

SPRÁVA

O NEFINANČNOM STAVE
2024



Los ángulos ranurados ARANIA son de acero
laminado y conformado en frío, con una
resistencia mínima garantizada de 500
N/mm².

SPRÁVA O NEFINANČNOM STAVE 2024

VYTVÁRANIE BUDÚCNOSTI: VEDENIE A CIEĽ	6
List prezidenta: naša vízia udržateľnosti.	8
PEVNÁ ŠTRUKTÚRA: TOTO JE SPOLOČNOSŤ GRUPO ARANIA	10
Priemyselná DNA: identita a obchodný model.	12
Inovácia a transformácia v oceliarskom priemysle.	18
Stratégia udržateľnosti: náš kompas ESG (Životné prostredie, sociálna oblasť a riadenie).	24
Posudzovanie významnosti: kľúčové otázky pre naše zainteresované strany.	26
ROBUSTNÝ RÁMEC: ETIKA A RIADENIE	32
Riadenie a správa rizík ESG (Životné prostredie, sociálna oblasť a riadenie).	36
Kódex správania a náležitá starostlivosť.	40
Integrita v obchodných vzťahoch.	52
NAŠA ENERGIA: ĽUDIA, KTORÍ ROBIA ZMENY	56
Zamestnanosť a talent: sila nášho tímu.	60
Rovnosť, diverzita a príležitosti.	74
Pohoda, zdravie a bezpečnosť.	86
VYTVÁRANIE POZITÍVNEHO VPLYVU NA ŽIVOTNÉ PROSTREDIE	92
Dekarbonizácia: oceľ pre čistejší svet.	96
Obehové hospodárstvo ako konkurenčná výhoda.	100
Biodiverzita a udržateľnosť v našich prevádzkach.	104
VIAC AKO OCEĽ: NÁŠ SOCIÁLNY VPLYV	110
Vytváranie hodnoty v našich komunitách.	114
Zodpovedné vzťahy a obchodná etika.	118
Fiškálna transparentnosť a zodpovedný príspevok.	126
PRÍLOHY A ODKAZY	128
Index obsahu organizácie GRI (Global Reporting Initiative) a vzťah k zákonu 11/2018.	131

VYTVÁRANIE
BUDÚCNOSTI:
VEDENIE A
CIEĽ

ARISTICAS GENERALES

LOS:
 urados ARANIA son de acero
 formado en frío, con una
 na-garantizada-de 30 kga/mm²

gran resistencia y
 terminación las hacen
 exigente.

Calidades: Pintado y Galvanizado.

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

Embalaje: Todas las medidas en unidades.

PRÍHOVOR PREZIDENTA

NAŠA VÍZIA UDRŽATEĽNOSTI ZO STRANY DODÁVATEĽOV

Eric Arana

Prezident spoločnosti
Grupo Arania

Je mi potešením predložiť našu najnovšiu správu o nefinančnom stave za rok 2024.

Udržateľný životný štýl je značka, ktorú sme vytvorili v spoločnosti Grupo Arania, aby reflektovala našu aktívnu účasť na udržateľnosti a náš záväzok byť lídrom v tejto oblasti. Radi by sme zviditeľnili naše aktivity na posilnenie udržateľnosti v skupine pre rôzne zainteresované strany a spoločnosť všeobecne.

Uvediem obrovský pokrok, ako je Ecovadis, ktorý je uznaný aj externými organizáciami. V ďalšom roku sme si nielen udržali vynikajúcu kvalifikáciu v rôznych vertikálnych oblastiach skupiny, ale spoločnosť Arania – naša obchodná jednotka zameraná na presné valcovanie za studena – zlepšila svoje skóre a posunula sa zo striebornej na zlatú priečku a spoločnosť Aratubo, ktorá sa zaoberá výrobou rúr, získala platinovú medailu. Ide o veľký úspech a zaraďuje spoločnosti medzi najlepšie hodnotené, čo je tiež jasným dôkazom toho, že postupujeme správnym smerom.

V oblasti environmentálnej udržateľnosti sme v spolupráci so spoločnosťou SIDEREX v roku 2024 dosiahli pokrok pri získavaní a externom overovaní uhlíkovej stopy jednotlivých spoločností skupiny. Ide o dôležitý míľnik, ktorý nám umožňuje presnejšie merať náš pokrok a najmä hodnotiť vývoj nášho plánu dekarbonizácie.

V súlade s našou ambíciou byť lídrom v oblasti udržateľnosti sme v roku 2024 začali ponúkať konkrétne riešenia na dekarbonizáciu. So sloganom „*Riešenia šité na mieru pre vás, navrhnuté pre planétu*“ spoločnosť Arania Laminación predstavuje **Arania D-Carb**, oceľ s nízkymi emisiami. Sú to príklady širšieho úsilia na úrovni skupiny, prostredníctvom ktorého pokračujeme v zavádzaní dekarbonizačných riešení do všetkých našich obchodných línií.



Oceľ je ušľachtilý materiál s jedinečnými vlastnosťami vrátane schopnosti nekonečnej recyklácie, čo jej dáva skutočnú výhodu v obehovom hospodárstve. Vďaka tomu je miera opätovného využitia odpadu v skupine až 97 %.

V roku 2024 sme pokračovali v realizácii nášho plánu intermodálnej prepravy, pričom 13 % dodávok sa uskutočnilo týmto spôsobom.

V tejto oblasti by som chcel osobitne spomenúť uvedenie nášho prvého elektrického nákladného vozidla na prepravu medzi továrňami skupiny a na nákup surovín z prístavov koncom roka 2024. Pre spoločnosť Grupo Arania to bol významný míľnik a dôvod na spoločnú hrdosť, a to nielen pre samotnú skutočnosť, ale aj preto, že išlo o projekt, ktorý začal v učebniach vzdelávacieho projektu „Impulsa“ pre vedúcich pracovníkov skupiny.

Chcem sa poďakovať všetkým, ktorí sa na tomto inovatívnom projekte podieľali.

Rád by som vyzdvihol spustenie kanála pre whistleblowerov, ako aj vytvorenie nášho plánu psychologickéj podpory v roku 2024. Výsledok tejto iniciatívy bol veľmi pozitívny: iniciatíva sa teší veľkej podpore. Tento plán dopĺňa ďalšie už zavedené návrhy, ako napríklad fyzioterapeutickú službu, a posilňuje náš záväzok zlepšiť fyzické aj duševné zdravie na pracovisku.

Záväzok spoločnosti Grupo Arania v oblasti ľudí je jasná. Nie náhodou je jedným z našich charakteristických znakov starostlivosť o ľudí a podmienky, v ktorých vykonávajú svoju prácu.

Rok 2024 nebol jednoduchý. Ekonomické a geopolitické prostredie, v ktorom sa nachádzame, je stále neisté a zložené. Preto by som sa chcel ešte raz poďakovať všetkým, ktorí sú súčasťou spoločnosti Grupo Arania, za ich úsilie a každodenné nasadenie: sú bezpochyby najlepšou zárukou nášho úspechu.

Ako rád opakujem – kľúčom k úspechu sú ľudia. Veľké veci robia ľudia, nie stroje či algoritmy.

**„Predstavujeme nový štýl transformácie
ocele. Veríme v ľudí a v silu tímovej práce.
Sme Grupo Arania“.**



PEVNÁ
ŠTRUKTÚRA:
TOTO JE
SPOLOČNOSŤ
GRUPO ARANIA



PRIEMYSELNÁ DNA: IDENTITA A OBCHODNÝ MODEL

85

ROKOV SKÚSENOSTÍ

+ 436 000

METRICKÝCH ton

SPRACOVANIA OCELI

+ 1 100

ZAMESTNANCOV: TÍM

+ 65

KRAJÍN: K DISPOZÍCII

6

VÝROBNÝCH ZÁVODOV

80 %

PRIEMERNÝ EXPORT

100 %

ELEKTRINA Z
OBNOVITEĽNÝCH
ZDROJOV

9,76 %

VLASTNÁ SPOTREBA

13 %

DODÁVKY
USKUTOČŇOVANÉ
PROSTREDNÍCTVOM
INTERMODÁLNEJ
PREPRAVY

+ 9 %

ŽIEN V POROVNANÍ S
ODVETVÍM

+ 29 000

HODÍN ŠKOLENÍ
ZAMESTNANCOV

Sme jedným z hlavných európskych lídrov v oblasti spracovania ocele s 85 rokmi priemyselných, inovatívnych a angažovaných skúseností. Naše zameranie na talent a technologickú avantgardu nám umožnilo upevniť našu prítomnosť na hlavných medzinárodných trhoch.

	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 14064:2018	ISO 14067:2018	ISO 45001:2018	ISO 50001:2018	Ostatné
ARANIA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	IATF 16949:2016
ARATUBO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	IATF 16949:2016
AR RACKING	✓	✓	✓		✓	✓	ISO 3834-2: 2021, norma CSA W47.1 (divízia 2)
AR SHELVING	✓	✓	✓		✓		FSC Spracovateľský refazec
LAMINCER	✓	✓	✓	✓	✓	✓	IATF 16949:2016

CERTIFIKÁCIE



Sme organizovaní ako viacodvetvová skupina zložená z piatich špecializovaných spoločností (6 výrobných závodov), ktoré fungujú autonómne, ale sú zosúladené v rámci spoločnej kultúry založenej na dokonalosti, udržateľnosti a neustálom rozvoji.



AMOREBIETA, BISKAJSKO

Vysoko presné valcovanie ocele za studena.

VÝROBA	OBJEKTY	OBCHODNÉ ZASTÚPENIE
90 000 t/rok	28 000 m²	+30 krajín
PRACOVNÁ SILA	VÝVOZ	
168 zamestnancov	65 %	



MUNGIA, BISKAJSKO

Presná za studena valcovaná oceľ s vysokým a nízkym obsahom uhlíka, ako aj zliatinová a mikrozliatinová oceľ s vysokou medzou pevnosti.

VÝROBA	OBJEKTY	OBCHODNÉ ZASTÚPENIE
35 000 t/rok	6 800 m²	+30 krajín
PRACOVNÁ SILA	VÝVOZ	
72 zamestnancov	37 %	



VITORIA-GASTEIZ, ARABA

Výroba, certifikácia a spracovanie presných zváraných rúr.

VÝROBA	VÝVOZ
105 000 t/rok	90 %
PRACOVNÁ SILA	OBCHODNÉ ZASTÚPENIE
195 zamestnancov	+25 krajín
OBJEKTY	
70 000 m²	



TUDELA, NAVARRE

Systémy priemyselného skladovania pre ťažké náklady.

VÝROBA	VÝVOZ
70 000 t/rok	70 %
PRACOVNÁ SILA	OBCHODNÉ ZASTÚPENIE
324 zamestnancov	+60 krajín
OBJEKTY	
35 000 m²	



GALDAKAO, BISKAJSKO BYTČA, SLOVENSKO

Systém skladovania pre domácich majstrov a maloobchod.

VÝROBA
17 000 t/rok

VÝVOZ
80 %

PRACOVNÁ SILA
323 zamestnancov

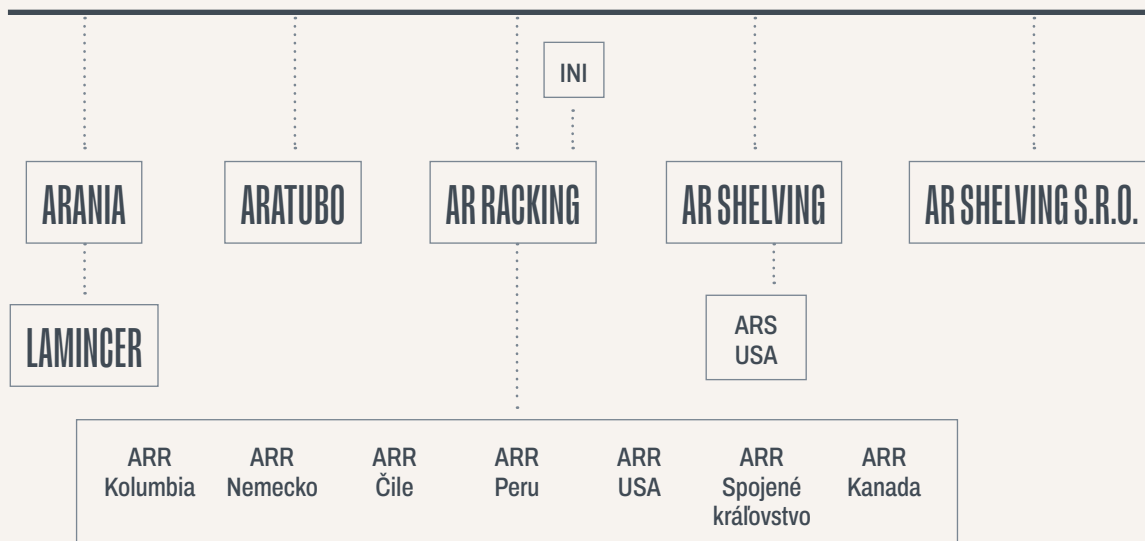
OBCHODNÉ ZASTÚPENIE
+40 krajín

OBJEKTY
20 000 m²

Každá obchodná jednotka sa orientuje na poskytovanie hodnoty vo vysoko náročných odvetviach, ako je napríklad automobilový priemysel, distribúcia, logistika, stavebníctvo a priemyselné inžinierstvo. To všetko zastrešuje spoločnosť Grupo Arania s obchodným názvom ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL S.A. (ACI).

Okrem toho v roku 2024 inštitút Instituto Navarro de Inversiones (INI) doplnil kapitál spoločnosti AR Racking, aby posilnil jej závod v meste Tudela, čím podporil tvorbu pracovných miest, priemyselné inovácie a medzinárodnú expanziu z Navarry.

ACI - ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL



S viac ako osemdesiatročnou históriou sme krok za krokom vybudovali dnešnú spoločnosť Grupo Arania. Každá nová obchodná línia, každý technický prielom a každé rozhodnutie zamerané na udržateľnosť boli súčasťou tejto spoločnej cesty. Niektoré z kľúčových míľnikov, ktoré poznačili náš vývoj, uvádzame v nasledujúcej časti.



1940

SPOLOČNOSŤ ARANIA ZAČALA V PROVINCII BISKAJSKO

1971

Nový závod spoločnosti Arania v meste Amorebieta zameraný na valcovanie za studena, profily a zvárané potrubia.

1991

Založenie spoločnosti AR Systems, ktorá sa špecializuje na trh s regálmi na ľahké bremená.

1997

Otvorenie Aratubo vo Vitoria-Gasteiz, Júndiz (Álava-Araba). Špecializácia na výrobu presného zváraného oceľového potrubia.

1998

Výber regálov uvedený na trh spoločnosťou AR Systems.

2000

Komplexná generálna oprava objektov Arania v Amorebieta: nová valcovňa za studena.

2004

Vytvorenie spoločnosti Arestant v meste Tudela (Navarra) a činnosť priemyselných skladovacích systémov.

2007

Otvorenie technologického centra Arestec v meste Zamudio (Biskajsko).

2008

Začlenenie Technometalu do skupiny Arania, ako výrobného centra na Slovensku.

Rozšírenie výrobného strediska spoločnosti AR Racking v meste Tudela na 21 000 m².

2009

Spoločnosť Arania získala ocenenie ERNST & YOUNG za najlepšiu internacionalizáciu.

2010 – 2014

Rozšírenie spoločnosti AR Racking o nové kancelárie: Čile a Spojené kráľovstvo (2010); Kolumbia (2013) a Valencia (2014)

2015

Grupo Arania získava cenu za internacionalizáciu od Obchodnej komory v Bilbau.

Nové kancelárie spoločnosti AR Racking v mestách Madrid a A Coruña.

2016

Spoločnosť Arania uzatvára zákazku s rakúskym výrobcom Ebner na dodávku a inštaláciu zvonových žihacích pecí.

Výstavba druhej budovy spoločnosti Aratubo s rozlohou 14 000 m².

Spoločnosť AR Racking otvára kancelárie vo Francúzsku a Barcelone.

2017

Ďalšie rozšírenie výrobného strediska spoločnosti AR Racking v meste Tudela na 35 000 m².

Spoločnosť AR Racking otvára nové pobočky v Peru a Astúrii.

2018

Výstavba tretej budovy spoločnosti Aratubo s rozlohou 24 000 m².

Slávnostné otvorenie výskumného laboratória AR Lab na Mondragonskej univerzite.

Nové pobočky spoločnosti AR Racking v Nemecku.



2020

80. výročie spoločnosti Grupo Arania

2021

Dohoda o spolupráci s univerzitou UPV/EHU. Spoločnosť AR Racking – Učebňa skladovacích riešení.

2022

Uverejnenie prvej správy o nefinančnom stave (NFSR).

Otvorenie novej pobočky spoločností AR Racking Inc. a AR Shelving Inc. v Charlotte, Severná Karolína (USA).

Zriadenie nového oddelenia udržateľnosti v spoločnosti Grupo Arania, ktoré vedie Ana Guinea.

2023

Spoločnosti Arania a Aratubo vypočítavajú a overujú svoju uhlíkovú stopu pre rozsahy 1, 2 a 3 na základe normy ISO 14064.

Spoločnosť Arania overuje svoj nástroj uhlíkovej stopy výrobku (Arania PCF Tool) v súlade so zásadami normy ISO 14064.

Akvizícia a začlenenie spoločnosti Lamincer Precision Steel, S.A.U.

Spoločnosť Arania získala Cenu za udržateľnosť 2023, ktorú udeľuje podnikateľské združenie Arbigi Enpresa.

Spoločnosť Aratubo získala ocenenie SEA healthy business award 2023.

2024

Prvý ročník programu Impulsa v spolupráci s univerzitou Universidad de Deusto.

Spustenie projektu udržateľnej dopravy: elektrické nákladné vozidlo.



INOVÁCIA A TRANSFORMÁCIA V OCELIARSKOM PRIEMYSLE

Inovácie sú súčasťou našej práce. V roku 2024 sme podporovali projekty, ktoré spájajú efektívnosť, udržateľnosť a technologický rozvoj, čím sme posilnili našu pozíciu konkurencieschopnej priemyselnej skupiny, ktorá sa zaviazala k budúcnosti.

NÁŠ KONTEXT AKO HNACIA SILA INOVÁCIÍ

Našu schopnosť inovovať podporujeme vďaka spolupráci, ktorá spája strategické aliancie, interný talent a inštitucionálnu podporu. Toto sú niektoré z kľúčových prvkov, ktoré to umožňujú:

— EKOSYSTÉM SPOLUPRÁCE

Podieľame sa na spoločných projektoch s univerzitami, technologickými centrami, klastrami a spoločnosťami v tomto odvetví, ktoré umožňujú zdieľať poznatky a urýchliť výsledky.

— PODPORA INŠTITÚCIÍ

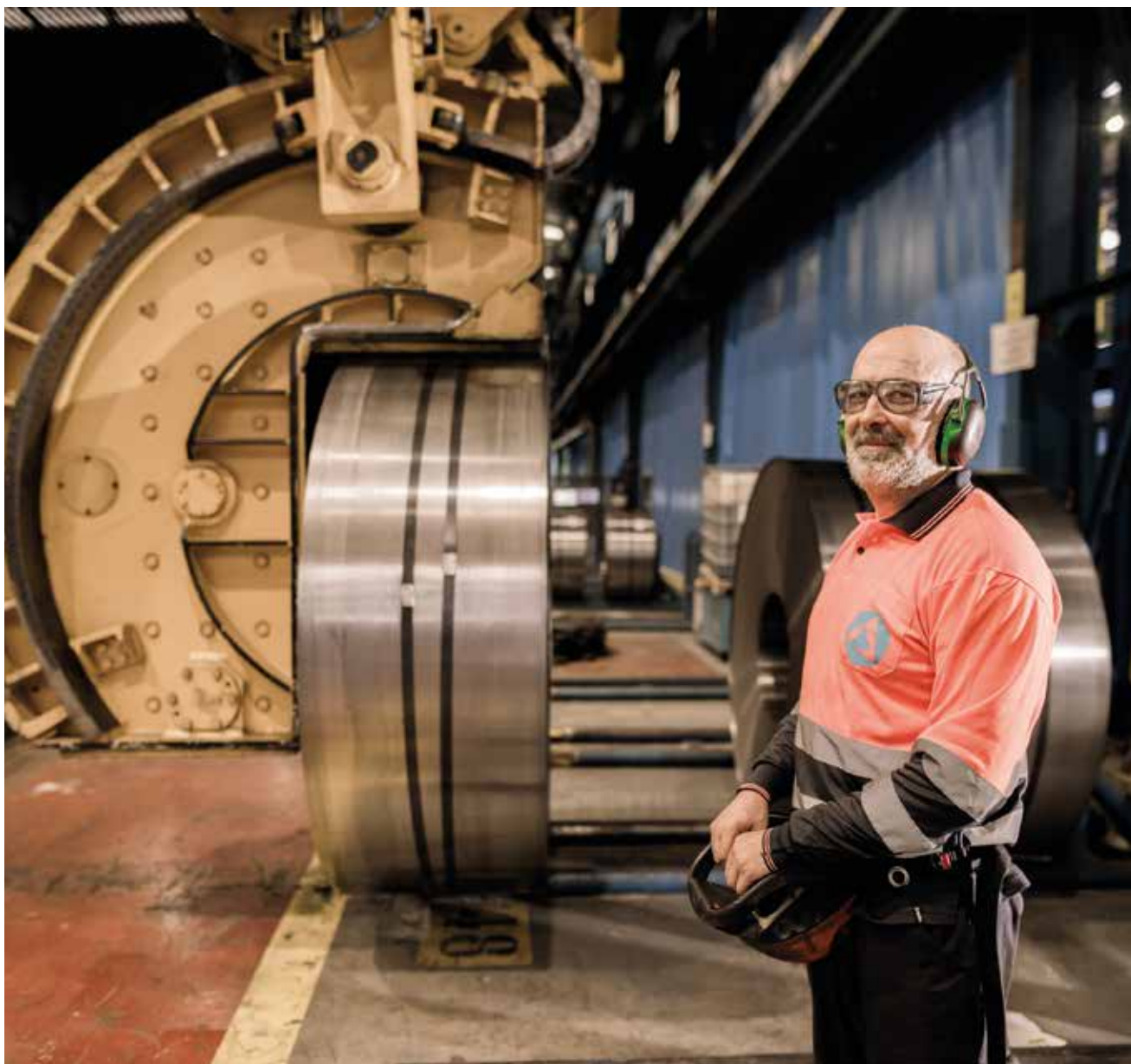
Podporujú nás verejné programy ako Transición Digital, Transición Verde a Plan 2i na podporu inovácií, ktoré uľahčujú prístup k financovaniu a technickému poradenstvu a podporujú nové technológie.

— TALENT A INFRAŠTRUKTÚRA

Náš technický tím a naše zariadenia pripravené pre moderný priemysel umožňujú premeniť myšlienky na použiteľné a udržateľné riešenia.

— KULTÚRA, KTORÁ POHÁŇA ZMENY

Podporujeme kontext, v ktorom sú inovácie súčasťou každodenného života: skúmanie, školenia a neustále zlepšovanie sú súčasťou našej práce.



V tomto rozpočtovom roku sme posilnili náš záväzok k inováciám prostredníctvom stratégie výskumu, vývoja a inovácií (R&D+i) zameranej na vývoj udržateľných výrobkov, zlepšovanie procesov a zavádzanie najmodernejších technológií. Táto vízia je v súlade s naším záväzkom dekarbonizácie a konkurencieschopnosti a prejavuje sa v projektoch, ktoré znižujú náš vplyv na životné prostredie, zlepšujú energetickú účinnosť a optimalizujú výrobu.

Iniciatívy boli podporené programami ako Hazitek (SPRI), Transición Verde y Digital a Plan 2i regionálnej rady provincie Biskajsko, ktoré nám umožnili urýchliť naše výskumné a vývojové kapacity. V tomto rámci sú projekty v roku 2024 rozdelené do dvoch hlavných línií: inovácia výrobkov a optimalizácia priemyselných procesov prostredníctvom simulácie a digitalizácie.

V roku 2024 oddelenie IKT (informačné a komunikačné technológie) posilnilo svoj záväzok k digitálnej transformácii začlenením vyššieho profilu, ktorý bude riadiť priemyselné technológie (OT), zabezpečí kontinuitu pri zavádzaní nového ERP (plánovanie podnikových zdrojov) v celej skupine a skonsoliduje automatizáciu administratívnych procesov pomocou RPA (robotická automatizácia procesov), čo umožnilo uvoľniť takmer 3 000 hodín práce.

VÝSKUM A VÝVOJ NOVÝCH VÝROBKOV

Projekt: RAD+

Cieľom projektu je výskum numerických simulačných modelov a stratégií a výroba obdĺžnikových rúr s veľmi veľkými polomermi s kvalitatívnymi podmienkami vhodnými pre automobilový priemysel.

Projekt: GOHT

Cieľom je definovať parametre procesu a konfiguráciu laserových a magnetických indukčných zariadení na ohrev oceľových plechov v 4 špecifických krokoch výrobného procesu pri zachovaní mechanických vlastností ocele bez vedľajších účinkov.

Projekt: MGNTOOL

Výskum procesu korelácie výsledkov získaných jedinou jednotkou vykonávajúcou magnetické merania v striedavom magnetickom poli, s oveľa nižšími ekonomickými nákladmi a zložitou manipulácie, s použitím zariadenia s vynikajúcimi vlastnosťami, schopného merať v polokontinuálnych podmienkach magnetického poľa. To umožní získať značnú výhodu v priemysle a zdynamizovať proces overovania požiadaviek pre každú výrobnú dávku a urobiť ho nezávislým od tretích strán.

Projekt: RedHC

Zníženie uhlíkovej stopy optimalizáciou sféroidizácie ocelí valcovaných za studena.

Projekt: ARANIA D-CARB a nové vlastnosti

Vývoj prvej nízkoemisnej ocele, ktorá má pomôcť oceliarskym spoločnostiam znížiť emisie a podporiť dekarbonizáciu oceliarskeho priemyslu. Zavedenie nových akostí ocele vrátane špeciálnych zliatin a ocelí s elektromagnetickými vlastnosťami.

INOVÁCIE, SIMULÁCIE, PREDIKTÍVNE MODELY A OPTIMALIZÁCIA

Inovácie výrobkov a procesov

V roku 2024 sme vypracovali projekt na získanie alternatív k zváraným regálom v mimoriadne kompaktnom modulárnom systéme.

Projekty simulácie výrobných procesov

Implementácia pokročilých simulácií na optimalizáciu výrobných procesov, zníženie prestojov a zvýšenie efektívnosti prevádzky.

Projekt pre modely predpovedania údržby

Vývoj prediktívnych modelov založených na umelej inteligencii s cieľom predvídať potreby údržby a minimalizovať prerušenia výroby.

Automatizovaná digitalizovaná výrobná linka

V priebehu roka 2024 sme úspešne implementovali inteligentnú továreň, digitalizovali a automatizovali výrobu. Vďaka softvéru MES a umelej inteligencii sa optimalizuje produktivita a efektívnosť. Technológia veľkých dát umožňuje plnú kontrolu nad zdrojmi a procesmi spoločnosti Arania, čím sa zvyšuje flexibilita počas výroby.

Spoločnosť AR Racking Tudela dokončila projekt „Overovania zvarov pomocou 3D počítačového videnia“ na automatizáciu overovania zvarov v nosníkoch pomocou 3D počítačového videnia. Tým sa eliminuje potreba manuálnych kontrol a zlepšuje sa detekcia chýb. V závode v meste Tudela sa takisto uskutočnil vývoj a uvedenie do prevádzky nových výrobných liniek s kapacitou na výrobu väčšieho počtu dielov za časovú jednotku, čo vedie k vyššej energetickej účinnosti. Tento prelomový objav nielen optimalizuje výrobu, ale aj znižuje spotrebu energie, čím podporuje udržateľnejšie a zodpovednejšie postupy v priemysle.

Projekty digitálneho prechodu a ekologického prechodu

Realizovali sme projekty na digitalizáciu kľúčových procesov v závode, implementáciu technológie Industry 4.0 s cieľom zlepšiť prevádzkovú efektívnosť a schopnosť reagovať na zmeny na trhu. Okrem toho sa vplyv závodu na životné prostredie znížil prijatím udržateľných postupov vrátane optimalizácie zdrojov a zníženia emisií, ako aj zavedením ekologických opatrení na zlepšenie udržateľnosti prevádzky, ako je zníženie množstva odpadu a efektívne využívanie energie.

Optimalizácia zdrojov a odpadu

Dosiahli sme 97,3 % opätovného využitia odpadu vrátane úplného opätovného využitia všetkého kovového šrotu. Navyše sme zaviedli systém spätnej logistiky na vrátenie paliet a na riešenie prepravy bez obalov s cieľom znížiť používanie plastov.

Optimalizácia spotreby energie

Obnoviteľné zdroje energie sme prijali ako základný prvok našej stratégie udržateľnosti s viac ako 14 000 m² fotovoltických zariadení v 4 výrobných závodoch, ktoré pokrývajú 10,8 % celkového dopytu po elektrickej energii. Okrem toho vo všetkých našich zariadeniach používame 100 % obnoviteľnú energiu.

Inovácia procesov a patentov

Pokračujeme v práci na patentovaní inovatívnych riešení a optimalizácii existujúcich výrobkov prostredníctvom príležitostných rekalibrácií a priemyselného redizajnu.

PRÍTOMNOSŤ V TECHNOLOGICKÝCH EKOSYSTÉMOCH A INOVAČNÝCH SIEŤACH

V roku 2024 sme posilnili naše spojenie s baskickým ekosystémom technologických inovácií a spoluprácu považujeme za spôsob, ako urýchliť školenie, zdieľať poznatky a dosiahnuť pokrok v oblasti efektívnejších a udržateľnejších priemyselných riešení. Táto aktívna účasť nám umožňuje pokračovať v realizácii strategických projektov digitalizácie a umelej inteligencie so zameraním na naše výrobné linky.

Počas rozpočtového roka sme sa aktívne zúčastňovali na **Baskickom centre umelej inteligencie (BAIC)** ako stála súčasť troch ich pracovných skupín:

- **Zručnosti a talent**, zameraná na vymedzenie úloh, zručností a kľúčových programov školení.
- **Projekty**, kde sa analyzujú prípady použitia, technologickí partneri a strategické spoločné projekty.
- **Etika a predpisy** so zameraním na právne dôsledky a riadenie umelej inteligencie.

Navyše sme využili svoje právo hlasovať ako sociálny subjekt na mimoriadnych a valných zhromaždeniach akcionárov, ktoré sa konali v januári a júni 2024.

O svoje skúsenosti sme sa podelili aj na technologických fórach, ako napríklad *[K-future] El futuro ya es negocio: IoT en la empresa* ([K-future] Budúcnosť je podnikanie: IoT v podnikoch), organizovaných v technologickom centre Zamudio, kde sme vystúpili s našou prezentáciou *Hacia una fábrica inteligente: aprovechando IoT y BI para la optimización de la producción* (Smerom k inteligentnej továrni: využitie IoT a BI na optimalizáciu výroby).

Podobne sme sa zúčastnili na kľúčových podujatiach, ako napr. *Globalny deň inovácií 2024* a konferencia *Cuántica, Inteligencia Artificial y Tecnologías Convergentes* – Kvantové počítanie, umelá inteligencia a konvergenčné technológie), ktorú zorganizovalo ministerstvo priemyslu, energetickej transformácie a udržateľnosti baskickej vlády.



STRATÉGIA UDRŽATEĽNOSTI: NÁŠ KOMPAS ESG (ŽIVOTNÉ PROSTREDIE, SOCIÁLNA OBLASŤ A RIADENIE)

V spoločnosti Grupo Arania chápeme udržateľnosť ako spôsob života a podnikania vo svete. Nejde o paralelnú líniu práce, ale vlákno, ktoré spája naše rozhodnutia, naše vzťahy a náš rast.

Od roku 2022 vyjadrujeme túto víziu prostredníctvom **udržateľného životného štýlu**, rámca, ktorý dáva našim činnostiam súdržnosť v environmentálnych, sociálnych a riadiacich záležitostiach. Zameranie vyplynulo z neustáleho dialógu s našimi zainteresovanými stranami a z presvedčenia a z presvedčenia, že len priemysel, ktorý sa venuje životnému prostrediu, môže byť priemyslom s budúcnosťou.

Udržateľný životný štýl nie je uzavretý plán, je to živá stratégia, ktorá sa prispôsobuje a vyvíja. V priebehu roka 2024 sme pokračovali v rozvoji tejto stratégie v troch hlavných oblastiach:

- **Životné prostredie** – posilnenie našich plánov na zníženie emisií uhlíka a zvýšenie efektívnosti a podpora výrobkov a služieb s nižšou uhlíkovou stopou.
- **Sociálna oblasť** – starostlivosť o ľudí a podmienky, v ktorých vykonávajú svoju prácu, s iniciatívami, ako je plán psychologической podpory, fyzioterapia a interné povýšenie na základe zásluh.
- **Riadenie** – posilnenie transparentnosti, podpora udržateľného a zodpovedného hospodárskeho a zabezpečenie spoľahlivého riadenia, ktoré spája efektívnosť, inovácie a dlhodobú víziu.

Naše záväzky sa nezmenili: konať čestne, podporovať skutočné rovnocenné príležitosti, chrániť životné prostredie nad rámec zákonných minimálnych požiadaviek a aktívne spolupracovať so spoločnosťou. To, čo sa mení, je spôsob, akým ich premieňame na realitu – je otvorenejší, prepojenejší a v užšej spolupráci s výzvami každého okamihu.



UDRŽATEĽNÝ ŽIVOTNÝ ŠTÝL V PRAXI. ŽIVÁ TROJROZMERNÁ STRATÉGIA



OS

ČO ROBÍME?

NIEKTORÉ PRÍKLADY 2024

Životné prostredie

Zníženie vplyvu na životné prostredie a podpora obehových nízkouhlíkových riešení.

- Elektrické nákladné vozidlo
- Oceľ s nízkymi emisiami
- Intermodálna doprava

Ludia

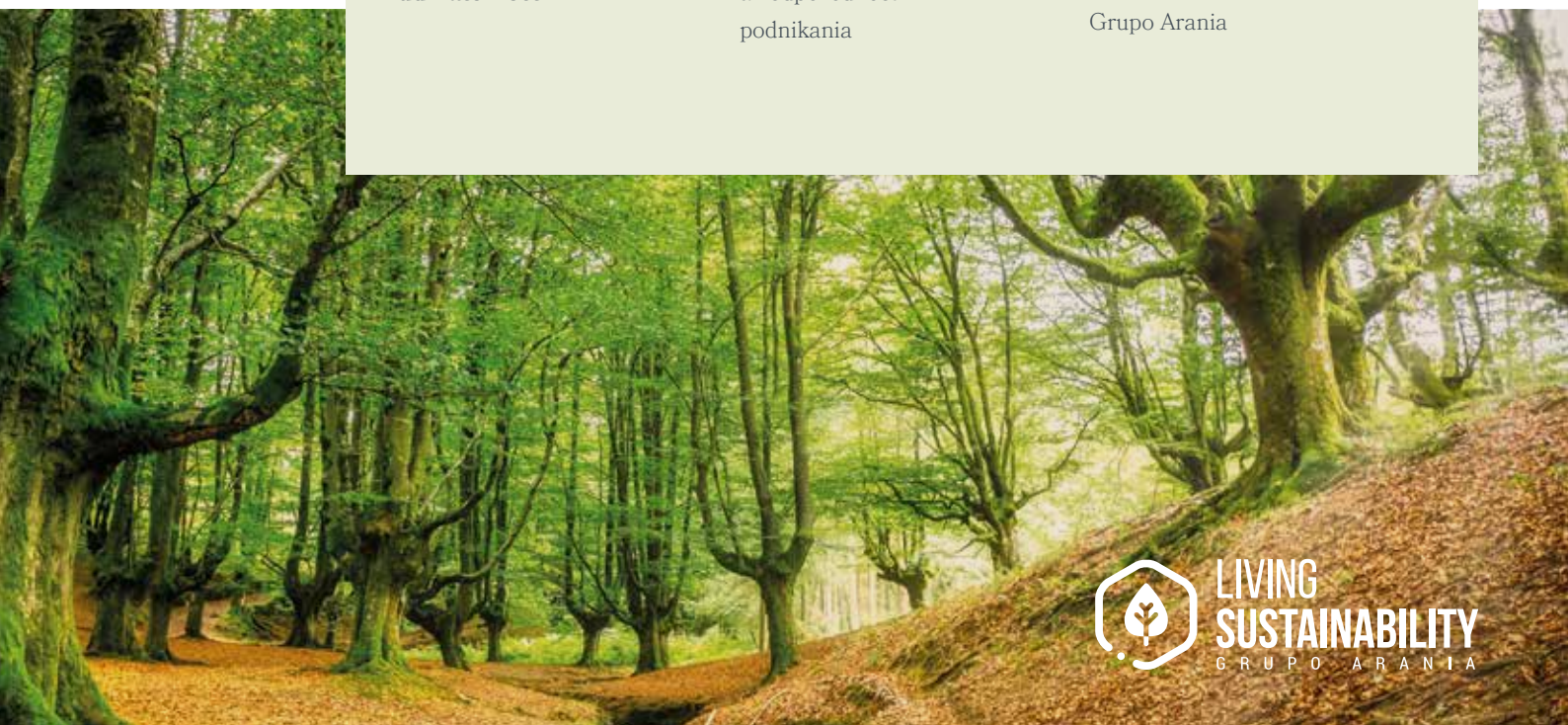
Starostlivosť o pohodu, rozvoj a rovnaké podmienky.

- Pracovná fyzioterapia
- Psychologický plán
- Program Impulsa
- Školenie Gamelearn o rovnosti

Riadenie a hospodárska udržateľnosť

Posilnenie integrity, transparentnosti a zodpovednosti podnikania

- Projekt na zabezpečenie súladu s právnymi predpismi v spoločnosti Grupo Arania



POSUDZOVANIE VÝZNAMNOSTI: KLÚČOVÉ OTÁZKY PRE NAŠE ZAJINTERESOVANÉ STRANY

V roku 2024 sme začali s novým posudzovaním významnosti, tentoraz s dvojitou perspektívou významnosti, v súlade s novými požiadavkami smernice o vykazovaní informácií o udržateľnosti podnikov (CSRD). Hoci sa tento proces ešte len vyvíja, umožní nám zahrnúť do budúcich správ komplexnejší pohľad na vplyv našej činnosti a na riziká a príležitosti v životnom prostredí, sociálnej oblasti a riadení.

Kým sa táto práca dokončí a s cieľom zachovať súdržnosť, rozhodli sme sa vychádzať z výsledkov analýzy z roku 2023. V tom čase sme vyvíjali štruktúrované a participatívne zameranie, ktoré zahŕňalo interné zasadnutia s výkonnými tímami, preskúmanie dokumentov, mapovanie rizík, kontrolu hodnotového reťazca a porovnanie s medzinárodnými normami.

V tomto procese sme porovnávali dôležitosť pre naše zainteresované strany so skutočným alebo potenciálnym vplyvom jednotlivých problémov na našu činnosť.



INTERNÉ ZAINTERESOVANÉ STRANY

Akcionári



Riaditelia



Ľudia



EXTERNÉ ZAINTERESOVANÉ STRANY

Klienti



Dodávatelia



Konkurencia



Spolupracujúce subjekty alebo osoby



Sociálne a environmentálne prostredie



Počúvanie ľudí okolo nás je prvým krokom pri rozhodovaní o tom, čo je dôležité.

ČO OD NÁS ŽIADAJÚ NAŠE ZAJAINTERESOVANÉ STRANY?

HLAVNÉ POŽIADAVKY

- Transparentnosť a etika
- Pracovné podmienky/ sociálna zodpovednosť
- Kvalita a služby
- Udržiateľnosť v dodávateľskom reťazci
- Zodpovedné finančné riadenie/ziskovosť a rast

ZÁUJMY

- Inovácia a konkurencieschopnosť
- Zníženie vplyvu na životné prostredie
- Diverzita, rovnosť a inklúzia
- Spolupráca a dlhodobé vzťahy/spojenia
- Hospodársky rast so sociálnou zodpovednosťou

OBAVY

- Zmena klímy a environmentálna stopa
- Hospodárska a geopolitická nestabilita
- Nedostatok talentov a absencia na pracovisku
- Dodržiavanie právnych predpisov a dobré meno
- Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci



Dekarbonizácia, starostlivosť o ľudí, čestné konanie a riadenie s víziou: naše štyri priority.

V dôsledku toho uprednostňujeme **štyri kľúčové závažné témy** so zameraním sa na naše úsilie o udržateľnosť:

HLAVNÉ ZÁVAŽNÉ TÉMY

Rozsah	Kľúčová téma	Dôvod	Čo robíme
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE	– Dekarbonizácia a zníženie emisií.	– Je to jedna z hlavných výziev nášho odvetvia a kľúč k riešeniu krízovej situácie v oblasti klímy.	– Meriame našu uhlíkovú stopu, vyvíjame výrobky s nízkou uhlíkovou stopou a uplatňujeme zlepšenia v oblasti energetiky a logistiky.
	– Podpora zdravia a pohody zamestnancov.	– To posilňuje náš vnútorný záväzok a podporuje bezpečné, zdravé a ľudské pracovné prostredie.	– Zavádzame pracovnú fyzioterapiu, psychologickú podporu, plány rovnosti a školenia pre profesionálny rozvoj.
RIADENIE	– Certifikácia systémov riadenia pre komplexné riadenie rizík.	– To nám umožňuje posilniť prevádzkovú efektívnosť, zaručiť dodržiavanie právnych predpisov a zlepšiť transparentnosť.	– Zavádzame a auditujeme systémy ISO 9001, 14001, 45001 a IATF v súlade s jednotlivými spoločnosťami. Podporujeme kultúru neustáleho zlepšovania.
	– Udržateľnosť, ľudské práva a boj proti korupcii.	– Zosúladujú našu činnosť s etickými hodnotami a medzinárodnými normami.	– V dodávateľskom reťazci uplatňujeme kódexy správania, plány dodržiavania predpisov, kanál pre whistleblowerov a doložky ESG.

Tieto otázky boli vybrané vzhľadom na ich dvojitú váhu: sú to **priority pre naše zainteresované strany** a majú **významný vplyv** na činnosť skupiny v krátkodobom, strednodobom a dlhodobom horizonte. Preto predstavujú osi, na ktorých zakladáme naše politiky, meriame výsledky a riadime nefinančné riziká.

Riadenie toho, čo je dôležité, znamená neustále meranie, predvídanie a zlepšovanie.

V spoločnosti Grupo Arania identifikujeme naše závažné témy: aktívne pracujeme na ich riadení štruktúrovaným spôsobom, od prevencie až po monitorovanie. Pre každú z nich máme interné politiky, kontrolné mechanizmy a overovacie nástroje, ktoré umožňujú riadiť činnosť, zisťovať riziká a priebežne vyhodnocovať pokrok.

Toto zameranie je založené na zásadách náležitej starostlivosti, ako sú stanovené v platných právnych predpisoch a medzinárodnom rámci, ktorým sa riadi naša stratégia. Túto zásadu uplatňujeme v našich prevádzkach aj v hodnotovom reťazci, čím posilňujeme zodpovednosť, ktorú zdieľame s našimi dodávateľmi, zákazníkmi a ďalšími kľúčovými aktérmi.

Hlavné riziká spojené so závažnými témami sa analyzujú z hľadiska troch aspektov:

01

Vplyv, ktorý môžu mať na okolie, či už environmentálny, sociálny alebo etický.

02

Riziká, ktoré môžu priamo ovplyvniť našu činnosť, povesť alebo dlhodobú udržateľnosť.

03

A očakávania, ktoré od nás majú ľudia a organizácie, s ktorými spolupracujeme.





Spôsob, akým tieto problémy riešime, nie je statický. Vychádza sa v závislosti od zmien v kontexte, interných školení a nepretržitého dialógu s našimi zainteresovanými stranami. Pretože udržateľnosť chápeme ako spoločnú zodpovednosť a živý proces, nie ako uzavretý súbor politík.

Na zabezpečenie skutočného pokroku v závažných témach, ktoré sme si stanovili ako priority, používame **kľúčové ukazovatele výkonnosti** (KPIs), ktoré nám umožňujú každoročne merať náš vývoj a prijímať informované rozhodnutia. Ukazovatele sú užitočné nielen na účely zodpovednosti, ale aj ako nástroj na interné zlepšovanie.

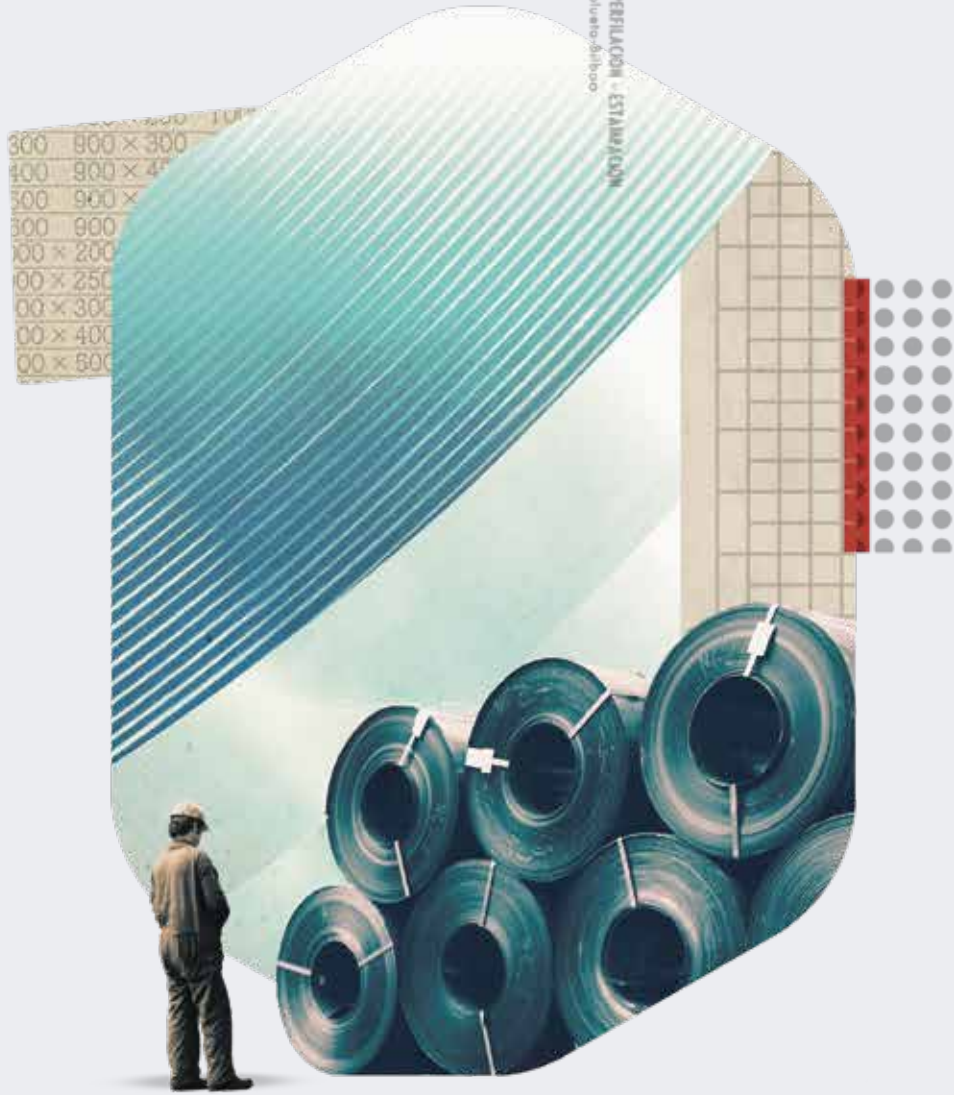
Niektoré z týchto ukazovateľov sú konsolidované v našich systémoch riadenia (napríklad v oblasti kvality, životného prostredia alebo bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), zatiaľ čo iné sú konkrétne definované v našich akčných plánoch alebo sektorových záväzkoch. Vo všetkých prípadoch sa snažíme, aby boli jasné, porovnateľné a relevantné pre každý subjekt.

Výsledky týchto ukazovateľov sú uvedené v celej správe v osobitnej časti o životnom prostredí, ľuďoch, riadení a hospodárskych výsledkoch. Takisto sú súčasťou procesu interného preskúmania a externého overovania, ktoré zaručuje spoľahlivosť zdieľaných informácií.

Naše hodnotenie významnosti nepredstavuje len analýzu: je to kompas, ktorý nám pomáha prijímať koherentnejšie a zodpovednejšie rozhodnutia vo väčšom súlade s budúcnosťou, ktorú chceme budovať.

ROBUSTNÝ
RÁMEC:
ETIKA A
RIADENIE

LAMINACION - PERILACION - ESTAMPACION
Bolivar, Jilisco



V roku 2024 sme si uvedomili potrebu a dôležitosť komunikácie o udržateľnosti v celom našom hodnotovom reťazci. Z tohto dôvodu budeme v roku 2025 pracovať na našom hlavnom pláne udržateľnosti.

V roku 2024 sme pokračovali v budovaní pevného systému riadenia udržateľnosti a pripravili tak pôdu pre zodpovedné a koherentné riadenie v súlade s globálnymi výzvami. Po spustení dvojitého posudzovania významnosti v roku 2024 – s podporou externých odborníkov – bolo cieľom tohto rozpočtového roka formalizovať plán ESG, ktorý spája riziká, vplyvy a príležitosti nášho podnikania z integrovaného hľadiska.





RIADENIE A SPRÁVA RIZÍK ESG (ŽIVOTNÉ PROSTREDIE, SOCIÁLNA OBLASŤ A RIADENIE)

Spoločnosť Grupo Arania má konsolidovanú štruktúru riadenia založenú na podnikovom modeli, ktorý kombinuje strategický dohľad materskej spoločnosti skupiny s decentralizovaným a operatívnym riadením v jednotlivých obchodných líniách.

Materskou spoločnosťou skupiny je **Arania Corporación Industrial, S.A. (ACI)**, so sídlom v budove 105 Campus Zamudio-Derio v Parque Tecnológico de Euskadi, Biskajsko (Španielsko). K 31. decembru 2024 predstavoval sociálny kapitál spoločnosti ACI **11 988 328 EUR** rozdelený na

1 498 541 akcií s nominálnou hodnotou každej akcie 8 EUR. Vlastníctvo je rozdelené nasledovne:

- **ERIC ARANA LAHITTE**
819 485 akcií (54,69 %)
- **INTERNATIONAL STEEL BUSINESS, S.A.**
679 056 akcií (45,31 %)



PODNIKOVÁ ŠTRUKTÚRA SPOLOČNOSTI GRUPO ARANIA

Subjekt	Typ	Krajina
ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A.	Materská spoločnosť	Španielsko
ARANIA S.A.U.	Dcérska spoločnosť	Španielsko
LAMINGER PRECISION STEEL, S.A.U.	Dcérska spoločnosť	Španielsko
ARATUBO S.A.U.	Dcérska spoločnosť	Španielsko
AR SHELVING S.A.U.	Dcérska spoločnosť	Španielsko
AR SHELVING S.R.O.	Dcérska spoločnosť	Slovensko
AR SHELVING INC	Dcérska spoločnosť	USA
AR RACKING S.A.	Dcérska spoločnosť	Španielsko
AR STORAGE SOLUTIONS SAS	Dcérska spoločnosť	Kolumbia
AR RACKING GMBH	Dcérska spoločnosť	Nemecko
AR SISTEMAS DE ALMACENAJE LIMITADA	Dcérska spoločnosť	Čile
AR RACKING INC	Dcérska spoločnosť	USA
AR RACKING PERÚ SAC	Dcérska spoločnosť	Peru
AR RACKING LIMITED	Dcérska spoločnosť	Spojené kráľovstvo
AR RACKING CANADA INC	Dcérska spoločnosť	Kanada

TAKTO FUNGUJE NAŠE RIADENIE

Pevný, decentralizovaný, vyvíjajúci sa model, ktorý je navrhnutý tak, aby dôsledne riadil zmeny.

PREVÁDZKOVÉ RIADENIE

- Každodenné riadenie skupiny je delegované na **výkonný tím**.
- Tieto 4 obchodné línie sú **autonómne a decentralizované**, zodpovedné za každý výrobný závod.

RIADENIE SPOLOČNOSTI

- Naša činnosť je založená na **jasnej organizačnej schéme**, s centralizovanými podnikovými funkciami, ktoré zabezpečujú koherentnú stratégiu.
- Prezident **spoločnosti ACI (Arania Corporación Industrial, S.A.)** vedie:
 - Strategický **dohľad nad skupinou**
 - Inštitucionálne **zastúpenie**
 - Impulz pre **udržateľnosť a proces transformácie**

(ŽIVOTNÉ PROSTREDIE, SOCIÁLNA OBLASŤ A RIADENIE) - EVOLÚCIA

— 2024

Dvojité posudzovanie významnosti sa začalo s externou podporou. Spustili sme definíciu nášho **plánu ESG**, ktorý zahŕňa:

- Mechanizmy **kontroly**
- **Nefinančné ukazovatele** zosúladené s európskymi a medzinárodnými rámcami
- **Hodnotenie rizík ESG** integrované do globálneho riadenia skupiny
- **Stanovenie priorít významných vplyvov** v krátkodobom, strednodobom a dlhodobom horizonte
- Odkaz na **dvojité posudzovanie významnosti** na identifikáciu kritických osí činnosti

— 2025

Pokračujeme v tvorbe nášho plánu, vyvíjame:

- **Hlavný plán udržateľnosti** počas 2. štvrťroka
- Ukončenie **projektu dodržiavania súladu**, ktorý sme začali vypracovávať v roku 2024 a ktorý nám pomôže pracovať a kontrolovať riadne dodržiavanie nášho plánu ESG
- Aktualizácia **kódexu správania** a vytvorenie **politík skupiny**

ORGANIZAČNÁ SCHÉMA ZODPOVEDNOSTI SPOLOČNOSTI GRUPO ARANIA

Grupo Arania je nezávislá rodinná skupina, ktorá je európskym lídrom v oblasti spracovania ocele. Naša organizačná štruktúra kombinuje strategické vedenie, prevádzkovú autonómiu v každej obchodnej jednotke a centralizované podnikové funkcie.

**Účelné riadenie:
štruktúra, ktorá nielen
udržiava organizáciu,
ale aj podporuje jej
pozitívny vplyv.**

VEDENIE SPOLOČNOSTI

Prezident **ERIC ARANA**

Výkonný viceprezident **CARMELO BILBAO**

CEO **ALBERTO LEJARRETA**

OBCHODNÉ JEDNOTKY

ARANIA Oceľ valcovaná za studena

LAMINCER Presná oceľ

ARATUBO Presné zvárané rúry

AR RACKING Riešenia priemyselného skladovania

AR SHELVING Obchodné regály a zariadenia

ADRESY SPOLOČNOSTI

Kybernetická bezpečnosť

Nákup

Expanzia

Finančné a administratívne záležitosti

ICT

Ľudia

Udržateľnosť

KÓDEX SPRÁVANIA A NÁLEŽITÁ STAROSTLIVOSŤ

Náš kódex správania a zodpovedné postupy nie sú len interným dokumentom: je to etický základ, na ktorom sú postavené naše vzťahy so všetkými zainteresovanými stranami. Od roku 2015 nás tento kódex vedie k tomu, aby sme pri všetkých našich obchodných rozhodnutiach konali čestne, s rešpektom a zodpovedne.

V roku 2025 ho budeme oficiálne aktualizovať.

Kódex správania a zodpovedné postupy našej skupiny sú k dispozícii na webovej stránke skupiny v časti „Ľudia“, takže si ho môže prečítať každý, kto má záujem.



VÝBOR PRE PODNIKOVÚ UDRŽATEĽNOSŤ

Výbor **pre udržateľnosť spoločnosti Grupo Arania** je orgánom zodpovedným za zabezpečenie účinného uplatňovania kódexu správania a podporu organizačnej kultúry, ktorá je v súlade so zásadami spoločensky zodpovedného podnikania (CSR).

Tento výbor zohráva kľúčovú úlohu v systéme náležitej starostlivosti skupiny, pretože slúži ako priestor na monitorovanie, reakciu a priebežné zlepšovanie v súvislosti s akýmkoľvek sociálnym, etickým alebo environmentálnym vplyvom vyplývajúcim z podnikateľskej činnosti. Jeho **hlavné funkcie** možno zhrnúť takto:

- Podpora spoločnej identity v oblasti udržateľnosti a zodpovedných postupov v celej skupine.
- Dohľad na správne uplatňovanie kódexu správania vo všetkých oblastiach a spoločnostiach skupiny.
- Konanie z vlastnej iniciatívy alebo na základe internej, resp. externej komunikácie týkajúcej sa možných porušení kódexu.

- Analýza otázok, nezrovnalostí a návrhov prijatých prostredníctvom zavedených kanálov.
- Interpretácia a riešenie etických konfliktov vyplývajúcich z uplatňovania kódexu v súlade s jeho zásadami.
- Vyhodnotenie ukazovateľov výkonnosti týkajúcich sa udržateľnosti a podnikovej etiky.

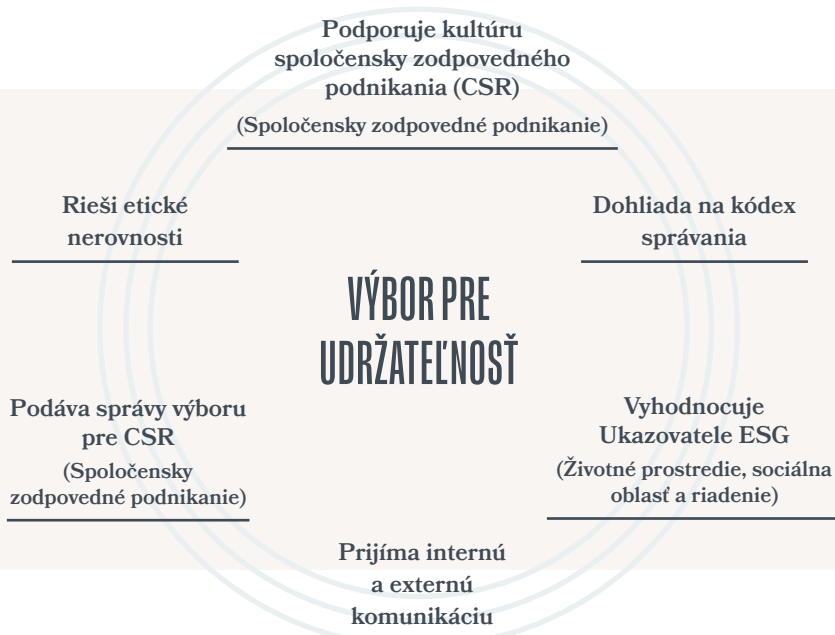
Výbor **sa skladá z:**

- **Viceprezident**
- **CEO**
- **Riaditeľ ľudských zdrojov**
- **Riaditeľ pre udržateľnosť**

Tento výbor bude mať **tri riadne zasadnutia** ročne a môže zvolať **mimoriadne zasadnutia**, ak si to situácia vyžaduje.

Všetky riešené záležitosti sa nahlasujú **výboru pre CSR**, čo zaručuje sledovateľnosť, transparentnosť a neustále zlepšovanie.

Výbor **pre udržateľnosť spoločnosti Grupo Arania** riadi kultúru zodpovednosti a integruje **strategické funkcie** v oblasti etiky, riadenia a udržateľnosti.



POSTUP PODÁVANIA HLÁSENÍ A RIEŠENIA

Spoločnosť Grupo Arania má **prístupný, dôverný a na právach založený postup** na riešenie akýchkoľvek otázok, sťažností alebo možných porušení kódexu správania. Tento proces je súčasťou systému náležitej starostlivosti skupiny v oblasti etiky a ľudských práv.

— KTO MÔŽE PODAŤ HLÁSENIE?

Každá osoba – interná alebo externá – má právo vyjadriť:

- Sťažnosti
- Návrhy
- Incidenty v súvislosti s kódexom správania

— AKO PROCES PREBIEHA?

1. Hlásenie možno podať ústne alebo písomne, a to prostredníctvom kanálov na to určených.
2. Informácie sa predložia výboru, ktorý:
 - zachováva maximálnu dôvernosť.
 - má právomoc vykladať a riešiť prípady, ktoré môžu byť v rozpore so zásadami kódexu správania.
3. Všetky podané hlásenia sa analyzujú a riešia a osoba, ktorá začala proces, bude informovaná a zaručí sa jej jasná a primeraná odpoveď.

V roku 2024 sme dostali 2 hlásenia, ktoré boli analyzované a riadené v stanovených termínoch v súlade s našou súčasnou politikou.



KOMUNIKÁCIA A PRÍSTUP KU KÓDEXU SPRÁVANIA

INTERNÁ KOMUNIKÁCIA: SPOLOČNÁ KULTÚRA

Spoločensky zodpovedné podnikanie je súčasťou DNA spoločnosti Grupo Arania. Preto pracujeme na tom, aby všetci členovia organizácie chápali, zdieľali a uplatňovali zásady kódexu správania pri svojej každodennej práci.

- Interná komunikácia musí byť transparentná, jasná a nepretržitá a musí poskytovať dostatok informácií o etických a udržateľných záväzkoch skupiny.
- Všetci zamestnanci spoločnosti Grupo Arania sú aktívne zodpovední za dodržiavanie kódexu a prispievajú k udržiavaniu organizačnej kultúry založenej na nasledovných hodnotách:
 - **Čestnosť**
 - **Integrita**
 - **Udržateľnosť**
- Výbor pre udržateľnosť je zodpovedný za zabezpečenie potrebných interných komunikačných kanálov, aby každý v skupine mal prístup ku kódexu, rozumel mu a správne ho uplatňoval.

EXTERNÁ KOMUNIKÁCIA: TRANSPARENTNOSŤ VOČI NAŠIM ZAIINTERESOVANÝM STRANÁM

O kódexe správania sa otvorene informujú aj všetky externé zainteresované strany, čo je súčasťou nášho záväzku k zodpovednému podnikaniu a transparentnosti.

- Ide o verejný dokument, ktorý je prístupný na webovej stránke skupiny v časti „Ludia“ a ktorý posilňuje želanie skupiny niest zodpovednosť za svoje etické správanie.
- Zákazníci, dodávatelia, spolupracovníci a všetci, ktorých to môže zaujímať, sa môžu dozvedieť viac o obsahu kódexu.
- Akékoľvek otázky, návrhy alebo vysvetlenia týkajúce sa tohto dokumentu môžete poslať prostredníctvom obvyklých kontaktných kanálov, čím sa zabezpečí, že budú spracované úctivým, dôverným a užitočným spôsobom.

Prístupný a bezpečný systém, aby bol vypočutý každý hlas so zaručením dôvernosti a odpovede.

NÁLEŽITÁ STAROSTLIVOSŤ A VŠEOBECNÁ SCHÉMA RIZÍK

Náležitá starostlivosť je základným nástrojom na identifikáciu, prevenciu, zmiernenie a v prípade potreby nápravu nepriaznivých vplyvov, ktoré môžu byť spôsobené našou činnosťou. Táto zásada funguje ako preventívny mechanizmus a je v súlade s naším kódexom správania, certifikovanými systémami riadenia a platnou legislatívou, najmä zákonom 11/2018.

V analyzovanom období je uplatňovanie náležitej starostlivosti zrejmé v nasledovných postupoch:

- Postupná konsolidácia spoločného rámca politík pre celú skupinu.
- Integrácia zásad ľudských práv, boja proti korupcii a rešpektovania životného prostredia do systémov riadenia kvality, životného prostredia, energetiky a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- Definovanie kvantifikovateľných cieľov a pridelenie konkrétnych zdrojov na ich splnenie.
- Vykonávanie systematických analýz makroprostredia a mikroprostredia na základe všeobecnej schémy rizík skupiny.
- Závazok do budúcnosti prostredníctvom vypracovania dvojitého posudzovania významnosti a mapovania vznikajúcich a pretrvávajúcich rizík v súlade so štandardmi pracovnej skupiny pre zverejňovanie finančných informácií súvisiacich s klímou (TCFD).

Toto komplexné zameranie odráža náš záväzok k zodpovednému, proaktívnemu riadeniu, ktoré sa orientuje na neustále zlepšovanie vo všetkých kľúčových oblastiach našej činnosti. Všeobecná schéma rizík riadených počas obdobia, na ktoré sa vzťahuje táto správa, je na základe výsledkov doteraz vykonaných analýz nasledovná:

- **Finančné riziká**
- **Prevádzkové riziká**
- **Riziká v oblasti kybernetickej bezpečnosti**
- **Riziká vplyvu na životné prostredie**
- **Riziká súvisiace so zdravím a bezpečnosťou pri práci**

FINANČNÉ RIZIKÁ

Riadenie finančných rizík spoločnosti Grupo Arania je sústredené vo finančnom manažmente, ktorý uplatňuje konsolidované postupy monitorovania, kontroly a zabezpečenia expozície voči faktorom, ako sú úver, peňažné toky, výmenné kurzy a úrokové sadzby. Funkcia je nevyhnutná na zabezpečenie hospodárskej stability a prevádzkovej kapacity skupiny.

ÚVEROVÉ RIZIKO

- Peňažné prostriedky a peňažné ekvivalenty sú držané vo vysoko solventných finančných subjektoch.
- Pohľadávky sú čiastočne kryté úverovým poistením a bankovými a inými zárukami.
- Prípadná platobná neschopnosť sa predpokladá na základe minulých skúseností a analýzy ekonomického prostredia.
- Expozícia je vysoko diverzifikovaná medzi viaceré protistrany, čo znižuje riziko koncentrácie.

RIZIKO LIKVIDITY

Cieľom finančnej politiky skupiny je zaručiť schopnosť realizovať platby v každom scenári. Na dosiahnutie tohto cieľa realizujeme nasledovné:

- Udržiavanie obozretnej úrovne dostupnej hotovosti a obchodovateľných cenných papierov.
- Máme k dispozícii viazané úverové linky a schopnosť získať v prípade potreby ďalšiu likviditu.
- Sledovanie kľúčových aspektov, ako napríklad:
 - Okamžitá hotovosť a peňažné aktíva.
 - Diverzifikácia splatnosti a zdrojov financovania.
 - Aktívne monitorovanie zostávajúcej životnosti liniek financovania.

KURZOVÉ RIZIKO A ÚROKOVÉ RIZIKO

- Hoci skupina uskutočňuje niektoré transakcie v iných menách ako euro, ich vplyv na saldo je znížený objemom a frekvenciou.
- Na zmiernenie rizika úrokových sadzieb podnikáme nasledovné:
 - Časť dlhu držíme pri pevnej úrokovej sadzbe.
 - Ostatné sú viazané na Euribor, čo umožňuje rovnováhu medzi finančnými nákladmi a kontrolou rizika.

Finančná zdržanlivosť a diverzifikácia sú piliermi stratégie spoločnosti Grupo Arania na ochranu pred rizikami hospodárskej klímy.

MAPA FINANČNÝCH RIZÍK SPOLOČNOSTI
GRUPO ARANIA

Typy rizika	Úroveň vystavenia	Kontrolné opatrenia
ÚVEROVÉ RIZIKO	Nízke	— Diverzifikácia — Poistenie úveru — Rezervy z dôvodu skúseností
RIZIKO LIKVIDITY	Stredné	— Prevádzkový kapitál — Záväzné linky — Dostupná hotovosť
KURZOVÉ RIZIKO	Veľmi nízke	— Drobné transakcie v inej cudzej mene ako EUR
ÚROKOVÉ RIZIKO	Nízke/stredné	— Kombinovaný dlh s pevnými a pohyblivými sadzbami (EURIBOR)

PREVÁDZKOVÉ RIZIKÁ

Riadenie prevádzkových rizík v spoločnosti Grupo Arania sa začína proaktívnym zameraním založeným na každoročnom hodnotení stratégie pre jednotlivé spoločnosti, pri ktorom výkonné tímy vykonávajú analýzu SWOT a definujú konkrétne akčné plány. Tento proces zaručuje realistický predbežný pohľad na problémy a umožňuje nám navrhnuť účinné opatrenia na ich zmiernenie.

Na základe tejto úlohy sme identifikovali nasledovné kľúčové riziká:

DODÁVATEĽSKÉ RIZIKÁ

- Dodávky ocele sú pre činnosť skupiny rozhodujúcou veličinou.
- Na zníženie tejto závislosti sa uplatňuje stratégia diverzifikácie dodávateľov na európskej a medzinárodnej úrovni.
- Naďalej budeme zachovávať nepretržitý proces schvaľovania a hodnotenia a budeme skúmať nové zdroje nákupu.

TRHOVÉ RIZIKÁ: GEOGRAFICKÉ, SEKTOROVÉ A PRODUKTOVÉ

- Skupina kompenzuje akúkoľvek koncentráciu na trhoch alebo v sektoroch jasnou politikou geografickej diverzifikácie a rozširovania portfólia.
- Konsolidáciu európskeho trhu dopĺňa aktívna expanzia do Latinskej Ameriky a Spojených štátov.
- Štyri obchodné línie disponujú stabilnými tímami pre vývoj výrobkov, aby si udržali konkurencieschopnosť na trhoch.

RIZIKO STRATY KONKURENCIESCHOPNOSTI

Stratégia proti tomuto riziku je založená na dvoch základných pilieroch:

1. Automatizácia a neustále zlepšovanie výrobných procesov.
2. Investície do výskumu a vývoja s cieľom zaviesť pokročilé technológie a riešenia, ktoré nám zaručia, že budeme na trhu vynikať.

RIZIKO STRATY TALENTOV

Veľmi dobre vieme, že ľudský talent je strategické aktívum. Na jeho udržanie a rozvoj sme spustili rôzne iniciatívy:

- Projekt NiGuk: budovanie firemnej identity založenej na starostlivosti o ľudí a ich rozvoji.
- Projekt IMPULSA (s univerzitou Universidad de Deusto): školenie a získavanie lojality nových vedúcich zamestnancov.
- Systém hodnotenia a rozvoja (SeD): metóda založená na rozhovoroch o zlepšovaní a konkrétnych opatreniach.
- Kolektívny model rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom: flexibilný pracovný čas, skrátené hodiny v piatok v lete, práca z domu.
- Dôverná služba psychologickej podpory: emocionálna a sociálna pohoda.
- Interný komunikačný portál a mobilná aplikácia: podpora kultúry a spolupatričnosti.
- Inkluzívne politiky rovnosti: s protokolmi o opatreniach a nulovou toleranciou v situáciách obťažovania.

Predvídanie prevádzkových rizík nie je len stratégia: je to podmienka odolnosti priemyslu a udržateľného rastu.

RIZIKÁ V OBLASTI KYBERNETICKEJ BEZPEČNOSTI

Spoločnosť Grupo Arania si plne uvedomuje situáciu rastúcej digitálnej hrozby, v ktorej pracujú priemyselné organizácie. V tejto súvislosti sa riziko kybernetickej bezpečnosti stalo kľúčovým strategickým aspektom pre kontinuitu prevádzky, ochranu kritických aktív a integritu údajov.

NAŠE KOMPLEXNÉ ZAMERANIE NA OCHRANU

- Skupina má špecializované oddelenie kybernetickej bezpečnosti, ktoré pracuje na zavádzaní a neustálej aktualizácii pokročilých obranných systémov určených na ochranu údajov, infraštruktúry a zariadení bez ohľadu na ich umiestnenie.
- Zaviedli sme nepretržité monitorovanie (24 hodín denne, 7 dní v týždni) s cieľom odhaliť neobvyklú aktivitu a zabrániť hrozbám skôr, ako budú mať vplyv.
- Podporujeme aj opatrenia na školenia a zvyšovanie povedomia, pričom organizujeme interné kampane, ktoré podporujú kultúru „rozmyšľania pred rozhodnutím“ a využívanie rýchlych kanálov na riešenie pochybností pred konaním.

OCHRANA V PRIEMYSELNOM PROSTREDÍ (OT)

Jedným zo súčasných ťažiskových bodov spoločnosti Grupo Arania je kybernetická bezpečnosť v prostredí OT (prevádzková technológia), ktoré bolo v minulosti zraniteľnejšie z dôvodu veku niektorých systémov a ich menšej integrácie s riešeniami digitálnej ochrany.

- Okrem riešenia nevyhnutných požiadaviek na zmiernenie rizík v dodávateľskom reťazci zavádzame do praxe osvedčené a uznávané postupy, ako napríklad zálohovanie a riadenie zmien.
- Výbor pre kybernetickú bezpečnosť OT pôsobí ako riadiaci orgán zodpovedný za koordináciu a monitorovanie technologických rizík spojených s výrobou.

Spoločnosť Grupo Arania má v každej zo svojich spoločností výbor pre informačnú bezpečnosť, ktorý zaručuje, že stratégie informačnej bezpečnosti sú v súlade s cieľmi spoločnosti a podporujú ich. Riadi a koordinuje všetky činnosti súvisiace so systémom riadenia informačnej bezpečnosti (ISMS) a pôsobí v oblasti dodržiavania platných právnych predpisov a nariadení v oblasti informačnej bezpečnosti.

Prvou bariérou sú ľudia: preto ich spoločne školíme, vedieme a chránime.

RIZIKÁ VPLYVU NA ŽIVOTNÉ PROSTREDIE

Environmentálne riziká riešime stratégiou založenou na certifikácii a neustálom zlepšovaní, ktorú posilňuje náš záväzok voči zainteresovaným stranám. Všetky spoločnosti v skupine majú systém environmentálneho manažérstva certifikovaný podľa normy ISO 14001, ktorý im umožňuje vopred systematicky a kontrolovaným postupom pôsobiť proti najdôležitejším environmentálnym rizikám.

ČO TÁTO STRATÉGIA UMOŽŇUJE?

Vďaka certifikácii ISO 14001 a komplexnému riadeniu zvládame nasledovné:

- Identifikujeme a riadime právne riziká spojené s dodržiavaním predpisov v oblasti životného prostredia.
- Hodnotíme významné environmentálne aspekty každého objektu a činnosti.
- Predchádzame negatívnym interným a externým vplyvom, prípadne ich zmierňujeme.
- Zisťujeme možné environmentálne núdzové situácie a vypracúvame plány reakcie a kontroly.

Navyše prostredníctvom pravidelných ročných interných a externých auditov a monitorovania ukazovateľov a špecifických cieľov začujeme prevádzkovú kontrolu a neustále zlepšovanie environmentálneho správania skupiny.

Predvídanie environmentálnych rizík nielen chráni naše okolie, ale aj zvyšuje aj efektívnosť, odolnosť a dôveru našich zainteresovaných strán.



RIZIKÁ SÚVISIACE SO ZDRAVÍM A BEZPEČNOSŤOU PRI PRÁCI

Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia ľudí je v spoločnosti Grupo Arania kľúčovým aspektom. Tento záväzok je koordinovaný prostredníctvom implementácie a certifikácie systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci založeného na norme ISO 45001, platnej vo všetkých spoločnostiach skupiny.

Tento systém umožňuje identifikovať, hodnotiť a monitorovať pracovné riziká nielen z hľadiska dodržiavania právnych predpisov, ale aj z hľadiska neustáleho zlepšovania a kultúry prevencie.

ZAMERANIE
SPOLOČNOSTI GRUPO
ARANIA NA ZDRAVIE A
BEZPEČNOSŤ

Neustále zlepšovanie a
zdravé pracovné prostredie

Monitorovanie ukazovateľov
a cieľov

Vykonávanie kontrol

Posudzovanie rizík a nebezpečenstiev

Kultúra prevencie a aktívnej účasti

Bezpečnosť je nevyhnutnosť: podporujeme pracovné prostredie, v ktorom sa ľudia cítia chránení, vypočutí a aktívne sa podieľajú na neustálom zlepšovaní.

INTEGRITA V OBCHODNÝCH VZŤAHOCH

Udržateľný obchodný rast je možný len vtedy, ak je pevne založený na zásadách etiky, rešpektu a zodpovednosti. Preto staviame **integritu** do centra našich vzťahov s klientmi, dodávateľmi, spolupracujúcimi subjektmi alebo ľuďmi a všetkými našimi zainteresovanými stranami.

Naše konanie je založené na dôslednom dodržiavaní zákonov, rozvoji spoločnej etickej kultúry a systematickom uplatňovaní zásad, ako sú **transparentnosť, česťnosť, dodržiavanie ľudských práv a nulová tolerancia akejkoľvek formy korupcie alebo zneužívania**.

Tento záväzok sa prejavuje v jasných firemných politikách, mechanizmoch náležitej starostlivosti a monitorovacích orgánoch, ktoré zaručujú, že naše rozhodnutia a obchodné vzťahy sú vždy v súlade s našimi hodnotami a vnútroštátnym a medzinárodným právnym rámcom.



NÁŠ ZÁVÄZOK V OBLASTI ĽUDSKÝCH PRÁV

Spoločnosť Grupo Arania si zachováva pevný a nekompromisný záväzok dodržiavať a podporovať všeobecné ľudské práva vo všetkých svojich činnostiach bez výnimiek vyplývajúcich z odvetvia alebo geografickej polohy. Tento záväzok je plne v súlade s naším podnikovým kódexom správania a s hlavnými medzinárodnými normami vrátane Všeobecnej deklarácie ľudských práv, základných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce (MOP) a desiatich princípov iniciatívy UN Global Compact, ktorej sme členom.

PRIEČNY A PREVENTÍVNY PRÍSTUP V SÚLADE S AGENDOU 2030

Ľudské práva sú základom našej sociálnej stratégie a nášho príspevku k cieľom trvalo udržateľného rozvoja. Naša činnosť je založená na troch vzájomne sa dopĺňajúcich smeroch:

- Dôsledné interné uplatňovanie politík rovnosti príležitostí, nediskriminácie, bezpečného a dôstojného pracovného prostredia, slobody združovania, ochrany súkromia a zákazu detskej alebo nútenej práce.
- Rozšírenie týchto zásad na celý dodávateľský reťazec prostredníctvom schvaľovacích procesov, ktoré zahŕňajú osobitné požiadavky na ľudské práva.
- Riadenie rizík a prevencia: snažíme sa zabrániť tomu, aby naše činnosti spôsobovali alebo prispievali k nepriaznivým účinkom na ľudské práva. Ak sa to stane, máme postupy, ako to riešiť transparentne a efektívne.

Počas vyhodnoteného rozpočtového roka neboli zaznamenané žiadne správy o potenciálnom porušení ľudských práv v rámci činností akejkoľvek spoločnosti skupiny.



V spoločnosti Grupo Arania sa integrita premieta do činov: etický kódex, ktorým sa riadi naše etické správanie, kombinujeme so systémom trestnoprávnej zodpovednosti, ktorý posilňuje prevenciu trestných činov, ako je úplatkárstvo a pranie špinavých peňazí. Dvojnásobná záruka ochrany dôvery a konania vždy v súlade so zákonom a hodnotami, ktoré nás definujú.

NÁŠ BOJ PROTI KORUPCII A ÚPLATKÁRSTVU

V spoločnosti Grupo Arania zaujímame postoj nulovej tolerancie voči korupcii, úplatkárstvu a praniu špinavých peňazí a uvedomujeme si, že bezúhonnosť je nevyhnutná, ak chceme vzbudiť dôveru, zaručiť udržateľnosť podnikania a chrániť naše zainteresované strany.

V roku 2024 sme v tejto oblasti dosiahli významný pokrok schválením projektu dodržiavania predpisov v oblasti trestnej činnosti v podniku, ktorého cieľom je vytvoriť účinné mechanizmy na prevenciu, odhaľovanie a riadenie akéhokoľvek trestného správania v rámci organizácie.

— Z ČOHO SA TENTO SYSTÉM SKLADÁ?

- Ide o štruktúrovaný súbor preventívnych nástrojov, ktorých cieľom je zabrániť páchaniu trestných činov zo strany spoločnosti alebo jej zamestnancov.
- Tento systém umožňuje reagovať na trestné riziká v španielskom trestnom zákonníku vrátane trestných činov, ako sú úplatkárstvo, podvod, obchodovanie s vplyvom a pranie špinavých peňazí.
- Hoci tento súbor nie je právne povinný, spoločnosť Grupo Arania ho považuje za strategický nástroj na posilnenie svojej kultúry integrity a zlepšenie krátkodobého a dlhodobého riadenia rizík.

USMERNENIA NA PREDCHÁDZANIE KORUPCII, ÚPLATKÁRSTVU A PRANIU ŠPINAVÝCH PEŇAZÍ

Spoločnosť Grupo Arania posilňuje svoj záväzok k etickému podnikaniu prijatím jasných a záväzných usmernení, ktorých cieľom je zabrániť akýmkoľvek praktikám, ktoré by mohli ohroziť integritu jej činností. Tieto predpisy sa vzťahujú na všetkých členov skupiny a sú rozšírené na jej hlavných spolupracovníkov a dodávateľov.

Usmernenie	Popis
Zákaz úplatkárstva a zvýhodňovania	Je zakázané požadovať, ponúkať alebo prijímať akékoľvek cenné predmety, ktoré by mohli nevhodne ovplyvniť rozhodnutie alebo profesionálne správanie.
Externé činnosti	Účasť na aktivitách mimo skupiny je povolená za predpokladu, že nie je v rozpore s jej povinnosťami alebo neslúži ako cesta ku korupčným praktikám.
Dôvernosť	S informáciami o zainteresovaných stranách sa musí zaobchádzať s maximálnou mierou súkromia a nikdy sa nesmú používať na neprimerané účely.
Pranie špinavých peňazí	Skupina nespolupracuje ani neumožňuje pranie špinavých peňazí alebo financovanie terorizmu a spolupracuje s príslušnými orgánmi.
Politická neutralita	Finančná alebo vecná podpora politikov alebo politických strán je zakázaná.
Zodpovedné darcovstvo	Spolupráca s neziskovými subjektmi je povolená, ak existuje jasný, výsledovateľný a legitímny prínos.
Transparentnosť účtovníctva	Všetky transakcie musia byť verne zaznamenané v účtovníctve v súlade so zavedenými vnútornými kontrolami.

V spoločnosti Grupo Arania prenášame naše usmernenia proti korupcii a úplatkárstvu na celý náš hodnotový reťazec. V priebehu rozpočtového roka 2024 neboli v týchto záležitostiach nahlásené žiadne formálne sťažnosti ani incidenty.

NAŠA
ENERGIA:
ĽUDIA, KTORÍ
ROBIA ZMENY





Veľké veci robia ľudia, nie stroje či algoritmy.

ZÁVÄZOK VOČI ĽUĎOM

V spoločnosti Grupo Arania sú ľudia ústrednou osou našej činnosti a kľúčom k našej konkurenčnej výhode. Ich talent, odhodlanie a rozvoj sú základom pre dosiahnutie našich strategických cieľov.

V roku 2024 sme naďalej významne investovali do vzdelávania, pohody a profesionálneho rozvoja nášho ľudského tímu. Tento záväzok sa premieta do aktívneho rozvoja bezpečného a motivujúceho pracovného prostredia v súlade s pevnou organizačnou kultúrou založenou na modeloch riadenia, vedení a spoločných hodnotách.

V rámci nášho záväzku k sociálnemu dialógu majú spoločnosti skupiny Grupo Arania štruktúrované postupy na informovanie, konzultácie a rokovania so svojimi zástupcami. Tieto mechanizmy zahŕňajú zamestnanecké výbory, pravidelné stretnutia so zástupcami odborov a interné komunikačné kanály, ktoré zaručujú účasť zamestnancov na riadení a dôležitom rozhodovaní.



RIADENIE TALENTOV A HODNOTOVÝ MODEL

Naše strategické zameranie v oblasti riadenia ľudí je uvedené na vizuálnej hodnotovej mape, ktorá posilňuje kľúčové koncepty, ako je rovnosť, rozvoj vedenia a riadenie založené na kompetenciách. Tieto kroky posilňujú náš model ľudských zdrojov, podporujú udržateľný rast a súlad s cieľmi skupiny.

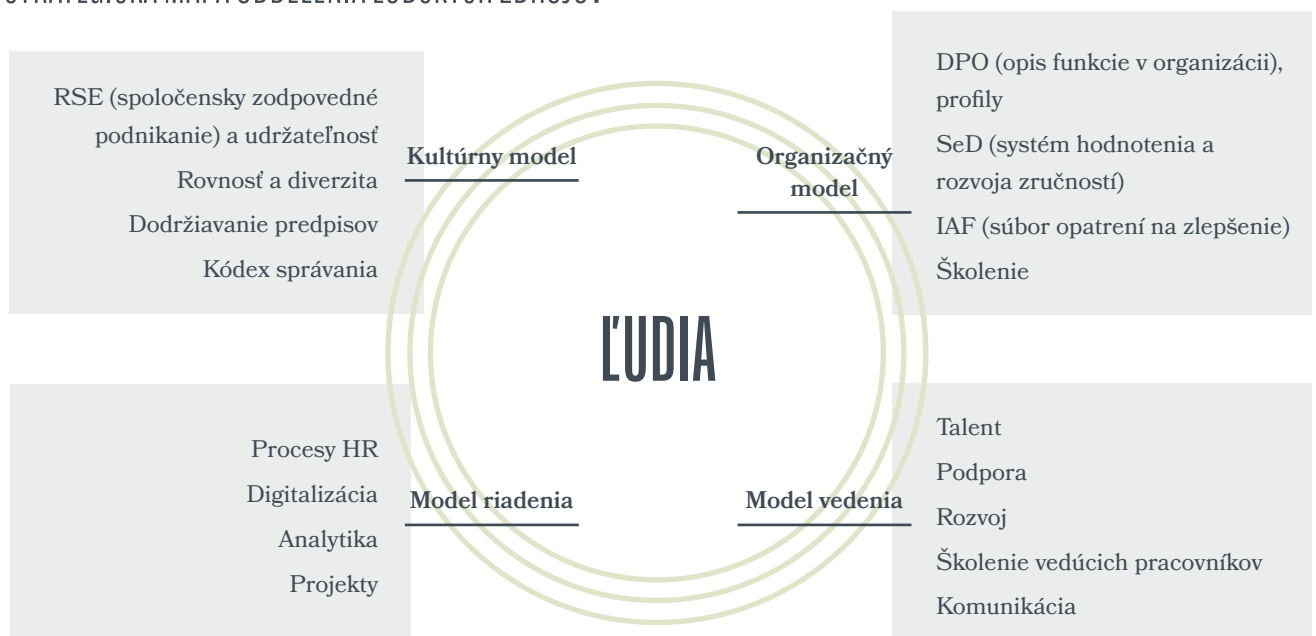
Náš záväzok k bezpečnosti a inšpirácia a podnetnosť našich tímov sú podporené **kódexom správania a zodpovednými postupmi** – etický rámec, ktorým sa riadia naše interné a externé vzťahy a ktorý sa vzťahuje aj na zákazníkov, dodávateľov a partnerov.

ETICKÉ A ZODPOVEDNÉ POSTUPY

V súlade s naším kódexom správania zaručujeme, že sa v rámci našich činností uplatňujú etické postupy, ktoré podporujú dôstojné, bezpečné a inkluzívne pracovné prostredie. Odmietame všetky formy detskej práce a aktívne bránime rovnosť príležitostí a diverzitu a bojujeme proti diskriminácii v rámci našich pracovných síl.

Náš záväzok voči ľuďom je pevný: vytvárať podmienky, ktoré podporujú ich profesionálny rozvoj, komplexnú pohodu a účasť na budovaní skupiny Grupo Arania, ktorá je zodpovednejšia, konkurencieschopnejšia a spravodlivejšia.

STRATEGICKÁ MAPA ODDELENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV



ZAMESTNANOSŤ A TALENT: SILA NÁŠHO TÍMU

Na konci roka 2024 sa celkový počet zamestnancov v porovnaní s rokom 2023 zvýšil na 1109 osôb (v porovnaní s 998 osobami v roku 2023), pričom sa zvýšil počet žien – 304 v roku 2024 v porovnaní s 290 v roku 2023 – a mužov – 805 v roku 2024 v porovnaní so 708 v roku 2023.

V roku 2024 sa počet našich zamestnancov zvýšil o 3,5 %, pričom ženy v súčasnosti predstavujú viac ako 27 % z celkového počtu zamestnancov.



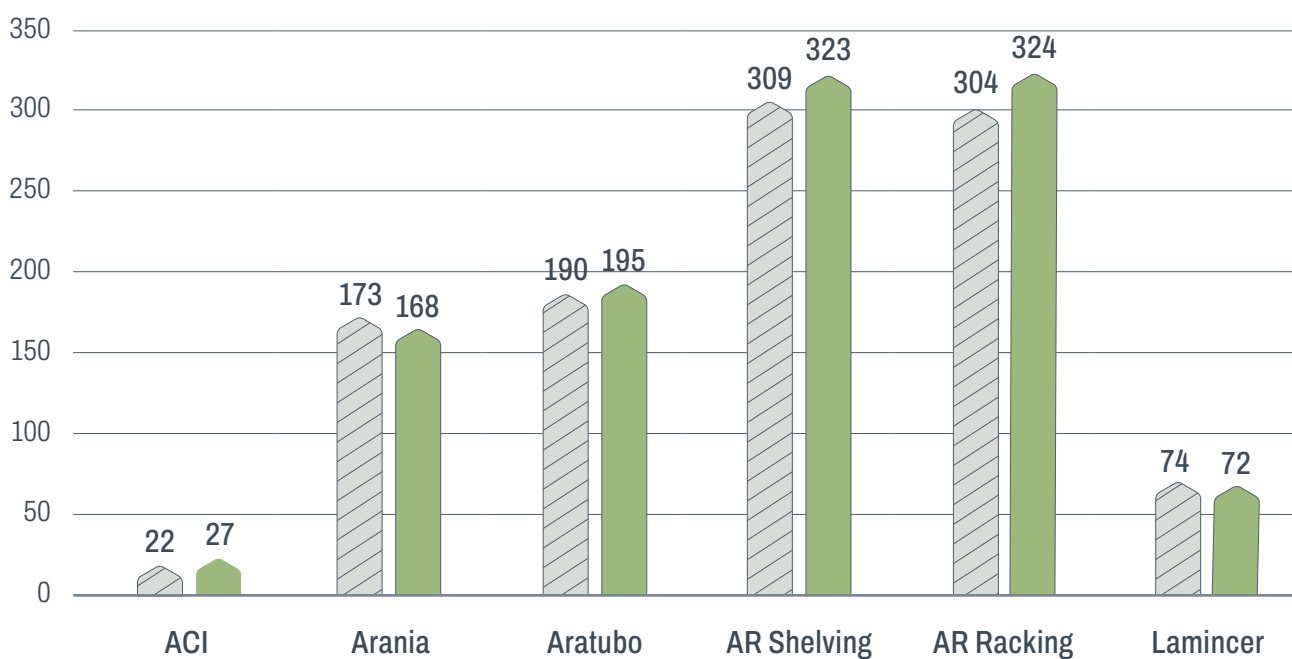
Poznámka: údaje zahŕňajú zamestnancov v dcérskych spoločnostiach. Stážisti a predčasní dôchodcovia nie sú zahrnutí.



ROZDELENIE ZAMESTNANCOV

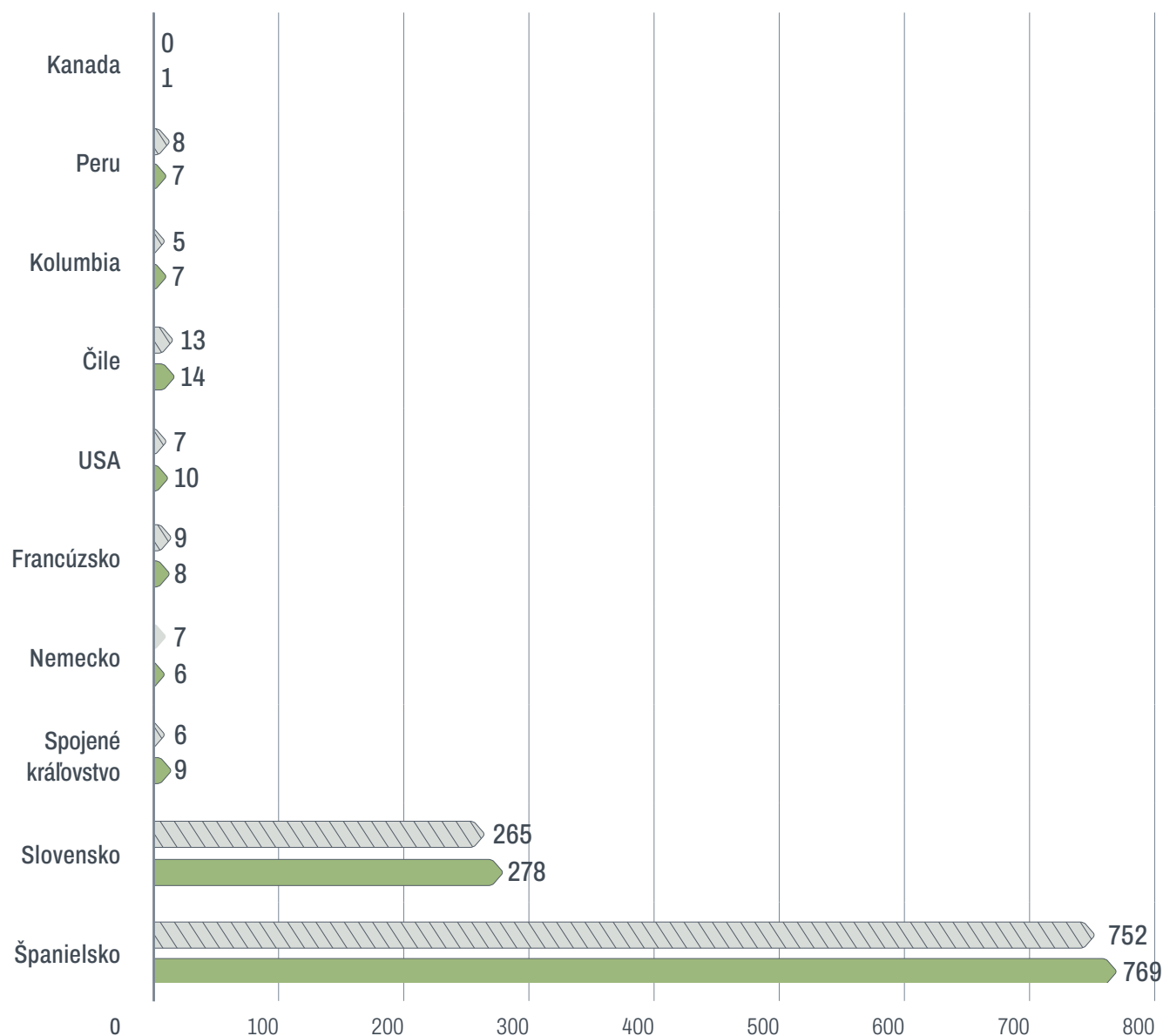
— ROZDELENIE ZAMESTNANCOV PODĽA SPOLOČNOSTÍ

2023 2024



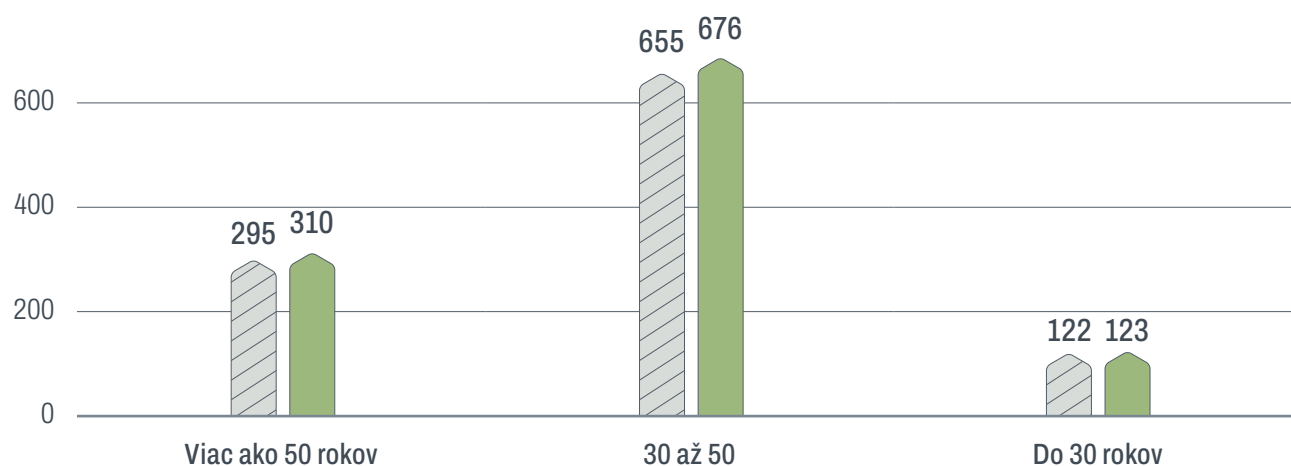
— ROZDELENIE ZAMESTNANCOV PODĽA KRAJÍN

2023 2024



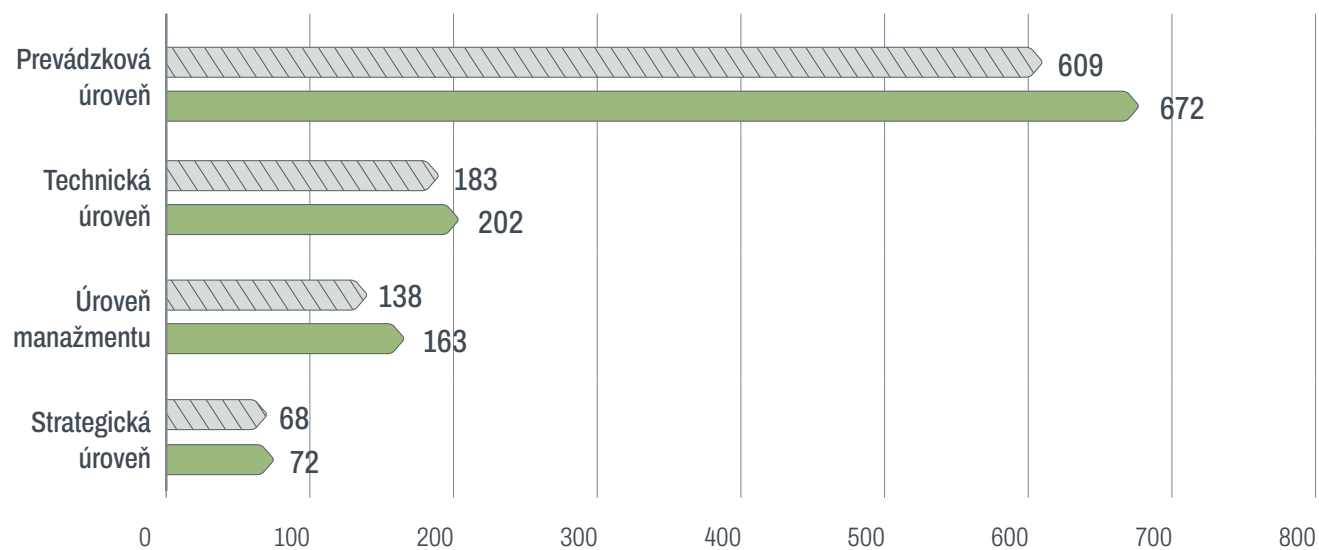
— ROZDELENIE ZAMESTNANCOV PODĽA VEKU

2023 2024



— ROZDELENIE ZAMESTNANCOV PODĽA ÚROVNE

2023 2024



Domnievame sa, že skutočnou hnacou silou našej priemyselnej transformácie sú ľudia. Preto riadime zamestnanosť s dlhodobým výhľadom, založeným na stabilite, rozvoji talentov a vytváraní bezpečného a motivovaného pracovného prostredia.

HLAVNÉ UKAZOVATELE ZAMESTNANOSTI

— ROZDELENIE ZMLÚV PODĽA TYPU

	2023			2024		
Typy zmlúv	Plný úväzok	Polovičný úväzok	Spolu	Plný úväzok	Polovičný úväzok	Spolu
Na dobu neurčitú	898	3	901	1012	2	1014
Na dobu určitú	97	0	97	95	0	95
Spolu	995	3	998	1107	2	1109

— ROZDELENIE ZMLÚV PODĽA POHLAVIA

	2023			2024		
Pohlavie	Na dobu určitú	Na dobu neurčitú	Spolu	Na dobu určitú	Na dobu neurčitú	Spolu
Ženy	46	244	290	33	271	304
Muži	52	656	708	62	743	805
Spolu	98	900	998	95	1014	1109

— ROZDELENIE ZMLÚV PODĽA VEKU

	2023			2024		
Vek	Na dobu neurčitú	Na dobu určitú	Spolu	Na dobu neurčitú	Na dobu určitú	Spolu
Viac ako 50 rokov	248	9	257	302	8	310
30 – 50	569	50	619	624	52	676
Do 30 rokov	83	39	122	88	35	123
Spolu	900	98	998	1014	95	1109

— ROZDELENIE ZMLÚV PODĽA PROFESIJNEJ KLASIFIKÁCIE

	2023			2024		
Úroveň	Na dobu neurčitú	Na dobu určitú	Spolu	Na dobu neurčitú	Na dobu určitú	Spolu
Strategická	68	0	68	72	0	72
Riadiaca	137	1	138	162	1	163
Technická	172	11	183	194	8	202
Prevádzková	523	86	609	586	86	672
Spolu	900	98	998	1014	95	1109



Celkový počet zamestnancov skupiny sa zvýšil o 66 nových zmlúv (v porovnaní so 6 prepustenými zamestnancami), najmä v spoločnostiach Aratubo a AR Racking. Okrem toho naša miera fluktuácie zostala nízka, čo je príznakom stabilného a trvalého pracovného prostredia.

Náš súčasný systém nám neumožňuje získať ročné priemery alebo súhrnné údaje o zmluvách v požadovanom členení (pohlavie, vek a profesijné zaradenie), preto nemôžeme do tejto správy zahrnúť informácie o zmluvách podľa typu a pracovného dňa. Podobne nám náš systém neumožňuje získať celkový počet hodín školení podľa profesijného zaradenia, takže tieto informácie nemôžeme uviesť. Napriek tomu pracujeme na úprave našich systémov a postupov, aby sme tieto informácie mohli poskytovať aj v nasledujúcich rokoch.

V roku 2024 predstavoval počet hodín vymeškaných z dôvodu absencie v spoločnostiach skupiny Grupo Arania celkovo 154 173 hodín, čo zodpovedá strate priamo na dielni.

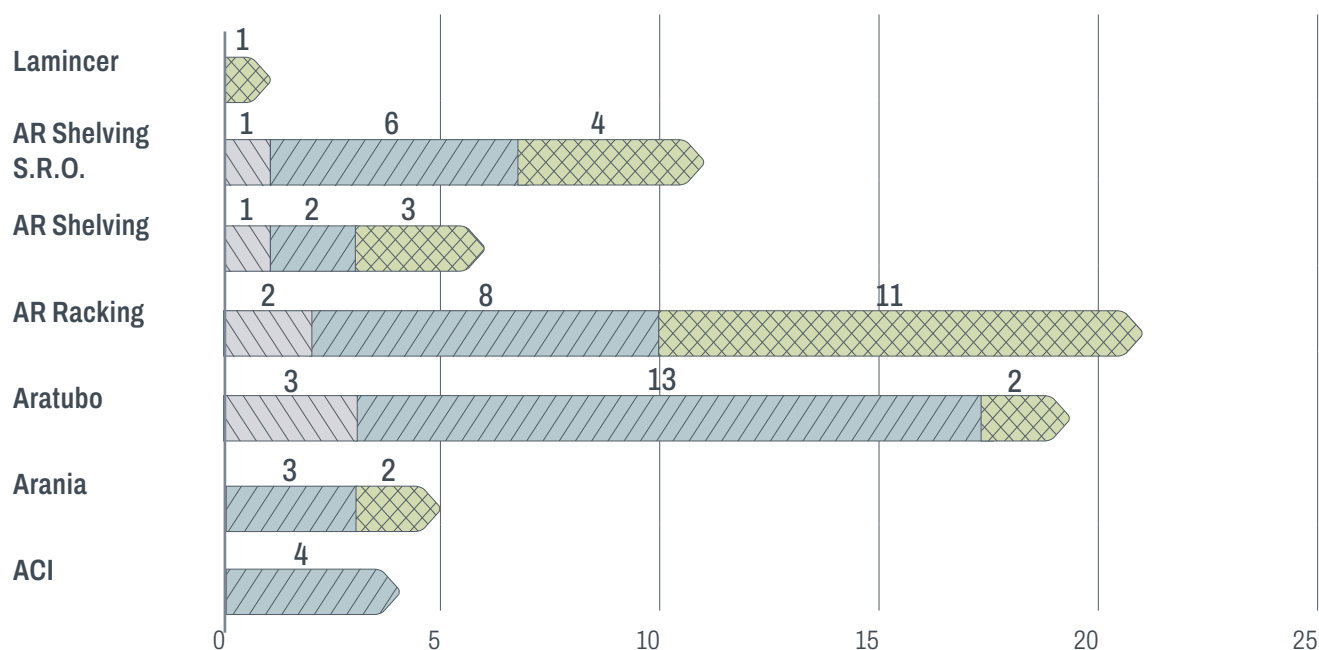
Správa o udržateľnosti za rok 2023 neobsahovala údaje týkajúce sa hodín neprítomnosti, preto nie je možné vykonať porovnanie s rozpočtovým rokom 2024, v ktorom boli tieto informácie vykázané v súlade s regulačnými požiadavkami.

— NOVÉ ZMLUVY PODĽA SPOLOČNOSTI V ROKU 2024

Spoločnosť	Noví zamestnanci 2024	Rotácia*
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 %

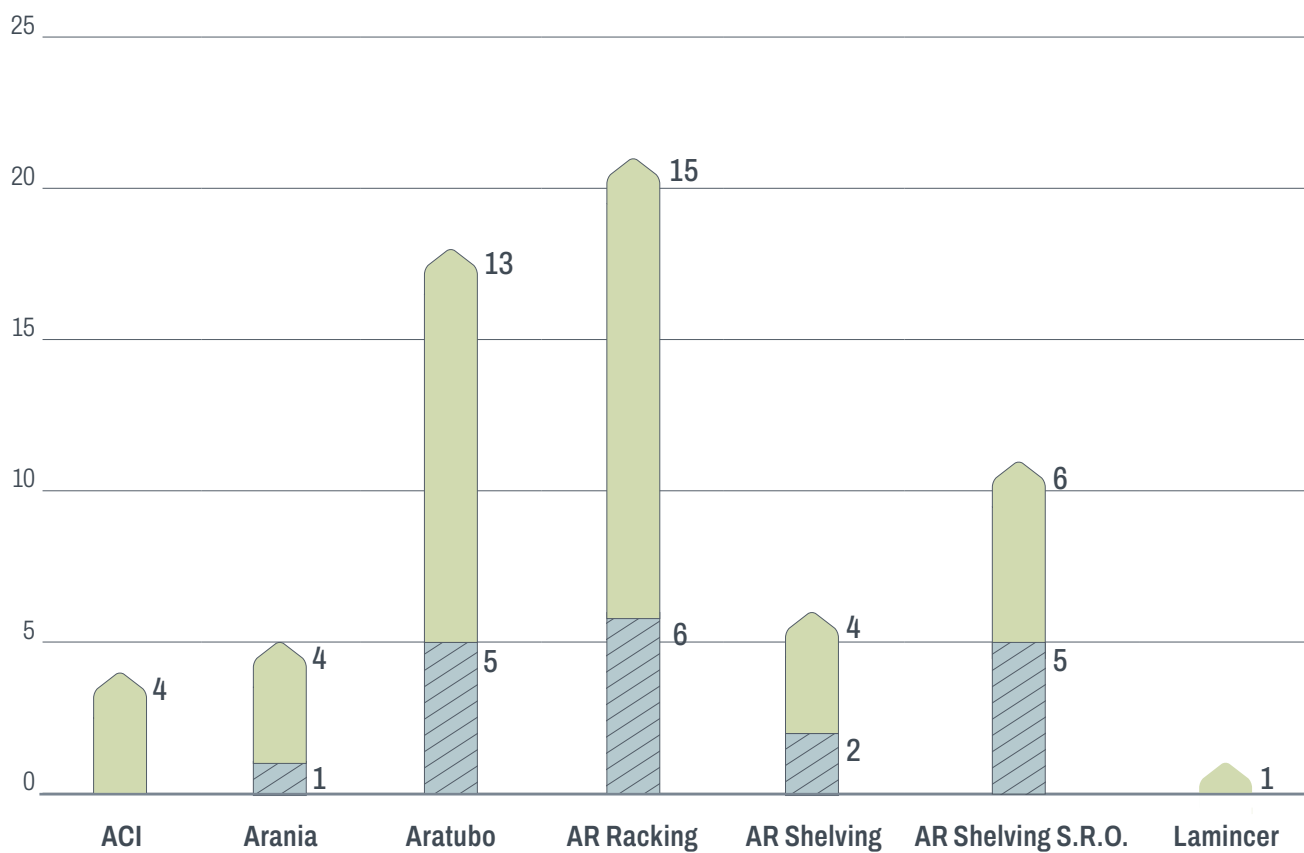
* Rotácia vypočítaná s dobrovoľnými odchodmi

— NOVÉ ZMLUVY PODĽA VEKU V ROKU 2024

● NAD 50
● 30 AŽ 50
● MENEJ AKO 30


— NOVÉ ZMLUVY PODĽA POHLAVIA 2024

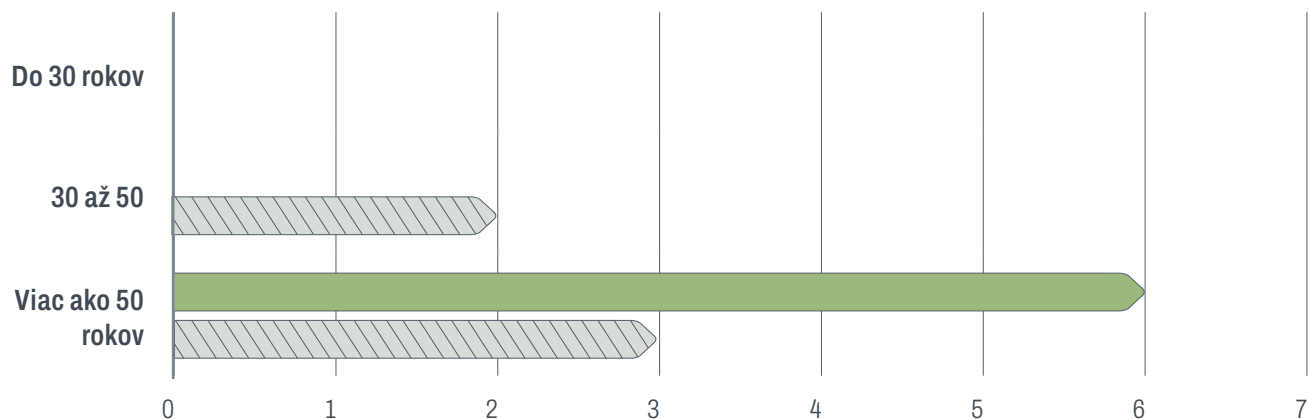
ŽENY MUŽI



Rozdelenie prepustených zamestnancov podľa pohlavia v roku 2024: celkovo 6 prepustení, všetci muži.

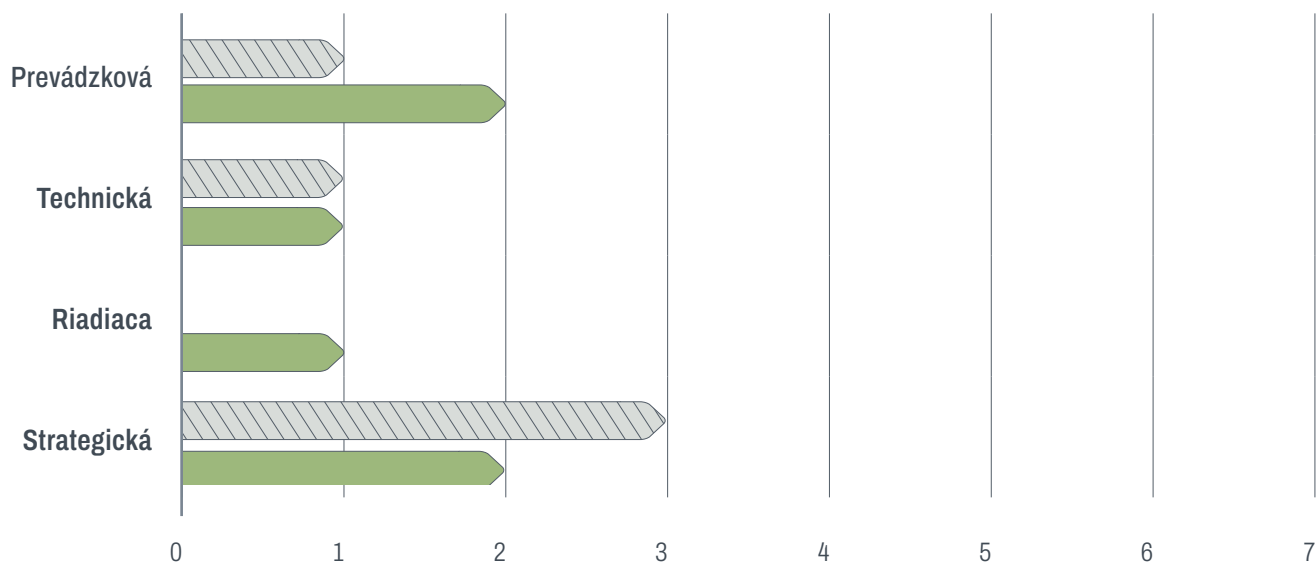
— ROZDELENIE PREPUSTENÝCH ZAMESTNANCOV PODĽA VEKU

2023 2024



— ROZDELENIE PREPUSTENÝCH ZAMESTNANCOV PODĽA ÚROVNE

2023 2024



SeD PRE KOMPETENCIE: CIEĽAVEDOMÝ ROZVOJ PRE UDRŽATEĽNÚ BUDÚCNOSŤ

V rámci organizačného a strategického modelu spoločnosti Grupo Arania a ako súčasť jej záväzku k trvalo udržateľnému rozvoju a pohody ľudí projekt **SeD pre kompetencie (systém hodnotenia a rozvoja kompetencií)** urobil krok vpred vo svojom vývoji. Cieľ je jasný: Oceňovať talent, podporovať kultúru neustáleho zlepšovania a posilňovať odborný rast prostredníctvom hodnotenia, rozhovorov a konkrétnych opatrení.

V posledných mesiacoch skupina intenzívne pracovala na vytvorení praktickejšej, prístupnejšej a užitočnejšej verzie systému. Táto nová etapa nenahrádza to, čo už bolo vybudované, ale dopĺňa to o nástroje, ktoré uľahčujú jej uplatňovanie a rozširujú jej vplyv. Patria medzi ne:

— PRAKTICKÁ PRÍRUČKA K SeD PRE KOMPETENCIE

Zmena zamerania, ktorá mení hodnotenie na nástroj slúžiaci kolektívnemu rozvoju a uprednostňuje proaktivitu a angažovanosť. Cieľom nie je hodnotiť, ale identifikovať skutočné príležitosti na zlepšenie.

— ANALÝZA ZRUČNOSTÍ

Flexibilný nástroj, ktorý umožňuje konfigurovať profily kompetencií a požadovaných úrovní a uľahčuje reflexiu pred dialógom. Nástroj je prispôsobiteľný pre každú pozíciu a umožňuje jasne a individuálne identifikovať silné stránky a oblasti, ktoré si vyžadujú zlepšenie.

— SÚBOR OPATRENÍ NA ZLEPŠENIE (IAF)

Jednoduchý, ale účinný dokument, v ktorom sa počas rozhovoru o pokroku alebo po ňom stanoví aspoň jedno konkrétne opatrenie, ktoré sa má vykonať. Jeho kľúčovými črtami sú realizmus, vzájomný záväzok a monitorovanie.

Toto zameranie je v priamom súlade s organizačným modelom zo Stratégie na roky 2025 – 2027 oddelenia pre ľudí, v ktorom je podpora SeD prostredníctvom nástrojov, ako je analýza zručností a IAF, v kombinácii so školeniami a definovaním profilov, jedným zo štyroch hlavných nástrojov – popri kultúrnych, líderských a riadiacich modeloch.

V roku 2024 sa projekt SeD pre kompetencie rozšíril aj mimo španielskych závodov. Spoločnosť AR Shelving Slovensko sa začala podieľať na projekte, spočiatku na výkonnej úrovni, a plánuje sa, že spoločnosť Lamincer sa do projektu zapojí v roku 2025.



V roku 2024 sa uskutočnili rokovania o pokroku so 78 % nepriamymi pracovníkmi z rôznych spoločností. Tento percentuálny podiel nezahŕňa spoločnosť Lamincer, keďže projekt sa v závode Mungia ešte nezačal.

Školenie pôsobí ako prirodzený doplnok rozvoja založeného na kompetenciách, ktorý premieňa analýzy a rozhovory o pokroku na konkrétne možnosti školenia. V priebehu roka 2024 sme posilnili naše vzdelávacie aktivity, pričom sme kombinovali prierezové iniciatívy so špecifickými programami v každej spoločnosti, vždy v súlade s kľúčovými kompetenciami a výzvami, ktoré predstavuje udržateľná priemyselná transformácia skupiny.

Prostredníctvom SeD kompetencií pokračujeme v našom záväzku k udržateľnému humanistickému modelu rozvoja, kde sú ľudia v centre pozornosti a profesionálny rast sa buduje prostredníctvom dôvery, rozhovorov a záväzkov.

ZÁVÄZOK KU ŠKOLENIAM A ROZVOJU ĽUDÍ

V spoločnosti Grupo Arania si uvedomujeme, že udržateľný rast a konkurencieschopnosť do veľkej miery závisia od neustáleho rozvoja nášho tímu. Z tohto dôvodu sme konsolidovali **aktívnu, strategickú politiku školení**, ktorá je v súlade s našimi súčasnými a budúcimi potrebami.

Počas minulého roka sme absolvovali **viac ako 29 000 hodín školení**, prostredníctvom **436 vzdelávacích akcií**, zameraných na podporu vedomostí, inovácií a profesionálnej dokonalosti na všetkých úrovniach spoločnosti.

Náš záväzok ku školeniam je rozdelený do 4 hlavných blokov:

1 **Špecializované technické školenie**, prispôsobené rôznym odborným profilom našich zamestnancov.

2 **Rozvoj manažérskych a líderských zručností**, s cieľom posilniť zručnosti v oblasti riadenia a tímovej práce.

3 **Aktualizácia nových technológií**, kľúč k udržaniu našej konkurencieschopnosti v priemyselnom prostredí, ktoré sa neustále vyvíja.

4 **Medziodborové školenie**, ako sú programy zamerané na rovnosť a diverzitu, ktoré podporujú inkluzívnu, zodpovednú kultúru, ktorá sa zaväzuje k spoločenským hodnotám.

Školenie nevníname ako izolovanú činnosť, ale ako **strategickú os pre rozvoj interných talentov a neustále zlepšovanie**. Táto rozsiahla a štruktúrovaná politika školení nielenže zodpovedá požiadavkám moderného priemyselného prostredia, ale odráža aj jasnú snahu podporovať osobný a profesionálny rast každého zamestnanca našej organizácie.

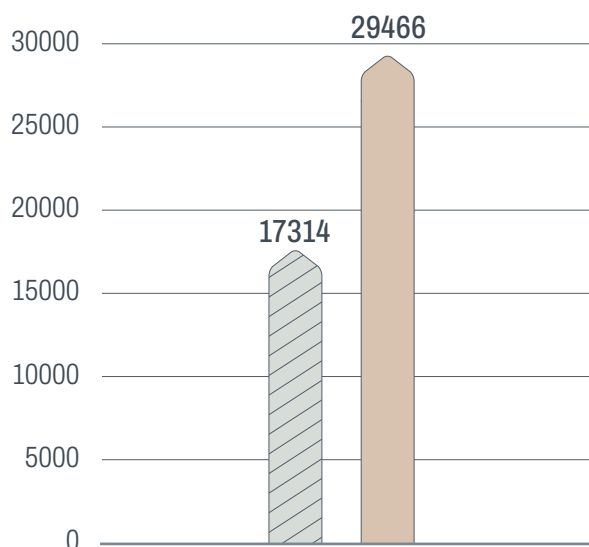
V skratke, **investícia do školenia je investíciou do budúcnosti**. Preto budeme aj naďalej posilňovať túto líniu činnosti ako hnaciu silu nášho ľudského a obchodného rozvoja.



V roku 2024 sme uskutočnili 436 vzdelávacích akcií, čo predstavuje celkovo 29 466 hodín školení pre našich zamestnancov.

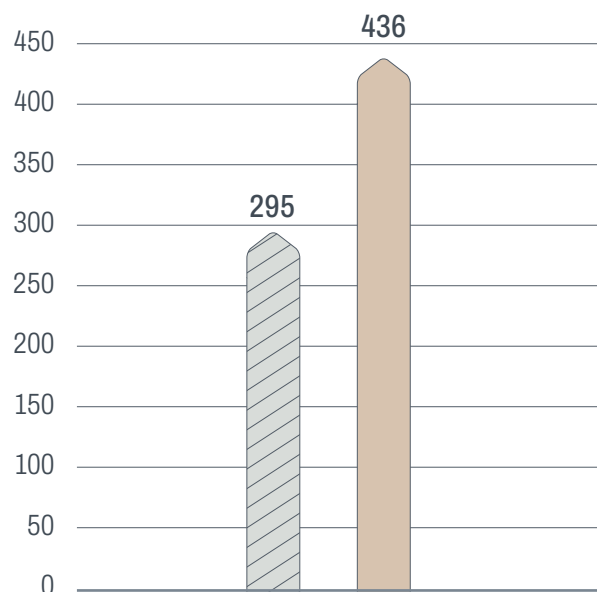
— HODINY ŠKOLENIA

2023 2024



— VZDELÁVACIE AKTIVITY

2023 2024



ROVNOSŤ, DIVERZITA A PRÍLEŽITOSTI

Pevne veríme, že rovnosť, diverzita a vzájomný rešpekt sú základom budovania silnej, etickej a udržateľnej firemnej kultúry. Za týmto účelom sa aktívne snažíme zaručiť rovnaké zaobchádzanie a príležitosti pre ženy a mužov, odstraňujeme všetky formy diskriminácie a podporujeme inkluzívne, bezpečné a dostupné pracovné prostredie pre všetkých.



V spoločnosti Grupo Arania pracujeme na skutočnej, viditeľnej rovnosti, ktorú možno merať. V rozpočtovom roku 2024 bolo zavedených päť nových opatrení a podobne ako v roku 2023 neboli zaznamenané žiadne formálne sťažnosti na diskrimináciu alebo obťažovanie.

NAŠE ZÁVÄZKY V OBLASTI ROVNOSTI A DIVERZITY

1 RODOVÁ ROVNOSŤ

- Rovnosť je naším sprievodcom.
- Rovnosť budeme presadzovať vo všetkých politikách skupiny, od kódexu správania až po náš nový program dodržiavania predpisov.

2 NEDISKRIMINÁCIA A DIVERZITA

- Diverzita, ktorá obohacuje.
- Odmietame akúkoľvek formu diskriminácie a ceníme si rôzny pôvod, vek, schopnosti a perspektívy.

3 PLÁNY ROVNOSTI A PRÍSPÔSOBENIE SA PREDPISOM

- Vždy v súlade s predpismi.
- Dodržiavame ekologický zákon 3/2007 a pripravujeme sa na nové európske smernice: CSRD (smernica o vykazovaní informácií a udržateľnosti podnikov), CSDDD (smernica o náležitej starostlivosti v oblasti udržateľnosti podnikov).

4 PRÍSTUPNOSŤ A INTEGRÁCIA

- Pracovné prostredie pre každého.
- Zaručujeme prístupné prostredie a podporujeme začlenenie osôb so zdravotným postihnutím.

5 PROTOKOLY PROTI OBŤAŽOVANIU

- Nulová tolerancia obťažovania.
- V situáciách sexuálneho alebo rodového obťažovania uplatňujeme prísne protokoly o prevencii a opatreniach.

Rodová rovnosť v pracovnom prostredí je jednou zo strategických osí sociálneho záväzku spoločnosti Grupo Arania. Uvedomujeme si, že pôsobíme v odvetví – v kovospracujúcom priemysle –, v ktorom v minulosti výrazne dominovali muži a v ktorom je priemerná účasť žien výrazne nižšia ako v iných hospodárskych odvetviach.

Práve preto spoločnosť Grupo Arania zintenzívnila svoje úsilie o zníženie tohto rozdielu. V súčasnosti je zastúpenie žien v našej pracovnej sile **27 %**, čo je síce nad priemerom v odvetví (18 %), ale stále to odráža potrebu napredovať v tejto oblasti.

Naším cieľom nie je len vyvážiť percentá, ale zaručiť rovnaký prístup k reálnym príležitostiam pre **profesionálny rozvoj a vedúce postavenie**, podporovať prítomnosť žien vo všetkých oblastiach organizácie vrátane tých, ktoré tradične zastávajú muži.

Medzi podporované iniciatívy patria:

— SPOLUPRÁCA S ODBORNÝMI ŠKOLIACIMI STREDISKAMI

na priblíženie odvetvia ženám v počiatočných fázach.

— OTVORENÉ PODUJATIA V NAŠICH ZARIADENIACH

na prezentáciu rozmanitosti pracovných príležitostí.

— INTERNÝ PROGRAM ZVYŠOVANIA POVEDOMIA A ŠKOLENIE V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI

zamerané na všetkých zamestnancov.

Tieto opatrenia sú súčasťou komplexného zamerania na vytvorenie inkluzívneho pracovného prostredia, ktorom sa talent a schopnosti oceňujú viac ako pohlavie.

Ako opatrenie vyplývajúce z nášho plánu rovnosti sme v roku 2024 spustili online školenie s cieľom posilniť rovnosť a rešpekt vo všetkých našich spoločnostiach. Táto iniciatíva, ktorá je aktívna aj v roku 2025, je zameraná na všetkých zamestnancov spoločnosti Grupo Arania.

Program organizovaný v spolupráci s platformou Gamelearn a vo forme vážnej hry sa zaoberá kľúčovými aspektmi, ako je rodová rovnosť, prevencia obťažovania, diverzita a inklúzia, ako aj špecifickým obsahom týkajúcim sa španielskej legislatívy LGBTI.

Školenie trvá celkovo 6 a pol hodiny a je k dispozícii v španielčine, angličtine, francúzštine a nemčine, čo nám umožnilo zdieľať ho medzi zamestnancami na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni.

V roku 2024 sa školenia zúčastnilo 219 ľudí a v roku 2025 bude pokračovať jeho realizácia pre zvyšok tímu.

**Viac ako 200 ľudí
sa už vydalo na
cestu vzdelávania
smerom k
rovnejšej
spoločnosti.**



ROZDELENIE PODĽA PROFESIJNEJ ÚROVNE A ROZDIEL V ODMEŇOVANÍ MUŽOV A ŽIEN

ODMEŇOVANIE

Politika odmeňovania v spoločnosti Grupo Arania je založená na zodpovednosti za pracovnú pozíciu a profesionálnych zásluhách, pričom zaručuje spravodlivé podmienky pre všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia, veku alebo iných osobných podmienok.

Štruktúra miezd je definovaná podľa kategórií stanovených v platnej kolektívnej zmluve. V súčasnosti sa kolektívna zmluva vzťahuje na 100 % zamestnancov: 52 % na základe vlastnej kolektívnej zmluvy a zvyšných 48 % s podmienkami dohodnutými podľa referenčných kolektívnych zmlúv.

V súlade s našimi zásadami sociálneho dialógu a neustáleho zlepšovania sú v kolektívnych zmluvách platných v rôznych spoločnostiach skupiny zahrnuté osobitné ustanovenia, ktoré posilňujú ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci. Tieto ustanovenia boli dohodnuté so zákonnými zástupcami zamestnancov a sú súčasťou stabilného rámca pracovnoprávných vzťahov založených na dôvere, účasti a vzájomnom rešpekte.

V priebehu rozpočtového roka 2024 sa kolektívny záväzok v tejto oblasti udržiaval a posilňoval prostredníctvom výborov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktoré pôsobia vo všetkých spoločnostiach, a začlenením zlepšených preventívnych opatrení.

To všetko nám umožňuje naďalej upevňovať spoločnú kultúru prevencie a zlepšovať kľúčové ukazovatele, ako je znižovanie počtu incidentov, posilňovanie vnímania bezpečnosti zamestnancami a účinné začlenenie prevencie do výrobných procesov.

ROZDIEL V MZDE V ROKU 2024

V roku 2024 bol zaznamenaný celkový rozdiel v mzde medzi mužmi a ženami vo výške viac ako 31,85 %. Tieto údaje reflektujú priemerný rozdiel v odmeňovaní podľa pohlavia v skupine ako celku, pričom sa zohľadňujú pozície s podobnou úrovňou zodpovednosti.

— ROZDIEL V MZDE PODĽA POSTAVENIA V ZAMESTNANÍ

Klasifikácia NFSR	Počet ľudí	Priemerný plat	Počet mužov	Priemerný plat mužov	Počet žien	Priemerný plat žien	Rozdiel v mzde
Strategická úroveň ⁽¹⁾	71	102 866,18 €	55	112 725,20 €	16	68 975,82 €	-38,81 %
Úroveň riadenia	163	59 776,56 €	124	62 694,40 €	39	50 499,35 €	-19,45 %
Technická úroveň	201	35 850,07 €	124	37 508,50 €	77	33 197,44 €	-11,49 %
Nepriama prevádzková úroveň	94	29 213,35 €	27	22 070,22 €	67	32 091,93 €	45,41 %
Priama prevádzková úroveň	579	33 505,01 €	474	37 283,42 €	105	16 448,23 €	-55,88 %
Spolu	1108	41 877,07 €	804	45 887,16 €	304	31 271,43 €	-31,85 %

Výpočty v tabuľke sa vykonali podľa teoretickej hrubej mzdy. Plat správcu nie je zahrnutý; táto informácia je k dispozícii v ročnej účtovnej závierke pre rok 2024.

(1) *Strategická úroveň zahŕňa všetky výkonné funkcie okrem prezidenta, ktorý je zahrnutý v ročnej účtovnej závierke. Celkový počet osôb v tabuľkách odmeňovania na rok 2024 je preto 1 108.

— ROZDIEL V MZDE PODĽA VEKU

Vek	Počet ľudí	Priemerný plat	Počet mužov	Priemerný plat mužov	Počet žien	Priemerný plat žien	Rozdiel v mzde
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 %
Spolu	1108	41 877,07 €	804	45 887,16 €	304	31 271,43 €	-31,85 %

— VÝVOJ PRIEMERNEJ ODMENY PODĽA POHLAVIA A PROFESIJNÉHO ZARADENIA

	2023			2024		
Klasifikácia NFSR	Celkový priemerný plat	Priemerný plat mužov	Priemerný plat žien	Celkový priemerný plat	Priemerný plat mužov	Priemerný plat žien
Strategická úroveň ⁽¹⁾	95 083,38 €	101 808,65 €	65 385,71 €	102 866,18 €	112 725,20 €	68 975,82 €
Úroveň riadenia	54 079,01 €	55 784,72 €	48 934,51 €	59 776,56 €	62 694,40 €	50 499,35 €
Technická úroveň	33 448,17 €	35 747,12 €	29 737,01 €	35 857,00 €	37 508,50 €	33 197,44 €
Nepriama prevádzková úroveň	27 842,43 €	22 148,45 €	30 066,64 €	29 213,35 €	22 070,22 €	32 091,93 €
Priama prevádzková úroveň	29 890,20 €	34 894,29 €	16 659,57 €	33 505,01 €	37 283,42 €	16 448,23 €
Spolu	38 146,77 €	42 917,49 €	28 479,89 €	41 877,07 €	45 887,16 €	31 271,43 €

(1) *Strategická úroveň obsahuje všetky výkonné funkcie okrem prezidenta, ktorý je zahrnutý v ročnej účtovnej závierke.





Vo všeobecnosti sa nám podarilo znížiť priemerný rozdiel v mzde o 1,79 % v porovnaní s predchádzajúcim rokom, pričom toto zlepšenie bolo spôsobené najmä pokrokom v oblasti nepriamej prevádzkovej úrovne.

Napriek tomu celkové hodnoty naďalej vykazujú výrazné rozdiely, najmä na priamej prevádzkovej úrovni. Túto situáciu možno čiastočne vysvetliť kombináciou štrukturálnych faktorov, ako sú rozdiely v platoch medzi jednotlivými krajinami a rodové zloženie v jednotlivých regiónoch, čo pri ich spoločnej analýze zvyšuje celkovú hodnotu rozdielu.

Porovnanie rozdielov v mzdách rozdelených podľa veku v rokoch 2023 a 2024 zatiaľ nebolo možné, keďže sme tieto informácie nemali v našich záznamoch za rok 2023 a neboli zahrnuté v príslušnej správe. Od roku 2024 sme zapracovali

túto úroveň podrobnosti s cieľom zlepšiť monitorovanie a analýzu našich politík v oblasti rovnakého odmeňovania.

V spoločnosti Grupo Arania naďalej podporujeme konkrétne opatrenia na zlepšenie integrácie a zastúpenia žien na všetkých úrovniach zodpovednosti. Jedným z našich kľúčových záväzkov je napredovať smerom k spravodlivejšiemu a férovejšiemu modelu v súlade so zásadami rovnosti príležitostí a podnikovými cieľmi v oblasti diverzity.

PODPORA ŽENSKÝCH TALENTOV V TÍME

Poznáme štrukturálne výzvy, ktorým priemyselný sektor čelí v súvislosti s rodovou rovnosťou. Z tohto dôvodu sme sa pevne zaviazali identifikovať, prilákať a podporiť talentované ženy s cieľom vytvoriť vyváženejšie, inkluzívnejšie a reprezentatívnejšie pracovné prostredie.

V roku 2024 sme podporili konkrétne opatrenia, ktoré nám umožnia pokročiť smerom k väčšej rovnosti, vrátane:

- Interné povýšenie na podporu skutočnej rovnosti. Vďaka tomuto systému boli v priebehu roka 3 ženy povýšené z manažérskych na výkonné pozície.
- Konsolidácia plánu rovnosti, ktorý zahŕňa konkrétne operácie v kľúčových oblastiach, ako je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, rovnosť v odmeňovaní, prevencia obťažovania a profesionálne povýšenie.
- Aktívna práca spoločného výboru pre rovnosť, ktorý tvoria zástupcovia spoločnosti a zamestnancov. Tento výbor navrhuje riaditeľstvu opatrenia a pôsobí na podporu neustáleho zlepšovania.
- Vykonávanie pravidelných prieskumov celej pracovnej sily, ktorých analýza nám umožňuje aktualizovať diagnostiku rovnosti a presadzovať nové opatrenia.

Interné povýšenie

**POVÝŠILI SME 3 ŽENY DO
VEDÚCICH POZÍCIÍ
V ROKU 2024**

Aktívny plán rovnosti

**OPATRENIA PRE ROVNOVÁHU
MEDZI PRACOVNÝM A
SÚKROMNÝM ŽIVOTOM,
ROVNOSŤ V ODMEŇOVANÍ,
PREVENCIA OBŤAŽOVANIA**

Spoločný výbor pre rovnosť

**S AKTÍVNOU ÚČASŤOU
ZAMESTNANCOV A
SPOLOČNOSTI**



Diagnosticke
osi

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom	✓
Školenie	✓
Sexuálne obťažovanie	✓
Psychologické obťažovanie	✓
Rovnosť v odmeňovaní	✓
Nábor a uzatváranie zmlúv	✓
Profesijné povýšenie	✓
Zdravie pri práci	✓
Ochrana obetí	✓
Inkluzívny jazyk	✓

**Rovnosť nie je
výzvou – je to
cesta, po ktorej
každý deň
kráčame.**

ZÁVÄZOK K INKLÚZII A PRÍSTUPNOSTI

V spoločnosti Grupo Arania každý deň pracujeme na tom, aby boli naše organizácie bezpečné, prístupné a spravodlivé pre všetkých. Integrácia ľudí so zdravotným postihnutím do práce nie je len zákonnou povinnosťou, ale aj znakom súladu s našimi hodnotami a firemnou kultúrou.

Inklúzia je pre pokrok nevyhnutná. Zaviazali sme sa k inkluzívnemu zamestnávaniu ako súčasť nášho záväzku k ľudskejšiemu a udržateľnejšiemu priemyslu. Preto sme sa v roku 2024 zúčastnili na konferencii, ktorú zorganizovali organizácie BBK a FVEM s cieľom zviditeľniť hodnotu, ktorú ľudia so zdravotným postihnutím prinášajú kovospracujúcemu priemyslu. Veríme v priemysel, v ktorom je rozmanitosť výhodou na inšpiráciu a zmenu.

V roku 2024 bolo aktívnou súčasťou nášho tímu 8 osôb so zdravotným postihnutím, čím sme zachovali rovnaké čísla ako v roku 2023.

Naďalej sa snažíme, aby tento počet rástol, a to prostredníctvom nasledovného:

- Prispôsobenie fyzických priestorov a digitálnych prostredí s cieľom zaručiť univerzálnu prístupnosť.
- Interné školenia a zvyšovanie povedomia, podpora kultúry začlenenia a rešpektu.
- Inkluzívna politika uzatvárania zmlúv založená na rovnosti príležitostí.
- Primerané individuálne úpravy, prispôsobenie pracovných miest potrebám každej osoby.

V spoločnosti Grupo Arania veríme, že rozmanitosť je zdrojom sily. Preto každý deň pracujeme na skutočnej a účinnej univerzálnej prístupnosti vo všetkých našich prostrediach.



POHODA, ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ

Zdravie, bezpečnosť a pohoda ľudí, ktorí tvoria našu organizáciu, sú kľúčovým aspektom našej stratégie. Naš záväzok presahuje rámec dodržiavania právnych predpisov: chceme zaručiť bezpečné, zdravé a motivujúce prostredie vo všetkých našich závodoch a na všetkých pracoviskách.

OPATRENIA PRE KOMPLEXNÚ STAROSTLIVOSŤ

V roku 2024 sme pokračovali v posilňovaní tohto záväzku prostredníctvom konkrétnych opatrení, ako napríklad:

- Kolektívny model rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorý upravuje flexibilný pracovný čas, kratší pracovný deň v piatok v júni, júli, auguste a septembri a prácu z domu 1 celý deň v týždni, čím sa zlepšuje integrácia medzi pracovným a domácim životom.
- Dôverná služba psychologickej podpory, dostupná všetkým členom skupiny, s cieľom starať sa o ich emocionálnu, psychologickú a sociálnu pohodu v náročnom profesionálnom kontexte.
- Posudzovanie sociálnych vplyvov v našom dvojitoť hodnotení významnosti, kde bola podpora zdravia a pohody identifikovaná ako kľúčová téma. Tieto aspekty, okrem prevencie nezvratných rizík, pomáhajú vytvárať vnútornú súdržnosť a prezentovať spoločnosť Grupo Arania ako lídra v oblasti sociálnej zodpovednosti.

Cieľ je jasný: pracovať z hľadiska prevencie, podporovať kultúru starostlivosti a napredovať smerom k organizačnému modelu, ktorý skutočne stavia ľudí do centra pozornosti.

V spoločnosti Grupo Arania potvrdzujeme svoj záväzok k dobrým životným podmienkam našich zamestnancov, uľahčujeme rovnováhu medzi ich osobným, rodinným a pracovným životom a podporujeme kultúru rešpektovania digitálneho odpojenia. Podporujeme dodržiavanie času odpočinku, dovolenky a voľna, zodpovedné používanie technologických nástrojov a správne plánovanie stretnutí a komunikácie.

ĎALŠIE VÝHODY PRE NAŠICH ZAMESTNANCOV:



Dohody s reštauráciami so zníženými cenami za menu pre zamestnancov



Opatrovateľská služba



Dohody s fyzioterapeutickými spoločnosťami



Portál skupiny na prístup k relevantným osobným a pracovným informáciám



Možnosť nabíjania súkromných elektrických vozidiel v spoločnostiach s nabíjacími stanicami



Podpora školení



Opatrenia v priebehu roka na podporu zdravia zamestnancov

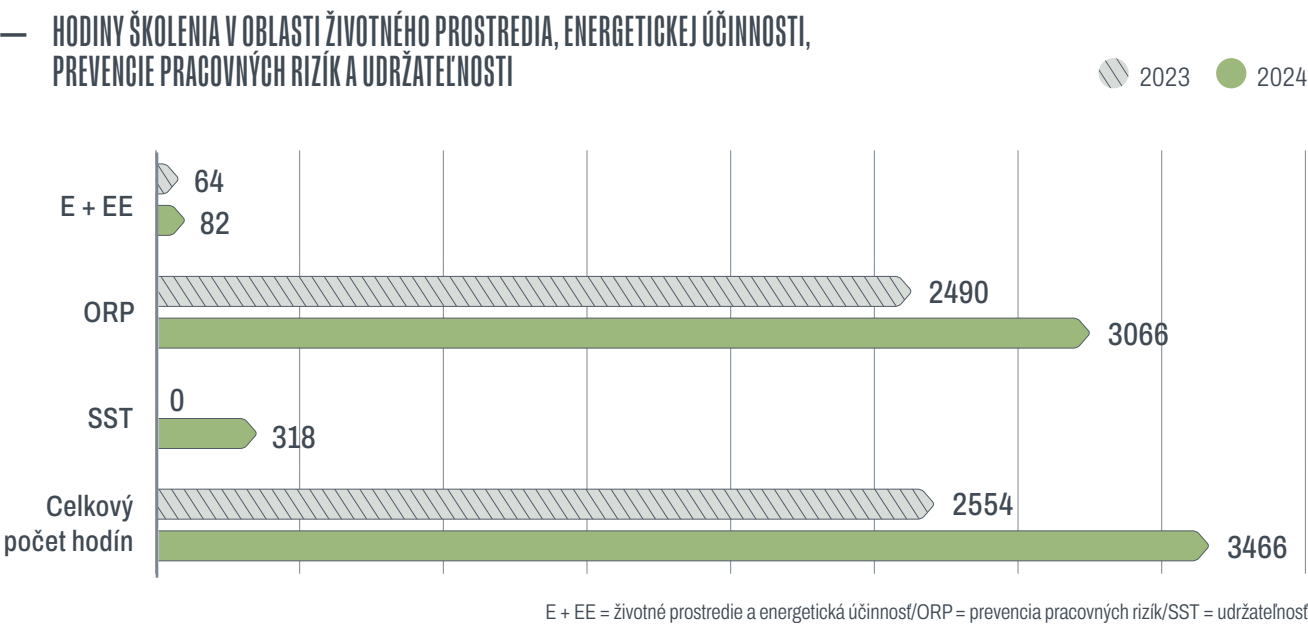
V spoločnosti Grupo Arania sa každý, kto odišiel na rodičovskú dovolenku, vrátil na svoju pozíciu a zotrval na nej najmenej 12 mesiacov. Zaviazali sme sa k skutočnej, rešpektujúcej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom založenej na spoločnej zodpovednosti.

MATERSKÁ, RODIČOVSKÁ A OSOBNÁ DOVOLENKA

	2023		2024	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Počet osôb s nárokom na dovolenku	23	16	12	24
Počet osôb, ktoré využili dovolenku	23	16	12	24
Počet osôb, ktoré sa vrátili do práce	21	16	7	23
Počet osôb, ktoré zostali po 12 mesiacoch	23	16	11	23
Miera návratnosti (%)	100%	100%	100%	100%

PLÁN ŠKOLENÍ NA ROK 2024

V spoločnosti Grupo Arania je školenie kľúčovým nástrojom starostlivosti o ľudí a zaručenia bezpečnejšieho, zodpovednejšieho a udržateľnejšieho pracovného prostredia.





**Viac ako 3000
hodín školení
v roku 2024
poukazuje na
náš záväzok v
oblasti prevencie
pracovných rizík,
udržateľnosti
a životného
prostredia.**



BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Ochrana osobného zdravia a bezpečnosti nie je len povinnosťou, ale aj zásadou, ktorou sa riadime pri každodennej práci.

Všetky naše spoločnosti sú certifikované podľa normy ISO 45001, medzinárodnej normy, ktorá uznáva účinné systémy riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Táto certifikácia posilňuje náš záväzok vytvárať zdravé a bezpečné pracovné prostredie zamerané na ľudí.

Naše zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci definujú naše záväzky v tejto oblasti:



Sledujeme kľúčové ukazovatele rozdelené podľa pohlavia, aby sme identifikovali zlepšenia, predchádzali rizikám a zaručili bezpečné, inkluzívne a zdravé pracovné prostredie pre všetkých.

NAŠE UKAZOVATELE

— DOVOLENKA ROZDELENÁ PODĽA POHLAVIA A TYPU

Spoločnosť	Pohlavie	2023				2024			
		Neh. s povolenou dovolenkou	Neh. bez povolenej dovolenky	Neh. pri doch. s povolenou dovolenkou	Neh. pri doch. bez povolenej dovolenky	Neh. s povolenou dovolenkou	Neh. bez povolenej dovolenky	Neh. pri doch. s povolenou dovolenkou	Neh. pri doch. bez povolenej dovolenky
Arania	M	32	18	0	1	23	11	0	0
	Ž	0	0	1	0	0	0	0	0
Aratubo	M	23	11	1	0	15	14	0	0
	Ž	1	1	0	0	0	0	0	0
AR Racking	M	4	5	0	2	4	4	0	0
	Ž	0	0	0	0	0	0	0	0
AR Shelving	M	5	5	0	0	9	0	0	0
	Ž	0	0	0	0	0	0	0	0
AR Shelving S.R.O.	M	7	4	0	0	4	1	0	0
	Ž	1	0	0	0	3	1	0	0
Lamincer*	M	–	–	–	–	4	10	1	0
	Ž	–	–	–	–	0	0	0	0

M: Muži/Ž: Ženy/evid.: Nehody/potverd. dov.: Nehody pri dochádzaní

*V rokoch pred rokom 2024 nebola spoločnosť Lamincer v rozsahu pôsobnosti správy, preto tieto údaje nemáme k dispozícii.

— ÚDAJE ROZDELENÉ PODĽA POHLAVIA Z HĽADISKA POČETNOSTI, ZÁVAŽNOSTI A CHORÔB ZAPRÍČINENÝCH VÝKONOM PRÁCE

		Arania		Aratubo		AR Racking		AR Shelving		AR Shelving S.R.O.*		Lamincer**	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Index početnosti	M	99,99	93,81	81,06	51,00	22,10	25,21	97,00	74,55	17,10	5,95	-	38,75
	Ž	0,00	0,00	3,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	3,57	-	0,00
Index závažnosti	M	3,53	4,95	4,60	3,50	80,00	1,00	10,09	10,21	-	0,75	-	2,88
	Ž	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,45	-	0,00
Choroby zapríčinené výkonom práce	M	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
	Ž	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00

M: Muži/Ž: Ženy/* AR Shelving S.R.O. údaje za rok 2024 sú odhadované.

**Spoločnosť Lamincer nebola v rozsahu správy v rokoch pred rokom 2024, preto tieto údaje nemáme k dispozícii.

VYTVÁRANIE
POZITÍVNEHO
VPLYVU NA
ŽIVOTNÉ
PROSTREDIE



Závazok k životnému prostrediu nie je deklarácia – je to náš plán. V spoločnosti Grupo Arania pracujeme na tom, aby naše priemyselné činnosti boli v súlade s veľkými globálnymi výzvami: boj proti klimatickým zmenám, ochrana prírodných zdrojov a integrácia environmentálnych kritérií do každého rozhodnutia.

Od dekarbonizácie našich výrobkov a procesov až po integráciu obehového hospodárstva ako hnacej sily inovácií postupujeme s jasnou stratégiou: znižovať, premieňať a regenerovať. Táto cesta je doplnená širším pohľadom, ktorý zahŕňa starostlivosť o biodiverzitu a rešpektovanie ekosystému, v ktorom pôsobíme. Zodpovedná výroba chráni aj naše okolie.

V roku 2024 neboli udelené žiadne sankcie ani pokuty za environmentálne problémy, čo reflektuje prísnosť, s akou uplatňujeme naše záväzky a kontroly v tejto oblasti.

Oceľ, ktorá má účel: nižšie emisie, menej odpadu, viac hodnoty pre planétu.





ZÁVÄZOK, KTORÝ JE VIDITEĽNÝ A MERATEĽNÝ

Organizácia EcoVadis udeľuje našim spoločnostiam medaily za udržateľnosť: sú odrazom našich osvedčených postupov v oblasti životného prostredia, zodpovedného nakupovania, pracovných postupov, ľudských práv a etiky.

MEDAILY ECOVADIS 2024

Arania	Aratubo	AR Racking	AR Shelving

DEKARBONIZÁCIA: OCEĽ PRE ČISTEJŠÍ SVET

Zmena klímy nie je scenárom budúcnosti, ale súčasnou realitou, ktorá priamo ovplyvňuje našu činnosť, našich ľudí a naše životné prostredie. V spoločnosti Grupo Arania si plne uvedomujeme vplyv emisií skleníkových plynov (GHG) na globálne otepľovanie a naliehavú potrebu konať. Preto sme sa zaviazali k postupnému, prísnemu a transparentnému procesu dekarbonizácie, ktorý sa začína meraním, pochopením a transformáciou.

V súlade s našou stratégiou dekarbonizácie sa naše úsilie zameriava na meranie a znižovanie emisií skleníkových plynov (GHG). Z tohto dôvodu nevykonávame konkrétny výpočet našich celkových emisií látok poškodzujúcich ozónovú vrstvu (ODS), oxidov dusíka (NO_x), oxidov síry (SO_x) alebo iných emisií do ovzdušia, pretože ich objem v našej činnosti nie je významný.

MERIAME NÁŠ VPLYV, ABY SME HO MOHLI ZNÍŽIŤ

Už roky vypočítavame uhlíkovú stopu našich spoločností podľa uznávaných medzinárodných noriem, ako je ISO 14064-1:2019 a Protokol o skleníkových plynach (GHG). Táto analýza nám umožňuje presne identifikovať hlavné zdroje emisií a na základe údajov stanoviť ciele na ich zmiernenie.

V roku 2024 všetky spoločnosti skupiny Grupo Arania vypočítali svoju uhlíkovú stopu v troch oblastiach. Tento úspech presahuje rámec získania certifikátu: predstavuje dôležitý krok v organizovaní, meraní nášho vplyvu a v postupe s rozumom a zodpovednosťou smerom k uvedomenému a udržateľnému priemyslu.

Kľúčový míľnik: kompletne overenie uhlíkovej stopy v rozsahu 1, 2 a 3 pre spoločnosti Arania, Aratubo a Lamincer.

V rámci našej snahy o konsolidáciu našich emisií sme výpočet rozšírili aj na spoločnosti AR Racking a AR Shelving. Technická práca je základom, na ktorom bude postavený plán dekarbonizácie skupiny.

VÝVOJ EMISIÍ SKLENÍKOVÝCH PLYNOV PODĽA SPOLOČNOSTÍ (2019 - 2024)

ARANIA

(v tonách ekvivalentu
CO₂)

Rozsah	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	5819	5110	6705	5622	5518	5262
2	3981	1828	0	0	0	0
3	220925	224001	290735	225498	217126	217451

Emisie spoločnosti Arania si zachovávajú stabilný trend s miernym zlepšením v rokoch 2023 a 2024. Rozsah 3 predstavuje viac ako 97 % celkového objemu, čo potvrdzuje, že dekarbonizácia dodávateľského reťazca bude kľúčom k našim ďalším krokom.

Navyše je dôležité zdôrazniť, že okrem uhlíkovej stopy organizácie má spoločnosť Arania uhlíkovú stopu výrobkov overenú podľa normy ISO 14067 a má tiež overený nástroj na jej výpočet.

ARATUBO

(v tonách ekvivalentu
CO₂)

Rozsah	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	374	373	426	356	296	313
2	2599	1060	0	0	0	0
3	–	–	–	243724,67	255378,42	243116

Skok zaznamenaný v roku 2023 zodpovedá úplnému zahrnutiu rozsahu 3. Toto zlepšenie metódy je kľúčovým prelomom v sledovateľnosti a pripravuje podmienky pre realistický, ambiciózný plán znižovania emisií.

LAMINCER

(v tonách ekvivalentu
CO₂)

Rozsah	2019*	2020*	2021*	2022*	2023*	2024*
1	1796,19	1455,79	1712,93	1494,82	1504,72	1657
2	859,34	536,91	817,96	0	0	0
3	–	–	–	72625,55	69092,36	69764

Spoločnosť Lamincer sa podarilo postupne znížiť svoje emisie do roku 2022. V roku 2023 sa do nej po prvýkrát začlenil rozsah 3, čo vysvetľuje nárast celkovej hodnoty. Tieto nové údaje poskytujú presnejší pohľad na usmernenie budúcich opatrení v oblasti dekarbonizácie. Spoločnosť Lamincer má tiež certifikát ISO 14067.

* Overené trefou stranou

AR RACKING(v tonách ekvivalentu CO₂)

Rozsah	2019	2020	2021	2022*	2023*	2024*
1	–	–	–	2842	2191	2323,23
2	–	–	–	25	0	1,98
3	–	–	–	158225,21	142353,76	139746,82

Spoločnosť AR Racking sa k analýze klímy pripojila v roku 2022. Jej meranie zahŕňa tri rozsahy, pričom rozsah 3 je v súlade s jej činnosťou v oblasti výroby a logistiky jasne prominentná.

AR SHELIVING S.R.O.(v tonách ekvivalentu CO₂)

Rozsah	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	1094,88	1271,87
3	–	–	–	45983,40	38595,85	42811,94

Podobne ako spoločnosť AR Racking, aj AR Shelving S.R.O. začala počítvať svoje emisie od roku 2022, pričom pokrýva tri rozsahy. Postupný pokles možno pozorovať len v rozsahu 1.

AR SHELIVING S.A.U.(v tonách ekvivalentu CO₂)

Rozsah	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	–	–	–	10971,79	12143,79	11536,30

Nezávisle od toho bola vypočítaná stopa spoločnosti AR SHELIVING S.A.U., pričom do výpočtov bol zahrnutý rozsah 3 od roku 2022.

* Overené trefou stranou

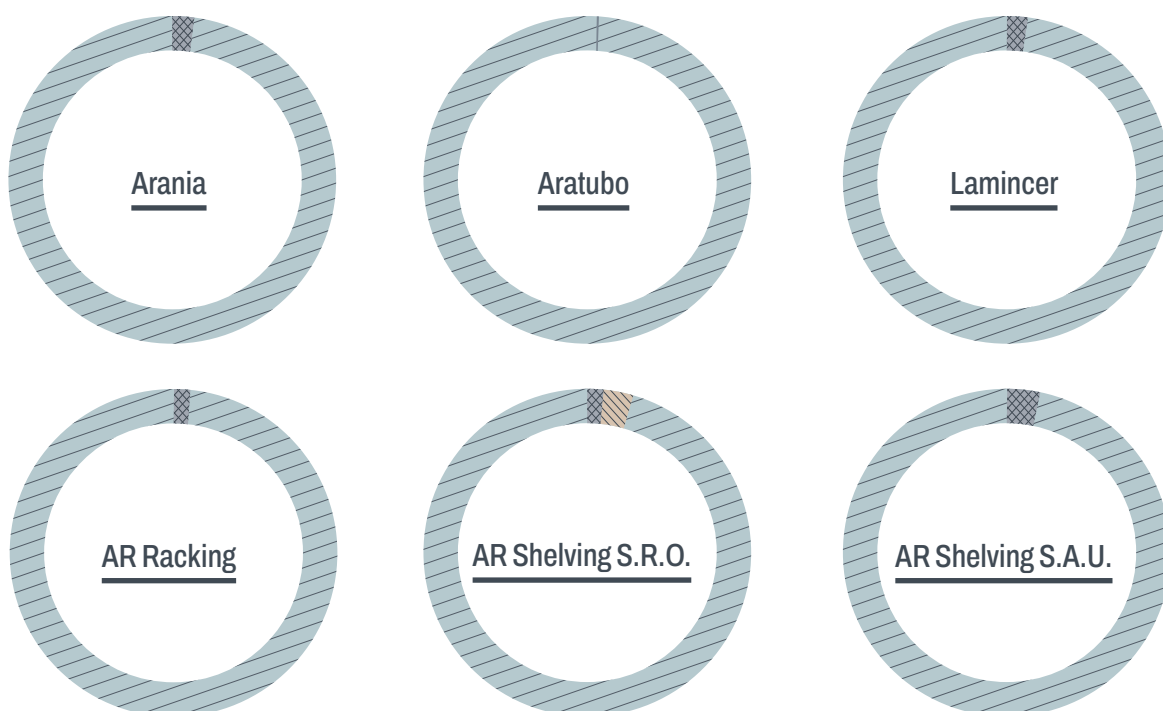
Vykonávame viac a lepšie merania, aby sme dosiahli zníženie, ktoré má vplyv: v spoločnosti Grupo Arania napredujeme smerom k skutočnej dekarbonizácii na základe údajov, výsledovateľnosti a medzisektorového záväzku v celom hodnotovom reťazci.



KDE SÚ NAŠE EMISIE?

— PODIEL EMISÍ ROZSAHU 3 V CELKOVOM OBJEME (2024)

● ROZSAH 1 ● ROZSAH 2 ● ROZSAH 3



Väčšina našich emisií sa sústreďuje v rozsahu 3, čo je pre nás výzvou, aby sme konali za hranicami našej prevádzky, a my sme sa zaviazali, že tak budeme konať. Znižovanie nášho vplyvu si vyžaduje skutočné spojenectvo s dodávateľmi, logistickými partnermi a zákazníkmi a celkový pohľad na celú životnosť ocele.

OBEHOVÉ HOSPODÁRSTVO AKO KONKURENČNÁ VÝHODA

Obehový charakter nie je len spôsob nakladania s odpadom: je to nový spôsob myslenia, výroby a vytvárania hodnoty. Zaviazanie sa k obehovému modelu nám umožňuje znižovať našu ekologickú stopu, optimalizovať využívanie zdrojov a premeniť to, čo bolo kedysi odpadom, na príležitosť na neustále zlepšovanie.

Pracujeme s materiálmi, ako je napríklad kovový šrot, ktorý je nekonečne recyklovateľný, a to nám dáva skutočnú konkurenčnú výhodu: naše suroviny sú už súčasťou cyklu, ktorý chceme znovu a znovu uzatvárať. My však ideme ďalej než len k recyklácii: od návrhu až po koniec procesu uplatňujeme opatrenia na prevenciu, opätovné použitie a efektívnosť.

ČO ROBÍME?

Spoločnosť AR Racking vyrába nové výrobky s rovnakými alebo dokonca lepšími vlastnosťami, ale ľahšie, čo znižuje spotrebu materiálov.

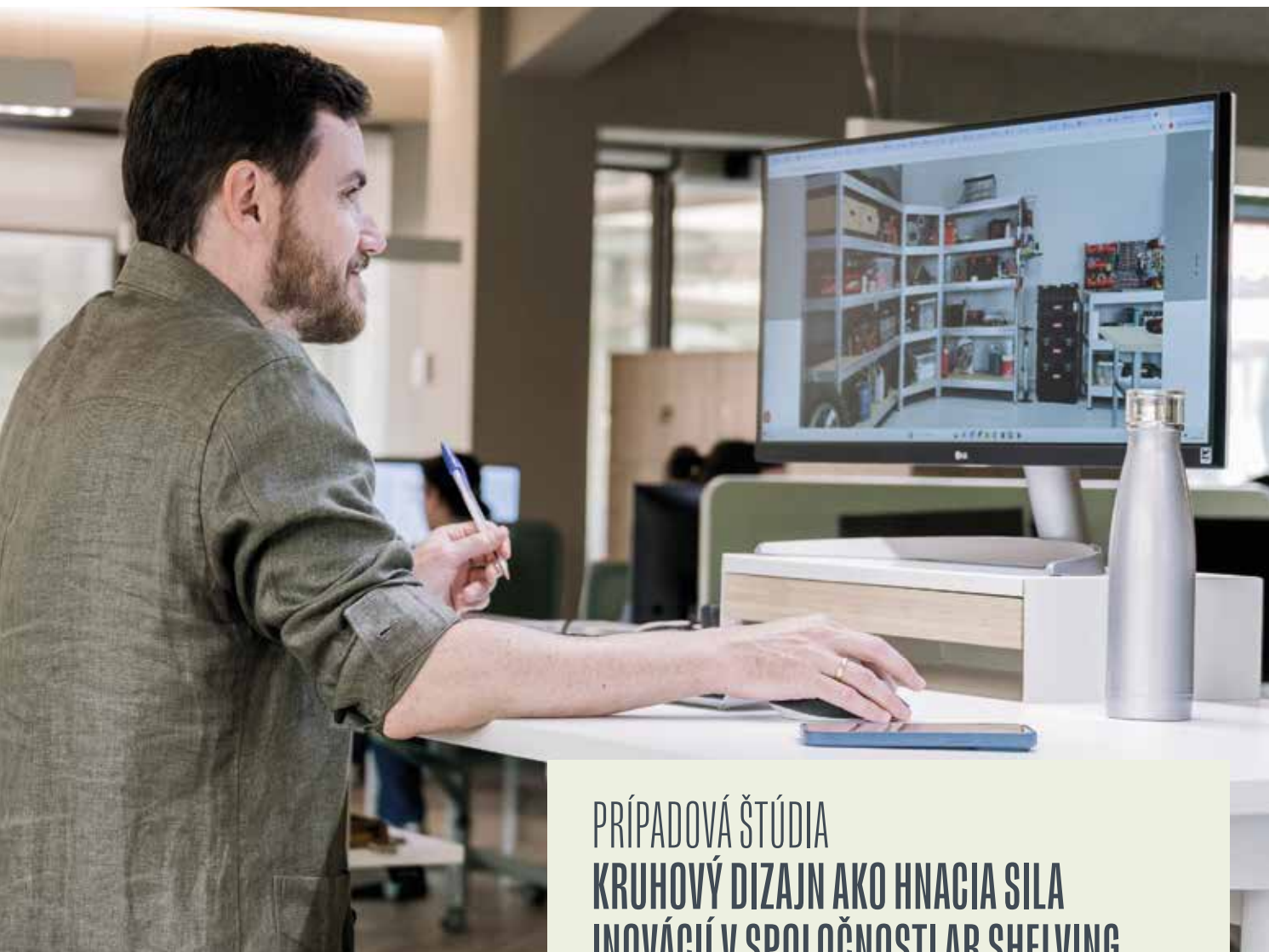
OBEHOVÉ HOSPODÁRSTVO V PRAXI

Na úrovni skupiny monitorujeme kovový šrot, aby sme znížili spotrebu surovín a lepšie nakladali s odpadom.

Spoločnosti Arania aj Aratubo vracajú obaly.



Nie je to len kvôli dodržiavaniu predpisov. Robíme to preto, lebo veríme, že odvetvie, ktoré sa stará o svoje zdroje, sa stará aj o svoju budúcnosť.

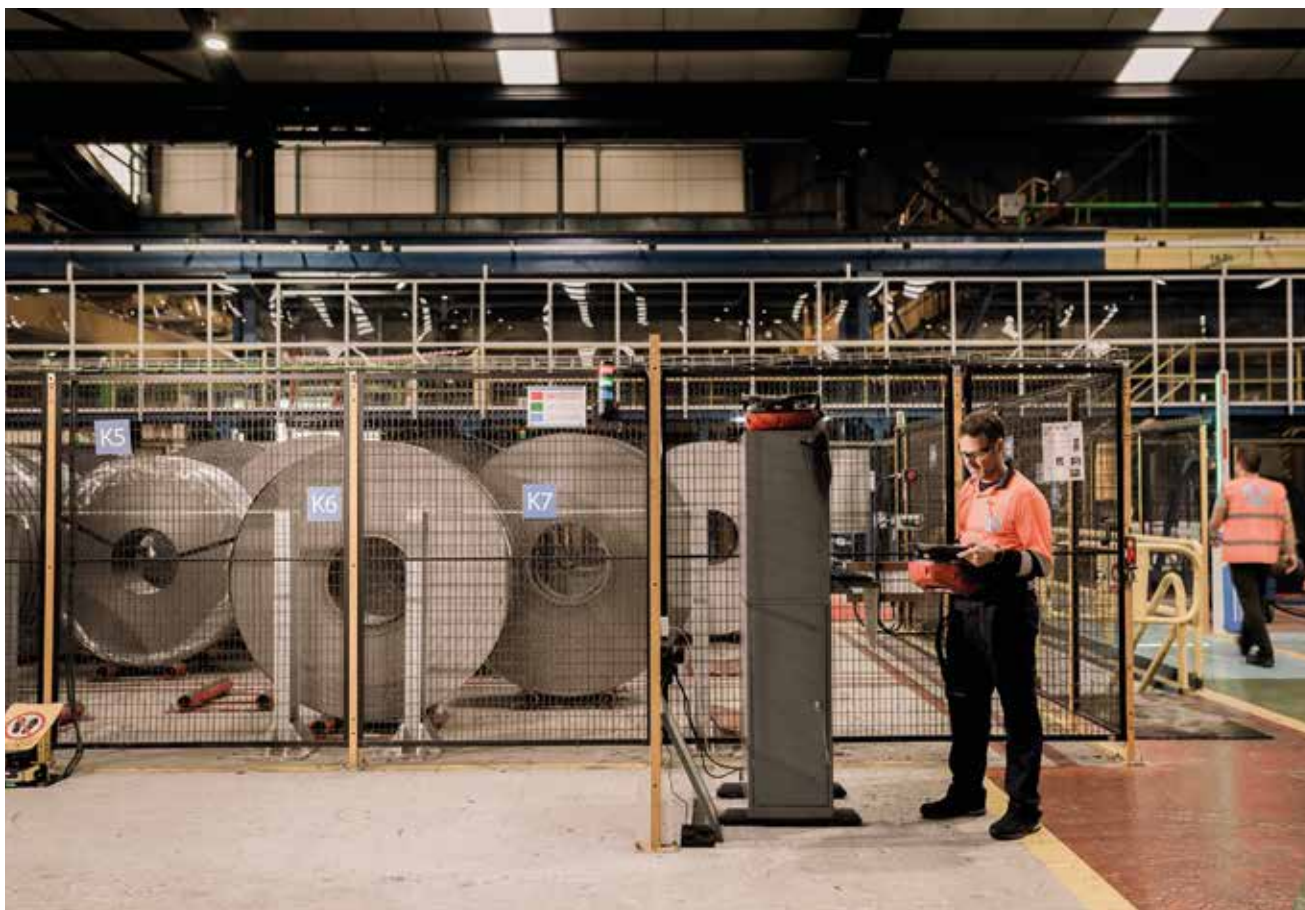


PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA KRUHOVÝ DIZAJN AKO HNACIA SILA INOVÁCIÍ V SPOLOČNOSTI AR SHELIVING

V súlade so svojím záväzkom k udržateľnosti spoločnosť AR Shelving začlenila kruhový dizajn ako kľúčový princíp pri vývoji nových výrobkov. Toto zameranie zahŕňa prehodnotenie celého životného cyklu – od výberu materiálov až po koniec používania – s cieľom minimalizovať vplyv na životné prostredie a maximalizovať účinnosť.

Tímy dizajnérov a vývojárov pracujú s kritériami, ktoré uprednostňujú recyklované alebo zodpovedne získané materiály, zahŕňajú analýzy nákladov, obsahujúce environmentálnu a logistickú stopu, a pred sériovou výrobou overujú každý návrh prostredníctvom funkčných prototypov. Okrem toho navrhujú výrobky, ktoré možno ľahko rozobrať, opraviť a recyklovať, čo uľahčuje ich návrat do nových cyklov používania.

Vďaka tomuto modelu spoločnosť AR Shelving napreduje smerom k regeneratívnejšiemu hospodárstvu bez toho, aby bola ohrozená kvalita alebo konkurencieschopnosť, čím dokazuje, že kruhový dizajn je nástrojom skutočnej inovácie a je použiteľný v priemysle.



VÝVOJ ODPADU A KOVOVÉHO ŠROTU V SPOLOČNOSTI GRUPO ARANIA (2019 - 2024)

GRUPO ARANIA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
HW (t)	4797,00	4373,00	5868,00	5429,00	4118,00	4473,28
NHW (t)	508,00	494,00	541,00	810,00	512,00	766,72
Odpadový kov (t)	25097,00	21704,00	25471,00	21852,00	23547,00	32962,79

HW = nebezpečný odpad/NHW = nie nebezpečný odpad

Nárast celkového objemu kovového šrotu vykázaného v roku 2024 je spôsobený najmä zahrnutím údajov od spoločnosti Lamincer, ktoré neboli zahrnuté do správ z predchádzajúcich rokov.

V oblasti odpadového hospodárstva sme upevnili pozitívnu tendenciu, pričom v porovnaní s predchádzajúcim rokom sme zaznamenali výrazné zlepšenie v zhodnocovaní materiálov a zníženie množstva nebezpečného odpadu (HW). Tento vývoj zodpovedá nielen prevádzkovej optimalizácii, ale aj zintenzívneniu interných auditov a dohľadu nad procesmi, ktoré umožnili identifikovať príležitosti na zlepšenie priamo pri zdroji.

Okrem toho sme sa stále zaviazali k priamemu predaju kovového šrotu našim dodávateľom, čo je postup, ktorý odstraňuje sprostredkovateľov a výrazne obmedzuje zbytočnú prepravu. Toto opatrenie pomáha znižovať nepriame emisie súvisiace s presunom materiálov, zlepšuje efektívnosť logistiky a posilňuje kľúčové vzťahy v rámci dodávateľského reťazca.

Mierny nárast tvorby kovového šrotu, ktorý by sa mohol zhodnotiť v porovnaní s rokom 2023, v spojení so znížením množstva nebezpečného a iného ako nebezpečného odpadu, odráža štrukturálnu zmenu smerom k efektívnejšiemu obehovému hospodárstvu: menej odpadu, viac zdrojov.

V súlade s kráľovským dekrétom 1055/2022 o obaloch a odpadoch z obalov sa spoločnosť Grupo Arania pripojila k systému Implica – kolektívnemu systému rozšírenej zodpovednosti výrobcov (SCRAP). Dodržiavanie týchto zásad nám umožňuje zaručiť efektívnejší a udržateľnejší proces nakladania s obalmi: optimalizujeme ich zhodnocovanie a recykláciu, znižujeme ich vplyv na životné prostredie a podporujeme efektívnejší model opätovného použitia. To všetko je podporené špecializovaným technickým poradenstvom, ktoré posilňuje náš záväzok neustáleho zlepšovania a obehového hospodárstva.

Každá tona, ktorej sa vyhneme alebo ktorú zhodnotíme, je rozhodnutím v prospech planéty. V spoločnosti Grupo Arania meníme odpad na príležitosť.

BIODIVERZITA A UDRŽATEĽNOSŤ V NAŠICH PREVÁDZKACH

Vieme, že rešpektovanie biodiverzity nie je možnosťou, ale povinnosťou, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou našich priemyselných činností, kde každá činnosť má vplyv na naše okolie. Preto aktívne pracujeme na tom, aby bol náš rozvoj vždy v súlade s ochranou ekosystému a prírodných zdrojov.

Hoci naše závody nie sú v chránených prírodných oblastiach, vo všetkých našich zariadeniach uplatňujeme preventívny prístup. Posudzujeme možný vplyv na životné prostredie v regióne, najmä v blízkych ekologicky hodnotných oblastiach, a konáme na základe zásad systému environmentálneho manažérstva zavedeného v celej skupine, ktorý je v súlade s normou ISO 14001 a v ktorom je povinné vyhodnocovať vplyv našich činností, výrobkov a služieb na životné prostredie počas celého ich životného cyklu.

Pokiaľ ide o vplyvy spôsobené hlukom a svetelným znečistením, považujú sa v kontexte našej činnosti za nevýznamné, takže nebolo potrebné prijať osobitné nápravné.

Spoločnosti Arania a AR Racking analyzovali svoje environmentálne riziká podľa normy UNE 15008 a pravidelne ich prehodnocujú.

Okrem toho sme sa zaviazali pokročiť vo výpočte našej environmentálnej stopy, čo je proces, ktorý zahŕňa hodnotenie životného cyklu a umožní nám dôsledne kvantifikovať náš vplyv na životné prostredie. Toto integrálne zameranie bude kľúčové pri stanovovaní cieľov zlepšenia v súlade s integrovaným environmentálnym povolením (IEP) a budúcimi požiadavkami na ochranu biodiverzity.

UDRŽATEĽNÉ VYUŽÍVANIE NAŠICH ZDROJOV

V spoločnosti Grupo Arania pracujeme tak, aby každý zdroj, ktorý používame, mal čo najmenší vplyv a čo najväčšiu hodnotu. Naša stratégia sa skladá z troch hlavných osí:

ENERGETICKÁ ÚČINNOSŤ

Certifikácia ISO 50001

- Certifikované spoločnosti: Arania, Aratubo, AR Racking, Lamincer
- Od získania certifikácie na úrovni skupiny nás delí už len krok: čaká sa len na certifikáciu spoločnosti AR Shelving
- Neustále zlepšovanie riadenia, auditu a optimalizácie využívania energie
- Identifikácia kritických bodov a možností úspor vo výrobných procesoch

OBNOVITEĽNÁ ENERGIA

Záruka pôvodu (GO)

- Všetka spotrebovaná elektrická energia má certifikát GO (záruka pôvodu od CNMC, Národnej komisie pre trhy a hospodársku súťaž)
- Energia zo 100 % obnoviteľných zdrojov zaručená v celej skupine
- Doplnené o investície do vlastnej fotovoltickej energie
- Zlepšenie sledovateľnosti energie pre zákazníkov a zníženie nepriamych emisií

ZDROJE A SUROVINY

- Uprednostňujeme recyklované materiály, napríklad kovový šrot
- Optimalizácia využívania surovín prostredníctvom opatrení na zvýšenie efektívnosti
- Hospodárenie s vodou prispôbené miestnym predpisom a situácii v každom závode
- Monitorovanie životného prostredia podľa normy ISO 14001

Naša výroba je energeticky inteligentná: menšia spotreba, vyššia účinnosť a pevný záväzok k čistej energii.

SPOTREBA

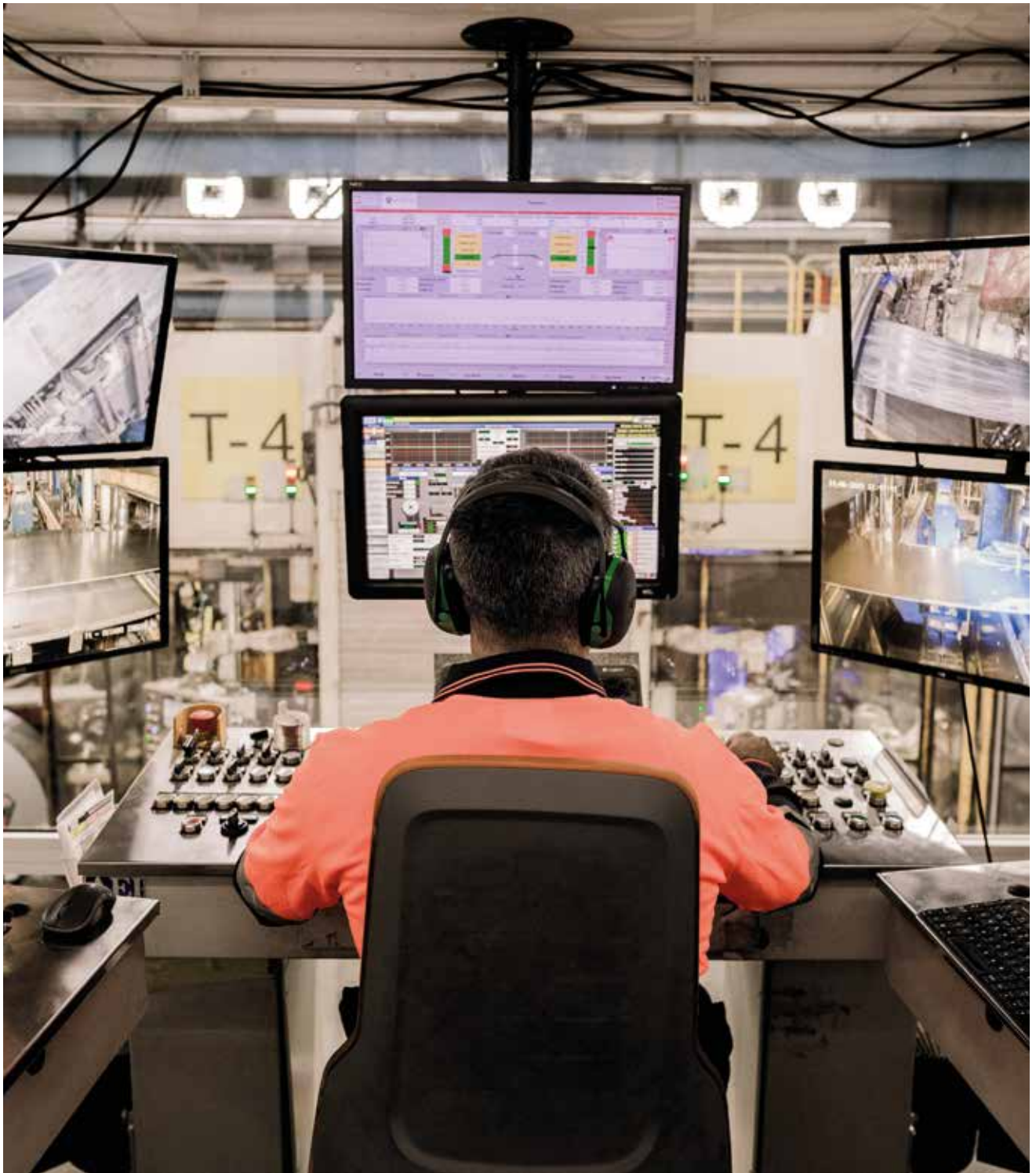
V súlade s naším záväzkom neustáleho zlepšovania sme v roku 2024 posilnili sledovanie využívania kľúčových zdrojov vo všetkých spoločnostiach Grupo Arania. V tomto roku pokračujeme v rozpise spotreby elektrickej energie vrátane vlastnej spotreby z našich fotovoltaických zariadení, čo nám umožní presnejšie vyhodnotiť náš príspevok k obnoviteľnej energii.

Okrem toho sme podrobne určili pôvod použitej vody – rozlišovali sme medzi vodou z vodovodu, rieky a studne –,

aby sme zlepšili sledovateľnosť vody a odhalili možnosti optimalizácie. Táto analýza poskytuje ucelenejší pohľad na využívanie surovín a energie, čo je základom pre ďalší pokrok smerom k efektívnejšej a udržateľnejšej výrobe. Jedným z príkladov je zníženie spotreby vody z rieky vďaka kontrolným systémom nainštalovaným v spoločnosti Arania, ktoré umožnili odhaliť úniky a zabrániť stratám vody.

Zdroj/jednotka	Konsolidovaný súčet 2023	Konsolidovaný súčet 2024
Elektrina (MWh)	27289	31981
Elektrická energia (MWh) (samozásobovanie)	1253	3122
Celková elektrická energia (MWh)	28542	35103
Plyn (MWh)	49848	56057
Benzín (litre)	8685	3157
Nafta (litre)	–	17050
Spotreba vody z vodovodu (m³)	40545	41046
Spotreba vody z riek (m³)	71057	50738
Spotreba vody zo studní (m³)	–	3936
Celková spotreba vody (m³)	111602	95720
Drevo (t)	16054	17882
Plast (t)	369	319
Kovové pásy (t)	396	396
Chladiaca kvapalina (t)	143	138
Kyselina chlorovodíková (t)	2091	2062
Dusík (m³)	345549	591152
Vodík (m³)	572212	758035
Farba (t)	711	741
Kartón (t)	872	117
Papier (t)	–	936
Plastové pásy (t)	48	15
Odmasťovací prostriedok (t)	12	26

Údaje za rok 2023 nezahŕňajú spoločnosť Lamincer.



Podrobná analýza našej spotreby zdrojov nám umožňuje nielen dodržiavať najprísnejšie normy udržateľnosti, ale pomáha nám aj identifikovať vzorce, odhaliť neefektívnosť a prijímať inteligentnejšie rozhodnutia. Pre nás je dôležitý každý údaj: nie ako cieľ sám osebe, ale ako nástroj na zníženie nášho vplyvu, predvídanie rizík a vedenie odvetvia, ktoré lepšie využíva to, čo potrebuje.

Nárast spotreby dusíka a vodíka zaznamenaný v roku 2024 sa vysvetľuje najmä zahrnutím údajov z novej obchodnej jednotky Lamincer, ktorá v predchádzajúcich rokoch nebola súčasťou rozsahu správy.

APLIKOVANÉ OBEHOVÉ INOVÁCIE: PREHODNOTENIE S CIEĽOM ZNÍŽENIA

V tomto prípade zdroje nielen spravujeme, ale im dávame nový účel. Denne pracujeme na predĺžení životného cyklu materiálov, optimalizácii spotreby a skúmaní nových technológií, ktoré z našej výroby robia obehový a efektívnejší proces.

Opätovné využitie kovového šrotu, používanie druhotných materiálov a znižovanie primárnych zdrojov sú už súčasťou nášho modelu. Tým však nekončíme. V oblasti vodného hospodárstva sme zaviedli konkrétne zlepšenia a využívame umelú inteligenciu na úpravu procesov a minimalizáciu ich vplyvu.

A ideme nad rámec spotreby: prehodnocujeme aj naše obaly. Projekt udržateľného obalu sa snaží zlepšiť hmotnosť a materiály, ako aj návratnosť a opätovné použitie.

**Nejde len o
zníženie. Ide o
transformáciu
spôsobu našej
práce s cieľom
vytvárať hodnoty s
menším vplyvom.**

CIRKULÁCIA S INTELIGENCIOU:

Na monitorovanie spotreby vody v reálnom čase používame umelú inteligenciu a diaľkové meranie.

UDRŽATEĽNEJŠIE OBALY:

Ľahšie, kvalitnejšie materiály, väčšia návratnosť.



INOVÁCIE, KTORÉ SA POSTARAJÚ O KAŽDÚ KVAPKU

V roku 2024 sme v spoločnosti Arania – spoločnosti skupiny, ktorá spotrebuje najviac vody – spustili projekt „Pilotaže Vertido Cero“ (Pilotný program nulového vypúšťania). Iniciatíva, ktorá sa začala s jasným zámerom: opätovne využívať vodu používanú v našich procesoch, znížiť spotrebu až o 50 % a pokračovať v napredovaní smerom k obehovejšiemu a zodpovednejšiemu hospodáreniu s týmto zdrojom. Pilotný program nám pomohol presvedčiť sa, že je to možné, a teraz vyhodnocujeme, ako ho integrovať natrvalo bez toho, aby sme ohrozili efektívnosť prevádzky alebo náš záväzok voči životnému prostrediu. Pretože každý čin sa počíta a najmä toto nás približuje k udržateľnému modelu.

MALÉ ČINY,
VEĽKÝ VPLYV

VODA



- Eliminácia osmózy v okruhu s chladiacou kvapalinou
- Projekt AI + BAIC
- Automatické zavlažovanie v závislosti od klímy
- Diaľkové meranie únikov
- Projekt nulového vypúšťania

MATERIÁLY



- Opätovné použitie kovového šrotu
- Zníženie množstva prvotných materiálov

OBALY



- Palety s väčšou nosnosťou
- Udržateľnejšie nové materiály
- Opätovné použitie a vrátenie
- Hodnotenie nových formátov

Nulový potravinový odpad: v našom odvetví sa neuplatňuje, ale naďalej optimalizujeme každý vstup, ktorý používame.

VIAC AKO
OCEĽ: NÁŠ
SOCIÁLNY
VPLYV





Nespracovávame len oceľ. Podporujeme skutočné zmeny v našom prostredí s pevnou vierou v odhodlanie, etiku a aktívny prínos pre spoločné dobro.

V spoločnosti Grupo Arania sme si vedomí svojej úlohy, a preto chápeme našu činnosť ako príležitosť pozitívne ovplyvniť sociálne a hospodárske prostredie okolo nás. Z hľadiska zodpovedného podnikania podporujeme etické a udržateľné vzťahy s dodávateľmi a zákazníkmi, zaväzujeme sa k transparentnosti v daňových záležitostiach a aktívne prispievame k rozvoju komunít, v ktorých pôsobíme. To všetko je súčasťou spôsobu podnikania, ktorého základom je integrita, spolupráca a vytváranie spoločných hodnôt.



VYTVÁRANIE HODNOTY V NAŠICH KOMUNITÁCH

Budovanie komunity je oveľa viac ako len dobré vykonávanie našej práce. Preto podporujeme sociálne aktivity, ktoré vychádzajú z našich hodnôt a prechádzajú do každodenného života s ľuďmi, vzdelávacími centrami, inštitúciami a projektmi, ktoré zdieľajú náš záväzok k inkluzívnejšej, spravodlivejšej a udržateľnejšej budúcnosti.

NAŠE KLÚČOVÉ SPOJENECTVÁ V ROKU 2024

- **Viac ako 20 sektorových a regionálnych združení**, s ktorými spolupracujeme.
- **Viac ako 10 vzdelávacích centier**, s ktorými zdieľame vedomosti.
- Účasť zahŕňa iniciatívy, ako napríklad **Steel Tech, Datatón Euskadi a Baskická aliancia pre SDG (ciele trvalo udržateľného rozvoja)**.

Radi otvárame svoje dvere, učíme sa od tých, ktorí k nám prichádzajú, a vraciame prírode časť z toho, čo od nej dostávame. Spolupracujeme so strediskami, ako je univerzita Universidad de Deusto, UPV/EHU a univerzita Mondragón Unibertsitatea, a podporujeme návštevy, pracovné skúsenosti a školenia, ktoré približujú svet priemyslu novým generáciám. Takisto podporujeme iniciatívy zamerané na sociálnu integráciu a integráciu na trhu práce a transparentne a so spoločnou zodpovednosťou sa zúčastňujeme na programoch financovaných z verejných zdrojov.

Rok 2024 bol mimoriadne aktívny.



ROK OTVORENÝCH DVERÍ, OCENENÍ A NOVÝCH SPOLOČNÝCH VÝZIEV

- Spoločnosti **Arania, Aratubo, AR Racking** a **AR Shelving** získali medaily EcoVadis – uznanie nášho úsilia v oblasti udržateľnosti.
- Spustili sme **Arania D-Carb** – náš nový krok smerom k oceli s menšou stopou a väčším záväzkom.
- Uskutočnili sme náš prvý **Deň otvorených dverí v spoločnosti Arania**, kde sme otvorili náš závod a viedli dialóg s komunitou.

Navštívili nás:

- Univerzita Deusto – inžinierstvo
- Škola El Regato Ikastetxea
- Magistri EMBA (DBS)
- Škola inžinierstva UPV/EHU
- Stredná škola Botikazar BHI (FVEM)
- Stredisko odbornej prípravy Bidebieta LHII

Zúčastnili sme sa na:

- 6. ročník podujatia Industria Erronka (FVEM)
- Výročné stretnutie CIELFFA
- Globálne spustenie pece GREENBAFx® spolu so spoločnosťou EBNER

V oblasti merania a zlepšovania vplyvu na životné prostredie sme urobili ďalší krok vpred získaním certifikátov **ISO 14064** (uhlíková stopa organizácie) pre **všetky spoločnosti v skupine** a **ISO 14067** (uhlíková stopa výrobkov) v spoločnostiach **Lamincer, Arania** a **Aratubo**.

VYTVÁRAME SPOJENECTVÁ, ABY SME SPOLOČNE NAPREDOVALI

Spoluprácu považujeme za prioritný strategický pilier. Aktívna účasť v obchodných združeniach, priemyselných zoskupeniach a znalostných sieťach nám umožňuje rásť, zdieľať poznatky a predvídať spoločné výzvy. Tieto spojenectvá posilňujú náš záväzok k udržateľnosti, inováciám a rozvoju životného prostredia. Nie sme sami: sme spolu s viac ako 30 organizáciami, ktoré zdieľajú naše hodnoty.

PREPOJENÁ SKUPINA

V súlade s naším záväzkom k udržateľnosti, konkurencieschopnosti a zodpovednému rozvoju sa aktívne zapájame do rozmanitej siete združení a aliancií, ktoré posilňujú naše prepojenie s odvetvím, lokalitou a globálnym prostredím.

Táto spolupráca nielen posilňuje našu schopnosť inovovať a ovplyvňovať, ale predstavuje aj špecifickú cestu na podporu udržateľného rozvoja, výmeny osvedčených postupov a spoločného pokroku pri dosahovaní spoločných cieľov, ako je energetická transformácia, digitalizácia, rovnosť a kvalita priemyslu.

V roku 2024 sme si udržali účasť v týchto sieťach vyčlenením organizačných zdrojov vrátane zapojenia našich tímov a plnením požiadaviek ako pridružené spoločnosti. Táto účasť odráža náš záväzok k sociálnej zodpovednosti a neustálemu zlepšovaniu oblasti, v ktorej pracujeme.

Tieto spojenectvá umožňujú spoločnosti Grupo Arania zostať na čele zmien v oblasti regulácie, technológií a udržateľnosti a okrem toho uľahčujú obhajobu spoločných záujmov a účasť na multilaterálnych iniciatívach s veľkým sociálnym a obchodným dosahom.

Spoločnosť Grupo Arania aktívne pomáha nadácii Fair Saturday, ktorá podporuje sociálny vplyv prostredníctvom umenia a kultúry.



**GLOBÁLNE
SPOJENECTVÁ**

**REGIONÁLNE
SPOJENECTVÁ**

**PRIEMYSELNÉ
SPOJENECTVÁ**

NAŠA SIET' SPOJENECTIEV

MEDZINÁRODNÍ PARTNERI

- **Globálny pakt OSN**
- **APPROLOG**
Peruánske združenie odborníkov na logistiku
- **ALOG**
Čilské logistické združenie
- **ICHA**
Čilský oceľiarsky ústav
- **CCL**
Límska odborná komora
- **MHI**
Odvetvie manipulácie s materiálmi
- **VDKL**
Verband Deutscher Kühlhäuser
- **VLB**
Verband für Lagertechnik und Betriebseinrichtungen
- **ESTA**
Európska asociácia oceľových rúr
- **CIELFFA**
Európska federácia národných združení výrobcov úzkych oceľových pásov valcovaných za studena
- **FEM**
Európska federácia pre manipuláciu s materiálom

REGIONÁLNI PARTNERI

- **Obchodná komora v Álave**
- **SEA**
Spoločnosti mesta Álava
- **CEBEK**
Biskajská konfederácia podnikov
- **FVEM**
Biskajská federácia kovospracujúcich spoločností
- **JUNDIZ**
Združenie spoločností Jundiz
- **Baskická aliancia pre SDG**
- **Aliancia Álava za udržateľný rozvoj 2030**
- **Zelená dohoda**
Komunita spoločenstvo spoločností Vitoria-Gasteiz
- **EUSKALIT**
Baskická nadácia pre kvalitu
- **APD**
Združenie pre pokrok v riadení

PARTNERI V SEKTORE

- | | | |
|--|---|--|
| — SIDEREX
Oceľiarsky klaster v Baskicku | — BAIC
Baskické centrum umelej inteligencie | — ATEG
Galvanizácia |
| — SERNAUTO
Dodávateľ v automobilovom priemysle | — AEC
Kvalita | — FEM/AEM
Údržba |
| — ACICAE
Baskický automobilový klaster | — AENOR
Normalizácia a certifikácia | — UAHE
Španielske združenie skladovania železa |
| — AEFAME
Rodinné podniky v Baskicku | — AEFEM
Výrobcovia regálov | — UNESID
Únia oceľiarskych spoločností |
| — ADL
Rozvoj logistiky | — AIAS
Priemysel povrchovej úpravy | — RMI
Inštitút výrobcov regálov |
| — MLC-ITS Euskadi
Klaster mobility a logistiky | — CESOL
Technológie zvarovania a spojov | — AER
Združenie podnikateľov oblasti La Ribera |

ZODPOVEDNÉ VZŤAHY A OBCHODNÁ ETIKA

V spoločnosti Grupo Arania veríme, že naše vzťahy s kľúčovými zainteresovanými stranami musia byť založené na dôvere, transparentnosti a zodpovednosti. Preto presadzujeme etické riadenie v celom našom hodnotovom reťazci a začleňujeme kritériá udržateľnosti do našich obchodných vzťahov a spôsobu podnikania.

**Vytvárame zodpovedné vzťahy s cieľom
budovať spoločnú hodnotu.**





S NAŠIMI DODÁVATEĽMI

Náš záväzok k udržateľnosti sa neobmedzuje len na to, čo robíme v našich závodoch, ale zahŕňa celý náš dodávateľský reťazec. Z tohto dôvodu pracujeme na konsolidácii siete dodávateľov, ktorí zdieľajú naše hodnoty v oblasti životného prostredia, sociálnych otázok a správy a riadenia (ESG), pričom uplatňujeme prísne kritériá výberu, monitorovania a neustáleho zlepšovania.

ČO ZAHŔŇA NAŠA POLITIKA NÁKUPU?

— SOCIÁLNE KRITÉRIÁ A KRITÉRIÁ ROVNOSTI

Podporujeme uzatváranie zmlúv na základe schopností bez diskriminácie a podporujeme rovnosť príležitostí.

— ENVIRONMENTÁLNE KRITÉRIÁ

Uprednostňujeme používanie surovín s nižším vplyvom, ako je oceľ s nízkymi emisiami CO₂, recyklované plasty, obnoviteľná energia a drevo s certifikátom udržateľnosti.

— SPOLOČENSKY ZODPOVEDNÉ PODNIKANIE

Od našich dodávateľov vyžadujeme dodržiavanie ľudských práv, etické riadenie ich činností a predchádzanie korupcii.

DODANIE SO ZÁVÄZKOM: DVA KLÚČOVÉ ASPEKTY NAŠEJ STRATÉGIE

1 OCEĽ AKO UDRŽATEĽNÁ SUROVINA

NÁŠ CIEĽ: ZNÍŽIŤ VPLYV NA ŽIVOTNÉ PROSTREDIE UŽ OD ZDROJA

- Podporujeme používanie ocele s nízkymi emisiami CO₂.
- Podporujeme zodpovedné a etické výrobné procesy.
- Spolupracujeme s dodávateľmi, výskumnými centrami a inštitúciami na vývoji nových technológií a udržateľnejších materiálov.
- Investujeme do projektov výskumu a vývoja s cieľom pokročiť v dekarbonizácii celého reťazca.

Zníženie emisií nie je len prevádzkovou výzvou, ale kľúčovým krokom, ktorý sa začína pri zohľadnení našich surovín.

2 POVEDOMIE O ESG V DODÁVATEĽSKOM REŤAZCI

NÁŠ ZÁVÄZOK: VYBUDOVAŤ SIEŤ ZODPOVEDNÝCH DODÁVATEĽOV.

- Školíme náš nákupný tím v oblasti udržateľnosti a ľudských práv.
- Podporujeme začlenenie kritérií ESG do výberu, monitorovania a hodnotenia dodávateľov.
- Na overenie správnych postupov používame samohodnotenie a audity.
- Posilňujeme spoluprácu s kľúčovými dodávateľmi s cieľom dosiahnuť pokrok v oblasti náležitej starostlivosti o udržateľnosť.

Zodpovedný hodnotový reťazec sa buduje krok za krokom, od zvyšovania povedomia až po skutočný záväzok.



TRASA SPOLOČNOSTI GRUPO ARANIA: ZMYSLUPLNÝ DODÁVATEĽSKÝ REŤAZEC

Kódex správania a etický záväzok

Žiadame, aby naši dodávateľia dodržiavali kódex správania a preukázali svoj záväzok dodržiavať ľudské práva a bezúhonnosť.

Sebahodnotenie a návštevy ESG

Na cestu dohliadame pomocou dotazníkov udržateľnosti, auditov a technických návštev. Spoločne počúvame, učíme sa a zlepšujeme.

Každý schválený dodávateľ je kľúčovou súčasťou našej vízie: etickejšieho nízkouhlíkového priemyslu so skutočným pozitívnym vplyvom.

**1
VÝCHODISKOVÝ
BOD**

Spoločný záujem a spoločné zásady

Analyzujeme riziká, hodnoty a kapacity. Všetko sa začína rozhovorom a úprimným zhodnotením, okrem zhromaždenia informácií o ich zodpovedných postupoch.

**2
PRÍPRAVA
TRASY**

Udržateľnosť pri zdroji a v procesoch

Uprednostňujeme materiály s nízkym dopadom (oceľ s nízkymi emisiami CO₂, recyklované plasty, obnoviteľná energia) a od dodávateľov vyžadujeme, aby mali minimálne certifikát ISO 9001. Dodávateľov takisto podporujeme v tom, aby sa pokúsili získať certifikáty ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001 a IATF 16949.

**3
MATERIÁL
NA CESTE**

**4
MONITOROVANIE
TRASY**

**5
PRÍCHOD DO
CIEĽA**

Strategické schválenie

Konečné rozhodnutie prijíma náš výbor pre stratégiu surovín, ktorého členmi sú generálny riaditeľ, riaditeľ nákupu, riaditeľ pre technologický proces výrobkov (TPP) a riaditeľ dodávateľského reťazca. Ak budeme zdieľať spoločné hodnoty a dodržiavať normy, budeme pokračovať v ceste ako spojenci.

S NAŠIMI ZÁKAZNÍKMI A SPOTREBITEĽMI

Okrem dodržiavanie právnych predpisov nám záleží aj na zdraví, bezpečnosti a pohode tých, ktorí nám dôverujú. Hodnotíme vplyv našich výrobkov počas celého ich životného cyklu a zaručujeme jasné informácie o ich vlastnostiach vrátane aspektov, ako je ich životnosť a možnosti recyklácie. V roku 2024 sme vybavili 2 875 sťažností a vyriešili 99,86 % z nich vďaka účinnému systému pomoci založenému na sledovateľnosti, dynamických reakciách a neustálom zlepšovaní.

Toto číslo predstavuje výrazný nárast v porovnaní s rokom 2023, keď sme prijali 1 803 sťažností a 100 % z nich bolo vyriešených. Nárast počtu riešených prípadov bol odrazom väčšieho dosahu našich aktivít, ako aj väčšej proaktivity pri identifikácii a zaznamenávaní incidentov.

ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ PRI POUŽÍVANÍ VÝROBKOV

Neustále hodnotíme vplyv našich výrobkov a služieb na osobné zdravie a bezpečnosť používateľov. Uplatňujeme preventívny prístup založený na certifikáciách, ako sú ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 a IATF 16949, čo nám umožňuje pracovať s kritériami neustáleho zlepšovania, hodnotenia rizík a integrácie bezpečnejších riešení už od návrhu a vývoja.

Každé riešenie, ktoré sa dostáva na trh, spĺňa prísne normy, ktoré sú výsledkom našich neustálych investícií do technologického vývoja a záväzku dbať na blaho tých, ktorí ich používajú.

SŤAŽNOSTI: POČÚVAJME, RIEŠME, ZLEPŠUJME SA

V roku 2024 sme dostali 2 875 sťažností a 2 871 sme uzavreli. Máme štruktúrovaný systém, ktorý umožňuje zaznamenávať, analyzovať a reagovať na každý incident do 24 až 48 hodín. Do tohto procesu sú zapojené tímy zákazníckej podpory (CS) a kvality a predajné oblasti, pričom spolupráca je zameraná na identifikáciu základnej príčiny a uplatnenie účinných nápravných opatrení.

Okrem toho sme nezaznamenali žiadne incidenty súvisiace so zdravím a bezpečnosťou výrobkov, čo posilňuje našu technickú spoľahlivosť a záväzok k dokonalosti.



Kvalita, ktorá chráni, etika, ktorá usmerňuje, a odhodlanie, ktoré premieňa: takto budujeme hodnotu s ľuďmi okolo nás.

PODNIKANIE SO ZÁSADAMI, VPLYV S CIEĽOM

Náš spôsob podnikania je založený na zákonnosti, čestnosti a rešpektovaní spravodlivej hospodárskej súťaže. Odmietame predajné praktiky, ktoré ohrozujú naše hodnoty, ako napríklad neprimerané výhody alebo narušenie trhových podmienok.

Tento etický záväzok sa vzťahuje aj na naše prostredie: podporujeme uzatváranie zmlúv na základe rovnakých príležitostí a kompetencií, spolupracujeme s miestnymi inštitúciami zameranými na sociálnu integráciu a integráciu na trhu práce a dôsledne riadime projekty financované z verejných zdrojov. Pretože správne konanie prispieva aj k spoločnému dobru.

Spôsob podnikania, ktorý sa stará o ľudí, chráni životné prostredie a buduje na základe súdržnosti.

S KONKURENCIOU A NAŠÍM PROSTREDÍM

Náš záväzok k etike presahuje rámec obchodných vzťahov. Odmietame akékoľvek praktiky, ktoré narúšajú hospodársku súťaž, a vždy sa riadime kritériami zákonnosti, čestnosti a zodpovednosti. Tento záväzok sa vzťahuje aj na naše prostredie: podporujeme uzatváranie zmlúv na základe rovnakých príležitostí a kompetencií, spolupracujeme s miestnymi inštitúciami zameranými na sociálnu integráciu a integráciu na trhu práce a zúčastňujeme sa na projektoch financovaných z verejných zdrojov, ktoré sú vždy riadené transparentne a dôsledne. Pretože správne konanie prispieva aj k spoločnému dobru.

**Zaviazali sme sa k zodpovedným
dodávateľom, dobre informovaným
zákazníkom a zásadovým podnikom.**





NAŠA ZÁRUKA V ČÍSLACH

2875

SŤAŽNOSTÍ VYBAVENÝCH V
ROKU 2024

99,86 %

UZAVRETÝCH SŤAŽNOSTÍ S
NÁPRAVNÝM OPATRENÍM

24 – 48 hod

NA IMPLEMENTÁCIU OPATRENIA
NA OBMEDZENIE ŠÍRENIA

0

NEHÔD V OBLASTI ZDRAVIA A
BEZPEČNOSTI VÝROBKOV

FÍŠKÁLNA TRANSPARENTNOSŤ A ZODPOVEDNÝ PRÍSPEVOK

Daňový systém je dôležitou súčasťou nášho záväzku voči spoločnosti. Uplatňujeme zodpovednú a transparentnú daňovú politiku v súlade s platnými právnymi predpismi a etickými zásadami, ktorými sa riadi naša činnosť. V každej krajine, kde pôsobíme, zverejňujeme rozpis informácií o dosiahnutých ziskoch, zaplatených daniach a prijatých verejných dotáciách. Táto transparentnosť posilňuje našu snahu vytvárať hodnoty všade tam, kde sme prítomní.

Platíme tam, kde pôsobíme, a prispievame tam, kde vytvárame hodnotu. Zodpovedné riadenie daní je súčasťou nášho podnikania.

ZISKY, DANE A DOTÁCIE

Dosiahnuté zisky podľa krajín, zaplatená daň z príjmu a prijaté verejné dotácie (v tisícoch eur) v rokoch 2023 a 2024.

	2023			2024		
(v tisícoch eur)	Profit	Daň	Dotácie	Profit	Daň	Dotácie
AR Shelving USA	-646,75	0,00	–	-152,03	0,00	–
AR Racking USA	-4,80	0,00	–	546,29	-140,02	–
Celkovo v USA	-651,55	0,00	–	394,26	-140,02	–
AR Shelving España	-344,49	0,00*	8,05	-1030,00	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	10285,62	4014,00	65,22	4858,76	1738,27	60,23
Aratubo	-5790,67	0,00*	91,20	-9133,71	0,00*	38,06
ACI	7606,85	0,00*	–	10691,08	0,00*	–
Celkovo v Španielsku	11727,68	4014,00	–	7056,98	1738,27	–
AR Racking Kolumbia	238,74	178,73	–	-200,26	0,00	–
AR Racking Nemecko	63,93	26,38	–	44,40	18,50	–
AR Racking Čile	249,90	98,97	–	-731,21	0,00	–
AR Racking Kanada	–	–	–	261,77	207,76	–
AR Racking Peru	-293,75	0,00	–	-348,00	0,00	–
AR Racking Spojené kráľovstvo	-18,94	0,00	–	-963,11	0,00	–
AR Shelving Slovensko	-1444,82	0,00	–	661,16	87,14	–

* Konsolidované daňové priznanie. Podrobnosti sú uvedené vo fiškálnej poznámke ku konsolidovanej ročnej účtovnej závierke za rozpočtový rok 2024.

PRÍLOHY A ODKAZY



Táto správa o nefinančnom stave poskytuje informácie týkajúce sa obchodnej skupiny Grupo Arania za obdobie od 1. januára 2024 do 31. decembra 2024.

Dokument je súčasťou konsolidovanej správy o hospodárení, ktorá obsahuje ročnú účtovnú závierku organizácie za ten istý rozpočtový rok.

Pri vypracovaní tejto správy sme vychádzali zo štandardov organizácie GRI (Global Reporting Initiative), ako aj zo zákonných požiadaviek zákona 11/2018 z 28. decembra 2018 o nefinančných informáciách a rozmanitosti.

Medzi zásady prípravy správ súvisiacich s vymedzením obsahu, ktoré sa zohľadňujú, patria nasledujúce zásady: presnosť, vyváženosť, zrozumiteľnosť, porovnateľnosť, vyčerpatelnosť, kontext udržateľnosti, presnosť a overiteľnosť.

INDEX OBSAHU ORGANIZÁCIE GRI A JEHO VZŤAH K ZÁKONU 11/2018

HLAVNÉ ZISTENÉ RIZIKÁ A VPLYVY

- Hlavné riziká súvisiace s týmito záležitosťami a činnosťami skupiny vrátane ich obchodných vzťahov, výrobkov a služieb, ktoré môžu mať v týchto oblastiach negatívny vplyv, ak sú relevantné a primerané.

GRI 3-3 RIADENIE ZÁVAŽNÝCH TÉM

- Posudzovanie významnosti: Kľúčové otázky pre naše zainteresované strany.
- Riadenie a správa rizík ESG.

— ENVIRONMENTÁLNE ZÁLEŽITOSTI

Rozsah		Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Environmentálne riadenie	Súčasný a predvídateľný účinky činnosti spoločnosti Postupy pre certifikáciu hodnotenia alebo životného prostredia Zdroje vyhradené na prevenciu environmentálnych rizík Uplatňovanie zásady predbežných opatrení Množstvo rezerv a záruk pre environmentálne riziká	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - Interné kritérium/GRI 201-2 Finančné dôsledky a iné riziká a príležitosti vyplývajúce zo zmeny klímy (účtovné kritérium) - GRI 2-23 Závazky v oblasti politik - Zákon 26/2007 o environmentálnej zodpovednosti (ak sa uplatňuje)	Vytváranie pozitívneho vplyvu na životné prostredie (str. 92)	
Kontaminácia	Opatrenia na prevenciu, zníženie alebo nápravu emisií uhlíka (vrátane hluku a svetelného znečistenia)	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Dekarbonizácia: oceľ pre čistejší svet (str. 96) Biodiverzita a udržateľnosť v našich prevádzkach (str. 104)	
Obehové hospodárstvo, prevencia a nakladanie s odpadom	Opatrenia na predchádzanie vzniku, recyklácia a opätovné použitie a iné formy zhodnocovania a zneškodňovania odpadu Činnosti na boj proti plytvaniu potravinami	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 306-3 (2020) Vzniknutý odpad	Obehové hospodárstvo ako konkurenčná výhoda (str. 100) –	Nie je podstatné

Rozsah		Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Trvalo udržateľné využívanie zdrojov	Spotreba a zásobovanie vodou v súlade s miestnymi obmedzeniami	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 303-3 Čerpanie vody	Biodiverzita a udržateľnosť v našich prevádzkach (str. 104)	
	Spotreba surovín	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 301-1 Použité materiály podľa hmotnosti alebo objemu		
	Spotreba energie – priama a nepriama	GRI 302-1 Spotreba energie v rámci organizácie		
	Opatrenia prijaté na zlepšenie energetickej účinnosti	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		
	Používanie zdrojov obnoviteľnej energie	GRI 302-1 Spotreba energie v rámci organizácie		
Zmena klímy	Dôležité komponenty vyprodukovaných emisií skleníkových plynov	- GRI 305-1 Priame emisie GHG (rozsah 1) - GRI 305-2 Nepriame emisie GHG z energie (rozsah 2) - Ak sa uplatňuje: GRI 305-3 Ostatné nepriame emisie GHG (rozsah 3)	Dekarbonizácia: oceľ pre čistejší svet (str. 96)	
	Opatrenia , ktoré sa majú prijať na prispôsobenie sa dôsledkom zmeny klímy	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		
	Ciele pre zníženie stanovené dobrovoľne	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		
Ochrana biodiverzity	Opatrenia prijaté na zachovanie alebo obnovenie biodiverzity	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Biodiverzita a udržateľnosť v našich prevádzkach (str. 104)	
	Dopady spôsobené činnosťami alebo operáciami v chránených oblastiach			

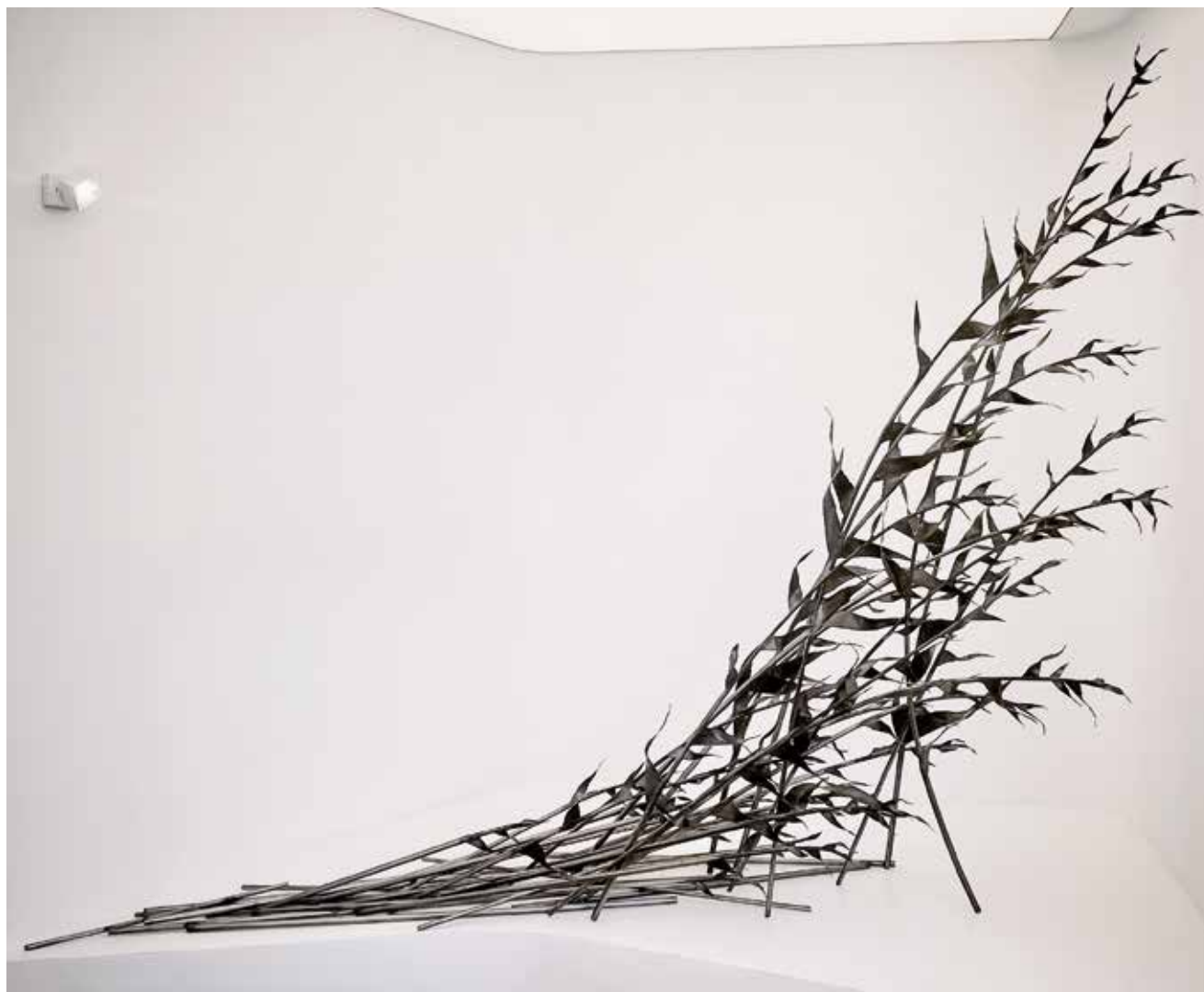
— SOCIÁLNE A ZAMESTNANECKÉ ZÁLEŽITOSTI

Rozsah		Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Zamestnanie	Celkový počet a rozdelenie zamestnancov podľa pohlavia, veku, krajiny a profesijného zaradenia	- GRI 2-7 Zamestnanci - GRI 405-1 Diverzita riadiacich orgánov a zamestnancov	Zamestnanosť a talent: sila nášho tímu (str. 60)	
	Celkový počet a rozdelenie typov pracovných zmlúv			
	Ročný priemer zmlúv na dobu neurčitú, dočasných zmlúv a zmlúv na polovičný úväzok podľa pohlavia, veku a profesijného zaradenia	GRI 2-7 Zamestnanci		
	Počet prepustených zamestnancov podľa pohlavia, veku a profesijného zaradenia	GRI 401-1 Nové uzatváranie zmlúv so zamestnancami a rotácia zamestnancov		
	Rozdiel v mzde	Interný rámec: výpočet sa vykonal podľa nasledujúceho vzorca: (priem. mzda pre ženy – priem. mzda pre mužov)/priem. mzda pre mužov	Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74)	
	Priemerná odmena podľa pohlavia, veku a profesijného zaradenia	Vnútrotný rámec: Priemerná odmena (zahŕňa celú mzdu za rok, fixnú mzdu a všetky premenné odmeňovania (príplatky, náhrady, platby do systémov sporenia atď.) dosiahnuté počas roka.	Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74)	
	Priemerná odmena členov správnej rady podľa pohlavia		Fiškálna transparentnosť a zodpovedný príspevok (str. 126)	
	Priemerná odmena riaditeľov podľa pohlavia		Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74) Fiškálna transparentnosť a zodpovedný príspevok (str. 126)	
Implementácia politiky pre odpojenie od práce		GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Zdravie, bezpečnosť a pohoda pri práci (str. 86)	
Zamestnanci so zdravotným postihnutím		GRI 405-1 Diverzita v riadiacich orgánoch a medzi zamestnancami.	Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74)	

Rozsah		Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Organizácia práce	Organizácia pracovného času	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Zdravie, bezpečnosť a pohoda pri práci (str. 86)	
	Počet hodín absencie	Interný rámec: miera absencie	Zamestnanosť a talent: sila nášho tímu (str. 60)	
	Opatrenia zamerané na uľahčenie odporúčaní týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a na podporu spoločnej zodpovednosti oboch rodičov pri ich uplatňovaní	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Zdravie, bezpečnosť a pohoda pri práci (str. 86)	
Bezpečnosť a ochrana zdravia	Podmienky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	GRI 403-1 Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	Zdravie, bezpečnosť a pohoda pri práci (str. 86)	
	Počet pracovných úrazov a chorôb z povolania podľa pohlavia, frekvencie a závažnosti podľa pohlavia	- GRI 403-9 Pracovné úrazy - Miera frekvencie = počet nehôd s dovolenkou × 1 000 000 / počet odpracovaných hodín (okrem nehôd pri dochádzaní) - Miera závažnosti = počet vymeškaných dní × 1 000 000 / počet odpracovaných hodín (okrem nehôd pri dochádzaní)		
Sociálne vzťahy	Organizácia sociálneho dialógu	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74)	
	Podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, podľa krajín	GRI 2-30 Zmluvy o kolektívnom vyjednávaní		
	Vyváženosť kolektívnych zmlúv, najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		

— SOCIÁLNE A ZAMESTNANECKÉ ZÁLEŽITOSTI

Rozsah		Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Školenie	Zásady vykonávané v oblasti školení	GRI 404-2 Program aktualizácie zručností zamestnancov a programy pomoci pri prechode.	Naša energia: ľudia, ktorí prinášajú zmenu (str. 56)	
	Celkové množstvo hodín školení podľa postavenia v zamestnaní	Interný rámec		
Univerzálna prístupnosť osôb so zdravotným postihnutím		GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74)	
Rovnosť	Opatrenia prijaté na podporu rovnakého zaobchádzania a príležitostí medzi ženami a mužmi	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Rovnosť, diverzita a príležitosti (str. 74)	
	Opatrenia plánu rovnosti prijaté na podporu zamestnanosti, protokoly proti sexuálnemu a rodovému obťažovaniu	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 2-23 Záväzky v oblasti politik		
	Univerzálna prístupnosť a integrácia osôb so zdravotným postihnutím	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		
	Politika proti všetkým typom diskriminácie a v prípade potreby riadenie diverzity	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 2-23 Záväzky v oblasti politik		



Poézia je transformácia materiálov

Cristina Almodóvar

Transformación. Viento (2024)

— INFORMÁCIE O DODRŽIAVANÍ ĽUDSKÝCH PRÁV

Rozsah	Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Aplikácia postupov náležitej starostlivosti v oblasti ľudských práv	- GRI 2-26 Mechanizmy vyhľadávania poradenstva a vyjadrovania obáv - GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Kódex správania spoločnosti Grupo Arania Robustný rámec: Etika a riadenie (str. 32)	
Predchádzanie rizikám porušovania ľudských práv a prípadne opatrenia na zmiernenie, riadenie a nápravu prípadného zneužitia	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 2-23 Záväzky v oblasti politík - GRI 2-26 Mechanizmy vyhľadávania poradenstva a vyjadrovania obáv	Kódex správania a náležitá starostlivosť (str. 40) Integrita v obchodných vzťahoch (str. 52)	
Formálne sťažnosti prípadov porušenia ľudských práv	Interný rámec: kvantitatívne informácie o počte formálnych sťažností.	Integrita v obchodných vzťahoch (str. 52)	
Podpora a dodržiavanie ustanovení základných dohovorov MOP týkajúcich sa dodržiavania slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie, odstránenia diskriminácie v zamestnaní a práci, odstránenie nútenej alebo povinnej práce a účinného zrušenia detskej práce	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 2-23 Záväzky v oblasti politík	Kódex správania a náležitá starostlivosť (str. 40) Integrita v obchodných vzťahoch (str. 52)	

— INFORMÁCIE, KTORÉ SA TÝKAJÚ BOJA PROTI KORUPCII A ÚPLATKÁRSTVU

Rozsah	Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Opatrenia prijaté na predchádzanie korupcii a úplatkárstvu	- GRI 2-25 Postupy zamerané na nápravu negatívnych vplyvov - GRI 2-23 Záväzky v oblasti politík - GRI 2-26 Mechanizmy vyhľadávania poradenstva a vyjadrovania obáv	Kódex správania spoločnosti Grupo Arania (str. 40) Robustný rámec: Etika a riadenie (str. 32)	
Opatrenia na boj proti praniu špinavých peňazí	- GRI 2-25 Postupy zamerané na nápravu negatívnych vplyvov - GRI 2-23 Záväzky v oblasti politík - GRI 2-26 Mechanizmy vyhľadávania poradenstva a vyjadrovania obáv	Integrita v obchodných vzťahoch (str. 52)	
Príspevky nadáciám a neziskovým subjektom	GRI 201-1 Priama vytvorená a distribuovaná ekonomická hodnota	Integrita v obchodných vzťahoch (str. 52)	Neboli vytvorené žiadne hospodárske rezervy

— INFORMÁCIE O SPOLOČNOSTI

Rozsah		Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Závazok skupiny v oblasti udržateľného rozvoja	Vplyv činnosti spoločnosti na zamestnanosť a miestny rozvoj	GRI 3-3 Riadenie závažných tém	Vytváranie hodnoty v našich komunitách (str.114)	
	Vplyv činnosti spoločnosti na miestne a regionálne mestá	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		
	Vzťahy udržiavané s osobnosťami miestnej komunity a typy dialógu s nimi	GRI 3-3 Riadenie závažných tém		
	Činnosti združenia alebo sponzorstva	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 2-28 Členstvo v združeniach - Interný rámec: opis činností združenia alebo sponzorstva		
Subdodávky a dodávatelia	Inklúzia sociálnych otázok, otázok rodovej rovnosti a environmentálnych otázok v nákupnej politike	- GRI 3-3 Riadenie závažných tém - GRI 2-6 Činnosti, hodnotový reťazec a iné obchodné vzťahy	Dodávatelia, zákazníci a obchodná etika (str.118)	
	Zohľadnenie ich sociálnej a environmentálnej zodpovednosti vo vzťahoch s dodávateľmi a subdodávateľmi	GRI 2-24 Zakomponovanie politických záväzkov		
	Systémy dohľadu, auditu a ich výsledky			

Rozsah	Rámec pre podávanie správ	Referencia	Poznámky/ dôvod vynechania
Spotrebiteľia	Opatrenia pre zdravie a bezpečnosť spotrebiteľov	Dodávateľia, zákazníci a obchodná etika (str.118)	
	Systémy pre sťažnosti		
	Prijaté sťažnosti a ich riešenie		
Fiškálne informácie	Výhody získané v jednotlivých krajinách	Fiškálna transparentnosť a zodpovedný príspevok (str. 126)	
	Zaplatená daň z príjmu		
	Prijaté verejné dotácie		

V spoločnosti Grupo Arania veríme v silu miestnych talentov a kultúry ako hnacej sily transformácie a súdržnosti.

Umelecké dielo **Jona Andera Torresa**, ktoré ilustruje túto správu, je dôkazom nášho záväzku k environmentálnej, sociálnej a kultúrnej udržateľnosti. Sme si vedomí, že priemyselný rozvoj je udržateľný len vtedy, keď integruje a oceňuje ľudí a životné prostredie, ktoré nás inšpirujú a poháňajú k budovaniu lepšej budúcnosti.

Obal



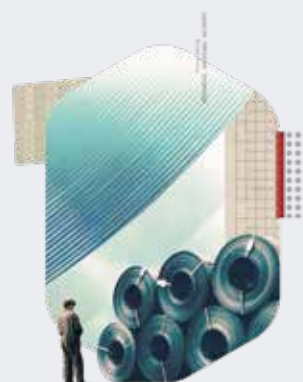
Vytváranie budúcnosti: vedenie a cieľ



Pevná štruktúra: toto je spoločnosť Grupo Arania



Pevný rámec: etika a riadenie



Naša energia: ľudia, ktorí prinášajú zmenu



Vytváranie pozitívneho vplyvu na životné prostredie



Viac ako oceľ: náš sociálny vplyv



**Independent Limited Assurance Report on the
Consolidated Non-Financial Information
Statement for the year ended December 31,
2024**

**ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A. AND
DEPENDENT COMPANIES**



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



Shape the future
with confidence

INDEPENDENT LIMITED ASSURANCE REPORT ON THE CONSOLIDATED NON-FINANCIAL INFORMATION STATEMENT

Translation of a report originally issued in Spanish. In the event of discrepancy,
the Spanish-language version prevails

To the shareholders of ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A.:

Pursuant to Article 49 of the Commercial Code we have performed a verification, with a limited assurance scope, of the Consolidated Non-Financial Information Statement (hereinafter NFIS) for the year ended December 31, 2024, of ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A. AND DEPENDENT COMPANIES (hereinafter Arania or the entity or the Group) that forms part of the Consolidated Management Report of the Group.

The content of the NFIS includes additional information to that required by prevailing company law in respect of non-financial information that has not been subject to our verification. In this regard, our assignment has been exclusively limited to the verification of the information shown in table “GRI Content Index and its relationship with Law 11/2018” included in the accompanying NFIS.

Responsibility of the Directors

The preparation of the NFIS included in the Consolidated Management Report of the Group and its content, is the responsibility of the directors of Arania. The NFIS has been prepared in accordance with the content required by current company law and in conformity with the criteria outlined in the selected Sustainability Reporting Standards of Global Reporting Initiative (GRI standards) as well as other criteria described in accordance with that indicated for each subject in table “GRI Content Index and its relationship with Law 11/2018” of said NFIS.

This responsibility also includes the design, implementation and maintenance of such internal control as considered necessary to ensure that the NFIS is free from material misstatement, whether due to fraud or error.

The Directors of Arania are also responsible for defining, implementing, adapting and maintaining the management systems from which the necessary information for preparing the NFIS is obtained.

Our independence and quality management

We have complied with independence and other ethical requirements of the International Code of Ethics for Accounting Professionals (including international independence standards) issued by the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), which is based on the fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality, and professional behaviour.

Our Firm applies International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1), which requires us to design, implement and operate a system of quality management including policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

The engagement team consisted of experts in the review of non-financial information and, specifically, information on economic, social, and environmental performance.

Our responsibility

Our responsibility is to express our conclusions in an independent, limited assurance report based on the work performed¹. Our review has been performed in accordance with the requirements established in the current International Standard on Assurance Engagements 3000 "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (ISAE 3000 Revised) issued by the International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) of the International Federation of Accountants (IFAC) and the guidelines for verifying Non-Financial Statement, issued by the Spanish Institute of Chartered Accountants (ICJCE).

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from and are less in extent than for a reasonable assurance engagement. Consequently, the level of assurance obtained is substantially lower.

Our work consisted in making enquiries of Management and the various Group units participating in the preparation of the NFIS, reviewing the process for gathering and validating the information included in the NFIS, and applying certain analytical procedures and performing tests of details on a sample basis as described below:

- ▶ Holding meetings with Arania personnel to obtain an understanding of the business model, the policies and management approaches applied, and the main risks related to these matters and to gather the information needed to perform the independent assurance work.
- ▶ Analyzing the scope, relevance and completeness of the content of the 2024 NFIS based on the materiality assessment performed by Arania and described in section 2. "Solid Structure: This is Arania Group." considering the content required in prevailing company law.
- ▶ Analyzing the processes used to compile and validate the data presented in the 2024 Non-Financial Information Statement.

¹ Para la primera vez que es obligatoria la verificación el párrafo sería como sigue:

"Our responsibility is to express our conclusions in an independent limited assurance report based on the work performed which exclusively refers to 20XX exercise. Data corresponding to previous exercises were not subject to the assurance provided for in the current Code of Commerce".

- ▶ Reviewing the disclosures relating to the risks, policies and management approaches applied with respect to the material matters presented in the 2024 NFIS.
- ▶ Checking, through sample testing, the information underlying the content of the 2024 NFIS and whether it has been adequately compiled based on data provided by information sources.
- ▶ Obtaining a representation letter from the directors and management.

Conclusion

Based on the limited assurance procedures conducted and the evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A. NFIS for the year ended December 31, 2024 has not been prepared, in all material respects, in accordance with the contents required by current commercial regulation and the criteria of the selected GRI standards, as well as other criteria, described as explained for each subject matter in the table “GRI Content Index and its relationship with Law 11/2018” of said Consolidated Management Report.

Use and distribution

This report has been prepared as required by current mercantile regulation in Spain, thus it may not be suitable for any other purpose or jurisdiction.

ERNST & YOUNG, S.L.

(Signature on the original in Spanish)

Alberto Castilla Vida

June 9, 2025

NFSR 2024