197,44 €
Nivel operativo indirecto	27.842,43 €	22.148,45 €	30.066,64 €	29.213,35 €	22.070,22 €	32.091,93 €
Nivel operativo directo	29.890,20 €	34.894,29 €	16.659,57 €	33.505,01 €	37.283,42 €	16.448,23 €
Total	38.146,77 €	42.917,49 €	28.479,89 €	41.877,07 €	45.887,16 €	31.271,43 €

(1) En el nivel estratégico se incluyen todos los puestos directivos, excepto el del presidente, cuyo detalle se presenta en las cuentas anuales.





En términos generales, hemos logrado reducir la brecha salarial media en 1,79 puntos respecto al año anterior, una mejora impulsada principalmente por el avance en la brecha asociada al nivel operativo indirecto.

Aun así, los valores globales siguen reflejando diferencias significativas, especialmente en el nivel operativo directo. Esta situación se explica, en parte, por la combinación de factores estructurales, como las diferencias salariales entre países y la composición por género en cada territorio, lo que incrementa el valor agregado de brecha al analizarlo de forma conjunta.

No ha sido posible realizar una comparación de las brechas salariales segregadas por edad entre 2023 y 2024, ya que en el año 2023 no se disponía de esta información

desagregada en nuestros registros ni fue reportada en el informe correspondiente. A partir de 2024, hemos incorporado este nivel de detalle con el objetivo de mejorar el seguimiento y análisis de nuestras políticas de equidad salarial.

En Grupo Arania seguimos impulsando acciones específicas para mejorar la integración y representación femenina en todos los niveles de responsabilidad. Uno de nuestros compromisos clave es avanzar hacia un modelo más equitativo y justo, en línea con los principios de igualdad de oportunidades y con los objetivos corporativos en materia de diversidad.

IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO EN EL EQUIPO

Conocemos los desafíos estructurales que enfrenta el sector industrial en materia de género. Por ello, hemos asumido un compromiso firme para identificar, atraer y potenciar el talento femenino, con el objetivo de construir un entorno laboral más equilibrado, inclusivo y representativo.

Durante 2024 se han impulsado medidas concretas que permiten avanzar hacia una mayor equidad, entre ellas:

- La promoción interna como palanca de igualdad real. Gracias a este sistema, 3 mujeres ascendieron de puestos de gestión a posiciones directivas durante el año.
- La consolidación del Plan de Igualdad, que incluye actuaciones específicas en ámbitos clave como la conciliación, la equidad salarial, la prevención del acoso o la promoción profesional.
- El trabajo activo de una Comisión de Igualdad paritaria, formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Esta comisión propone acciones a la dirección y actúa como motor de mejora continua.
- El desarrollo de encuestas periódicas a toda la plantilla, cuyo análisis permite actualizar el diagnóstico de igualdad e impulsar nuevas medidas.

Promoción interna

**3 MUJERES
ASCENDIERON A
PUESTOS DIRECTIVOS
EN 2024**

Plan de Igualdad activo

**MEDIDAS EN
CONCILIACIÓN, EQUIDAD
SALARIAL, PREVENCIÓN
DEL ACOSO**

Comisión de Igualdad paritaria

**CON PARTICIPACIÓN
ACTIVA DE LA PLANTILLA
Y LA EMPRESA**



Ejes de
diagnóstico

Conciliación	✓
Formación	✓
Acoso sexual	✓
Acoso moral	✓
Equidad salarial	✓
Selección y contratación	✓
Promoción profesional	✓
Salud laboral	✓
Protección víctimas	✓
Lenguaje inclusivo	✓

**La igualdad no
es una meta, es
el camino que
recorremos día
a día.**

COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN Y LA ACCESIBILIDAD

En Grupo Arania trabajamos cada día para que nuestras organizaciones sean espacios seguros, accesibles y justos para todas las personas. La integración laboral de personas con discapacidad no es solo una obligación legal, sino una muestra de coherencia con nuestros valores y cultura corporativa.

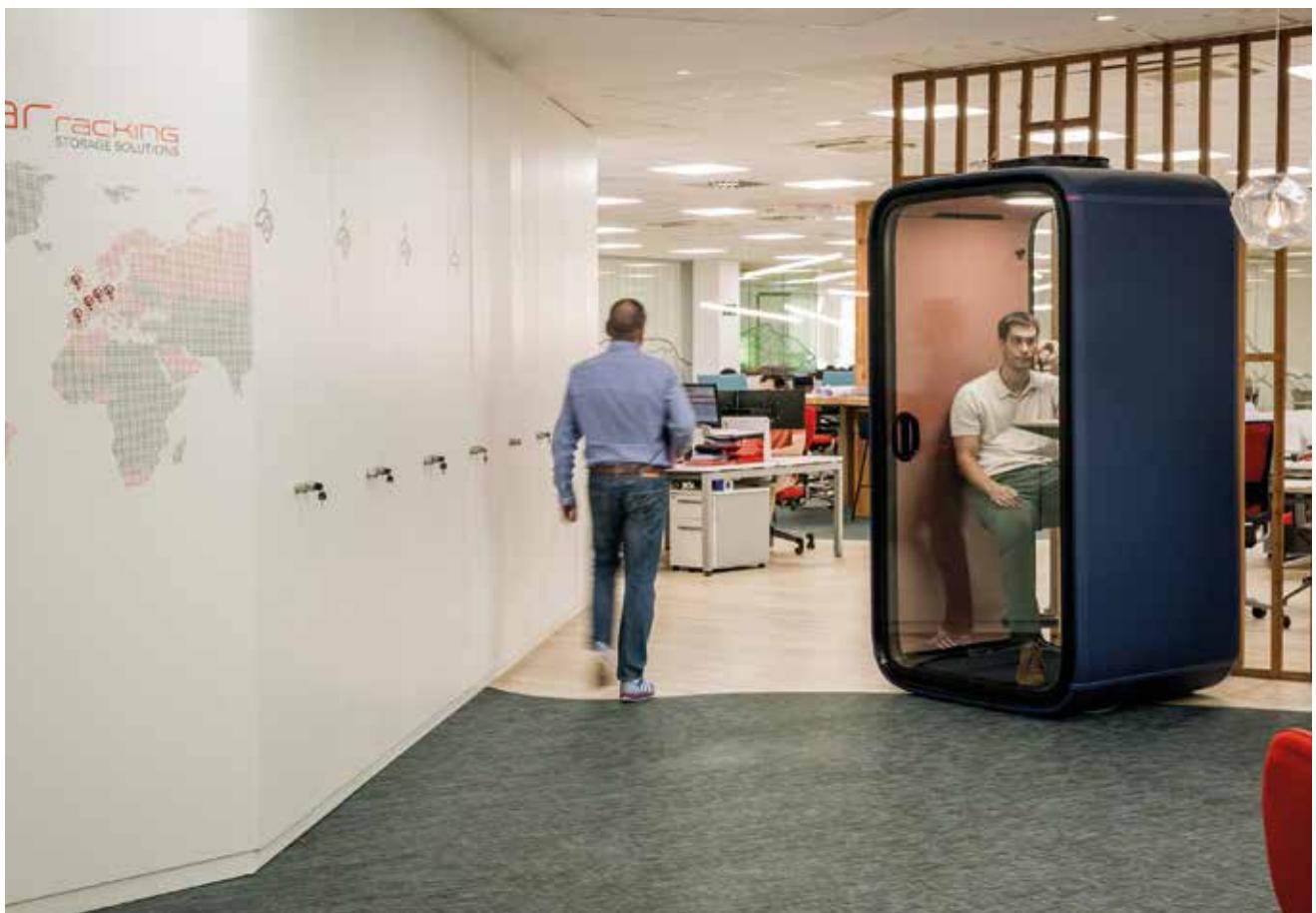
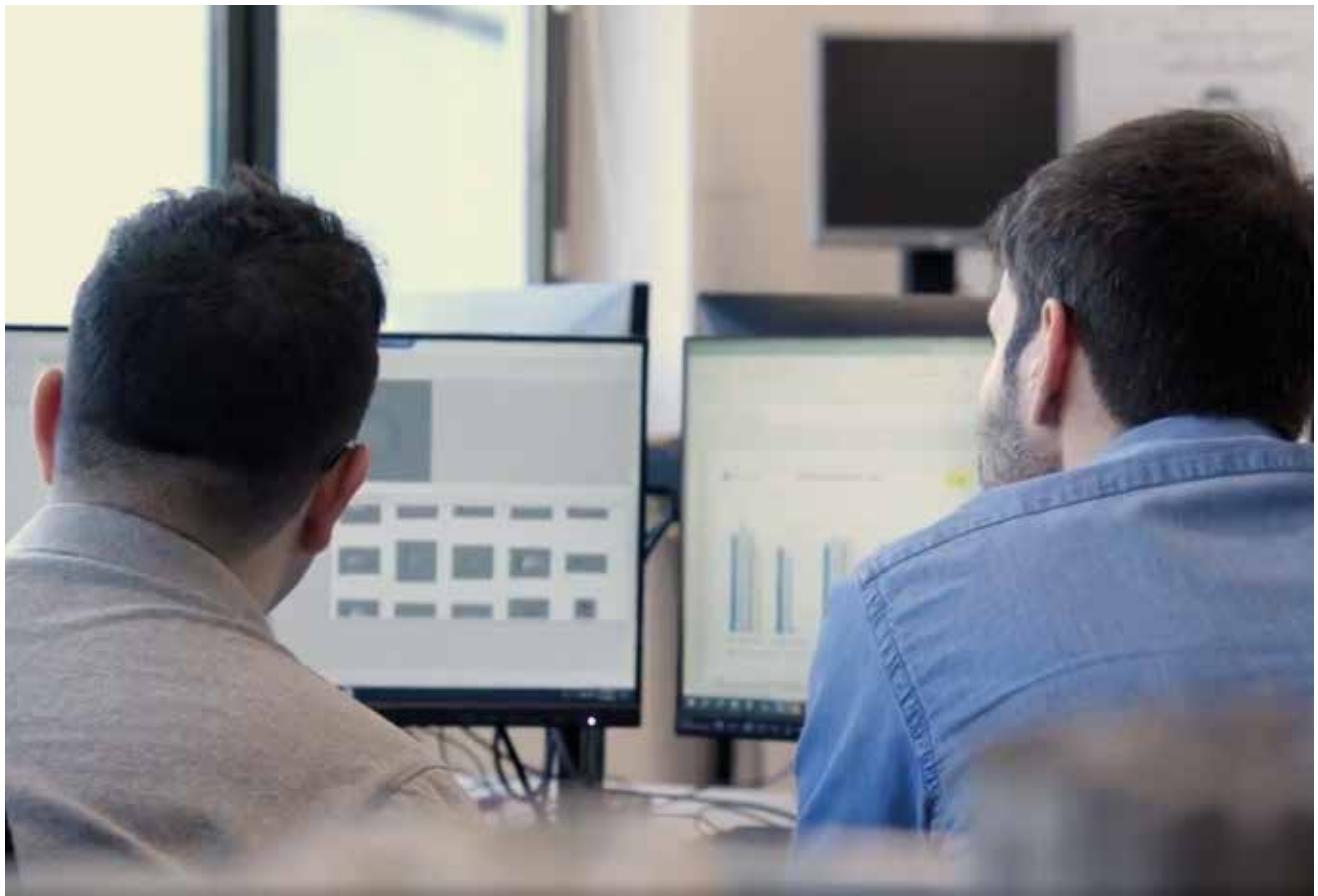
Incluir es indispensable para avanzar. Apostamos por el empleo inclusivo como parte de nuestro compromiso con una industria más humana y sostenible. Por ello, en 2024, participamos en la jornada organizada por BBK y FVEM para visibilizar el valor que aportan las personas con discapacidad en el sector del metal. Creemos en una industria donde la diversidad suma, inspira y transforma.

En 2024, 8 personas con discapacidad han formado parte activa de nuestros equipos, manteniéndose así la misma cifra registrada en 2023.

Seguimos avanzando para que este número crezca, y lo hacemos a través de:

- Adecuación de espacios físicos y entornos digitales, garantizando accesibilidad universal.
- Formación y sensibilización interna, promoviendo una cultura inclusiva y respetuosa.
- Políticas de contratación inclusiva, basadas en igualdad de oportunidades.
- Ajustes razonables personalizados, adaptando los puestos de trabajo a las necesidades de cada persona.

En Grupo Arania creemos que la diversidad es fuente de fortaleza. Por eso trabajamos cada día por una accesibilidad universal real y efectiva en todos nuestros entornos.



BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La seguridad, salud y bienestar de las personas que forman parte de nuestra organización son un aspecto clave en nuestra estrategia. Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento normativo: queremos garantizar un entorno seguro, saludable y motivador en todas nuestras plantas y centros de trabajo.

MEDIDAS PARA EL CUIDADO INTEGRAL

Durante 2024, seguimos fortaleciendo este compromiso a través de acciones concretas como:

- Modelo de Conciliación Grupal, que regula la flexibilidad horaria, la jornada reducida de los viernes de junio, julio, agosto y septiembre y el teletrabajo 1 jornada completa a la semana, facilitando una mejor integración entre la vida personal y profesional.
- Servicio de apoyo psicológico confidencial, accesible para las personas del Grupo, con el objetivo de cuidar su bienestar emocional, psicológico y social en un contexto profesional exigente.
- Evaluación de impactos sociales en nuestro análisis de doble materialidad, donde la promoción de la salud y el bienestar se identificó como tema clave. Estos aspectos, además de prevenir riesgos irreversibles, contribuyen a generar cohesión interna y proyectar a Grupo Arania como un referente empresarial en responsabilidad social.

El objetivo es claro: trabajar desde la prevención, fomentar una cultura del cuidado y avanzar hacia un modelo organizativo que ponga realmente a las personas en el centro.

En Grupo Arania reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar de las personas trabajadoras, facilitando la conciliación entre su vida personal, familiar y profesional fomentando una cultura de respeto a la desconexión digital. Promovemos el respeto a los tiempos de descanso, vacaciones y permisos, asegurando el uso responsable de las herramientas tecnológicas, la planificación adecuada de reuniones y comunicaciones.

OTROS BENEFICIOS PARA NUESTRA PLANTILLA:



Acuerdos con restaurantes con precios del menú reducido para el personal



Servicio de enfermería



Acuerdos con empresas de servicios de fisioterapia



Portal de Grupo para acceder a información relevante personal y profesional



Posibilidad de carga de vehículo eléctrico personal en las empresas donde existen instalaciones



Fomento de la formación



Acciones a lo largo del año en favor de la salud de la plantilla

En Grupo Arania, el 100% de las personas que han disfrutado de un permiso parental, han regresado a su puesto y permanecido tras 12 meses. Apostamos por una conciliación real, respetuosa y basada en la corresponsabilidad.

PERMISOS DE CONCILIACIÓN, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

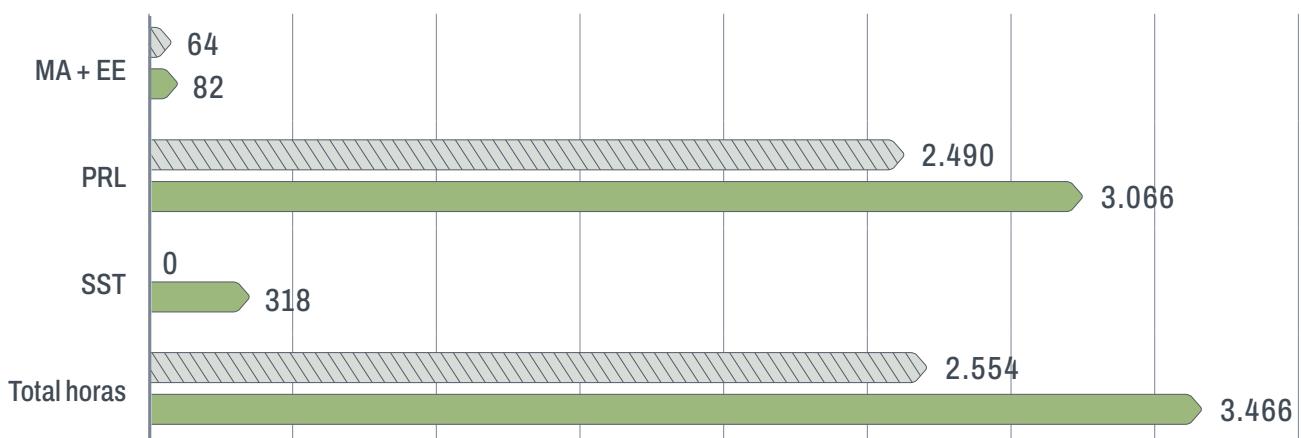
	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº personas con derecho a permiso	23	16	12	24
Nº personas que se han acogido al permiso	23	16	12	24
Nº personas que han regresado al trabajo	21	16	7	23
Nº personas que siguen tras 12 meses	23	16	11	23
Tasa de regreso (%)	100%	100%	100%	100%

PLAN DE FORMACIÓN 2024

En Grupo Arania, la formación es una herramienta clave para cuidar de las personas y asegurar entornos de trabajo más seguros, responsables y sostenibles.

— HORAS DE FORMACIÓN EN MEDIO AMBIENTE, EFICIENCIA ENERGÉTICA, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SOSTENIBILIDAD

2023 2024



MA + EE = Medio Ambiente y Eficiencia Energética / PRL = Prevención de Riesgos Laborales / SST = Sostenibilidad



Más de 3.000 horas de formación en 2024 reflejan nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales, la sostenibilidad y el medio ambiente.



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Proteger la salud y seguridad de las personas no es solo una obligación, sino un principio que guía nuestra forma de trabajar cada día.

Todas nuestras empresas están certificadas bajo la norma ISO 45001, el estándar internacional que reconoce los sistemas de gestión eficaces para la seguridad y salud en el trabajo. Esta certificación refuerza nuestro compromiso con entornos laborales seguros, saludables y centrados en las personas.

Nuestras políticas de seguridad y salud en el trabajo definen nuestros compromisos al respecto:



Monitorizamos indicadores clave segregados por género para identificar mejoras, prevenir riesgos y garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y saludable para todas las personas.

NUESTROS INDICADORES

— BAJAS SEGREGADAS POR GÉNERO Y TIPOLOGÍA

Empresa	Género	2023				2024			
		Acc. con baja	Acc. sin baja	Acc.In.I. con baja	Acc.In.I. sin baja	Acc. con baja	Acc. sin baja	Acc.In.I. con baja	Acc.In.I. sin baja
Arania	H	32	18	0	1	23	11	0	0
	M	0	0	1	0	0	0	0	0
Aratubo	H	23	11	1	0	15	14	0	0
	M	1	1	0	0	0	0	0	0
AR Racking	H	4	5	0	2	4	4	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
AR Shelving	H	5	5	0	0	9	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
AR Shelving S.R.O.	H	7	4	0	0	4	1	0	0
	M	1	0	0	0	3	1	0	0
Lamincer*	H	—	—	—	—	4	10	1	0
	M	—	—	—	—	0	0	0	0

H: Hombres / M: Mujeres / Acc.: Accidentes / Acc.In.I.: Accidentes in itinere

*Lamincer no estaba dentro del alcance del informe de años anteriores a 2024, por lo que no se tienen datos

— DATOS SEGREGADOS POR GÉNERO PARA ÍNDICE DE FRECUENCIA, GRAVEDAD Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

	Índice	Arania		Aratubo		AR Racking		AR Shelving		AR Shelving S.R.O.*		Lamincer**	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Índice frecuencia	H	99,99	93,81	81,06	51,00	22,10	25,21	97,00	74,55	17,10	5,95	-	38,75
	M	0,00	0,00	3,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	3,57	-	0,00
Índice gravedad	H	3,53	4,95	4,60	3,50	80,00	1,00	10,09	10,21	-	0,75	-	2,88
	M	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,45	-	0,00
Enfermedad profesional	H	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	0,00
	M	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	0,00

H: Hombres / M: Mujeres / * AR Shelving S.R.O. los datos 2024 son estimados

**Lamincer no estaba dentro del alcance del informe de años anteriores a 2024, por lo que no se tienen datos

CONSTRUYENDO
UN IMPACTO
AMBIENTAL
POSITIVO



Adquirir un compromiso con el medio ambiente no es una declaración, es nuestra hoja de ruta. En Grupo Arania trabajamos para que nuestras operaciones industriales estén alineadas con los grandes retos globales: la lucha contra el cambio climático, la protección de los recursos naturales y la integración de criterios ambientales en cada decisión.

Desde la descarbonización de nuestros procesos y productos hasta la integración de la economía circular como motor de innovación, avanzamos con una estrategia clara: reducir, transformar y regenerar. Este camino se completa con una mirada más amplia, que incluye el cuidado de la biodiversidad y el respeto por los ecosistemas donde operamos. Porque producir con responsabilidad es, también, proteger lo que nos rodea.

En 2024, no se ha registrado ninguna sanción ni multa por cuestiones ambientales, un reflejo del rigor con el que aplicamos nuestros compromisos y controles en esta materia.

Acero con propósito: menos emisiones, menos residuos, más valor para el planeta.





COMPROMISO QUE SE VE Y SE MIDE

EcoVadis reconoce con medallas la sostenibilidad en nuestras empresas: un reflejo de nuestras buenas prácticas en medioambiente, compras responsables, prácticas laborales, derechos humanos y ética.

MEDALLAS ECOVADIS 2024

Arania



Aratubo



AR Racking



AR Shelving



DESCARBONIZACIÓN: ACERO PARA UN MUNDO MÁS LIMPIO

El cambio climático no es un escenario futuro, es una realidad presente que afecta de forma directa a nuestras operaciones, nuestras personas y nuestro entorno. En Grupo Arania somos plenamente conscientes del impacto de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el calentamiento global y de la necesidad urgente de actuar. Por eso, estamos comprometidos con un proceso de descarbonización progresivo, riguroso y transparente, que empieza por medir, entender y transformar.

En línea con nuestra estrategia de descarbonización, el foco de nuestros esfuerzos se centra en la medición y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Por este motivo, no se realiza un cálculo específico de emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), óxidos de nitrógeno (NO_x), óxidos de azufre (SO_x) u otras emisiones atmosféricas, ya que su volumen en nuestras operaciones no es significativo.

MEDIMOS NUESTRO IMPACTO PARA PODER REDUCIRLO

Desde hace años calculamos la huella de carbono de organización de nuestras empresas, siguiendo estándares internacionales reconocidos como la ISO 14064-1:2019 y el GHG Protocol. Este análisis nos permite identificar con precisión las principales fuentes de emisiones y establecer objetivos de mitigación basados en datos.

En 2024, todas las empresas del Grupo Arania han logrado calcular su Huella de Carbono en los tres alcances. Este logro va más allá de obtener una certificación: representa un paso clave para poner orden, medir nuestro impacto y avanzar con sentido y responsabilidad hacia una industria más consciente y sostenible.

Al hito clave: **de la verificación completa de la huella de carbono en los alcances 1, 2 y 3 para Arania, Aratubo y Lamincer.**

Hemos extendido el cálculo a AR Racking y AR Shelving como parte del esfuerzo para construir una visión consolidada de nuestras emisiones. Este trabajo técnico es la base sobre la que se construirá el plan de descarbonización del Grupo.

EVOLUCIÓN DE EMISIONES GEI POR EMPRESA (2019-2024)

ARANIA (Toneladas de CO₂eq)

Alcance	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	5.819	5.110	6.705	5.622	5.518	5.262
2	3.981	1.828	0	0	0	0
3	220.925	224.001	290.735	225.498	217.126	217.451

Arania mantiene una tendencia estable en sus emisiones, con una ligera mejora en 2023 y 2024. El alcance 3 representa más del 97% del total, lo que confirma que la descarbonización de la cadena de suministro será clave en los próximos pasos.

Además, cabe destacar que aparte del cálculo de la huella de carbono de la organización, Arania cuenta con huella de carbono de producto verificado con la ISO 14067, y también dispone de una herramienta verificada para su cálculo.

ARATUBO (Toneladas de CO₂eq)

Alcance	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	374	373	426	356	296	313
2	2.599	1.060	0	0	0	0
3	—	—	—	243.724,67	255.378,42	243.116

El salto observado en 2023 responde a la inclusión completa del alcance 3. Esta mejora metodológica supone un avance clave en trazabilidad y prepara el terreno para un plan de reducción realista y ambicioso.

LAMINCER (Toneladas de CO₂eq)

Alcance	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	1.796,19	1.455,79	1.712,93	1.494,82	1.504,72	1.657
2	859,34	536,91	817,96	0	0	0
3	—	—	—	72.625,55	69.092,36	69.764

Lamincer había logrado reducir progresivamente sus emisiones hasta 2022. En 2023 se incorpora por primera vez el alcance 3, lo que explica el repunte en el total. Este nuevo dato aporta una visión más precisa para orientar futuras acciones de descarbonización. Lamincer también cuenta con certificación ISO 14067.

* Verificado por tercera parte

AR RACKING(Toneladas de CO₂eq)

Alcance	2019	2020	2021	2022*	2023*	2024*
1	—	—	—	2.842	2.191	2.323,23
2	—	—	—	25	0	1,98
3	—	—	—	158.225,21	142.353,76	139.746,82

AR Racking se incorpora al análisis climático a partir de 2022. La medición incluye los tres alcances, con un claro protagonismo del alcance 3, alineado con el perfil de su actividad productiva y logística.

AR SHELVING**S.R.O.**(Toneladas de CO₂eq)

Alcance	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	693,25	754,35	804,04	835,17	780,76	732,65
2	341,97	362,02	485,28	352,01	1.094,88	1.271,87
3	—	—	—	45.983,40	38.595,85	42.811,94

Al igual que AR Racking, AR Shelving S.R.O. pasa a contabilizar sus emisiones a partir de 2022, incluyendo los tres alcances. Se aprecia una reducción progresiva únicamente en el Alcance 1.

AR SHELVING**S.A.U.**(Toneladas de CO₂eq)

Alcance	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	196,1	195,3	607,6	367,25	394,92	414,46
2	227,1	142,5	0	0	0	0
3	—	—	—	10.971,79	12.143,79	11.536,30

De forma independiente se calcula la huella de AR Shelving S.A.U., que incorporó el Alcance 3 en los cálculos a partir de 2022.

* Verificado por tercera parte

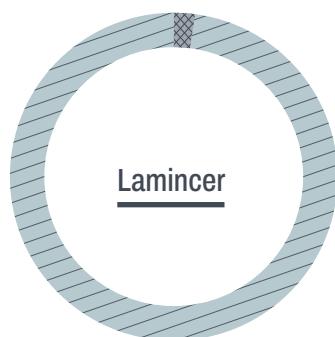
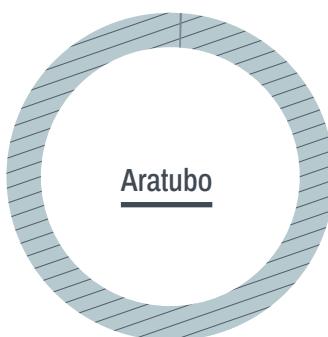
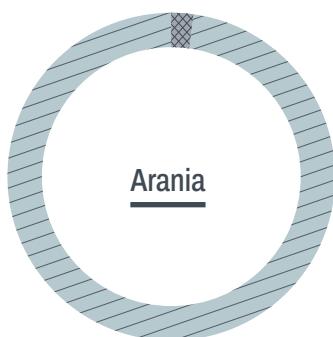
Medimos más y mejor para reducir con impacto: en Grupo Arania avanzamos hacia una descarbonización real, basada en datos, trazabilidad y compromiso transversal en toda la cadena de valor.



¿DÓNDE ESTÁN NUESTRAS EMISIÓNES?

— PESO DEL ALCANCE 3 EN EL TOTAL (2024)

● ALCANCE 1 ● ALCANCE 2 ● ALCANCE 3



El grueso de nuestras emisiones se concentra en el alcance 3, lo que nos reta —y nos compromete— a actuar más allá de nuestras fronteras operativas. Reducir nuestro impacto exige alianzas reales con empresas proveedoras, entidades socias logísticas y empresas clientes, y una mirada conjunta a toda la vida útil del acero.

ECONOMÍA CIRCULAR COMO VENTAJA COMPETITIVA

La circularidad no es solo una manera de gestionar residuos: es una nueva forma de pensar, producir y generar valor. Apostar por un modelo circular nos permite reducir nuestra huella ambiental, optimizar el uso de recursos y convertir lo que antes era un desecho en una oportunidad de mejora continua.

Trabajamos con materiales como la chatarra, que es infinitamente reciclabla, y eso nos da una ventaja competitiva real: nuestras materias primas ya forman parte de un ciclo que queremos cerrar una y otra vez. Pero vamos más allá del reciclaje: aplicamos medidas de prevención, reutilización y eficiencia desde el diseño hasta el final del proceso.

¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO?

En AR Racking se están fabricando nuevos productos con iguales o incluso mejores características, pero de menor peso, generando un menor consumo de materiales.

ECONOMÍA CIRCULAR EN LA PRÁCTICA

A nivel de Grupo, hacemos control del charro para reducir el consumo de materias primas y gestionar mejor nuestros residuos.

Tanto Arania como Aratubo retornan envases.



No lo hacemos solo por normativa. Lo hacemos porque creemos que una industria que cuida sus recursos cuida también su futuro.

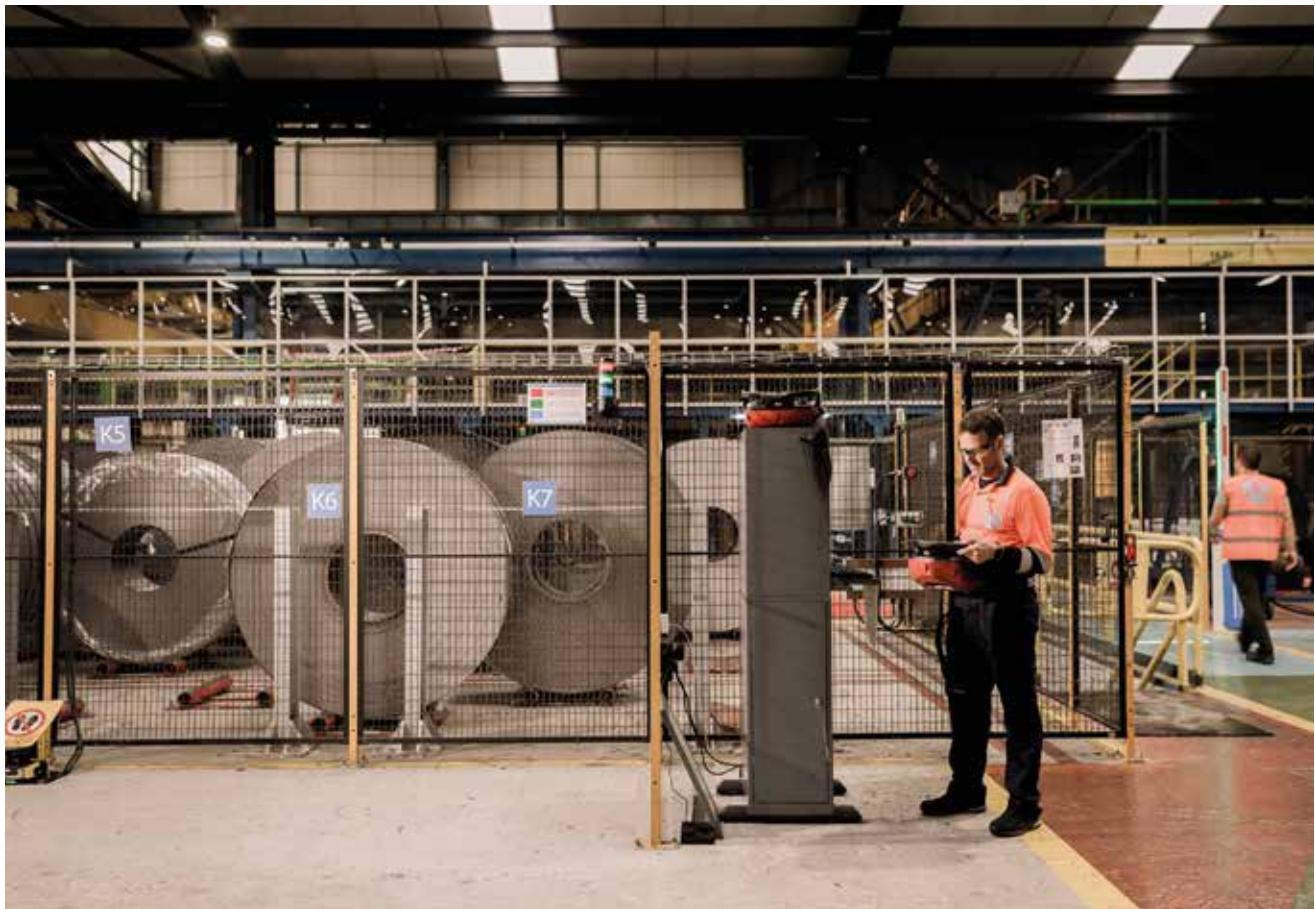


CASO DESTACADO DISEÑO CIRCULAR COMO MOTOR DE INNOVACIÓN EN AR SHELVING

En línea con su compromiso con la sostenibilidad, AR Shelving ha incorporado el diseño circular como principio clave en el desarrollo de nuevos productos. Este enfoque implica repensar todo el ciclo de vida —desde la selección de materiales hasta el fin de uso— para minimizar el impacto ambiental y maximizar la eficiencia.

Los equipos de diseño y desarrollo trabajan con criterios que priorizan materiales reciclables o de origen responsable, incorporan análisis de costes que integran huella ambiental y logística, y validan cada diseño a través de prototipos funcionales antes de su producción a escala. Además, se conciben productos desmontables, reparables y fácilmente reciclables, facilitando su retorno a nuevos ciclos de uso.

Gracias a este modelo, AR Shelving avanza hacia una economía más regenerativa sin comprometer calidad ni competitividad, demostrando que el diseño circular es una herramienta de innovación real y aplicable en la industria.



EVOLUCIÓN DE RESIDUOS Y CHATARRA GRUPO ARANIA (2019-2024)

GRUPO ARANIA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
RP (t)	4.797,00	4.373,00	5.868,00	5.429,00	4.118,00	4.473,28
RNP (t)	508,00	494,00	541,00	810,00	512,00	766,72
Chatarra (t)	25.097,00	21.704,00	25.471,00	21.852,00	23.547,00	32.962,79

RP= Residuos Peligrosos / RNP= Residuos No Peligrosos

El incremento observado en el volumen total de chatarra reportado en 2024 se debe principalmente a la incorporación de los datos de Lamincer, que no se había incluido en los informes de años anteriores.

Hemos consolidado una tendencia positiva en la gestión de residuos, con una notable mejora en la valorización de materiales y una reducción de los residuos peligrosos (RP) respecto al año anterior. Esta evolución responde tanto a la optimización operativa como a la intensificación de las auditorías internas y la vigilancia de procesos, que han permitido identificar oportunidades de mejora en origen.

Además, continuamos apostando por la venta directa de chatarra a nuestras empresas proveedoras, una práctica que elimina intermediarios y reduce significativamente el transporte innecesario. Esta medida contribuye a disminuir emisiones indirectas asociadas al movimiento de materiales, mejora la eficiencia logística y refuerza relaciones clave dentro de la cadena de suministro.

El ligero aumento en la generación de chatarra valorizable respecto a 2023, junto con la reducción de residuos peligrosos y no peligrosos, refleja un cambio estructural hacia una economía circular más efectiva: menos residuo, más recurso.

En cumplimiento del Real Decreto 1055/2022 sobre envases y residuos de envases, Grupo Arania se ha adherido a Implica, el Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP). Esta adhesión nos permite garantizar un proceso más eficiente y sostenible en la gestión de los residuos de embalaje: optimizamos su recuperación y reciclaje, reducimos el impacto ambiental y fomentamos un modelo de reutilización más eficaz. Todo ello, con el respaldo de asesoramiento técnico especializado que refuerza nuestro compromiso con la mejora continua y la economía circular.

Cada tonelada que evitamos o valorizamos es una decisión a favor del planeta. En Grupo Arania, convertimos el residuo en oportunidad.

BIODIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES

Sabemos que el respeto por la biodiversidad no es una opción, sino una responsabilidad inherente a nuestra actividad industrial, que cada operación tiene un impacto en el entorno. Por eso trabajamos activamente para que nuestro desarrollo sea siempre compatible con la conservación de los ecosistemas y los recursos naturales.

Aunque nuestras plantas no están ubicadas dentro de espacios naturales protegidos, aplicamos un enfoque preventivo en todas nuestras instalaciones. Evaluamos los posibles impactos ambientales sobre el territorio, especialmente en zonas cercanas de valor ecológico, y actuamos en base a los principios del Sistema de Gestión Ambiental implantado en todo el Grupo, conforme a la norma ISO 14001, que obliga a evaluar los impactos ambientales de nuestras actividades, productos y servicios a lo largo de todo el ciclo de vida.

En cuanto a los impactos derivados del ruido y la contaminación lumínica, se consideran insignificantes en el contexto de nuestra actividad, por lo que no han sido necesarias medidas correctoras específicas.

Arania y AR Racking han analizado sus riesgos ambientales conforme a la norma UNE 15008, revisándolos de forma periódica.

Además, nos hemos comprometido a avanzar en el cálculo de nuestra Huella Ambiental Corporativa, un proceso que incluirá un Análisis de Ciclo de Vida y permitirá cuantificar de forma rigurosa nuestros impactos sobre el medio. Este enfoque integral será clave para fijar objetivos de mejora alineados con la Autorización Ambiental Integrada (AAI) y con las exigencias futuras en materia de conservación de la biodiversidad.

SOBRE EL USO SOSTENIBLE DE NUESTROS RECURSOS

En Grupo Arania trabajamos para que cada recurso que utilizamos tenga el menor impacto y el mayor valor posible. Nuestra estrategia se estructura en tres ejes principales:

EFICIENCIA ENERGÉTICA Certificación ISO 50001

- Empresas certificadas: Arania, Aratubo, AR Racking, Lamincer
- Estamos a un paso de obtener la certificación a nivel de Grupo: solo queda pendiente la certificación de AR Shelving
- Mejora continua en gestión, auditoría y optimización del uso energético
- Identificación de puntos críticos y oportunidades de ahorro en procesos productivos

ENERGÍA RENOVABLE Garantía de Origen (GdO)

- Toda la electricidad consumida cuenta con certificación GdO - Garantía de Origen (CNMC - Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia)
- Energía 100 % renovable garantizada en todos los negocios del Grupo
- Complementada con inversiones en fotovoltaica propia
- Mejora de trazabilidad energética para empresas clientes y reducción de emisiones indirectas

RECURSOS Y MATERIAS PRIMAS

- Priorizamos materiales reciclables como la chatarra
- Optimización en el uso de materias primas a través de medidas de eficiencia
- Gestión del agua adaptada a la normativa local y a la realidad de cada planta
- Seguimiento ambiental bajo la norma ISO 14001

Producimos con inteligencia energética: menos consumo, más eficiencia y un compromiso firme con la energía limpia.

CONSUMOS

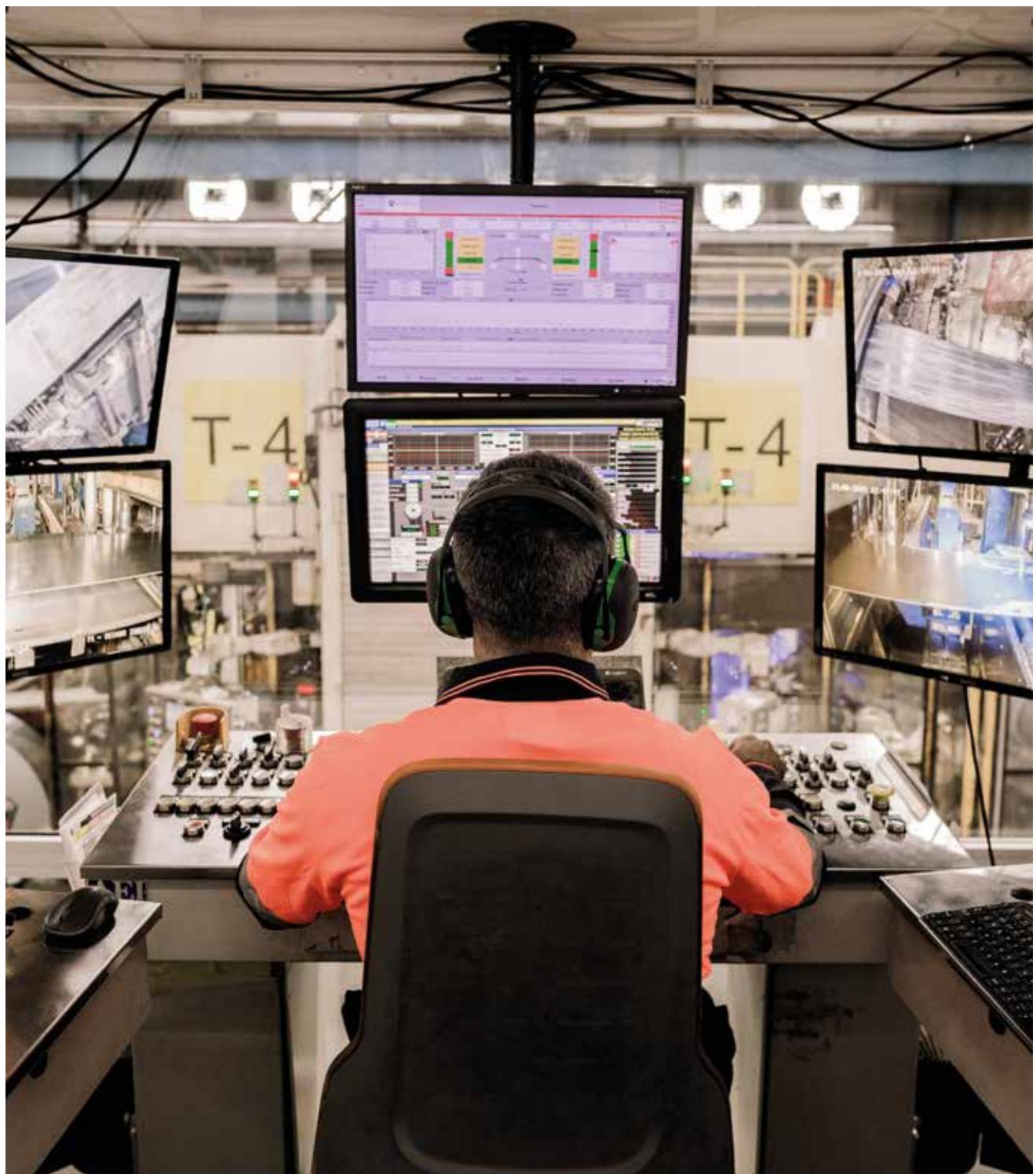
En línea con nuestro compromiso de mejora continua, en 2024 hemos reforzado la monitorización del uso de recursos clave en todas las empresas del Grupo Arania. Este año, seguimos desagregando el consumo de electricidad, incluyendo el autoconsumo proveniente de nuestras instalaciones fotovoltaicas, lo que permite evaluar de forma más precisa nuestra contribución energética renovable.

Además, hemos detallado el origen del agua utilizada —diferenciando entre red, río y pozo— para mejorar

la trazabilidad hídrica y detectar oportunidades de optimización. Este análisis nos proporciona una visión más completa del uso de materias primas y energía, fundamentales para continuar avanzando hacia una producción más eficiente y sostenible. Ejemplo de ello es la reducción de consumo de agua de río, gracias a los sistemas de control instalados en Arania, que han permitido la detección de fugas y evitando pérdidas de agua.

Recurso / Unidad	Total consolidado 2023	Total consolidado 2024
Electricidad MWh	27.289	31.981
Electricidad MWh (autoconsumo)	1.253	3.122
Electricidad total MWh	28.542	35.103
Gas MWh	49.848	56.057
Gasolina litros	8.685	3.157
Gasoil litros	—	17.050
Consumo agua red m³	40.545	41.046
Consumo agua río m³	71.057	50.738
Consumo agua pozo m³	—	3.936
Consumo agua total m³	111.602	95.720
Madera Ton	16.054	17.882
Plástico Ton	369	319
Fleje metálico Ton	396	396
Taladrina Ton	143	138
Ácido Clorhídrico Ton	2.091	2.062
Nitrógeno m³	345.549	591.152
Hidrógeno m³	572.212	758.035
Pintura Ton	711	741
Cartón Ton	872	117
Papel Ton	—	936
Fleje plástico Ton	48	15
Reactivos desengrasante Ton	12	26

Los datos de 2023 no incluyen a Lamincer



El análisis detallado del consumo de recursos no solo nos permite cumplir con los estándares más exigentes en materia de sostenibilidad. También nos ayuda a identificar patrones, detectar ineficiencias y tomar decisiones más inteligentes. Para nosotros, cada dato cuenta: no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para reducir impactos, anticipar riesgos y liderar una industria que utiliza mejor lo que necesita.

El incremento en el consumo de nitrógeno e hidrógeno registrado en 2024 se explica principalmente por la incorporación de los datos de la nueva unidad de negocio de laminación, Lamincer, que no formaba parte del alcance del reporte en años anteriores.

INNOVACIÓN CIRCULAR APLICADA: REPENSAR PARA REDUCIR

Aquí no solo gestionamos recursos: los rediseñamos. Trabajamos cada día para alargar el ciclo de vida de los materiales, optimizar consumos y explorar nuevas tecnologías que hagan de nuestra producción un proceso más circular y eficiente.

La reutilización de la chatarra, el uso de materiales secundarios y la reducción de recursos vírgenes son ya parte de nuestro modelo. Pero no nos detenemos ahí. Hemos incorporado mejoras específicas en la gestión del agua y apostado por la inteligencia artificial para ajustar procesos y minimizar el impacto.

Y vamos más allá de los consumos: también repensamos nuestros embalajes. El proyecto de embalaje sostenible busca mejorar desde el peso y los materiales, hasta el retorno y la reutilización.

No se trata solo de reducir. Se trata de transformar la manera en que operamos para crear valor con menos impacto.

CIRCULARIDAD CON INTELIGENCIA:

Aplicamos IA y telemedida para controlar el uso de agua en tiempo real.

EMBALAJES MÁS SOSTENIBLES:

Menos peso, mejores materiales, más retorno.



INNOVAR PARA CUIDAR CADA GOTA

En 2024, desde Arania —la empresa del Grupo con mayor consumo hídrico— pusimos en marcha el proyecto "Pilotaje Vertido Cero". Una iniciativa que nace con una intención clara: reaprovechar el agua usada en nuestros procesos, reducir el consumo hasta un 50% y seguir avanzando hacia una gestión más circular y responsable de este recurso. El pilotaje nos ha permitido comprobar que es posible y ahora evaluamos cómo integrarlo de forma permanente, sin comprometer la eficiencia operativa ni nuestro compromiso con el entorno. Porque cada gesto cuenta, y este, especialmente, nos acerca a un modelo más sostenible.

PEQUEÑOS GESTOS,
GRAN IMPACTO

AGUA



- Eliminación de ósmosis en circuito con taladrina
- Proyecto IA + BAIC
- Riego automático según clima
- Telemedida para fugas
- Proyecto Vertido 0

MATERIALES



- Reutilización de chatarra
- Reducción de materiales vírgenes

EMBALAJE



- Palets con mayor carga útil
- Nuevos materiales más sostenibles
- Reutilización y retorno
- Valoración de nuevos formatos

Cero desperdicios alimentarios: no aplicable en nuestro sector, pero seguimos optimizando cada insumo que sí usamos.

MÁS ALLÁ DEL ACERO: NUESTRO IMPACTO SOCIAL





No solo transformamos acero. Impulsamos cambios reales en nuestro entorno desde una firme apuesta por el compromiso, la ética y la contribución activa al bien común.

En Grupo Arania somos conscientes de nuestro papel, por eso, entendemos nuestra actividad como una oportunidad para generar un impacto positivo en el entorno social y económico que nos rodea. Desde una visión responsable del negocio, promovemos relaciones éticas y sostenibles con empresas proveedoras y empresas clientes, apostamos por la transparencia en materia fiscal y contribuimos de forma activa al desarrollo de las comunidades en las que operamos. Todo ello forma parte de una manera de hacer empresa que pone en el centro la integridad, la cooperación y la creación de valor compartido.



CREANDO VALOR EN NUESTRAS COMUNIDADES

Construir comunidad va mucho más allá de hacer bien nuestro trabajo. Por eso, impulsamos una acción social que nace de nuestros valores y se teje en el día a día con personas, centros educativos, instituciones y proyectos que comparten nuestro compromiso por un futuro más justo, inclusivo y sostenible.

NUESTRAS ALIANZAS CLAVE EN 2024

- **+20 asociaciones sectoriales y territoriales** con las que colaboramos.
- **+10 centros educativos** con los que compartimos conocimiento.
- Participación destacada en iniciativas como **Steel Tech, Datatón Euskadi** o **Alianza Vasca por los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)**.

Nos gusta abrir nuestras puertas, aprender de quienes se acercan y devolver al entorno parte de lo que recibimos. Colaboramos con centros como la Universidad de Deusto, la UPV/EHU y Mondragón Unibertsitatea, fomentando visitas, prácticas y experiencias formativas que acerquen el mundo industrial a las nuevas generaciones. También apoyamos iniciativas de inserción sociolaboral y participamos en programas con financiación pública desde la transparencia y la corresponsabilidad.

Y 2024 ha sido un año especialmente activo.



UN AÑO DE PUERTAS ABIERTAS, RECONOCIMIENTOS Y NUEVOS RETOS COMPARTIDOS

- **Arania, Aratubo, AR Racking y AR Shelving** han recibido el sello EcoVadis, un reconocimiento a nuestro esfuerzo en sostenibilidad.
- Lanzamos **Arania D-Carb**, nuestra nueva apuesta por un acero con menos huella y más compromiso.
- Celebramos nuestra primera **Jornada de Puertas Abiertas en Arania**, abriendo fábrica y conversación con nuestra comunidad.

Recibimos a:

- Universidad de Deusto – Ingeniería
- Escuela de Ingeniería UPV/ EHU
- Colegio El Regato Ikastetxea
- IES Botikazar BHI (FVEM)
- Máster EMBA (DBS)
- CIFP Bidebieta LHII

Participamos en:

- 6^a edición de Industria Erronka (FVEM)
- Asamblea anual de CIELFFA
- GREENBAFx® Global Launch junto a EBNER

Hemos dado un paso más en medición y mejora ambiental con las certificaciones **ISO 14064** (huella de carbono de organización) en **todas las empresas de Grupo** e **ISO 14067** (huella de carbono de producto) en **Lamincer, Arania y Aratubo**.

TEJEMOS ALIANZAS PARA AVANZAR JUNTOS

Entendemos la colaboración como un pilar estratégico prioritario. Participar activamente en asociaciones empresariales, clústeres sectoriales y redes de conocimiento nos permite crecer, compartir aprendizajes y anticipar retos comunes. Estas alianzas refuerzan nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo del entorno. No caminamos solos: lo hacemos junto a más de 30 organizaciones que comparten nuestros valores.

UN GRUPO CONECTADO

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, la competitividad y el desarrollo responsable, participamos activamente en una red diversa de asociaciones y alianzas que fortalecen nuestra conexión con el entorno sectorial, territorial y global.

Estas colaboraciones no solo refuerzan nuestra capacidad de innovación e influencia, sino que también representan una vía concreta para impulsar el desarrollo sostenible, el intercambio de buenas prácticas y el avance conjunto hacia objetivos comunes como la transición energética, la digitalización, la igualdad y la calidad industrial.

Durante el año 2024 hemos mantenido nuestra participación en estas redes mediante la dedicación de recursos organizativos, incluyendo la implicación de nuestros equipos y la cobertura de los requerimientos como asociados. Esta participación refleja nuestro compromiso con la responsabilidad social y la mejora continua del entorno en el que operamos.

Estas alianzas permiten a Grupo Arania mantenerse en la vanguardia de los avances normativos, tecnológicos y sostenibles, además de facilitar la defensa de intereses compartidos y la participación en iniciativas multilaterales con alto impacto social y empresarial.

Grupo Arania apoya activamente a Fair Saturday Foundation, impulsando el impacto social a través del arte y la cultura.



ALIANZAS
GLOBALES

ALIANZAS
TERRITORIALES

ALIANZAS
SECTORIALES

NUESTRA RED DE ALIANZAS

INTERNACIONALES

- **Pacto Mundial de la ONU**
- **APPROLOG**
Asociación Peruana de Profesionales en Logística
- **ALOG**
Asociación Logística Chile A.G.
- **ICHA**
Instituto Chileno del Acero
- **CCL**
Cámara de Comercio de Lima
- **MHI**
Material Handling Industry
- **VDKL**
Verband Deutscher Kühlhäuser
- **VLB**
Verband für Lagertechnik und Betriebseinrichtungen
- **ESTA**
European Steel Tube Association
- **CIELFA**
Asociación Europea de Laminadores de Precisión
- **FEM**
European Material Handling Federation

TERRITORIALES

- **Cámara de Álava**
- **SEA**
Empresas Alavesas
- **CEBEK**
Confederación Empresarial de Bizkaia
- **FVEM**
Federación Vizcaína de Empresas del Metal
- **JUNDIZ**
Asociación de Empresas de Júndiz
- **Alianza Vasca por los ODS**
- **Alianza Alavesa por el Desarrollo Sostenible 2030**
- **Pacto Verde**
Comunidad de empresas de Vitoria-Gasteiz
- **EUSKALIT**
Fundación Vasca para la Calidad
- **APD**
Asociación para el Progreso de la Dirección

SECTORIALES

- | | | |
|--|--|--|
| – SIDEREX
Clúster de Siderurgia de Euskadi | – BAIC
Basque Artificial Intelligence Center | – ATEG
Galvanización |
| – SERNAUTO
Empresa proveedora de Automoción | – AEC
Calidad | – FEM/AEM
Manutención |
| – ACICAE
Clúster de Automoción de Euskadi | – AENOR
Normalización y Certificación | – UAHE
Almacenistas de Hierros de España |
| – AEFAME
Empresa Familiar de Euskadi | – AEFEM
Fabricantes de Estanterías | – UNESID
Unión de Empresas Siderúrgicas |
| – ADL
Desarrollo de la Logística | – AIAS
Industrias de Acabados y Superficies | – RMI
Rack Manufacturers Institute |
| – MLC-ITS Euskadi
Clúster de Movilidad y Logística | – CESOL
Soldadura y Tecnologías de Unión | – AER
Empresarios de la Ribera |

RELACIONES RESPONSABLES Y ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

En Grupo Arania creemos que las relaciones con nuestros grupos de interés clave deben basarse en la confianza, la transparencia y la responsabilidad. Por eso, promovemos una gestión ética en toda nuestra cadena de valor, integrando criterios de sostenibilidad tanto en nuestras relaciones comerciales como en la forma en que hacemos negocio.

Creamos relaciones responsables para construir valor compartido.





CON NUESTRAS EMPRESAS PROVEEDORAS

Nuestro compromiso con la sostenibilidad no se limita a lo que hacemos dentro de nuestras plantas, sino que se extiende a toda nuestra cadena de suministro. Por eso, trabajamos para consolidar una red de empresas proveedoras que comparta nuestros valores en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), aplicando criterios estrictos de selección, seguimiento y mejora continua.

¿QUÉ INCLUIMOS EN NUESTRA POLÍTICA DE COMPRAS?

— CRITERIOS SOCIALES Y DE IGUALDAD

Promovemos la contratación basada en capacidades, sin discriminación, y fomentamos la igualdad de oportunidades.

— CRITERIOS AMBIENTALES

Damos prioridad al uso de materias primas con menor impacto, como acero bajo en emisiones de CO₂, plásticos reciclados, energía renovable o madera con certificación sostenible.

— RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Exigimos a nuestras empresas proveedoras el respeto a los derechos humanos, la prevención de la corrupción y una gestión ética de sus operaciones.

SUMINISTRO CON COMPROMISO: DOS CLAVES DE NUESTRA ESTRATEGIA

1 ACERO COMO MATERIA PRIMA SOSTENIBLE

NUESTRO OBJETIVO: REDUCIR EL IMPACTO AMBIENTAL DESDE EL ORIGEN

- Impulsamos el uso de acero bajo en emisiones de CO₂.
- Promovemos procesos de producción responsables y éticos.
- Colaboramos con empresas proveedoras, centros de investigación e instituciones para desarrollar nuevas tecnologías y materiales más sostenibles.
- Invertimos en proyectos de I+D para avanzar en la descarbonización de toda la cadena.

Reducir emisiones no es solo un reto operativo, es un paso clave que empieza por tener en cuenta nuestras materias primas.

2 SENSIBILIZACIÓN ASG EN LA CADENA DE SUMINISTRO

NUESTRO COMPROMISO: CONSTRUIR UNA RED DE EMPRESAS PROVEEDORAS RESPONSABLES.

- Formamos a nuestros equipos de compras en sostenibilidad y derechos humanos.
- Promovemos la incorporación de criterios ASG en la selección, seguimiento y evaluación de empresas proveedoras.
- Aplicamos autoevaluaciones y auditorías para verificar buenas prácticas.
- Reforzamos la colaboración con empresas proveedoras clave para avanzar hacia una diligencia debida en sostenibilidad.

Una cadena de valor responsable se construye paso a paso, desde la sensibilización hasta el compromiso real.



RUTA GRUPO ARANIA: SUMINISTRO CON SENTIDO

Código de Conducta y compromiso ético

Solicitamos a nuestras empresas proveedoras que se adhieran al Código de Conducta y demuestren su compromiso con los derechos humanos y la integridad.

Autoevaluaciones y visitas ASG

Supervisamos el camino mediante cuestionarios de sostenibilidad, auditorías y visitas técnicas. Escuchamos, aprendemos y mejoramos juntos.

Cada empresa proveedora homologada es una pieza clave de nuestra visión: una industria más ética, baja en carbono y con impacto positivo real.



Interés mutuo y principios compartidos

Analizamos riesgos, valores y capacidades. Todo empieza con una conversación y una evaluación honesta, además de recopilar información sobre sus prácticas responsables.

Sostenibilidad en origen y procesos

Favorecemos materiales con bajo impacto (acero bajo en CO₂, plásticos reciclados, energía renovable) y se requiere que las empresas proveedoras posean al menos el certificado ISO 9001. Además, les recomendamos que intenten contar con los certificados ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001 e IATF 16949.

Homologación estratégica

La decisión final la toma nuestro Comité de Estrategia de Materia Prima, en el que se encuentran el Director General, el Director de Compras, Tecnología Producto Proceso (TPP) y el Director de Cadena Suministro. Si compartimos valores y cumplimos estándares, el viaje continúa como aliados.

CON NUESTRAS EMPRESAS CLIENTES Y PERSONAS CONSUMidorAS

Más allá del cumplimiento normativo, nos comprometemos con la salud, la seguridad y el bienestar de quienes confían en nosotros. Evaluamos el impacto de nuestros productos en todo su ciclo de vida y garantizamos información clara sobre sus características, incluyendo aspectos como la vida útil o las posibilidades de reciclaje. En 2024 hemos gestionado 2.875 reclamaciones y se resolvieron el 99,86%, gracias a un sistema de atención eficaz, basado en la trazabilidad, la respuesta ágil y la mejora continua.

Esta cifra representa un incremento significativo respecto a 2023, cuando se atendieron 1.803 reclamaciones, resolviéndose el 100% de ellas. El aumento en el número de casos gestionados refleja tanto un mayor alcance en nuestros canales de atención como una mayor proactividad en la identificación y registro de incidencias.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL USO DE PRODUCTOS

Evaluamos de forma continua los impactos de nuestros productos y servicios en la salud y la seguridad de las personas usuarias. Aplicamos un enfoque preventivo basado en certificaciones como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 o IATF 16949, lo que nos permite trabajar con criterios de mejora continua, evaluación de riesgos e integración de soluciones más seguras desde el diseño y desarrollo.

Cada solución que llega al mercado cumple con estándares exigentes, fruto de nuestra inversión constante en desarrollo tecnológico y compromiso con el bienestar de quienes nos eligen.

RECLAMACIONES: ESCuchar, RESolver, MEJORAR

En 2024 recibimos 2.875 reclamaciones, habiendo cerrado 2.871. Disponemos de un sistema estructurado que permite registrar, analizar y dar respuesta a cada incidencia en plazos de entre 24 y 48 horas. El proceso involucra a los equipos de Atención al Cliente (ATC), Calidad y las áreas comerciales, con un enfoque colaborativo orientado a identificar la causa raíz y aplicar acciones correctivas eficaces.

Además, no se han registrado incidentes relacionados con la salud o seguridad de los productos, lo que refuerza nuestra fiabilidad técnica y nuestro compromiso con la excelencia.



**Calidad que
protege, ética que
guía y compromiso
que transforma:
así construimos
valor con quienes
nos rodean.**

NEGOCIOS CON PRINCIPIOS, IMPACTO CON PROPÓSITO

Nuestra forma de hacer negocio se basa en la legalidad, la integridad y el respeto a la competencia justa. Rechazamos prácticas comerciales que comprometan nuestros valores, como beneficios indebidos o distorsiones en las condiciones de mercado.

Este compromiso ético se extiende también a nuestro entorno: impulsamos una contratación basada en la igualdad de oportunidades y competencias, colaboramos con instituciones locales dedicadas a la inserción sociolaboral y gestionamos con rigor los proyectos financiados con fondos públicos. Porque hacer bien las cosas también es contribuir al bien común.

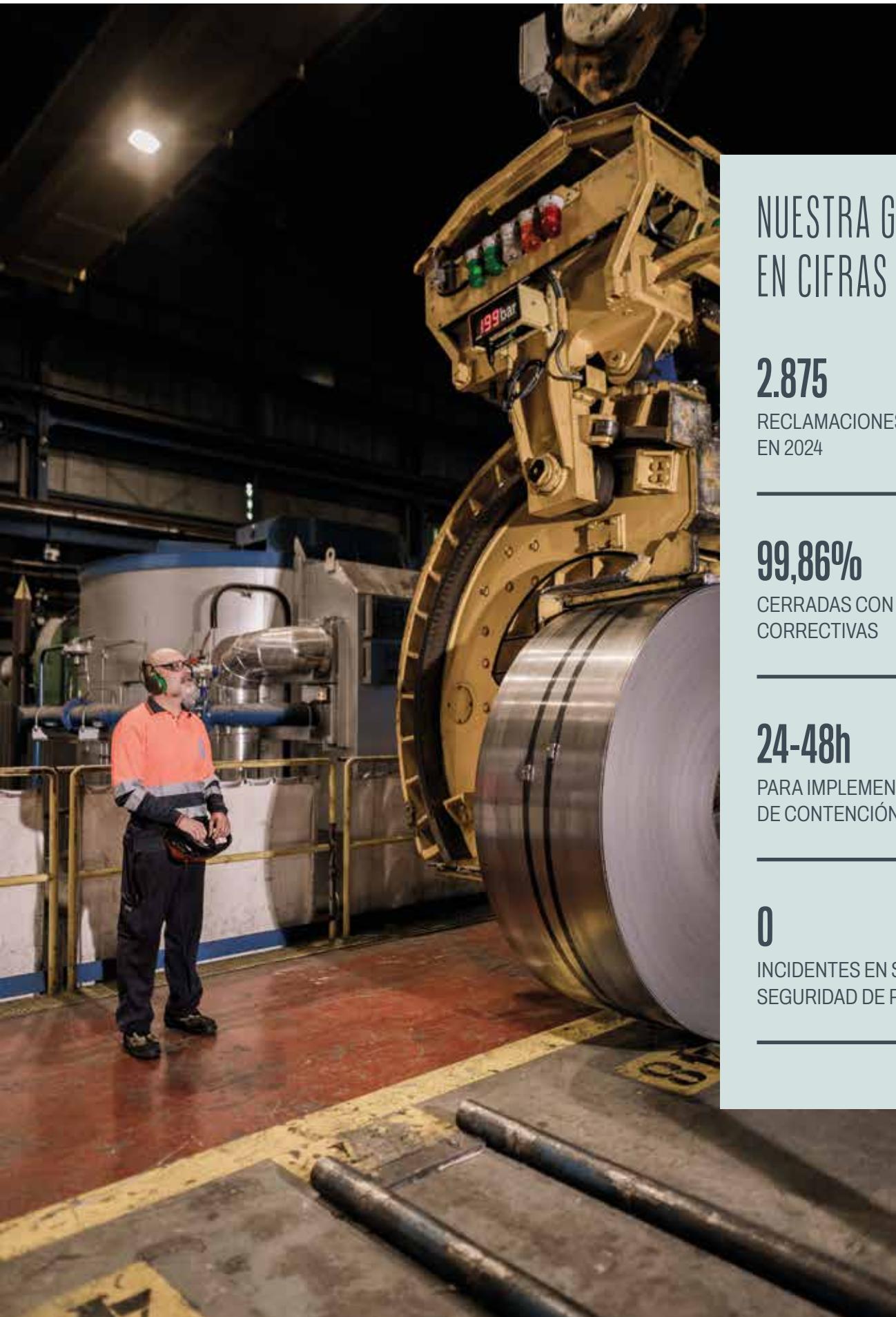
Una forma de hacer empresa que cuida a las personas, protege al entorno y se construye desde la coherencia.

CON LA COMPETENCIA Y NUESTRO ENTORNO

Nuestro compromiso con la ética va más allá de las relaciones comerciales. Rechazamos cualquier práctica que distorsione la competencia y actuamos siempre bajo criterios de legalidad, integridad y responsabilidad. Este compromiso se extiende a nuestro entorno: impulsamos la contratación basada en la igualdad de oportunidades y las capacidades, colaboramos con instituciones locales que trabajan por la inserción sociolaboral y participamos en proyectos financiados con fondos públicos, gestionados siempre con transparencia y rigor. Porque hacer bien las cosas también es contribuir al bien común.

Apostamos por empresas proveedoras responsables, empresas clientes bien informadas y negocios con principios.





NUESTRA GARANTÍA EN CIFRAS

2.875

RECLAMACIONES GESTIONADAS
EN 2024

99,86%

CERRADAS CON ACCIONES
CORRECTIVAS

24-48h

PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS
DE CONTENCIÓN

0

INCIDENTES EN SALUD Y
SEGURIDAD DE PRODUCTO

TRANSPARENCIA FISCAL Y CONTRIBUCIÓN RESPONSABLE

La fiscalidad es una parte esencial de nuestro compromiso con la sociedad. Aplicamos una política fiscal responsable y transparente, alineada con la legalidad vigente y con los principios éticos que guían nuestra actividad. Publicamos de forma desglosada la información relativa a los beneficios obtenidos, los impuestos pagados y las subvenciones públicas recibidas en cada país donde operamos. Este ejercicio de transparencia refuerza nuestra vocación de generar valor allí donde estamos presentes.

**Pagamos donde operamos,
contribuimos donde generamos valor.
La fiscalidad responsable forma parte
de nuestra forma de hacer empresa.**

BENEFICIOS, IMPUESTOS Y SUBVENCIONES

Beneficios obtenidos por país, impuestos sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas (miles de euros) en 2023 y 2024.

(miles de euros)	2023			2024		
	Beneficio	Impuesto	Subvenciones	Beneficio	Impuesto	Subvenciones
AR Shelving USA	-646,75	0,00	–	-152,03	0,00	–
AR Racking USA	-4,80	0,00	–	546,29	-140,02	–
Total USA	-651,55	0,00	–	394,26	-140,02	–
AR Shelving España	-344,49	0,00*	8,05	-1.030,00	0,00*	11,22
Arania	-29,63	0,00*	197,69	942	0,00*	99,99
Lamincer	–	–	–	728,85	0,00*	15,78
AR Racking España	10.285,62	4.014,00	65,22	4.858,76	1.738,27	60,23
Aratubo	-5.790,67	0,00*	91,20	-9.133,71	0,00*	38,06
ACI	7.606,85	0,00*	–	10.691,08	0,00*	–
Total España	11.727,68	4.014,00	–	7.056,98	1.738,27	–
AR Racking Colombia	238,74	178,73	–	-200,26	0,00	–
AR Racking Alemania	63,93	26,38	–	44,40	18,50	–
AR Racking Chile	249,90	98,97	–	-731,21	0,00	–
AR Racking Canadá	–	–	–	261,77	207,76	–
AR Racking Perú	-293,75	0,00	–	-348,00	0,00	–
AR Racking Uk	-18,94	0,00	–	-963,11	0,00	–
AR Shelving Eslovaquia	-1.444,82	0,00	–	661,16	87,14	–

*Tributan de forma consolidada. El detalle se recoge en la Nota Fiscal de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024.

ANEXOS Y REFERENCIAS



El presente Estado de Información No Financiera aporta información correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, relativa al grupo empresarial Grupo Arania.

Este documento forma parte del Informe de Gestión Consolidado, que incluye las Cuentas Anuales de la organización para este mismo ejercicio.

Para la elaboración de este informe se han utilizado como referencia los estándares GRI (Global Reporting Initiative), así como los requerimientos legales de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad.

Entre los principios para la elaboración de informes relativos a la definición de contenidos que se han tenido en cuenta destacan los siguientes: precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y SU RELACIÓN CON LA LEY 11/2018

PRINCIPALES RIESGOS E IMPACTOS IDENTIFICADOS

- Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del Grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.

GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

- Análisis de materialidad: Temas clave para nuestros grupos de interés.
- Gobernanza y gestión de riesgos ASG.

— CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (criterio contable) GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica) 	Construyendo un impacto ambiental positivo (p. 92)
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	<p>Descarbonización: acero para un mundo más limpio (p. 96)</p> <p>Biodiversidad y sostenibilidad en nuestras operaciones (p. 104)</p>
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<p>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos</p> <p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</p>	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	<p>Economía circular como ventaja competitiva (p. 100)</p> <p>—</p> <p>No es material</p>

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Uso sostenible de los recursos	<p>Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 303-3 Extracción de agua 	<p>Biodiversidad y sostenibilidad en nuestras operaciones (p. 104)</p>
	<p>Consumo de materias primas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 	
	<p>Consumo, directo e indirecto, de energía</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización 	
	<p>Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	
	<p>Uso de energías renovables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización 	
Cambio climático	<p>Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) • GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) • Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 	<p>Descarbonización: acero para un mundo más limpio (p. 96)</p>
	<p>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	
	<p>Metas de reducción establecidas voluntariamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	
Protección de la biodiversidad	<p>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	<p>Biodiversidad y sostenibilidad en nuestras operaciones (p. 104)</p>
	<p>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</p>		

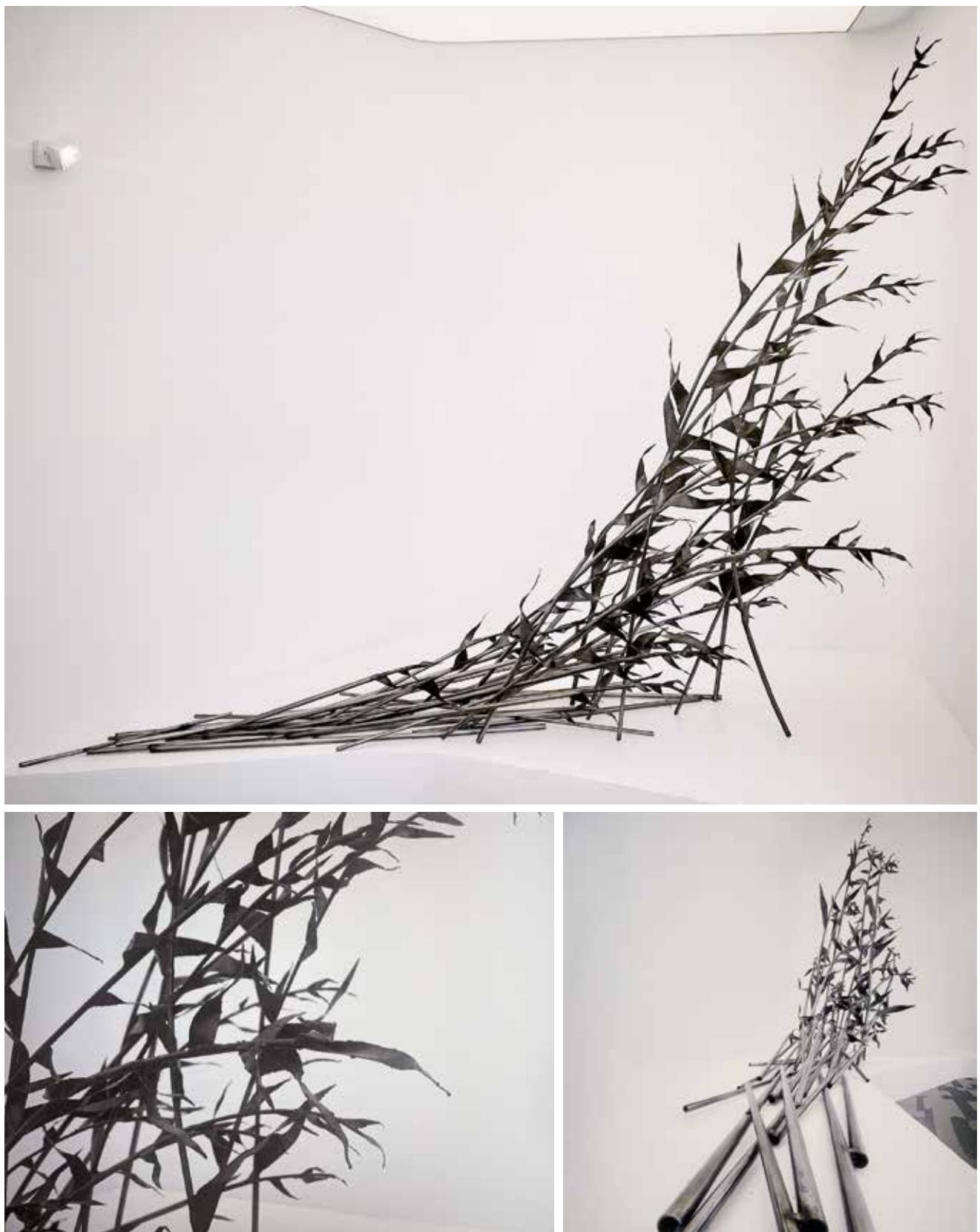
— CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de personas empleadas por sexo, edad, país y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-7 Personas empleadas • GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y personas empleadas 	Empleo y talento: la fuerza de nuestro equipo (p. 60)
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-7 Personas empleadas 	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401-1 Nuevas contrataciones de personas empleadas y rotación de personal 	
	Brecha salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres 	Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año. 	Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Transparencia fiscal y contribución responsable (p. 126)
	Remuneración media de los directivos por sexo		Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)
	Implantación de políticas de desconexión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Transparencia fiscal y contribución responsable (p. 126)
Personas empleadas con discapacidad	Personas empleadas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y personas empleadas. 	Bienestar, seguridad y salud laboral (p. 86)
			Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Bienestar, seguridad y salud laboral (p. 86)
	Número de horas de absentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno: tasa de absentismo 	Empleo y talento: la fuerza de nuestro equipo (p. 60)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Bienestar, seguridad y salud laboral (p. 86)
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 	Bienestar, seguridad y salud laboral (p.86)
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo • Tasa de frecuencia= Nº de accidentes con baja x 1.000.000/ nº horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) • Tasa de gravedad= Nº de jornadas perdidas x 1.000.000/ nº horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) 	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)
	Porcentaje de personas empleadas cubiertos por convenio colectivo por país	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva 	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	

— CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de las personas empleadas y programas de ayuda a la transición. 	Nuestra energía: personas que hacen el cambio (p. 56)
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno 	
— Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Igualdad, diversidad y oportunidades (p. 74)
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas 	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas 	



La poesía es la transformación de la materia

Cristina Almodóvar

Transformación. Viento (2024)

— INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Código de Conducta del Grupo Aranía Un marco robusto: Ética y Gobernanza (p. 32)	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 	Código de Conducta y Diligencia Debida (p. 40) Integridad en las relaciones empresariales (p. 52)	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias. 	Integridad en las relaciones empresariales (p. 52)	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas 	Código de Conducta y Diligencia Debida (p. 40) Integridad en las relaciones empresariales (p. 52)	

— INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 	Código de Conducta del Grupo Aranía (p. 40)	Un marco robusto: Ética y Gobernanza (p. 32)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 	Integridad en las relaciones empresariales (p. 52)	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 	Integridad en las relaciones empresariales (p. 52)	No se han realizado aportaciones económicas

— INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<p>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</p> <p>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</p> <p>Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</p> <p>Acciones de asociación o patrocinio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-28 Afiliación a asociaciones • Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio 	Creando valor en nuestras comunidades (p.114)
Subcontratación y empresas proveedoras	<p>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</p> <p>Consideración en las relaciones con empresas proveedoras y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</p> <p>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales • GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas 	Empresas proveedoras, empresas clientes y ética en los negocios (p.118)

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Personas consumidoras	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Empresas proveedoras, empresas clientes y ética en los negocios (p.118)
	Sistemas de reclamación	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora 	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 207-4 Presentación de informes país por país 	Transparencia fiscal y contribución responsable (p.126)
	Impuestos sobre beneficios pagados	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 207-4 Presentación de informes país por país 	
	Subvenciones públicas recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno 	

En Grupo Arania creemos en el poder del talento local y en la cultura como motor de transformación y cohesión.

El trabajo artístico de **Jon Ander Torres**, que ilustra esta memoria, es testimonio de nuestro compromiso con la sostenibilidad medioambiental, social y cultural. Somos conscientes de que el desarrollo industrial solo es sostenible cuando integra y valora a las personas y el entorno que nos inspiran y nos impulsan a construir un futuro mejor.

Portada



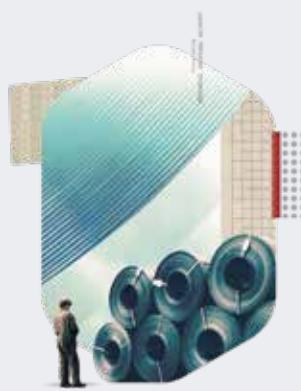
Forjando el futuro: liderazgo y propósito



Estructura sólida: así es Grupo Arania



Un marco robusto: ética y gobernanza



Nuestra energía: personas que hacen el cambio



Construyendo un impacto ambiental positivo



Más allá del acero: nuestro impacto social



**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente al ejercicio
anual finalizado
el 31 de diciembre de 2024**

**ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL,
S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**



**The better the question.
The better the answer.
The better the world works.**



**Shape the future
with confidence**



**Shape the future
with confidence**

Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 238
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, DE ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A., Y SOCIEDADES DEPENDIENTES (en adelante Arania o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado adjunto del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado “Índice de contenidos GRI y su relación con la Ley 11/2018” en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido de este, es responsabilidad de los Administradores de Arania. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos GRI y su relación con la Ley 11/2018” del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Arania son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC), que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

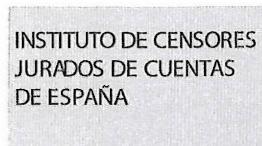
- ▶ Reuniones con el personal de Arania para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2. "Estructura sólida: Así es Grupo Arania" considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos GRI y su relación con la Ley 11/2018" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.



ERNST & YOUNG, S.L.

2025 Núm. 01/25/12866

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

9 de junio de 2025

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

EINF 2024