MEMORIA



grupo arania

ILUSTRACIÓN: RUTH JUAN (JUNITA MAKINA)



GRUPO ARANIA

ÍNDICE

Carta del presidente 6

Behin batean 8

Grupo Arania: una historia de constante evolución y cambio 8

PARTE I

Marco estratégico 18

1. Dirección estratégica y prioridades 20
Decidir dónde ponemos el foco

Decisiones estratégicas relevantes del año 21
Principales avances y retos identificados 24
Prioridades a corto y medio plazo 25

2. Modelo de negocio y contexto operativo 26
Cómo generamos valor

Estructura societaria y presencia geográfica 28
Actividad industrial y posicionamiento sectorial 32
Exposición a riesgos derivados del modelo 34

3. El mapa de nuestros impactos clave 38
Impactos, riesgos y oportunidades prioritarias

Metodología de análisis de materialidad 39
Identificación de grupos de interés 40
Resultados y temas prioritarios 41
Vinculación con riesgos y oportunidades 46

PARTE II

Ejes de gestión del impacto 48

EJE 1. Gobernanza y control 50
Cómo se gobierna el impacto

Modelo de gobierno corporativo 51
Quién marca el rumbo y quién lo hace posible 52
Integración ASG en la estrategia 53
Ética, cumplimiento y canal interno 56
Código de Conducta y diligencia debida 57

EJE 2. Industria y transición ambiental 60
Transformar la operación

Energía y emisiones 61
Resiliencia climática 67
Soluciones para la descarbonización del producto y proceso 68
Biodiversidad y resiliencia del entorno 71
Consumos 74
Materiales y economía circular 76
Gestión de residuos y valorización 77
Gestión del agua y recursos 78

EJE 3. Personas y cultura industrial 80
Seguridad como cultura, talento como motor

Seguridad y salud laboral 81
Desarrollo profesional y cualificación técnica 87
Igualdad e inclusión 99
Estabilidad y clima laboral 105

EJE 4. Cadena de valor y mercado 108
Extender la responsabilidad

Proveedores y criterios ASG 109
Derechos humanos en la cadena de valor 110
Calidad y seguridad del producto 110
Relación con clientes 112
Innovación y competitividad sostenible 114
Supervisión de la cadena de suministro 121
Inteligencia artificial como palanca de transformación 123

EJE 5. Contribución económica y territorial 124
Más que producir: aquí construimos tejido

Impacto económico generado 125
Contribución fiscal 127
Relación con el entorno y comunidades 127
Lo que ha pasado en 2025 128
Las alianzas que nos mueven 129

PARTE III

Información técnica y cumplimiento 132
Cumplir y demostrar

Índice GRI y tabla de cumplimiento Ley 11/2018 135

Glosario de acrónimos y siglas 145

Verificación externa 151



Toda persona, toda organización, toda empresa o toda sociedad necesita, para sobrevivir, aprender al menos a la misma velocidad con la que cambia el entorno.

JOSÉ ANTONIO MARINA



Estimados accionistas, colaboradores y grupos de interés:

El ejercicio 2025 ha estado definido por un entorno de profunda transformación global. La confluencia de disrupciones tecnológicas, exigencias regulatorias y tensiones geopolíticas está redefiniendo el contexto macroeconómico e industrial en el que operamos. En este escenario tan exigente, el Grupo Arania ha mostrado capacidad de adaptación y una firme visión de largo plazo.

Nos encontramos en un punto de inflexión donde la inteligencia artificial está acelerando exponencialmente el ritmo del cambio. Su irrupción es, sin duda, uno de los hitos transformadores más relevantes de nuestro tiempo, reconfigurando la operativa industrial y la toma de decisiones. En nuestra organización no entendemos esta revolución como un proceso meramente tecnológico, sino como un vector de cambio cultural y estratégico.

En el Grupo Arania abordamos esta transición poniendo la tecnología al servicio de las personas. Estamos convencidos de que, más allá de los algoritmos o los sistemas avanzados, el verdadero factor diferencial de nuestra organización sigue residiendo en el talento, la pasión y el compromiso de nuestro equipo humano. Bajo esta visión, en 2025 hemos dado pasos muy significativos, como la creación de la Dirección Corporativa de Inteligencia Artificial y nuestra integración en el ecosistema del Basque Artificial Intelligence Center (BAIC). Ambas iniciativas garantizan un despliegue de la IA ético, responsable y orientado a potenciar la eficiencia y la excelencia en nuestras operaciones.

Paralelamente, 2025 ha sido un año importante para nuestra gobernanza. La incorporación del Gobierno Vasco a través del fondo Finkatuz al capital del Grupo Arania, junto con la constitución de nuestro Consejo de Administración, nos han aportado más rigor, más solidez y una visión estratégica enriquecida. Asimismo, como empresa familiar, hemos vivido un hito de especial trascendencia emocional con la incorporación de la cuarta generación al proyecto. Este relevo es el vivo reflejo de nuestra vocación de continuidad, y del compromiso a largo plazo con nuestro entorno.

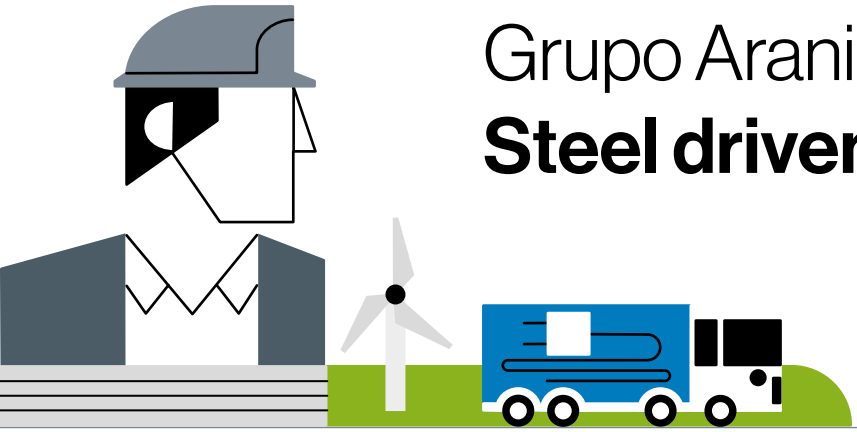
En materia de sostenibilidad, hemos ampliado el perímetro de cálculo de la huella de carbono a todas las sociedades del Grupo. Seguimos avanzando en el desarrollo de nuestro Plan de Descarbonización, queremos que sea una hoja de ruta alineada con los estándares internacionales. En este sentido, hemos iniciado el complejo análisis de las emisiones de Alcance 3, un paso indispensable para diagnosticar de forma integral nuestra cadena de valor y traccionar hacia una industria descarbonizada. Aunque el paquete Ómnibus europeo en materia de sostenibilidad es una directiva de simplificación normativa para frenar la asfixia burocrática y blindar la competitividad europea, dado nuestro tamaño seguiremos afectados por la Corporate Sustainability Reporting directive o directiva CSRD. Pero la estrella del año en materia de sostenibilidad ha sido el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM por sus siglas en inglés), ya que supone un cambio de paradigma industrial al actuar como un "arancel climático" que obliga a las empresas a declarar y pagar por las emisiones de CO2 generadas durante la fabricación del acero en su país de origen, equiparando este coste con el que pagan los productores europeos. En la práctica esto supone una carga burocrática masiva para las empresas, al tener que calcular y certificar la huella de carbono real de cada proveedor extranjero, y un impacto financiero directo que encarecerá el producto. A partir de ahora, la competitividad de las importaciones ya no dependerá solo del precio del acero, sino de lo "limpio" que sea su proceso de producción. Las implicaciones son enormes y en Grupo ARANIA estamos preparados para este exigente nuevo marco.

En el ámbito social, hemos actualizado nuestro Código de Conducta y avanzado en la redacción de nuestro Plan de Cumplimiento Normativo, consolidando un marco integral que garantiza que cada una de nuestras actuaciones esté alineada con nuestros valores. Bajo este mismo marco ético y de responsabilidad en 2025 hemos consolidado un enfoque proactivo en el cuidado de la salud mental, promoviendo un entorno laboral seguro, saludable y de apoyo mutuo. Así mismo, hemos impulsado decididamente diversas acciones formativas en materia de igualdad. Estas iniciativas no solo refuerzan nuestro compromiso con la equidad de género y la diversidad en todos los niveles del grupo, sino que dotan a nuestros equipos de las herramientas necesarias para consolidar una cultura corporativa plenamente inclusiva.

Finalmente, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que integran el Grupo Arania, así como a nuestros clientes, proveedores y socios. Vuestra confianza y compromiso nos permiten avanzar, y juntos seguiremos construyendo una industria más competitiva, sostenible y, centrada en las personas.

Atentamente,

Eric Arana Lahitte
Presidente



Grupo Arania
Steel driven by people

Behin batean...

EN EUSKERA «ÉRASE UNA VEZ». UNA HISTORIA QUE COMIENZA EN 1940.

Grupo Arania: una historia de constante evolución y cambio

La industria del metal en Bizkaia, ha tenido una enorme importancia en nuestra historia. Fuimos testigos de la industrialización de nuestra tierra que fue el motor de muchos cambios, ahora somos responsables de su descarbonización como única vía para la construcción de un futuro sostenible.





1940 - 1971	ETAPA TALLER
1971 - 1991	ETAPA EMPRESA
1991 - 2011	ETAPA TRANSFORMACIÓN
2011 - ACTUALIDAD	ETAPA GRUPO

Más de 85 años de transformación y compromiso

1940 - 1971

#taller

La historia de Grupo Arania nace en 1940, en un contexto complejo de posguerra y escasez de empleo, cuando el Sr. Arana y el Sr. Estefanía deciden unir fuerzas y apellidos para crear su propio camino. Así comienza un pequeño taller en Bilbao, centrado principalmente en la estampación, además de la fabricación de hebillas y tubos.

Con esfuerzo y oficio, aquel espacio —primero en Botika Vieja, luego ampliado con un segundo local y finalmente unificado en Bolueta en 1951— fue creciendo sin perder su esencia cercana y artesanal. En esta etapa, la actividad se diversifica incorporando la fabricación de tubo soldado desde finales de los años 40 y el desarrollo de estanterías a finales de los 50, junto con los primeros trabajos en laminación en caliente. La integración de Lafemesa en 1967 consolida la actividad de laminación y refuerza la ambición industrial del proyecto.



1940

Nace Arania en la calle Botika Vieja 42-44 de Bilbao.
El Sr. Arana y el Sr. Estefanía unen fuerzas para poner en marcha un pequeño taller que pronto se convertiría en mucho más que un proyecto compartido.

1946

Adquisición de un segundo taller en la calle Gordóniz 28 de Bilbao, reflejo del crecimiento constante de aquellos primeros años.

1951

Traslado y unificación de los dos talleres en Bolueta, dedicados a la estampación, tubo soldado y estanterías. Un paso clave hacia una operación más sólida y unificada.

1967

Adquisición de Lafemesa (Laminados Férricos y Metálicos) en Apatamonasterio, ampliando capacidades y horizonte industrial.







El taller humilde comenzó poco a poco a transformarse en una empresa con visión de futuro, sentando las bases de lo que con el tiempo y mucho esfuerzo se convertiría en Grupo Arania.

1971 - 1991

#empresa

En 1971, con la apertura de la planta de Amorebieta, el taller dio el salto definitivo para convertirse en empresa. Este traslado marcó también un punto de inflexión en la actividad: tras más de 30 años, se abandona la estampación —seña de identidad desde los orígenes— y se deja de fabricar tubo, orientando el negocio hacia nuevas líneas como el corte y las estanterías. La profesionalización y la diversificación se impulsan con la adquisición de Manufacturas Permet en Galdakao en 1976, lo que supone la reactivación de la actividad de tubo soldado.

Las inundaciones de 1983 fueron el gran punto de inflexión. La fuerza del agua arrasó Galdakao e inundó Amorebieta, destruyó instalaciones y paralizó la actividad, pero también se demostró la capacidad de respuesta y unidad del equipo.



1971

Nueva planta de Arania en Amorebieta, que integra las operaciones de Bolueta y Apatamonasterio. Se impulsa la laminación en frío: una nueva etapa industrial.

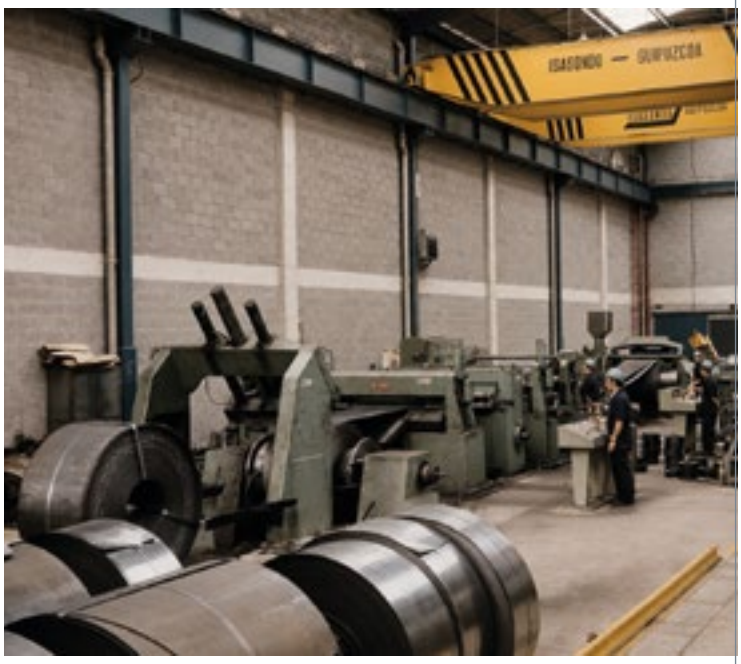
1976

Se retoma la actividad de tubo soldado que ya se hacía desde finales de los 40 hasta el 71. Adquisición de Manufacturas Permet en Galdakao, especializada en este tipo de producción.

1983

Se lleva a Galdakao el tubo soldado, creando así unidades de negocio independientes, se diversifica la actividad. Las inundaciones de Bilbao destruyeron instalaciones y paralizaron la actividad. La reconstrucción se convierte en un símbolo de resiliencia. Permet se reorganiza y asume toda la fabricación de estanterías que hasta entonces se hacía en Amorebieta.





La reconstrucción después de 1983 reorganizó procesos, reforzó la resiliencia y confirmó que la empresa estaba preparada para avanzar hacia una etapa de crecimiento.

#transformación

La década de los noventa abrió una nueva dimensión. Arania evolucionó hacia un modelo de grupo industrial, sumando nuevas compañías y especialidades. El desarrollo de Aratubo, la expansión de AR Racking, la incorporación de Technometal y Laminación Vizcaya y la creación de servicios centrales consolidaron ese crecimiento. Este proceso respondió a una apuesta por la especialización: negocios enfocados, con autonomía y orientados a aportar mayor valor, lo que implicó renuncias estratégicas y una transformación del modelo.

En un contexto de crisis, la apuesta por la productividad y el valor añadido impulsó ideas audaces, valientes y transformadoras que marcaron el fin de una etapa y la evolución hacia un modelo más especializado y competitivo.



1991

Nace AR Sistemas (actual AR Shelving), especializada en el mercado de estanterías ligeras, heredando la actividad que Arania comenzó en sus inicios. Se constituye ya una organización siderúrgica.

1997

Ante la necesidad de más espacio por el crecimiento del sector, la fabricación de tubos de Arania se traslada a la nueva planta de Aratubo en Júndiz (Vitoria-Gasteiz). Una fábrica moderna, automatizada y ágil desde su concepción, continuadora de la actividad iniciada a finales de los años 40 en Arania.

1998

Con la creación de los servicios centrales del Grupo, Bandas de Acero, culmina el proceso de organización siderúrgica.

2000

Paso final en la especialización de la planta de Arania en Amorebieta como centro de laminación con ambición de liderazgo europeo, renunciando definitivamente a la actividad de corte. Renovación integral de las instalaciones con un nuevo tren de laminación en frío que moderniza por completo la fábrica.

2004

Nacimiento de Arestant (actual AR Racking) en Tudela, proyecto ex novo surgido como evolución de AR Sistemas y concebido como una nueva etapa independiente. Con una planta de 7.000 m², se consolida como la cuarta pata industrial de la organización siderúrgica: sistemas de almacenaje industrial.

2007

Apertura de Arestec como centro tecnológico de Arestant en Zamudio (Bizkaia), reforzando la apuesta por la innovación.

2008

En plena crisis financiera, AR Sistemas adquiere a su competidor Technometal como centro de fabricación en Eslovaquia. Arania hace lo propio con Laminación Vizcaya S.A., empresa ubicada en Basauri y especializada en calidades especiales y lotes pequeños.

2009

Aratubo inicia la fabricación de tubo con rebabado interior, abriendo la puerta al mercado de automoción.

Arania recibe el Premio Ernst & Young a la Mejor Internacionalización.

Constitución de AR Storage Solutions como marca que engloba todos los sistemas de almacenaje de la corporación, reforzando el liderazgo en Europa con un cambio de gama y producto. Triplica el espacio de Tudela a 21.000m².

2010 - 2014

AR Racking continúa su expansión internacional con nuevas oficinas: Chile y Reino Unido (2010), Colombia (2013) y Valencia (2014).



Una transformación que consolidó la empresa y la preparó para afrontar con ambición su siguiente etapa de desarrollo.

#Grupo

En 2011 se crea la marca Grupo Arania, unificando la identidad de todas las unidades de negocio y consolidando un modelo de Grupo. A partir de ahí, se impulsa la internacionalización y el refuerzo de las capacidades industriales mediante nuevas inversiones y ampliaciones.

La innovación se consolida como eje clave con la apuesta por I+D+i y el desarrollo de capacidades técnicas, aportando valor y reforzando el liderazgo del Grupo. Al mismo tiempo, la sostenibilidad se integra de forma transversal en la estrategia, impulsando iniciativas orientadas a la eficiencia, la reducción del impacto y un desarrollo responsable.



2011

Se crea oficialmente la marca Grupo Arania, dando identidad corporativa unificada a todas las unidades de negocio de la corporación.

2015

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

AR Racking abre nuevas delegaciones comerciales en Madrid y A Coruña.

2016

Arania acuerda con el fabricante austríaco Ebner el suministro e instalación de campanas de recocido.

Aratubo construye su segunda nave de producción de 14.000 m² y AR Racking inaugura filial en Francia y nueva delegación en Barcelona.

2017

AR Racking amplía su centro de producción en Tudela, alcanzando los 35.000 m² y abre filial en Perú y oficina técnica en Asturias.

2018

Aratubo construye su tercera nave, de 24.000 m², mientras AR Racking continúa su expansión con nueva filial en Alemania.

Este año también se inaugura el laboratorio de investigación AR Lab en la Universidad de Mondragón (MU).

2019

Arania une en Amorebieta sus dos centros de producción: la propia planta de la localidad y Laminación Vizcaya de Basauri. Se crea un único centro más eficiente, cohesionado y preparado para el futuro.

2020

Celebración del 80 aniversario de Grupo Arania.

2021

AR Racking llega a un acuerdo de colaboración con la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) con la creación del Aula AR Racking - Storage Solutions para investigación.

2022

Se inauguran las filiales de AR Racking Inc. y AR Shelving Inc. en Charlotte, Carolina del Norte (EE. UU.).

Creación del nuevo departamento de Sostenibilidad de Grupo Arania, dirigido por Ana Guinea. Publicación del primer Estado de Informaicón No Financiera (EINF).

2023

Arania y Aratubo calculan y verifican sus huellas de carbono (Alcances 1, 2 y 3) bajo la ISO 14064.

Arania también valida su herramienta de Huella de Carbono de Producto (Arania PCF Tool) y recibe el Premio a la Sostenibilidad 2023 de Arbigi Enpresa, mientras que Aratubo obtiene el Premio SEA Empresa Saludable 2023.

Este año Grupo Arania adquiere e incorpora al grupo a Lamincer Precision Steel, S.A.U.

2024

Se celebra la primera edición del Programa Impulsa en colaboración con la Universidad de Deusto y se pone en marcha el proyecto de transporte sostenible con el primer camión eléctrico.

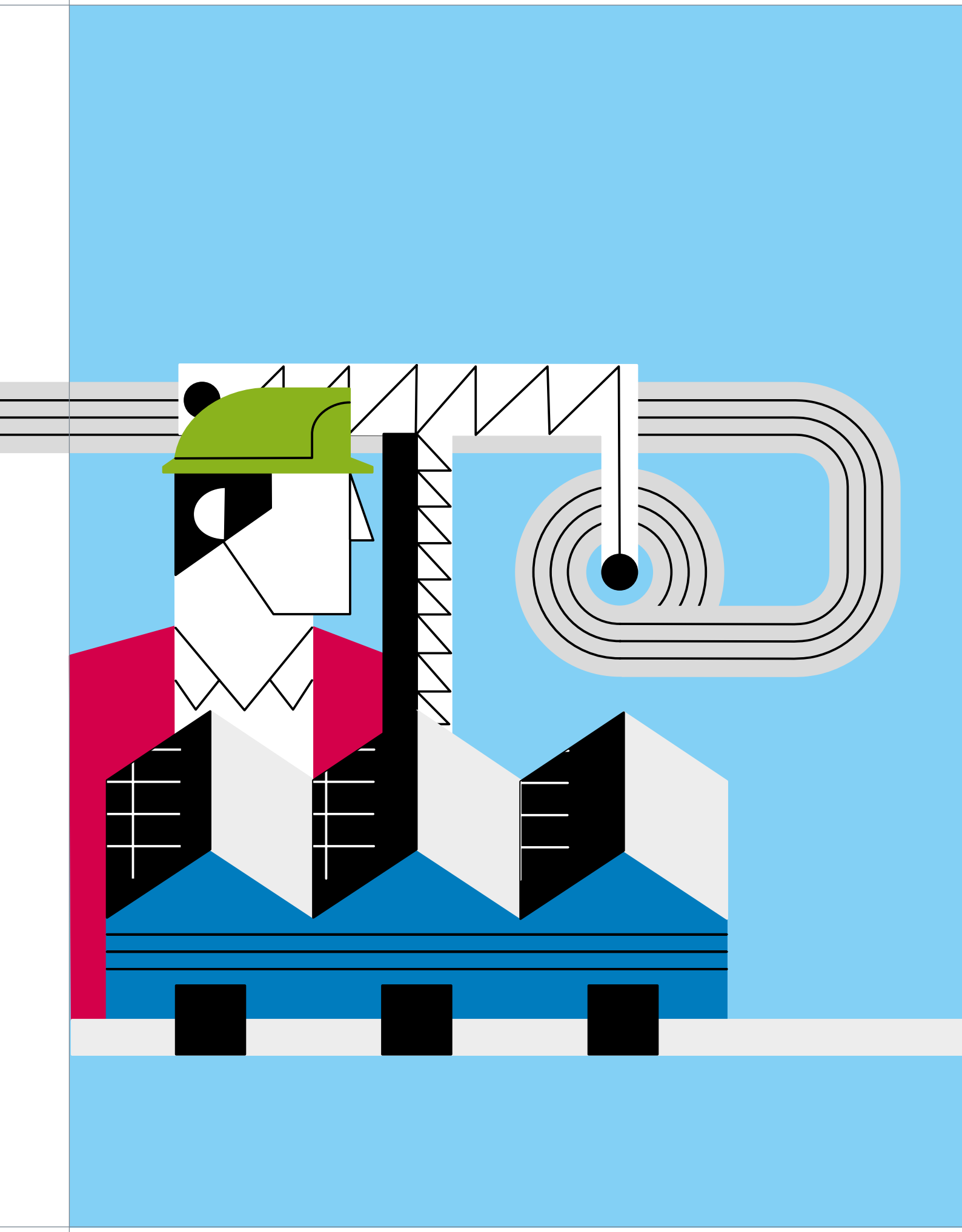
2025

Grupo Arania celebra su 85 aniversario, reafirmando los valores que han guiado su trayectoria: responsabilidad, compromiso, innovación y trabajo en equipo. Un hito que pone en valor a todas las personas que forman parte del Grupo y que continúan siendo el motor de su crecimiento.

85
GRUPO ARANIA
1940-2025



Grupo Arania continúa evolucionando sin perder la esencia que nació en aquel taller: con responsabilidad, mirando al futuro y poniendo a las personas en el centro.



PARTE I

Marco estraté-gico

1

Dirección estratégica y prioridades

DECIDIR DÓNDE PONEMOS EL FOCO



Decisiones estratégicas relevantes del año

Durante el último ejercicio, en Grupo Arania hemos reforzado una visión estratégica integral, orientada a garantizar la competitividad del Grupo en un entorno industrial cada vez más exigente, incierto y en plena transformación tecnológica.

Las principales decisiones estratégicas se han centrado en:

1

Refuerzo del posicionamiento industrial de Grupo Arania, consolidando el valor añadido de nuestras soluciones y priorizando aquellos mercados y clientes donde la diferenciación técnica, la fiabilidad y el servicio son claves.

2

Apuesta decidida por la eficiencia operativa y la excelencia industrial, mediante inversiones selectivas en procesos, tecnología y organización.

3

Incorporación progresiva de herramientas de digitalización e inteligencia artificial como palancas para mejorar la eficiencia, la toma de decisiones y la gestión de la información, siempre con un enfoque pragmático, orientado a casos de uso reales y alineado con las necesidades del negocio.

4

Impulso de una visión transversal de sostenibilidad, integrada en el modelo empresarial como elemento de gestión del riesgo, cumplimiento normativo, acceso a mercados y creación de valor a largo plazo.

5

Fortalecimiento del modelo de gobernanza, avanzando hacia una gestión más coordinada, basada en datos y con mayor capacidad de anticipación, en la que la tecnología y la IA comienzan a jugar un papel de apoyo a la dirección.

6

Foco en las personas como pilar estratégico, promoviendo el desarrollo de capacidades, la formación continua y la adaptación cultural necesarias para afrontar tanto la transformación digital como los retos del sector industrial.

7

Impulso a la coordinación y visión de Grupo, fortaleciendo los marcos comunes (políticas, cultura, sistemas y comunicación) respetando la identidad y especialización de cada una de las empresas.

8

Apuesta por una comunicación corporativa más homogénea y coherente a nivel Grupo, especialmente en materia de sostenibilidad, con el despliegue de un Plan de Comunicación de Sostenibilidad común para 2026.

LIVING SUSTAINABILITY
GRUPO ARANIA

LIVING SUSTAINABILITY: EL MARCO QUE ARTICULA LA SOSTENIBILIDAD DE GRUPO ARANIA

El proyecto Living Sustainability constituye el eje que vertebra la estrategia de sostenibilidad de Grupo Arania. Se trata de una iniciativa estratégica y transversal que integra, ordena y da coherencia a todas las acciones del Grupo en materia ambiental, social y de gobernanza, alineándolas con la Agenda 2030 y los compromisos corporativos.

Impulsado desde la Dirección de Sostenibilidad, este enfoque tiene como objetivo no solo visibilizar el desempeño del Grupo, sino también unificar criterios, generar sinergias entre empresas y orientar la toma de decisiones hacia un modelo de crecimiento más sostenible.

Living Sustainability se estructura en tres ámbitos de actuación que atraviesan toda la organización:

Gobernanza y ámbito económico

Impulso de prácticas éticas, cultura de cumplimiento, innovación responsable y transparencia.

Ámbito social

Protección de los derechos humanos, bienestar de las personas y relación activa con la comunidad y los grupos de interés.

Ámbito ambiental

Desarrollo de sistemas de gestión ambiental y energética, descarbonización, economía circular y transición hacia modelos productivos con menor impacto.





Más allá de ser un programa, Living Sustainability actúa como una estructura viva de gestión, que permite al grupo evolucionar, adaptarse a los retos del entorno y consolidar la sostenibilidad como parte central de su modelo de negocio.

Principales avances y retos identificados



AVANCES

Avance en la **estandarización y mejora de procesos clave**, apoyados en herramientas digitales que permiten una mayor trazabilidad, control y fiabilidad de la información.

Primeros pasos en la exploración y aplicación de soluciones de inteligencia artificial, principalmente en ámbitos como análisis de datos, reporte, apoyo a la gestión y mejora de la eficiencia administrativa y operativa.

Mejora en la **calidad de la información para la toma de decisiones**, facilitando una visión más integrada de Grupo Arania.

Consolidación de una **cultura interna más orientada a la mejora continua**, la innovación y la adopción gradual de nuevas herramientas tecnológicas.



RETOS

Pasar de usos puntuales de la tecnología y la IA a una **integración más estructurada y estratégica**, evitando soluciones aisladas o puramente experimentales.

Asegurar que la adopción de la Inteligencia Artificial (IA) vaya acompañada de **criterios claros de gobernanza, ética, seguridad de la información y roles definidos**.

Reforzar las **capacidades internas y la formación**, para que los equipos no solo utilicen herramientas digitales, sino que entiendan su valor y límites.

Gestionar el **cambio cultural asociado a la digitalización**, garantizando una adopción progresiva, alineada con las personas y los valores del Grupo.

Prioridades a corto y medio plazo

De cara a los próximos ejercicios, **Grupo Arania establece como prioridades estratégicas**:

1

Consolidar el crecimiento rentable, alineando inversión industrial, innovación y posicionamiento comercial.

2

Profundizar en la excelencia operativa, apoyándose en digitalización, automatización y uso inteligente de los datos.

3

Desarrollar una hoja de ruta clara en materia de inteligencia artificial, enfocada a:

- Casos de uso concretos con impacto real en negocio, operaciones y gestión.
- Apoyo a la toma de decisiones y a la eficiencia interna.
- Garantía de un uso responsable, seguro y alineado con los valores de Grupo.

4

Integrar de forma estructural la sostenibilidad, la digitalización y el cumplimiento normativo como ejes inseparables de la gestión.

5

Invertir en talento y capacidades clave para el futuro, combinando conocimiento industrial, competencias digitales y liderazgo.

6

Reforzar la cultura de Grupo, fomentando la colaboración, el aprendizaje continuo y una visión compartida de largo plazo en un contexto de transformación tecnológica e industrial.



2

Modelo de negocio y contexto operativo

CÓMO GENERAMOS VALOR



DATOS CLAVE

85 AÑOS DE EXPERIENCIA	**+436.000 t** DE ACERO: CAPACIDAD DE PROCESAMIENTO	**1.128** PERSONAS: EQUIPO
+65 PAÍSES: PRESENCIA COMERCIAL	**6** PLANTAS DE PRODUCCIÓN	**9** FILIALES
80 % EXPORTACIÓN MEDIA	**100 %** ELECTRICIDAD DE ORIGEN RENOVABLE	**9 %** AUTOCONSUMO ELÉCTRICO
11,64 % ENTREGAS EN TRANSPORTE INTERMODAL	**29 %** MUJERES (RESPECTO AL 10% DEL SECTOR)	**+32.200** HORAS DE FORMACIÓN A LA PLANTILLA



Estructura societaria y presencia geográfica

Somos un grupo multisectorial compuesto por 4 negocios en 5 empresas especializadas con un total de 6 plantas de producción. Cada empresa opera de forma independiente pero bajo el paraguas de Arania Corporación Industrial S.A. (ACI) que aúna una cultura y formas de hacer basadas en la excelencia, la sostenibilidad y el desarrollo constante.

ZAMUDIO • BIZKAIA

grupo arania

ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL S.A.
Oficinas centrales del Grupo Arania

Plantilla: **35 personas**

arracking

Oficinas centrales
Plantilla**: 130 personas**

arshelving

Oficinas centrales
Plantilla: **28 personas**

---

arania

AMOREBIETA • BIZKAIA

Fleje de acero de precisión laminado en frío

Capacidad productiva: **120.000 t/año**
Instalaciones: **28.000 m²**
Plantilla: **162 personas**

Exportación: **65 %**
Presencia comercial: **+ 30 países**

Ecovadis Oro	ISO 45001: 2018
ISO 9001:2015	ISO 14064:2018
ISO 14001: 2015	ISO 14067:2018
ISO 50001:2018	IATF 16949:2016

---

lamincer

MUNGIA • BIZKAIA

Fleje de acero de precisión laminado en frío

Capacidad productiva: **35.000 t/año**
Instalaciones: **6.800 m²**
Plantilla: **75 personas**

Exportación: **37 %**
Presencia comercial: **10 países**

ISO 9001:2015	ISO 14064:2018
ISO 14001: 2015	ISO 14067:2018
ISO 50001:2018	IATF 16949:2016
ISO 45001: 2018	

---

aratubo

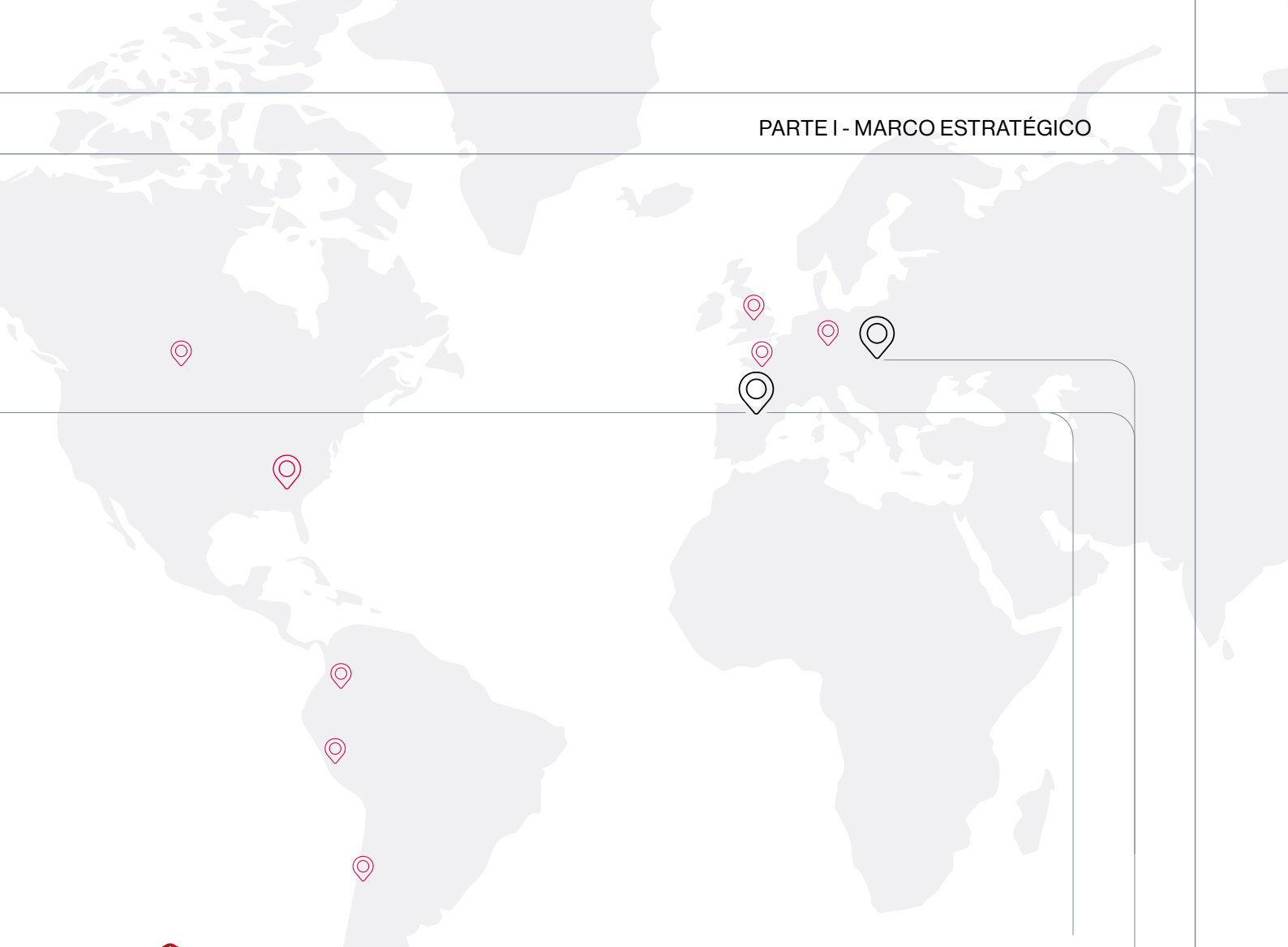
VITORIA-GASTEIZ • ARABA

Fabricación y suministro de soluciones integrales en tubos de acero soldados de precisión

Capacidad productiva: **115.000 t/año**
Instalaciones: **70.000 m² – 3 plantas**

Plantilla: **195 personas**
Exportación: **90 %**
Presencia comercial: **+ 25 países**

Ecovadis Platino	ISO 45001: 2018
ISO 9001:2015	ISO 14064:2018
ISO 14001: 2015	ISO 14067:2018
ISO 50001:2018	IATF 16949:2016



ar racking

TUDELA • NAVARRA

Soluciones de almacenaje industrial para grandes cargas

Capacidad productiva: **100.000 t/año**
Instalaciones: **35.000 m²**
Plantilla: **201 personas**
- Tudela: 113 personas
- Filiales: 64 personas
- Sedes resto de España: 24 personas

Exportación: **70 %**
Presencia comercial: **+ 60 países**

Ecovadis Oro	ISO 50001:2018
ISO 9001:2015	ISO 45001: 2018
ISO 14001: 2015	ISO 14064:2018

Filiales: **AR Racking GmbH (Alemania), AR Racking France SAS (Francia), AR Racking LTD (Reino Unido), AR Racking Inc (EE.UU.), AR Racking Inc (Canadá), AR Storage Solutions SAS (Colombia), AR Racking Perú SAC (Perú), AR Sistemas de almacenaje LTDA (Chile).**

ar shelving

GALDAKAO • BIZKAIA | BYTČA • ESLOVAQUIA

Sistemas metálicos de almacenaje para bricolaje y retail

Capacidad productiva: **26.000 t/año**
Instalaciones: **30.000 m²**
Plantilla: **302 personas**
- Filiales: 3 personas

Exportación: **80 %**
Presencia comercial: **+ 40 países**

Ecovadis Plata	ISO 50001:2018
ISO 9001:2015	ISO 45001: 2018
ISO 14001: 2015	ISO 14064:2018

Filiales: **AR Shelving Inc (EE.UU.).**

Para apoyar nuestra presencia internacional, varias de nuestras empresas cuentan con filiales en diferentes localizaciones por todo el globo, por ello, nuestra estructura en 2025 se consolida siguiendo el siguiente esquema:

ACI • ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL S.A.

- ARANIA S.A.U.
  - LAMINCER S.A.U.
- ARATUBO S.A.U.
- AR RACKING S.A.
  - AR Racking GmbH (Alemania)
  - AR Racking France SAS (Francia)
  - AR Racking LTD (Reino Unido)
  - AR Racking Inc (EE.UU.)
  - AR Racking Inc (Canadá)
  - AR Storage Solutions SAS (Colombia)
  - AR Racking Perú SAC (Perú)
  - AR Sistemas de almacenaje LTDA (Chile)
- AR SHELVING S.A.U.
  - AR Shelving Inc (EE.UU.)
- AR SHELVING S.R.O.







En 2025 realizamos una ampliación de capital en Arania Corporación Industrial (ACI) y Finkatuz entró a formar parte del accionariado.

A 31 de diciembre de 2025 el accionariado de ACI es el siguiente:

ACCIONISTAS ACI

ACCIONISTA	TOTAL ACCIONES	CAPITAL SOCIAL €	TOTAL%
Eric Arana Lahitte	819.485	6.555.880	51,27
International Steel Business S.A. (ISB)	679.056	5.432.448	42,48
Finkatuz (FKT)	99.903	799.224	6,25
	1.598.444	**12.787.552**	**100**

Actividad industrial y posicionamiento sectorial

Tenemos que ser más grandes. Y se puede crecer de forma sostenible. Y se puede crecer de forma que se pueda cuidar el empleo y la riqueza.

CARMELO BILBAO, CONSEJERO DE GRUPO ARANIA

Somos uno de los principales referentes europeos en el ámbito de la transformación del acero. Con 85 años de experiencia, la capacidad de procesar más de 400.000 toneladas de acero al año y nuestra continua apuesta por la vanguardia tecnológica nos ha convertido en uno de los mayores exponentes del sector y ha consolidado nuestra presencia en los grandes mercados internacionales, con actividad en más de 65 países y ratios de exportación del 80%.

Integrados por cuatro marcas: Arania División Laminación, Aratubo, AR Racking y AR Shelving, consideramos nuestro capital humano como motor principal de crecimiento, con un compromiso firme por la inclusividad, la igualdad y el foco en las personas.

6 PLANTAS DE PRODUCCIÓN	**PRESENCIA EN MÁS DE 65 PAÍSES**	**1128 PERSONAS EMPLEADAS**	**80% EXPORTACIÓN**	**CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN 436.000 t**	**+ 85 AÑOS DE EXPERIENCIA**

La innovación es un pilar fundamental que impulsa nuestro crecimiento y competitividad. A través de las actividades de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i), buscamos constantemente mejorar productos y procesos para satisfacer las necesidades cambiantes de nuestras personas clientes y del mercado.

En 2025, hemos mantenido nuestra posición de liderazgo, implementando una estrategia de I+D+i basada en el crecimiento sostenible que ha incluido la introducción de nuevos productos y la expansión a nuevos mercados. Todo esto se ha realizado dentro del marco de la sostenibilidad, con el objetivo de acompañar a las personas y organizaciones con las que trabajamos en su camino hacia la descarbonización.

Nos destacamos por la continua actualización de nuestras instalaciones. La puesta en marcha de líneas de producción automatizadas ha discurrido en paralelo a la búsqueda de la eficiencia y de la calidad de procesos y productos finales, lo que nos ha llevado a liderar en Europa los ratios de eficiencia por persona.

EN 2025 GRUPO ARANIA HA SIDO RECONOCIDO CON EL PREMIO ACICAE 2025 EN LA CATEGORÍA DE EMPRESA VASCA.

Este premio, que distingue nuestra trayectoria, compromiso con la innovación y contribución estratégica al sector de la automoción, supone un impulso a nuestro posicionamiento como proveedor estratégico en este sector, en el que llevamos décadas aportando soluciones avanzadas en acero transformado, destacando por nuestra excelencia industrial, sostenibilidad y fuerte orientación al cliente.



Exposición a riesgos derivados del modelo

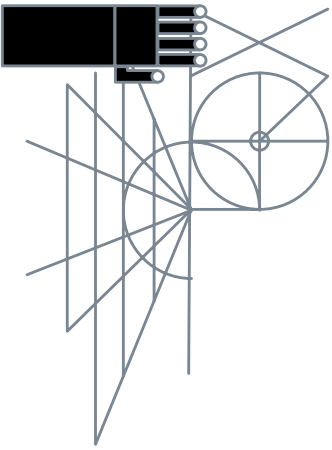
Aplicamos la diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar los potenciales impactos negativos derivados de nuestra actividad. Este enfoque consolida una gestión del riesgo proactiva y orientada a la mejora continua.

DILIGENCIA DEBIDA, ASÍ LA TRABAJAMOS

- Establecemos un **marco común de políticas para todo Grupo Arania**. Durante 2025 trabajamos en la redacción de las siguientes políticas, estando parte de ellas **ya aprobadas** en la actualidad:

Política de Sostenibilidad	**Política de Calidad e Innovación**
Política Medioambiental	**Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión**
Política de Seguridad de la Información	**Política de Energía y Gases de Efecto Invernadero**
Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos	**Política de Anticorrupción, Soborno y Blanqueo de Capitales**
Política de Ética Empresarial	
Política de Compras Sostenibles	

- Nuestros sistemas de gestión integran los **principios de derechos humanos**, **lucha contra la corrupción** y **respeto ambiental**.
- Definimos **objetivos cuantificables** y asignamos **recursos específicos** para su cumplimiento.
- Realizamos **análisis de macro y microentorno** que nos permiten establecer la base de nuestro esquema general de riesgos.



En 2025 hemos incorporado a nuestro esquema de riesgos la inteligencia artificial. Somos conscientes de que la adopción de la inteligencia artificial representa tanto una oportunidad estratégica como un vector de riesgo que debe gestionarse con responsabilidad. En este contexto, hemos puesto en marcha un enfoque estructurado para garantizar que la Inteligencia Artificial (IA) se adopte de forma ética, segura y alineada con los objetivos del negocio.

La IA avanza rápido: por eso en Grupo Arania la adoptamos con criterio, con las personas en el centro y con la gobernanza como base.

ANDRÉS PORTELA, CTIO DE GRUPO ARANIA

Con base en los análisis realizados, el esquema de riesgos gestionados en el periodo es el siguiente:

ESQUEMA GENERAL DE RIESGOS DE GRUPO ARANIA

- **Riesgos financieros**
  - Riesgo de crédito
  - Riesgo de liquidez
  - Riesgo de tipo de cambio y tipo de interés
- **Riesgos operacionales**
  - Riesgo de aprovisionamiento
  - Riesgos de mercado: geográficos, sectoriales y de producto
  - Riesgo de pérdida de competitividad
  - Riesgo de pérdida de talento
- **Riesgos de ciberseguridad**
- **Riesgos de la inteligencia artificial**
- **Riesgos de impacto ambiental**
- **Riesgos relacionados con la seguridad y salud laboral**

En Grupo Arania adoptamos diferentes estrategias y procesos para poder reducir los riesgos al mínimo y podamos enfrentarnos a ellos con las máximas garantías. Centramos la gestión de los mismos en las diferentes direcciones existentes y, cuando es necesario, reforzamos nuestra gestión con diferentes certificaciones reconocidas internacionalmente.

CÓMO GESTIONAMOS LOS RIESGOS

TIPOS DE RIESGO Y DIRECCIÓN ENCARGADA DE SU GESTIÓN	ESTRATEGIAS QUE SEGUIMOS
Financieros └ Dirección Financiera	• Aplicamos procedimientos consolidados de seguimiento, control y cobertura de exposición frente a factores como el crédito, la liquidez, el tipo de cambio y el tipo de interés. • Adoptamos un enfoque de prudencia financiera y una estrategia de diversificación que nos proteja.
Operacionales └ Dirección General	• Realizamos reflexiones anuales con los equipos directivos de cada empresa, elaborando planes de gestión que permitan asegurar un desarrollo ordenado para cada una de las empresas. • Buscamos mejorar la eficiencia de nuestra producción gracias a la automatización y mejora continua, además de fomentar la I+D+i para mantenernos a la vanguardia tanto tecnológica como de producto. • Apostamos por nuestra plantilla fomentando su completo desarrollo profesional dentro de las diferentes empresas del Grupo. • Conocemos al detalle nuestra estructura y necesidades, lo que nos facilita la transición entre diferentes roles y puestos de trabajo, incluso entre empresas, reduciendo el riesgo de pérdida de talento.
Ciberseguridad └ Dirección de Ciberseguridad	• Contamos con un departamento de ciberseguridad especializado. • Hemos establecido una monitorización continua para detectar potenciales amenazas. • Impulsamos la formación y concienciación en nuestra plantilla en temas de ciberseguridad. • Contamos con un Comité de Ciberseguridad que se encarga de la coordinación y seguimiento de los riesgos tecnológicos asociados a la producción

TIPOS DE RIESGO Y DIRECCIÓN ENCARGADA DE SU GESTIÓN	ESTRATEGIAS QUE SEGUIMOS
Inteligencia Artificial └ Dirección de Tecnología e Innovación	• El Grupo es socio de pleno derecho del BAIC (Basque Artificial Intelligence Center), participando activamente en comunidades de práctica, iniciativas sectoriales y programas de formación especializados, lo que nos permite anticipar tendencias y compartir aprendizajes con otras organizaciones líderes en la materia. • Hemos desarrollado una hoja de ruta corporativa de adopción de la IA propia que aborda de forma integral las tecnologías, la soberanía del dato, la gobernanza, la formación de equipos y la política de uso de IA en el Grupo. • Estamos llevando a cabo una auditoría externa de soberanía y gobernanza del dato, con el objetivo de garantizar que el uso de herramientas de IA se sustente sobre bases sólidas en materia de privacidad, seguridad y cumplimiento normativo. • Cada una de las empresas del Grupo cuenta con un Comité de IA propio, que se reúne periódicamente para analizar y gestionar la adopción de la inteligencia artificial en su ámbito: identificación de casos de uso, evaluación de herramientas y tecnologías, planes de formación y seguimiento de iniciativas en curso. • Estos comités actúan como órganos de gobernanza descentralizada, asegurando que la adopción de la IA en cada empresa esté alineada con los valores del Grupo, los requisitos legales aplicables (incluido el Reglamento Europeo de IA) y las mejores prácticas del sector.
Impacto Ambiental └ Dirección de Sostenibilidad	• Todas las empresas del Grupo cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo la norma ISO 14001. • Realizamos auditorías periódicas, internas y externas, y hacemos seguimiento de indicadores y objetivos específicos. • Contamos con un Comité de Sostenibilidad integrado por 16 representantes de todas las empresas del Grupo, que desempeña un papel clave en el impulso de la estrategia de sostenibilidad y en la identificación y gestión de los riesgos, impactos y oportunidades asociados a nuestra actividad y a su relación con el entorno.
Seguridad y Salud Laboral └ Dirección General	• Todas las empresas del Grupo han implantado y certificado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001. • Este sistema permite identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, no solo desde el cumplimiento legal, sino también desde una perspectiva de mejora continua y cultura preventiva. • Al igual que en el tema medioambiental, desde finales de 2025 contamos con un Comité de Seguridad y Salud Laboral que permite compartir estrategias y establecer medidas comunes para enfrentarnos a posibles riesgos en este ámbito.

3

El mapa de nuestros impactos clave

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRIORITARIAS



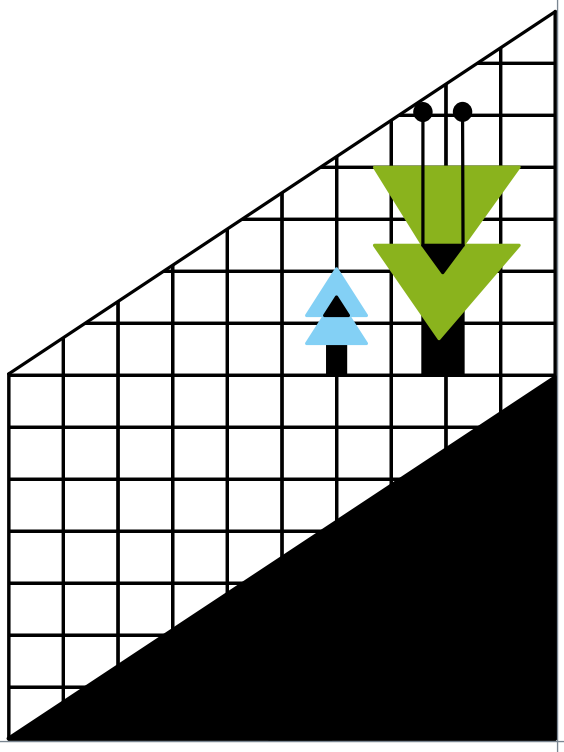
Metodología de análisis de materialidad

En 2025 nos propusimos enfocar nuestro análisis de materialidad teniendo en cuenta un enfoque de doble materialidad, analizando tanto los impactos que generamos en nuestro entorno como la influencia financiera de dichos impactos en nuestro modelo de negocio. Sin embargo, la inseguridad jurídica generada en la Unión Europea en relación a la Directiva CSRD y su aplicación nos hicieron replantear esta estrategia, dejando en pausa su desarrollo.

Tras la publicación definitiva de los diferentes paquetes Ómnibus, tenemos claro que debemos retomar dicha metodología para futuras memorias e informes, habiendo programado la elaboración completa de nuestro análisis de doble materialidad para la segunda parte de 2026. Para este Estado de Información No Financiera hemos mantenido los temas materiales que teníamos definidos de años anteriores.

Para identificar dichos temas materiales, desarrollamos un enfoque estructurado y participativo, que incluyó sesiones internas con equipos directivos, revisión documental, mapeo de riesgos, revisión de la cadena de valor y comparación con estándares internacionales.

Unificamos los resultados obtenidos con la información que nos proporcionaron nuestros grupos de interés.



Identificación de grupos de interés

Para obtener un adecuado mapeo de los grupos de interés tanto a nivel de Grupo como para cada una de las empresas integrantes, nos hemos basado en el trabajo ya desarrollado dentro de los Sistemas Integrados de Gestión con los que cuentan nuestras empresas.

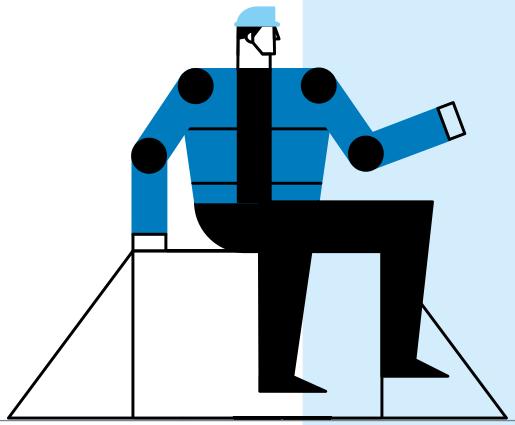
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés **internos**

- ACCIONISTAS
- DIRECCIÓN
- PLANTILLA

Grupos de interés **externos**

- CLIENTELA
- EMPRESAS PROVEEDORAS
- COMPETENCIA
- PERSONAS O ENTIDADES COLABORADORAS
- ENTORNO SOCIAL Y AMBIENTAL



Resultados y temas prioritarios

En el presente Estado de Información No Financiera continuamos reportando conforme a los temas materiales definidos en el ejercicio anterior, garantizando así la comparabilidad y coherencia de la información.

TEMAS MATERIALES PRIORIZADOS

ÁMBITO	TEMA CLAVE	POR QUÉ ES RELEVANTE	QUÉ ESTAMOS HACIENDO
Ambiental	• Descarbonización y reducción de emisiones.	• Es uno de los retos centrales de nuestra industria y clave para responder a la emergencia climática.	• Medimos huella de carbono, desarrollamos productos con baja huella y aplicamos mejoras energéticas y logísticas.
Social	• Fomento de la salud y el bienestar de la plantilla.	• Fortalece el compromiso interno y refuerza un entorno de trabajo seguro, saludable y humano.	• Implementamos fisioterapia laboral, apoyo psicológico, planes de igualdad y formación para el desarrollo profesional.
Gobernanza	• Certificación de sistemas de gestión para una gestión integral de riesgos.	• Nos permite reforzar la eficacia operativa, garantizar el cumplimiento normativo y mejorar la transparencia.	• Implantamos y auditamos sistemas ISO 9001, 14001, 45001 e IATF según cada negocio. Fomentamos una cultura de mejora continua.
	• Políticas de sostenibilidad, derechos humanos y anticorrupción.	• Alinean nuestras operaciones con valores éticos y estándares internacionales.	• Aplicamos códigos de conducta, planes de cumplimiento, canal de denuncias y cláusulas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en la cadena de suministro.

Tras analizar toda la información disponible, hemos identificado tanto exigencias, como intereses y preocupaciones de nuestros grupos de interés.

Como novedad para este EINF, hemos hecho el ejercicio de alinear estas necesidades de los grupos de interés con los diferentes temas y subtemas planteados en la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), así como algunos temas propios.

TEMAS PRIORITARIOS PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Exigencias principales	TEMAS ASOCIADOS	SUBTEMAS ASOCIADOS
Transparencia y ética	• Conducta empresarial	
Condiciones laborales / responsabilidad social	• Personal propio	• Condiciones de trabajo
Calidad y servicio	• Consumidores y usuarios finales	
Sostenibilidad en la cadena de suministro	• Trabajadores de la cadena de valor	
Gestión financiera responsable	• Conducta empresarial	
Rentabilidad y crecimiento	(Tema propio)	

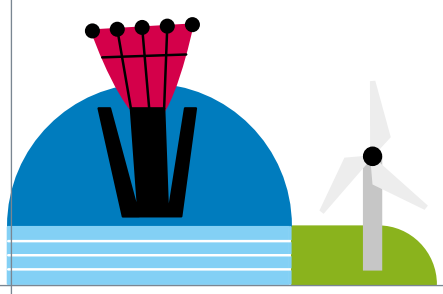
Intereses	TEMAS ASOCIADOS	SUBTEMAS ASOCIADOS
Innovación y competitividad	(Tema propio)	
Reducción del impacto ambiental	• Cambio climático • Contaminación • Agua y recursos marinos • Economía circular	
Diversidad, equidad e inclusión	• Personal propio	• Igualdad de trato y oportunidades
Colaboración y relaciones a largo plazo / alianzas	• Conducta empresarial	
Crecimiento económico con responsabilidad social	• Conducta empresarial	• Cultura corporativa

Preocupaciones	TEMAS ASOCIADOS	SUBTEMAS ASOCIADOS
Cambio climático y huella ambiental	• Cambio climático • Contaminación • Agua y recursos marinos • Economía circular	
Volatilidad económica y geopolítica	(Tema propio)	
Escasez de talento y absentismo laboral	• Personal propio	• Condiciones de trabajo
Cumplimiento regulatorio y reputación	• Conducta empresarial	• Cultura corporativa • Corrupción y soborno
Seguridad y salud en el trabajo	• Personal propio	• Condiciones de trabajo

A partir de la reflexión realizada, hemos identificado 4 temas clave que orientan nuestras prioridades en materia de sostenibilidad. Este ejercicio constituye la base para el análisis de doble materialidad que llevaremos a cabo durante el segundo semestre de 2025, en línea con los nuevos requisitos regulatorios y nuestro compromiso con una gestión cada vez más estratégica de los impactos, riesgos y oportunidades.

TEMAS MATERIALES CLAVE

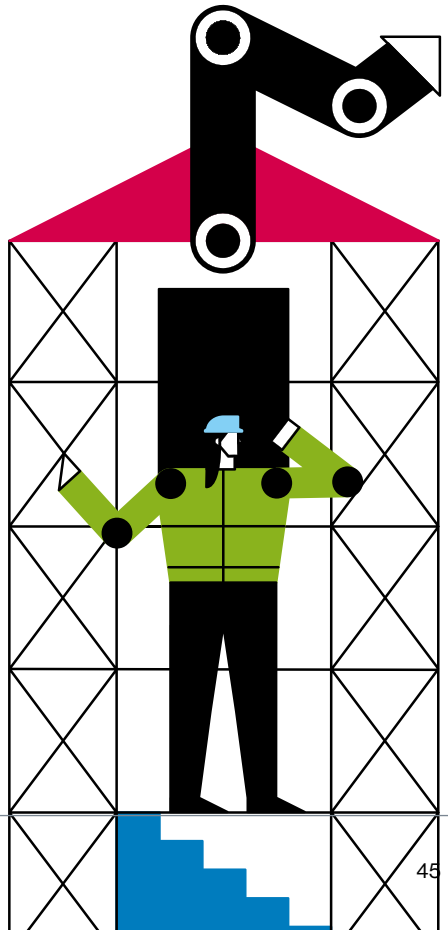
TEMA CLAVE	POR QUÉ ES RELEVANTE	QUÉ ESTAMOS HACIENDO
Conducta empresarial	• Como Grupo es fundamental establecer las bases de una correcta conducta empresarial y extenderla a todas nuestras empresas e incluir en ella a toda nuestra cadena de valor.	• Hemos desarrollado un nuevo Código de Conducta y estamos en proceso de reformular todas nuestras políticas. • Establecemos alianzas y relaciones de confianza a largo plazo tanto con nuestra clientela como con proveedores.
Personal propio	• Nuestro enfoque hacia las personas es una de las “marcas de la casa” de Grupo Arania. • Cuidamos a nuestro equipo desde el primer momento y fomentamos su bienestar, además de promover la estabilidad laboral y unas condiciones de trabajo dignas.	• Implementamos fisioterapia laboral, apoyo psicológico, planes de igualdad y formación para el desarrollo profesional. • Además, trabajamos por mantener un espacio de trabajo saludable y seguro para todas las personas.



TEMA CLAVE	POR QUÉ ES RELEVANTE	QUÉ ESTAMOS HACIENDO
Cambio climático	• Es uno de los grandes retos a los que se enfrenta nuestro sector. Las nuevas estrategias europeas como el Pacto Industrial Limpio, el Mecanismo de Ajuste en Frontera en Carbono (CBAM) o el Plan de Acción de Acero y Metales son muestra de ello.	• Medimos nuestra huella de carbono y estamos trabajando en un Plan de Descarbonización para todas las empresas del Grupo. • Además, desarrollamos productos con menor huella de carbono y trabajamos con criterios de eficiencia energética y optimización logística
Rentabilidad, crecimiento y competitividad	• Queremos crecer, pero de manera que cuidemos nuestro entorno y, especialmente, a las personas que nos rodean. • Somos conscientes de que ningún modelo de negocio es realmente competitivo si perdemos de vista la sostenibilidad, así como la situación geopolítica actual.	• Desarrollamos nuevos productos y procesos gracias a una potente inversión en I+D+i • Hemos abierto nuevos mercados y fomentado nuestra expansión internacional. • Estamos trabajando en un Plan Estratégico de Sostenibilidad que permitirá articular nuestro crecimiento económico de forma integrada con el desarrollo sostenible.

La gestión y control de estos temas materiales se realiza a través de indicadores clave de desempeño (KPIs). Muchos de ellos están establecidos dentro de nuestros sistemas de gestión y otros se plantean a partir de nuestros planes de acción, intentado que sean claros, comparables y relevantes.

Nuestro próximo reto será diseñar un Cuadro de Indicadores estratégicos a nivel de sostenibilidad que esté alineado con el Plan Estratégico de Sostenibilidad y las exigencias de la CSRD y sus nuevos estándares, actualmente en borrador.



Vinculación con riesgos y oportunidades

El análisis de doble materialidad que tenemos planteado para el próximo año nos dará una mayor profundidad e información acerca de nuestros riesgos y oportunidades. Sin embargo, hemos querido realizar un pequeño ejercicio de análisis a partir de la información con la que ya contamos.

VINCULACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES CON RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Conducta empresarial

RIESGOS	OPORTUNIDADES
• Riesgos de ciberseguridad • Riesgo de pérdida de talento • Riesgo de pérdida de competitividad	• Ser activadores de la sostenibilidad en toda la cadena de valor • Posibilidad de crear un ecosistema de datos integrado que facilite el control de los datos y reduzca los riesgos

Personal propio

RIESGOS	OPORTUNIDADES
• Riesgo de pérdida de talento • Riesgos de Seguridad y Salud	• Sostenibilidad como palanca de atracción de talento joven y especializado

Cambio climático

RIESGOS

- Riesgos de incumplimiento normativo
- Riesgos de impacto ambiental
- Riesgos de pérdida de competitividad

OPORTUNIDADES

- Demanda creciente de acero de bajas emisiones
- Simplificación del CBAM
- Nueva brújula europea para emisiones de transporte

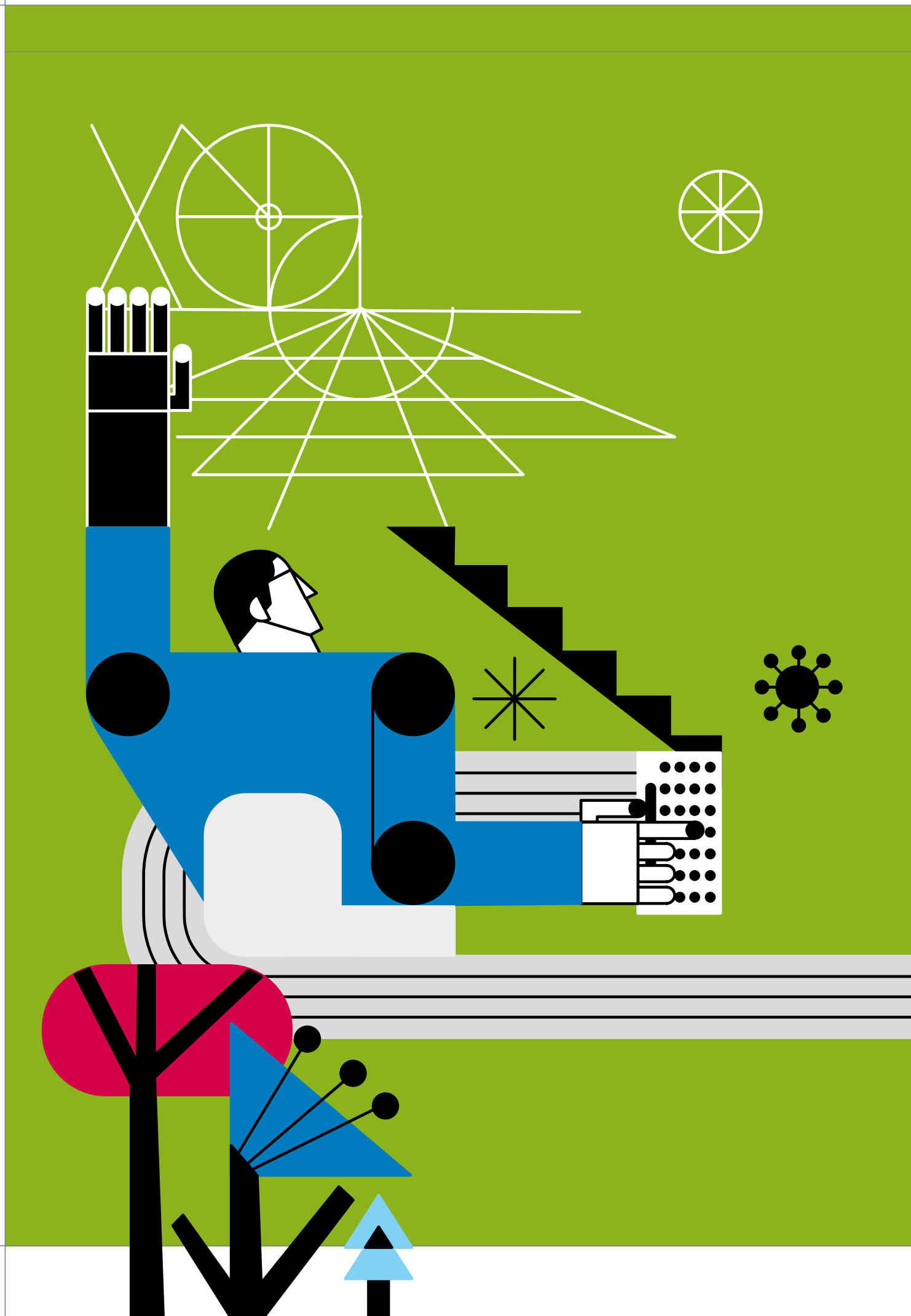
Rentabilidad, crecimiento y competitividad

RIESGOS

- Riesgos financieros
- Riesgos de aprovisionamiento
- Riesgos de mercado
- Riesgos de pérdida de competitividad
- Riesgos de la inteligencia artificial

OPORTUNIDADES

- Demanda creciente de acero de bajas emisiones
- Inclusión de criterios de sostenibilidad en la contratación pública
- Futuros objetivos de reciclado para el acero y exigencia de un porcentaje de material reciclado en ciertos productos como materiales de construcción o electrónica
- Financiación de la transición limpia (importante movilización económica a través del Pacto por una Industria Limpia)
- Implantación ordenada y estratégica de la IA que permita optimizar los procesos de negocio



PARTE II

Ejes de gestión del impacto

Eje 1

Gobernanza y control

CÓMO SE GOBIERNA EL IMPACTO



Modelo de gobierno corporativo

Así tomamos decisiones

UNA GOBERNANZA QUE COMBINA DIRECCIÓN COMÚN Y AUTONOMÍA REAL

1

DIRECCIÓN COMÚN

Definimos el rumbo desde una visión compartida

Aquí se alinean las decisiones estratégicas, se marcan prioridades y se impulsa la evolución de Grupo Arania.

2

DECISIÓN EN EL TERRENO

Las decisiones no se quedan en los despachos

Cada línea de negocio actúa con autonomía, cerca de la operación y con responsabilidad directa sobre lo que ocurre. Porque quien está más cerca, decide mejor.

3

CONECTAR TODO

Las funciones corporativas hacen de enlace

Aseguran coherencia, acompañan los procesos y permiten que todo avance en la misma dirección, sin perder agilidad.

BLOQUE AMBIENTAL, SOCIAL Y GOBERNANZA (ASG)

Evolucionar también es gobernar. En los últimos años, este modelo ha incorporado una nueva capa: la sostenibilidad

No es un añadido, para Grupo Arania forma parte de la manera de decidir.

- Identificamos impactos, riesgos y oportunidades
- Medimos con indicadores no financieros
- Integramos criterios ASG en la gestión global
- Y damos forma a una hoja de ruta que sigue evolucionando

En 2025, este avance se concreta en el desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad, la consolidación del sistema de cumplimiento y la actualización del Código de Conducta.

Gobernar no es solo organizar y ya. Es decidir bien, de forma coherente, una y otra vez.

Quién marca el rumbo y quién lo hace posible

En el Grupo combinamos el liderazgo estratégico, la autonomía operativa y las funciones corporativas transversales. Esa mezcla nos permite mantener una visión compartida sin alejar las decisiones de la realidad de cada negocio.

LIDERAZGO CORPORATIVO

PRESIDENTE
Eric Arana

VICEPRESIDENTE EJECUTIVO
Alberto Lejarreta

CEO
Marc Bosch

CONSEJERO
Carmelo Bilbao

CONSEJERO
Andoitz Korta

UNIDADES DE NEGOCIO

- **Arania**
- **Lamincer**
- **Aratubo**
- **AR Racking**
- **AR Shelving**

DIRECCIONES CORPORATIVAS

- **Ciberseguridad**
- **Compras**
- **Expansión**
- **Finanzas y Administración**
- **TIC**
- **Tecnología e Innovación**
- **Personas**
- **Sostenibilidad**

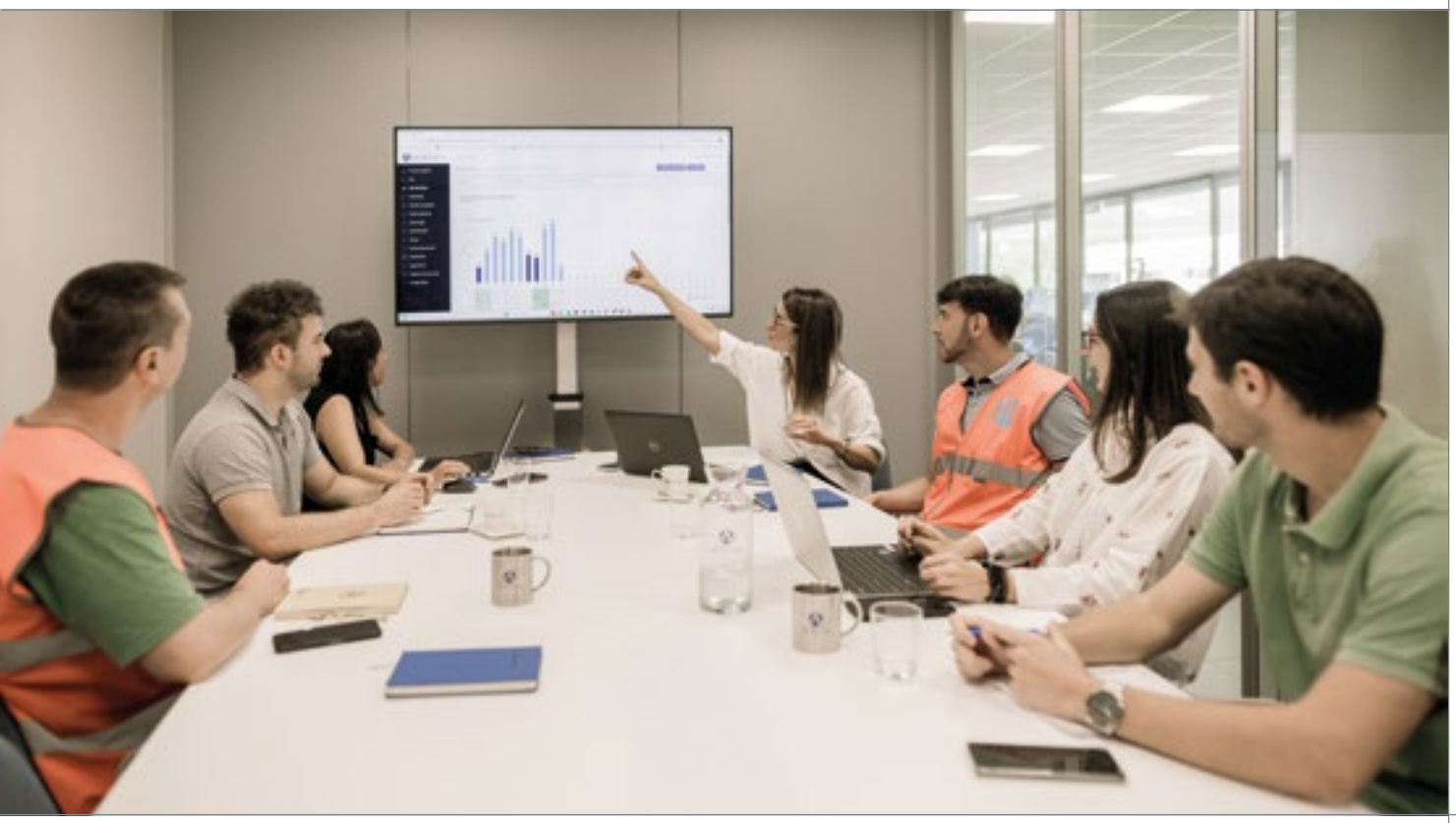
Una estructura que no se queda en sostener la organización: también la empuja a evolucionar.

Integración ASG en la estrategia

Durante 2024, el Grupo avanzó en la construcción de una gobernanza más conectada con los impactos, riesgos y oportunidades ASG. Ese avance tomó forma con el arranque del **análisis de doble materialidad** y con la definición de una **hoja de ruta ASG** pensada para integrar la sostenibilidad en la gestión global del negocio.

Esta hoja de ruta incorporó:

- **mecanismos de control**
- **indicadores no financieros alineados con marcos europeos e internacionales**
- **evaluación de riesgos ASG integrada en la gestión global**
- **priorización de impactos significativos a corto, medio y largo plazo**
- **referencia al análisis de doble materialidad para identificar los ejes críticos de actuación**



En 2025, esta evolución continuó trabajando tres líneas claras: el desarrollo del **Plan Estratégico de Sostenibilidad**, la creación del **proyecto de Compliance** iniciado en 2024 y la **actualización del Código de Conducta**, junto con la creación de políticas corporativas del Grupo.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Sostenibilidad se siguió una metodología basada en tres pilares:

1

Diagnóstico estratégico: Donde se identificaron las fortalezas, riesgos y oportunidades clave en sostenibilidad para el Grupo Arania

2

Co-creación colaborativa: Se trabajó de la mano de la plantilla de todas las empresas del Grupo para identificar y diseñar soluciones prácticas y personalizadas.

3

Acción y resultados: A partir de toda la información recopilada y el diagnóstico estratégico, se transformó la estrategia en acciones concretas y medibles, asegurando un impacto real y duradero.

El resultado de este trabajo se traduce en una hoja de ruta a diez años vista con una propuesta de actuaciones concretas.



Para la elaboración del Plan Estratégico de Sostenibilidad se realizaron 77 entrevistas individuales de, aproximadamente, una hora de duración. En ellas participaron personas de todas las áreas y de cada una de las empresas del Grupo, incluyendo también a la alta dirección.

WORKSHOP DE CO-CREACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

En diciembre de 2025 realizamos un taller de co-creación para generar ideas de posibles palancas que activen la sostenibilidad a nivel de Grupo Arania y, al mismo tiempo, hacer ver a las personas participantes que todas podemos tener un papel importante dentro de la estrategia de sostenibilidad del Grupo, independientemente de cuál sea nuestra labor dentro de la empresa.



UNA GOBERNANZA QUE SE MUEVE

2024

- Arranca el análisis de doble materialidad
- Se pone en marcha la hoja de ruta ASG
- Se integran mecanismos de control, indicadores y evaluación de riesgos

2025

- Se desarrolla el Plan Director de Sostenibilidad
- Avanza el proyecto de Compliance
- Se actualiza el Código de Conducta
- Se crean nuevas políticas del Grupo

No se trata de añadir siglas. Se trata de decidir mejor, con más información y más visión de conjunto.

Ética, cumplimiento y canal interno

¿Cómo sostenemos lo que no siempre se ve?

La mayor parte de las veces tomamos decisiones que quizá no se pueden medir en cifras, pero son las que sostienen todo lo demás.

Por eso, aquí la ética no se entiende como un marco teórico que después se olvida fácilmente, sino como una forma de actuar que atraviesa el día a día: desde cómo se toman decisiones hasta cómo se gestionan dudas, conflictos o posibles incumplimientos.

ESTE COMPROMISO SE APOYA EN TRES PILARES: UN MARCO CLARO DE CONDUCTA, UN SISTEMA DE CUMPLIMIENTO EN EVOLUCIÓN Y CANALES ACCESIBLES QUE PERMITEN QUE CUALQUIER SITUACIÓN PUEDA SER COMUNICADA Y GESTIONADA.



Código de Conducta y diligencia debida

Vigente desde 2015, este Código no nace de cero. Evoluciona con el Grupo, incorpora nuevas exigencias y se convierte en una herramienta activa para tomar decisiones, prevenir riesgos y generar confianza.

Un código que evoluciona con Grupo Arania

NO ES UN DOCUMENTO ESTÁTICO. ES UNA ARQUITECTURA VIVA QUE CONECTA PASADO, PRESENTE Y FUTURO

2015

EL PUNTO DE PARTIDA

Nace el Código de Conducta como reflejo de la identidad, cultura y valores del Grupo.

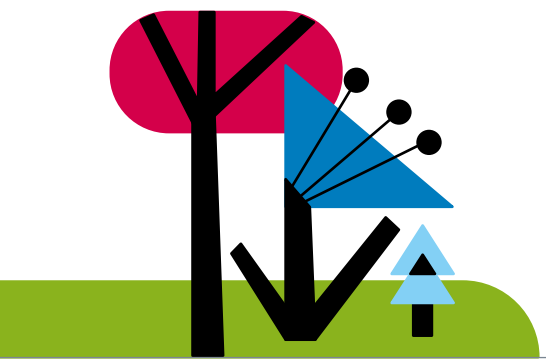
UN ENTORNO QUE CAMBIA

La globalización y los nuevos riesgos sociales, ambientales y de gobernanza amplían la responsabilidad del Grupo más allá de sus propias operaciones.

2025

ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El Código se actualiza para dar respuesta a un contexto más exigente, reforzando su papel como marco de conducta empresarial responsable y alineándose con estándares internacionales y el enfoque ASG.



QUÉ INCORPORA EL NUEVO CÓDIGO

1

Marco ético reforzado

Basado en valores: honestidad, responsabilidad, cooperación y contribución.

2

Compromisos claros



DERECHOS HUMANOS



NORMAS LABORALES



ANTICORRUPCIÓN



MEDIOAMBIENTE

3

Diligencia debida integrada

Identificar, prevenir y gestionar impactos en toda la actividad y cadena de valor.

4

Gobernanza del cumplimiento

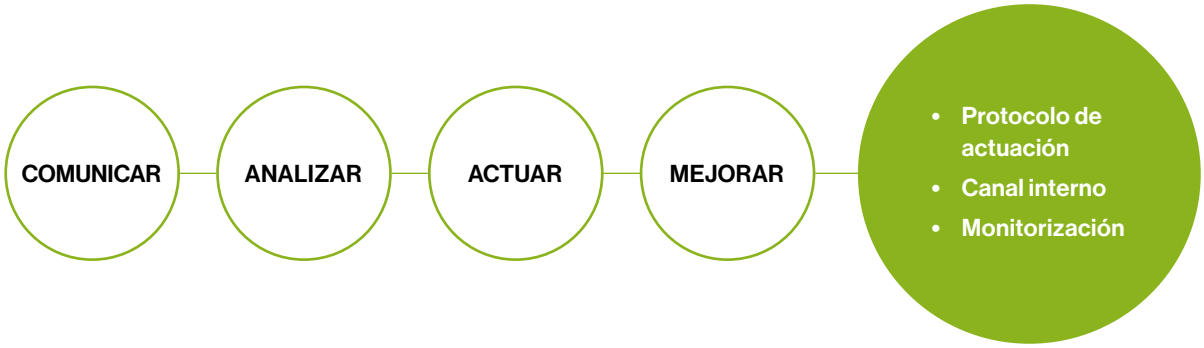
Comité de Diligencia Debida + seguimiento + evaluación continua.

5

Sistema de comunicación

Canales accesibles para trasladar dudas, incidencias o posibles incumplimientos.

CÓMO SE ACTIVA



Un código que no solo define cómo actuamos, sino cómo evolucionamos.

En 2025 no hemos recibido ninguna comunicación relacionada con posibles vulneraciones de nuestro Código de Conducta, ya sea en materia de derechos humanos, normas laborales, anticorrupción o medio ambiente.

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

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

Eje 2

Industria y transición ambiental

TRANSFORMAR LA OPERACIÓN



Transformar la industria no es solo reducir impactos. Es redefinir cómo producimos, con qué recursos y para qué futuro.

En un contexto por la emergencia climática, la presión regulatoria, la evolución de los mercados y la industria está llamada (y debe) reinventarse. Aquí nos referimos a reducir el impacto, sí, pero sobre todo a seguir siendo competitivos.

En nuestro caso, ese proceso no comienza ahora. Forma parte de cómo hemos entendido siempre el concepto de "mejora continua": optimizar los procesos, repensar los materiales que utilizamos, reducir nuestros consumos y anticiparnos a los riesgos.

Transformar nuestras operaciones es hacerlas más eficientes, pero también es hacerlas más conscientes, resilientes y preparadas para el futuro.

Energía y emisiones

La energía es uno de los grandes vectores de nuestra actividad. Y también uno de los principales espacios de mejora. Por eso no nos limitamos a medir: **afinamos el dato para transformar la operación**. Entender cómo, dónde y por qué consumimos energía nos permite actuar con precisión y avanzar en la reducción de emisiones de forma estructural.

Este trabajo se apoya en una base sólida: **nuestras instalaciones operan bajo sistemas de gestión energética certificados según ISO 50001**, integrando la eficiencia energética en la toma de decisiones diaria.

MÁS ENERGÍA FOTOVOLTAICA EN ARANIA

Arania S.A.U. ha ampliado en 2025 la superficie dedicada a paneles fotovoltaicos en la zona del parking. Este proyecto se ha realizado en dos fases, habiendo ampliado este año el equivalente a una tercera parte de la cubierta.

1 Fase cubierta

- Potencia: **1.014,03 kWp**
- Superficie de IFV: **4.600 m²**
- Emisiones CO_2 evitadas: **128.556 kg/año**

2 Fase marquesinas

- Potencia: **345,735 kWp**
- Superficie de IFV: **1.530 m²**
- Emisiones CO_2 evitadas: **47.125 kg/año**

Con ambas instalaciones en Arania S.A.U. se estima un autoconsumo del 11% de la energía total consumida anualmente.

En línea con nuestra estrategia de descarbonización, en Grupo Arania hemos dado un paso más en la reducción de emisiones asociadas a la logística incorporando nuestro primer camión 100% eléctrico para operaciones de proximidad. Esta iniciativa, desarrollada en colaboración con ECOLOGÍSTICA KAYL, refuerza el modelo de transporte Km0, permitiendo realizar entregas de forma más eficiente y sin emisiones directas.

CON UNA AUTONOMÍA DE HASTA 300 KM, ESTA SOLUCIÓN CONTRIBUYE A AVANZAR HACIA UNA MOVILIDAD MÁS LIMPIA, ALINEADA CON EL OBJETIVO DEL GRUPO DE INTEGRAR SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD EN TODA SU CADENA DE VALOR.



La mejora progresiva en los sistemas de medición ha permitido ampliar el alcance y la calidad del inventario de emisiones del Grupo.

En este sentido, en 2025 se han incorporado nuevas fuentes de información que no estaban disponibles en ejercicios anteriores, especialmente en lo relativo a **emisiones directas asociadas a fuentes móviles** (como vehículos propios o en régimen de leasing).

Este avance metodológico explica incrementos puntuales en determinadas categorías –como el Alcance 1 en algunas sociedades– que no responden a un aumento real de las emisiones, sino a una **mayor cobertura y precisión del dato**.

Por tanto, en estos casos, la comparabilidad interanual debe interpretarse teniendo en cuenta la evolución del propio sistema de medición, en línea con el enfoque de Grupo Arania de mejorar progresivamente la trazabilidad de su impacto.

Reducir emisiones empieza por entender de dónde vienen.

ENERGÍA

TIPO	TOTAL 2024	TOTAL 2025
Electricidad total (MWh)	31.981	32.730
De la cual autoconsumo (MWh)	3.122	2.929
Gas (MWh)	56.057	53.578
Gasolina (litros)	3.157	267**
Gasoil (litros)	17.050	16.371
Petrol + PHEV* (litros)	–	2.623

*Se incorpora al reporte para mejorar la calidad de la información.

** Descenso asociado a la incorporación de carretillas eléctricas.

La incorporación del alcance 3 se ha realizado de forma progresiva en las distintas sociedades de Grupo Arania. Por este motivo, no todas las series históricas presentan información completa en los tres alcances. Además, nuestro consumo eléctrico en las diferentes sedes cuenta con garantía de origen, reduciendo nuestras emisiones de Alcance 2 a cero. Los datos han sido verificados por tercera parte.

ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL (tCO_2eq)

ALCANCE	2025
1	44
2	0
3	170

Por primera vez, se incorpora Arania Corporación Industrial (ACI) al perímetro de reporte del Estado de Información No Financiera como entidad diferenciada en el dato de huella de carbono. Hasta ahora, la información asociada se integraba dentro de la empresa Arania S.A.U.

Este cambio responde a una mejora en la trazabilidad y desagregación de la información, alineada con el avance del Grupo en sus sistemas de medición y control del impacto.

ARANIA S.A.U. (tCO_2eq)

ALCANCE	2022	2023	2024	2025
1	5.622	5.518	5.262	5.070
2	0	0	0	0
3	225.498	217.126	217.451	226.024

LAMINCER S.A. (tCO_2eq)

ALCANCE	2022	2023	2024	2025
1	1.494	1.504	1.657	1.719
2	0	0	0	0
3	72.625	69.092	69.764	66.568

ARATUBO S.A.U. (tCO_2eq)

ALCANCE	2022	2023	2024	2025
1	356	296	313	351
2	0	0	0	0
3	243.724	255.378	243.116	245.524



AR RACKING S.A. (tCO_2eq)

ALCANCE	2022	2023	2024	2025
1	2.842	2.191	2.323	1.883
2	25	0	1,98	1,55
3	158.225	142.353	139.746	115.080

AR SHELVING S.A.U. (tCO_2eq)

ALCANCE	2022	2023	2024	2025
1	367	394	414	343
2	0	0	0	0
3	10.971	12.143	11.536	17.396

AR SHELVING S.R.O. (tCO_2eq)

ALCANCE	2022	2023	2024	2025
1	835	780	732	5.628*
2	352	1.094	1.271	47**
3	45.983	38.595	42.811	58.752

*El incremento observado no responde a una variación real respecto a años anteriores, sino a un cambio en el alcance del cálculo, habiendo ampliado los datos de fuentes móviles. En años previos no se disponía de esa información, habiéndose conseguido por primera vez durante 2025.

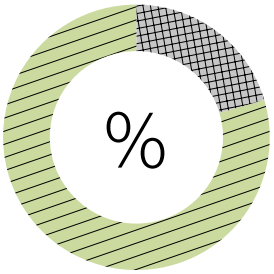
** La reducción significativa de las emisiones de alcance 2 entre 2024 y 2025 se debe principalmente a la contratación de electricidad con garantías de origen en la planta de Eslovaquia, lo que ha permitido disminuir de forma relevante el impacto asociado al consumo eléctrico.

ALCANCE 1
emisiones directas

ALCANCE 2
energía consumida

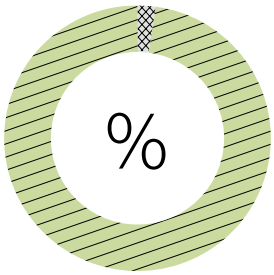
ALCANCE 3
cadena de valor

ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL



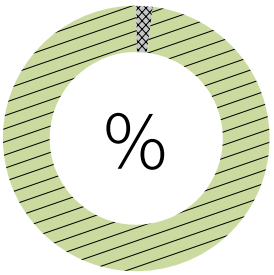
Alcance 3 **79,52%**
Alcance 1 **20,48%**
Alcance 2 **0%**

ARANIA S.A.U.



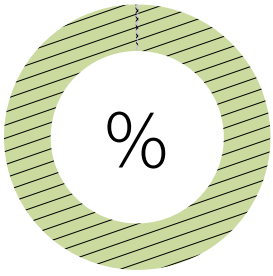
Alcance 3 **97,81%**
Alcance 1 **2,19%**
Alcance 2 **0%**

LAMINCER S.A.



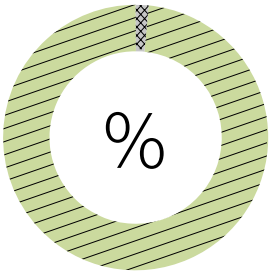
Alcance 3 **97,48%**
Alcance 1 **2,52%**
Alcance 2 **0%**

ARATUBO S.A.U.



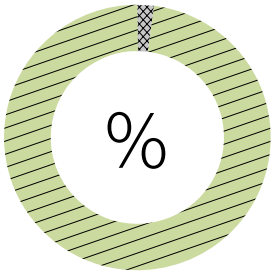
Alcance 3 **99,86%**
Alcance 1 **0,14%**
Alcance 2 **0%**

AR RACKING S.A.



Alcance 3 **98,39%**
Alcance 1 **1,61%**
Alcance 2 **0%**

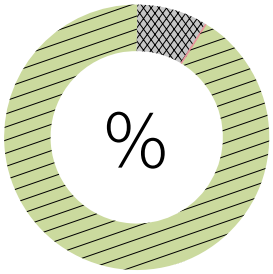
AR SHELVING S.A.U.



Alcance 3 **98,07%**
Alcance 1 **1,93%**
Alcance 2 **0%**

La distribución de emisiones confirma un patrón común en todas las empresas del Grupo: el alcance 3 concentra la mayor parte del impacto, reflejando el peso de la cadena de suministro y de los procesos asociados al ciclo de vida del producto.

AR SHELVING S.R.O.



Alcance 3 **91,19%**
Alcance 1 **8,74%**
Alcance 2 **0,07%**

La incorporación progresiva de este alcance en los últimos años ha permitido ampliar la visión del impacto real, reforzando la calidad del análisis y orientando la toma de decisiones hacia estrategias de descarbonización más completas.

Resiliencia climática

El cambio climático no solo condiciona el impacto ambiental de la actividad industrial, sino también su viabilidad a medio y largo plazo. Por ello, Grupo Arania avanza en la definición de un plan de descarbonización orientado a reducir progresivamente su huella de carbono y adaptar su modelo productivo a un entorno cada vez más exigente.

Este enfoque parte de un principio operativo claro: anticipar para adaptarse. Más allá de la reducción de emisiones, se está trabajando en reforzar la resiliencia de las operaciones mediante la identificación de riesgos climáticos y la mejora continua de procesos.

En este sentido, se ha planificado el desarrollo de un análisis específico de riesgos climáticos para cada una de las empresas del Grupo, con el objetivo de evaluar su nivel de exposición, anticipar posibles impactos y definir medidas concretas de respuesta.

Soluciones para la descarbonización del producto y proceso

De forma complementaria, Grupo Arania impulsa iniciativas que permiten avanzar en la descarbonización tanto de sus procesos como de sus productos, estructuradas en dos grandes líneas estratégicas:

D-Carb

DESCARBONIZACIÓN INDUSTRIAL (B2B)

En el ámbito industrial, Arania S.A.U. ha desarrollado **D-Carb**, una solución de descarbonización dirigida a clientes profesionales y entornos B2B, que permite ofrecer productos con menor huella de carbono sin comprometer prestaciones técnicas.

Este modelo se basa en el enfoque de **balance de masas**, ampliamente utilizado en industrias en transición, que permite trasladar al producto final mejoras reales realizadas en el proceso productivo.

A través de este sistema:

- Se implementan mejoras tecnológicas en producción (uso de acero con bajas emisiones, energía renovable, eficiencia energética, reducción de combustibles fósiles, etc.)
- Estas reducciones de emisiones se contabilizan y se asignan a determinados productos
- Los clientes pueden acceder a materiales con menor huella de carbono verificada

Este enfoque está alineado con estándares internacionales como el **GHG Protocol** y cuenta con verificación externa conforme a normas como **ISO 14067,** lo que garantiza la trazabilidad y credibilidad de los datos.

D-Carb se implementará como la **marca de descarbonización de los negocios B2B de Grupo Arania**, siendo cada empresa responsable de desarrollar los procesos y herramientas necesarios para su gestión y aplicación operativa.

DCARB GRUPO ARANIA

+ INFO

D-Carbon

SOLUCIONES ORIENTADAS AL CONSUMIDOR (B2C)

En paralelo, Grupo Arania impulsa **D-Carbon,** una iniciativa orientada al mercado B2C, especialmente vinculada a AR Shelving, que pone el foco en acercar soluciones de impacto a la persona usuaria final.

La adhesión de AR Shelving a la iniciativa sectorial **Make it Zero**, refuerza su compromiso con la descarbonización. Esta iniciativa permite impulsar la colaboración a lo largo de toda la cadena de valor y fomentar el intercambio de buenas prácticas.

+ INFO

Nuestro propósito: transformar la industria.



TRANSFORMAR EL ACERO PARA REDUCIR EL IMPACTO



ACERO CONVENCIONAL

↓

MEJORAS EN PRODUCCIÓN (proveedores)

↓

ACERO BAJA EMISIÓN

↓

PRODUCTO FINAL CON MENOR HUELLA DE CARBONO

Nuestro programa **D-Carbon** permite trasladar las mejoras del proceso siderúrgico al producto final, facilitando la descarbonización de toda la cadena de valor.

- **Validado según ISO 14067 e ISO 22095**
- **Verificado por tercera parte**
- **Aplicable a distintos productos**
- **Integrado en la cadena de suministro**

REDUCCIÓN DE HASTA UN **70 % EN LAS EMISIONES ASOCIADAS AL ACERO**

DISMINUCIÓN APROXIMADA DEL **40 % EN LA HUELLA DEL PRODUCTO FINAL**

EMISIONES DE ALREDEDOR DE **22 KG DE CO_2 POR UNIDAD PRODUCIDA**

Nota: Los valores indicados son estimaciones orientativas y pueden variar en función del tipo de producto de AR Shelving, las características del acero empleado y las condiciones específicas del proceso productivo.

Biodiversidad y resiliencia del entorno

La actividad industrial no ocurre en vacío. Forma parte de un entorno que condiciona y, al mismo tiempo, se ve condicionado por cada decisión operativa.

Por eso, la gestión de la biodiversidad en Grupo Arania no se aborda como un elemento aislado, sino como parte de una forma más amplia de entender la relación con el territorio: minimizar impactos, anticiparlos y asegurar que la actividad es compatible con la conservación de los ecosistemas.

En 2025 no se registraron sanciones ni multas por cuestiones ambientales, lo que evidencia la solidez de los controles implantados y el compromiso de la organización en esta materia.

Aunque las instalaciones no se encuentran ubicadas en espacios naturales protegidos, se trabaja bajo un enfoque preventivo que pone el foco en el entorno próximo. Esto implica evaluar de forma continua los posibles impactos sobre el medio, especialmente en zonas con sensibilidad ambiental, e integrar estos criterios en la gestión diaria.

Este trabajo se apoya en el Sistema de Gestión Ambiental de todas las empresas de Grupo Arania, alineado con la norma ISO 14001, que permite identificar, analizar y hacer seguimiento de los impactos asociados a la actividad, los productos y los servicios a lo largo de su ciclo de vida.

En este contexto, los impactos derivados de aspectos como el ruido o la contaminación lumínica se consideran no significativos en el marco de la actividad actual, sin requerir la adopción de medidas correctoras específicas.

De forma complementaria, algunas sociedades del Grupo, como Arania y AR Racking, han incorporado herramientas específicas de análisis de riesgos ambientales conforme a la norma UNE 15008, revisando periódicamente su exposición y reforzando su capacidad de respuesta.





Como siguiente paso, en Grupo Arania avanzamos en el desarrollo de nuestra **Huella Ambiental Corporativa**, incorporando un enfoque basado en el Análisis de Ciclo de Vida que permitirá cuantificar de forma más precisa los impactos sobre el entorno y orientar la toma de decisiones hacia una mejora continua alineada con los requisitos regulatorios y las futuras exigencias en materia ambiental.

Durante 2025, se ha seguido trabajando en el cálculo de la huella ambiental de determinados productos, reforzando la capacidad del Grupo para entender y gestionar su impacto más allá de la operación.

En este contexto, **Aratubo** dispone de una **Declaración Ambiental de Producto (DAP/EPD) verificada** para sus tubos de acero decapado, elaborada conforme a las normas **ISO 14025** y **EN 15804** y registrada en The International EPD® System. Esta herramienta permite disponer de información cuantificada y verificada sobre los impactos ambientales a lo largo de todo el ciclo de vida del producto, aportando mayor transparencia frente a clientes y otros grupos de interés.

Puedes consultar la declaración aquí:
https://environdec.com/library/epd23048

Por su parte, **Arania** ha avanzado durante el ejercicio en el cálculo de ACV de algunos productos, si bien estos estudios todavía no han sido objeto de verificación externa ni publicación como EPD a cierre de 2025.

De cara a 2026, el Grupo prevé seguir consolidando este enfoque. En particular, **AR Racking** se encuentra analizando la realización de estudios de ACV y/o el desarrollo de Declaraciones Ambientales de Producto, en línea con la creciente demanda del mercado de información ambiental rigurosa y comparable.

FORO DE COCREACIÓN

Y, como ejercicio extra en 2025, el Grupo ha dado un paso más en su forma de abordar la sostenibilidad participando, por primera vez, en un **Hackathon** centrado en innovación aplicada a este ámbito. Este tipo de foros, basados en la cocreación intensiva, permiten trabajar retos complejos en un entorno colaborativo y multidisciplinar.

A diferencia de otros enfoques más centrados en el ámbito ambiental, nuestro reto puso el foco en la dimensión social del impacto, con un doble objetivo: avanzar en su medición a través de datos objetivos y mejorar la forma de comunicarlo, tanto interna como externamente.

Esta iniciativa se enmarca en una reflexión estratégica iniciada en 2024, orientada a reforzar la comunicación de la sostenibilidad y a fomentar una mayor implicación de las personas y grupos de interés.

La participación en este espacio ha permitido contrastar enfoques, incorporar nuevas perspectivas metodológicas y recoger propuestas de mejora que están siendo analizadas internamente. Más allá del resultado inmediato, la experiencia refuerza una idea clave: los retos asociados a la sostenibilidad —incluidos los vinculados al entorno y su resiliencia— requieren cada vez más de enfoques abiertos, colaborativos y basados en conocimiento compartido.

Los aprendizajes obtenidos servirán como base para seguir avanzando en el desarrollo de herramientas de medición del impacto y en la mejora continua de los procesos de gestión y comunicación del Grupo.



Consumos

Durante 2025 hemos seguido avanzando en la monitorización detallada de los recursos clave utilizados en las operaciones, con un enfoque cada vez más preciso y desagregado.

En el caso de la energía, se ha consolidado el seguimiento del consumo eléctrico diferenciando el autoconsumo procedente de instalaciones fotovoltaicas, lo que permite entender con mayor claridad el peso real de la energía renovable en la actividad.

En paralelo, se ha reforzado la trazabilidad del agua, diferenciando su origen, red, río o pozo, para identificar patrones de consumo y detectar oportunidades de mejora en cada planta.

Este nivel de detalle no solo mejora la calidad del dato, sino que permite tomar decisiones más ajustadas a la realidad operativa. Un ejemplo de ello es la reducción del consumo de agua de río en Arania, derivada de la implantación de sistemas de control que han permitido detectar fugas y evitar pérdidas innecesarias.

Además, el análisis se extiende al uso de materiales y consumibles industriales, aportando una visión más completa del funcionamiento del Grupo y facilitando la identificación de palancas de eficiencia en toda la operación.

Orden de consumos

Agua

TIPO	TOTAL 2024	TOTAL 2025
Agua total (m³)	95.720	95.973
Agua de red	41.046	41.650
Agua de río	50.738	48.498
Agua de pozo	3.936	5.825

Materiales y consumibles

TIPO	TOTAL 2024	TOTAL 2025
Madera (Ton)	17.882	18.123
Plástico (Ton)	319	298
Papel (Ton)	117	184
Fleje metálico (Ton)	396	408
Taladrina (Ton)	138	125
Ácido clorhídrico (Ton)	2.062	2.100
Nitrógeno (m^3)	591.152	636
Hidrógeno (m^3)	758.035	895.641
Pintura (Ton)	741	284
Cartón (Ton)	936	1.174
Fleje plástico (Ton)	15	12
Reactivo desengrase (Ton)	26	15

En la memoria de 2024 hubo una errata en el total de consumo de agua, papel y cartón que se ha corregido en este informe.

Nuestros consumos dibujan con claridad dónde está nuestro impacto: la energía sostiene la operación, el agua acompaña procesos clave y los materiales definen nuestra huella.

ENTENDER ESTA FOTOGRAFÍA NO ES UN SIMPLE EJERCICIO TÉCNICO, ES UNA HERRAMIENTA DE DECISIÓN PARA NUESTRAS EMPRESAS. PORQUE AHÍ ES DONDE ESTÁN, TAMBIÉN, NUESTRAS MAYORES OPORTUNIDADES DE TRANSFORMACIÓN PARA TODO LO QUE NOS QUEDA POR HACER.

Materiales y economía circular

Grupo Arania trabaja con un modelo productivo en el que el acero (principal materia prima) es 100% reciclable y se puede reutilizar una y otra vez sin perder ningún tipo de propiedad. Pero la circularidad no se limita al reciclaje. Implica intervenir en todo el proceso: desde cómo se diseña un producto hasta cómo se optimiza su fabricación y se gestiona su final de vida.

Este enfoque se traduce en decisiones concretas: reducir el uso de materia prima sin comprometer prestaciones, priorizar materiales reciclables, optimizar el aprovechamiento de recursos y mejorar la gestión de residuos en planta.

En paralelo, se avanza en la incorporación de criterios de eficiencia desde el diseño, lo que permite fabricar soluciones más ligeras, con menor consumo de material y, por tanto, menor impacto asociado.

La circularidad, así entendida, no es solo una respuesta ambiental, es la palanca de competitividad que conecta directamente con la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación del Grupo.

En línea con nuestro compromiso con la economía circular y la reducción del impacto ambiental de nuestros productos, durante 2025 AR Shelving ha comenzado a analizar alternativas innovadoras a la madera tradicional, con el objetivo de avanzar hacia soluciones más sostenibles y eficientes en el uso de recursos.

En este contexto, el equipo ha evaluado materiales desarrollados a partir de **fibras agrícolas recicladas**, capaces de sustituir paneles derivados de la madera en determinadas aplicaciones. Estas soluciones permiten reducir la dependencia de recursos forestales, al tiempo que incorporan residuos de origen agrícola en nuevos ciclos productivos, reforzando así el enfoque circular del Grupo.

Entre sus principales ventajas destacan:

- La **ausencia de formaldehído y compuestos químicos nocivos**, mejorando la calidad del aire y la seguridad en su uso.
- Su carácter **100% reciclable y de origen biológico**, alineado con modelos de producción más regenerativos.
- La posibilidad de actuar como **sustituto directo de materiales tradicionales** como MDF o contrachapado, sin comprometer el rendimiento técnico.

Este análisis forma parte de una línea de trabajo orientada a **repensar los materiales desde el origen**, incorporando criterios de sostenibilidad no solo en la gestión de residuos, sino también en el diseño y desarrollo de producto.

> La circularidad no empieza cuando algo se convierte en residuo, sino cuando se decide cómo se va a producir.

Gestión de residuos y valorización

En 2025, Grupo Arania sigue avanzando en un modelo donde cada flujo de residuo se analiza desde su origen, con el objetivo de reducir su generación, mejorar su trazabilidad y maximizar su valorización.

Este enfoque se traduce en una gestión diferenciada entre residuos peligrosos, no peligrosos y materiales valorizables como la chatarra, permitiendo actuar de forma más precisa sobre cada tipología

Medir mejor también es intentar gestionar todo mejor: cada año ampliamos el alcance para entender con más precisión nuestro impacto.

AÑO	Residuos peligrosos (t)	Residuos no peligrosos (t)	Chatarra (t)
2019	4.797	508	25.097
2020	4.373	494	21.704
2021	5.868	541	25.471
2022	5.429	810	21.852
2023	4.118	512	23.547
2024	4.473	766	32.962
2025	4.277	567	27.053

LA EVOLUCIÓN MUESTRA UNA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO DE VALORIZACIÓN DEL GRUPO, CON LA CHATARRA COMO PRINCIPAL FLUJO MATERIAL RECUPERADO Y UNA GESTIÓN CADA VEZ MÁS PRECISA DEL RESTO DE RESIDUOS. LAS VARIACIONES INTERANUALES RESPONDEN, EN GRAN MEDIDA, A MEJORAS EN EL ALCANCE Y CALIDAD DEL DATO, MÁS QUE A CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LA ACTIVIDAD.

La evolución de los datos debe interpretarse teniendo en cuenta los cambios en el perímetro de reporte. En 2024 se incorporaron los datos de Lamincer en el cómputo de chatarra, y en 2025 se incluye por primera vez Arania Corporación Industrial como entidad independiente, lo que mejora la trazabilidad y desagregación de la información a nivel Grupo.

Gestión del agua y recursos

El agua es un recurso clave en determinados procesos del Grupo, lo que exige una gestión cada vez más precisa, eficiente y orientada a la reducción del consumo.

En este contexto, Arania S.A.U., como la sociedad con mayor intensidad hídrica, ha continuado desarrollando el proyecto **"Vertido Cero"**, una iniciativa centrada en el reaprovechamiento del agua utilizada en los procesos industriales.

El pilotaje realizado ha permitido validar técnicamente la viabilidad del modelo, abriendo la puerta a una reducción significativa del consumo hídrico y sentando las bases para su futura implantación a escala, siempre garantizando la estabilidad operativa y la calidad del proceso productivo.

Y también aprendemos y aplicamos lo aprendido. Tras la fase piloto desarrollada en Arania, el proyecto **Vertido Cero** ha permitido validar técnicamente la posibilidad de reutilizar el agua en los procesos productivos y avanzar en el conocimiento sobre su viabilidad operativa.

Sin embargo, el análisis posterior ha puesto de manifiesto que, en las condiciones actuales, su implantación a escala industrial no resulta viable desde el punto de vista económico.

Este proceso ha sido clave para reforzar la toma de decisiones basada en datos, permitiendo a Grupo Arania identificar con mayor precisión las soluciones que generan un impacto ambiental positivo real sin comprometer la sostenibilidad económica de la actividad.

Los aprendizajes obtenidos se integran en la estrategia de mejora continua en la gestión del agua, que seguirá orientada a optimizar consumos, reducir pérdidas y avanzar hacia modelos más eficientes y circulares.

Este tipo de iniciativas reflejan un enfoque claro: avanzar hacia un uso más circular del agua, reduciendo la dependencia de recursos externos y mejorando la eficiencia en planta.



LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN EFICIENCIA DE RECURSOS

Agua

- Eliminación de sistemas de ósmosis en circuitos con taladrina
- Implantación de sistemas de telemedida para detección de fugas
- Automatización del riego en función de condiciones climáticas
- Integración de soluciones tecnológicas (IA + BAIC) para optimización de consumos

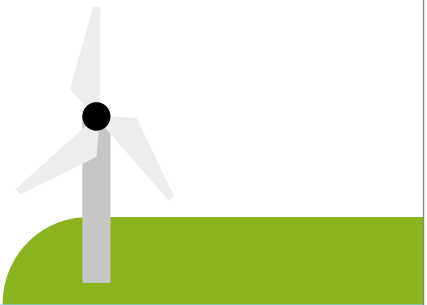
Materiales

- Reutilización de chatarra dentro del ciclo productivo
- Reducción del uso de materias primas vírgenes
- Mejora en el aprovechamiento de materiales en proceso

Embalaje

- Optimización de palets para aumentar la carga útil
- Introducción de materiales más sostenibles
- Sistemas de reutilización y retorno de embalajes
- Evaluación continua de nuevos formatos

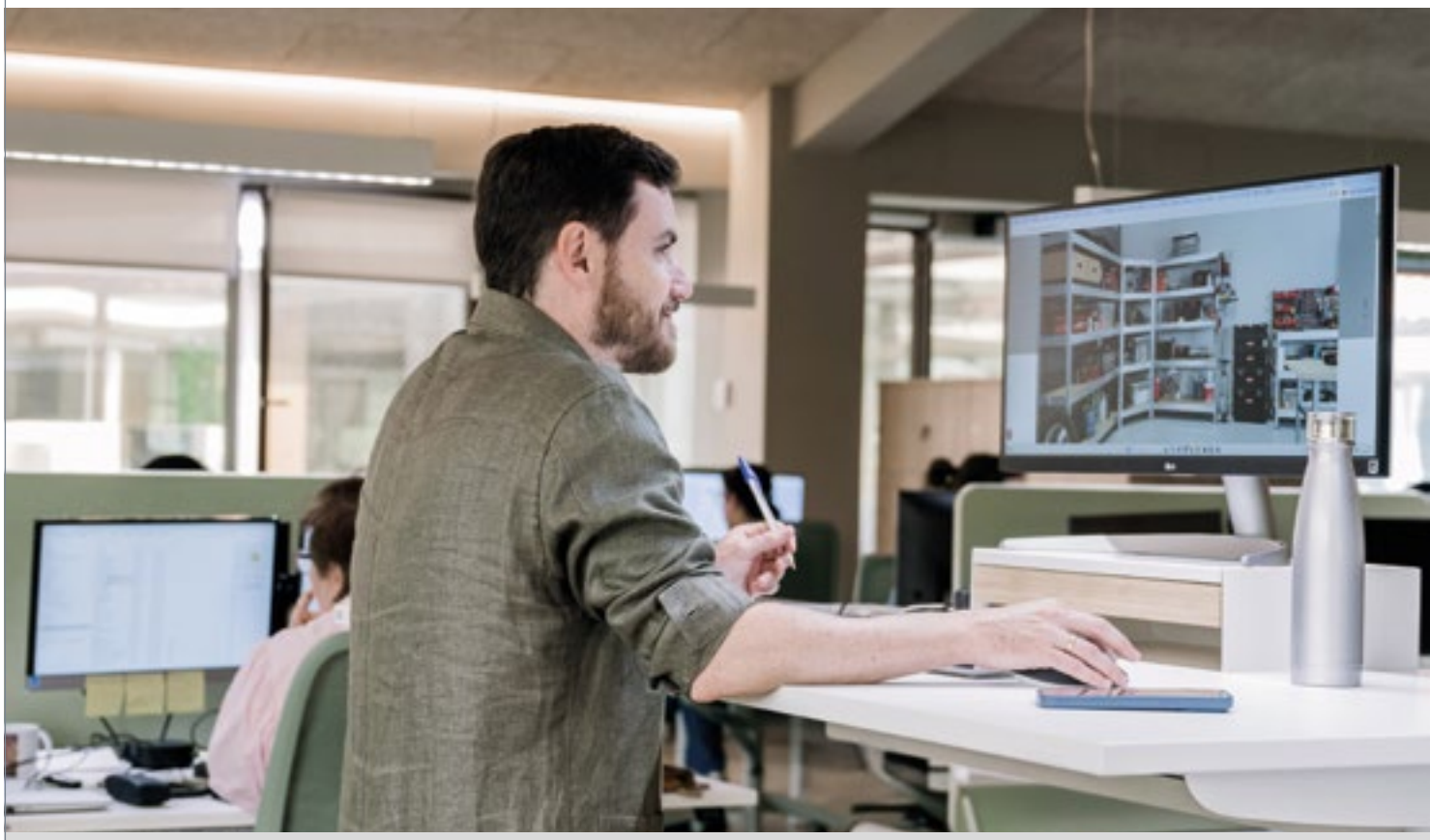
Dado el tipo de actividad industrial de Grupo Arania, no generamos residuos alimentarios. No obstante, el enfoque de optimización se aplica de forma transversal a todos los recursos utilizados en la operación.



Eje 3

Personas y cultura industrial

SEGURIDAD COMO CULTURA, TALENTO COMO MOTOR



Seguridad y salud laboral

Las empresas del Grupo desarrollan su actividad en sectores conocidos por los potenciales riesgos para la seguridad y salud de las personas. Es por ello que ponemos especial foco en proteger a nuestra plantilla desde el primer día.

Actualmente estamos trabajando en el desarrollo de una nueva Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, cuyo objetivo es asegurar la prevención de lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo a todo el personal a lo largo de toda la cadena de suministro.

Además, contamos con un Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo certificado bajo la norma ISO 45001:2018 en todas nuestras empresas.

En las tablas no se reportan los datos de salud y seguridad de las filiales internacionales de AR Racking, debido a la falta de un sistema homogéneo de registro por las diferencias regulatorias y de gestión entre países. Estamos trabajando en su estandarización para su inclusión en futuros reportes.

Nuestro enfoque de la prevención está basado en la cercanía, la observación y la acción directa en planta. Esta filosofía promueve un entorno laboral seguro y saludable, demostrando que la prevención real requiere contacto directo con el día a día de la fábrica.

Cuidarnos no es sólo una opción, es una necesidad para seguir avanzando.



La prevención no puede hacerse desde el despacho.

MERTXE ROSETE, RESPONSABLE DE PRL, MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA DE ARATUBO

Bajas segregadas por género y tipología

		2024				2025			
EMPRESA	GÉNERO	Acc. con baja	Acc.sin baja	Acc. i. i. con baja	Acc. i. i. sin baja	Acc. con baja	Acc.sin baja	Acc. i. i. con baja	Acc. i. i. sin baja
ACI	M	-	-	-	-	0	0	0	0
	H	-	-	-	-	0	0	0	0
Arania	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	23	11	0	0	24	15	0	0
Lamincer	M	0	0	0	0	0	1	0	0
	H	4	10	1	0	6	9	0	1
Aratubo	M	0	0	0	0	1	0	0	0
	H	15	14	0	0	13	9	0	0
AR Racking	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	4	4	0	0	4	4	0	0
AR Shelving	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	9	0	0	0	4	1	0	0
AR Shelving S.R.O.	M	3	1	0	0	2	2	0	0
	H	4	1	0	0	7	0	0	0

M: Mujeres / H: Hombres / Acc.: Accidentes / Acc. i. i.: Accidentes in itinere

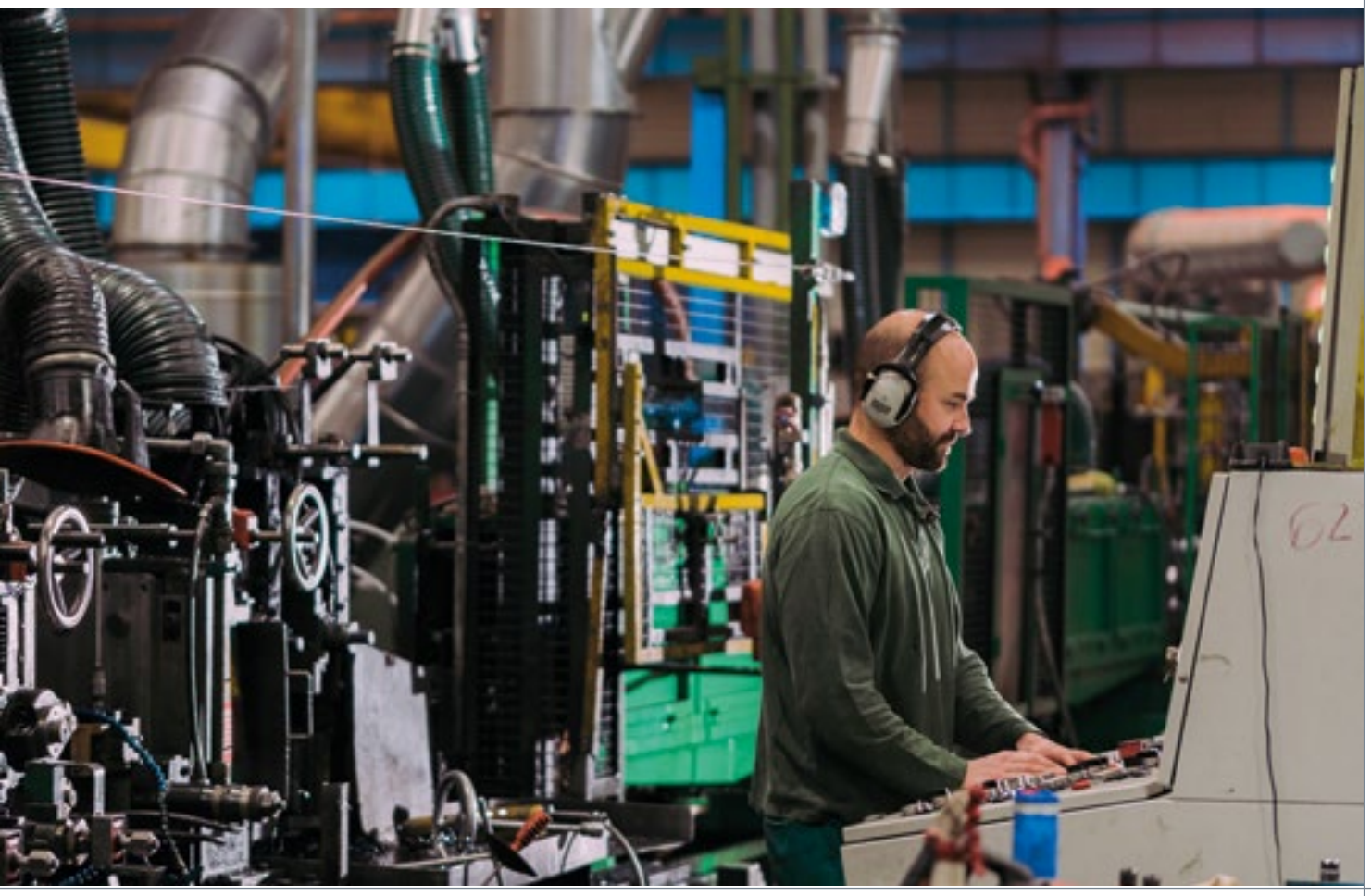
En 2024 el personal de ACI no se contabilizaba a nivel de seguridad y salud como entidad independiente, sino que se incluía dentro de Arania. Datos a cierre de ejercicio 2025.

Indicadores de seguridad segregados

		ACI		Arania		Lamincer		Aratubo		AR Racking		AR Shelving		AR Shelving S.R.O.	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
I.F.	M	-	0	0	0	0	0	0	3,10	0	0	0	0	3,57	7,31
	H	-	0	84,5	85,63	38,75	46,19	77	40,30	25,21	11,8	74,55	77,8	5,95	25,59
I.G.	M	-	0	0	0	0	0	0	1,57	0	0	0	0	0,45	0,13
	H	-	0	4,3	5,39	2,88	1,72	3,5	0,07	1	0,9	10,21	1,89	0,75	0,48
E.P.	M	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	H	-	0	0	3	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0

M: Mujeres / H: Hombres / I.F.: Índice de Frecuencia / I. G.: Índice de Gravedad/ E.P.: Enfermedad Profesional

En 2024 el personal de ACI no se contabilizaba a nivel de seguridad y salud como entidad independiente, sino que se incluía dentro de Arania. Datos a cierre de ejercicio 2025.



¿QUÉ SON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA GRUPO ARANIA?

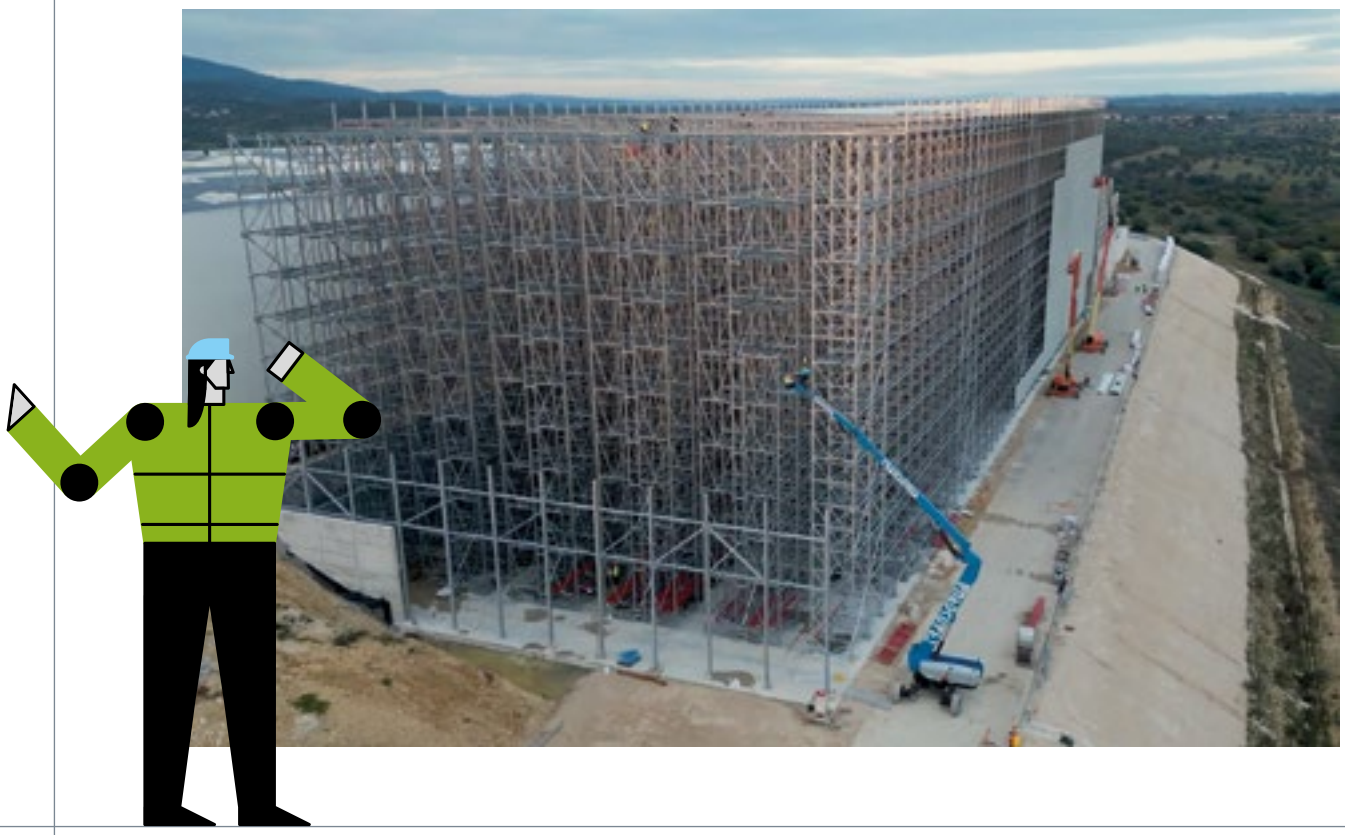
Te lo enseñamos directamente en estos vídeos donde nuestro personal de planta cuenta su perspectiva.

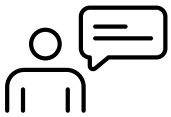
Desde Grupo Arania tenemos claro que la salud mental es clave en el entorno laboral. Contar con herramientas para la gestión del estrés, la presión y los desafíos del día a día marca la diferencia, por lo que ofrecemos un servicio de apoyo psicológico gratuito a todas las personas empleadas. Como novedad, este 2025 se ha incluido al personal de Lamincer en este servicio.

Asimismo, se han impartido talleres sobre salud mental dirigidos al equipo directivo. Actualmente, se está trabajando en la extensión progresiva de esta formación al conjunto de la plantilla.









LAS PERSONAS RESPONSABLES DE PRL NOS CUENTAN QUÉ HAN HECHO ESTE AÑO

ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL (ACI)

Empezamos en ACI desde cero este año. Hemos creado el equipo de emergencia y hemos impartido cursos voluntarios sobre uso de desfibrilador y primeros auxilios.

ARANIA

Hemos mejorado nuestra respuesta ante riesgos de incendio colocando detectores de incendio con centralistas en las salas eléctricas. Además, más de cien personas del servicio de bomberos han visitado nuestras instalaciones para analizar los posibles riesgos y los accesos. Por un lado, esto permitirá que en caso de emergencia lo tengan más fácil y además hemos recibido su feedback que hemos traducido a un informe y a un plan de acción concreto.

ARATUBO

Nuestro foco en 2025 se ha centrado en reforzar la cultura preventiva teniendo en cuenta, además, la perspectiva de género. Algo que hemos hecho es aprovechar cualquier día asociado con temas de salud (Día de la Salud Mental, Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer, etc.) para generar nuevas campañas formativas o informativas que acerquen estos temas a nuestra plantilla. Además, hemos reforzado la seguridad para los trabajos de riesgo realizados con subcontratas y también en los trabajos en fosos.

AR RACKING

En 2025 hemos lanzado un nuevo estudio psicosocial donde hemos conseguido una participación del 83% de la plantilla. Sabemos que podríamos habernos quedado en la parte cuantitativa, pero este año hemos decidido ir más allá y trabajar también la parte cualitativa a través de entrevistas individuales. Nuestro objetivo es buscar potenciales problemas concretos para poder resolverlos directamente.

AR SHELVING

Hemos realizado mejoras en determinadas zonas de planta para proteger mejor al personal a la hora de realizar trabajos en altura.

LAMINCER

Estamos dando mucha importancia a los estudios ergonómicos de los puestos de trabajo. Nuestro siguiente paso será dar formación a nivel preventivo de los riesgos ergonómicos. También hemos realizado un simulacro de accidente algo diferente a otros años. En esta ocasión hemos simulado una explosión en los hornos. Así hemos reforzado la formación voluntaria que también hicimos sobre primeros auxilios.



MENS SANA IN CORPORE SANO

Más allá de la seguridad y la salud queremos bienestar. Para ello facilitamos que tanto el cuerpo como la mente de nuestro equipo esté lo mejor posible.

Para ello, además de los servicios de asistencia psicológica contamos con otros servicios como el de fisioterapia y hemos incorporado este año clases de pilates y streching en el Edificio 105.

Además, realizamos actividades como desayunos saludables y fomentamos la actividad física a través de la participación de la Liga de Empresas del Parke, una iniciativa que une deporte, salud y trabajo en equipo dentro del programa Beparke KLUBA a la que se han apuntado 56 personas del Grupo, participando en diferentes competiciones.

Padel: 6	**Escape Room: 18**	**Torneo de bolos: 24**	**Crossfit: 8**

La Liga se desarrollará hasta junio de 2026, así que aún es pronto para saber los resultados finales.

Desarrollo profesional y cualificación técnica

El valor que tenga el Grupo es el valor que tienen las personas que lo componen. Podemos hablar de estrategia, de máquinas, de automatización y un montón de cosas, pero el factor diferencial que tienen nuestras empresas, sin ninguna duda, son las personas.

ALBERTO LEJARRETA, VICEPRESIDENTE EJECUTIVO DE GRUPO ARANIA

Grupo Arania son las personas que lo integran. Nuestro capital humano es uno de nuestros principales valores y por ello invertimos todo lo posible en su bienestar y en su desarrollo profesional.

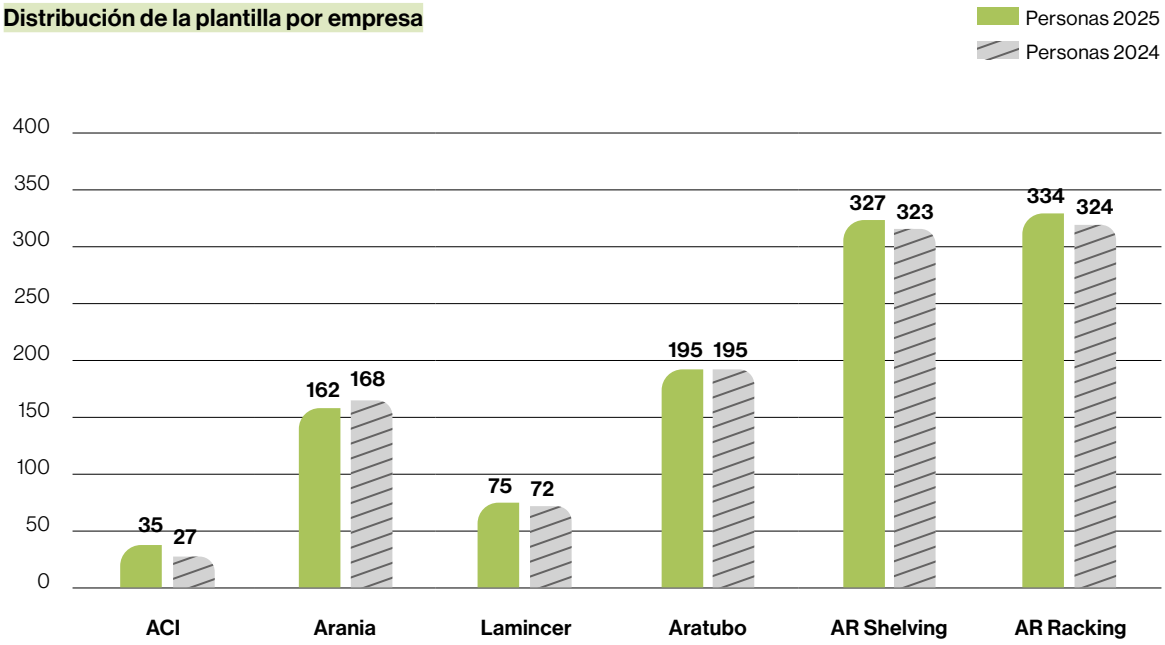
Mantenemos nuestro crecimiento progresivo de la plantilla, cerrando el año con 20 personas más en el equipo respecto a 2024. Las nuevas contrataciones se han centrado especialmente en España y Latinoamérica.

Personas por género

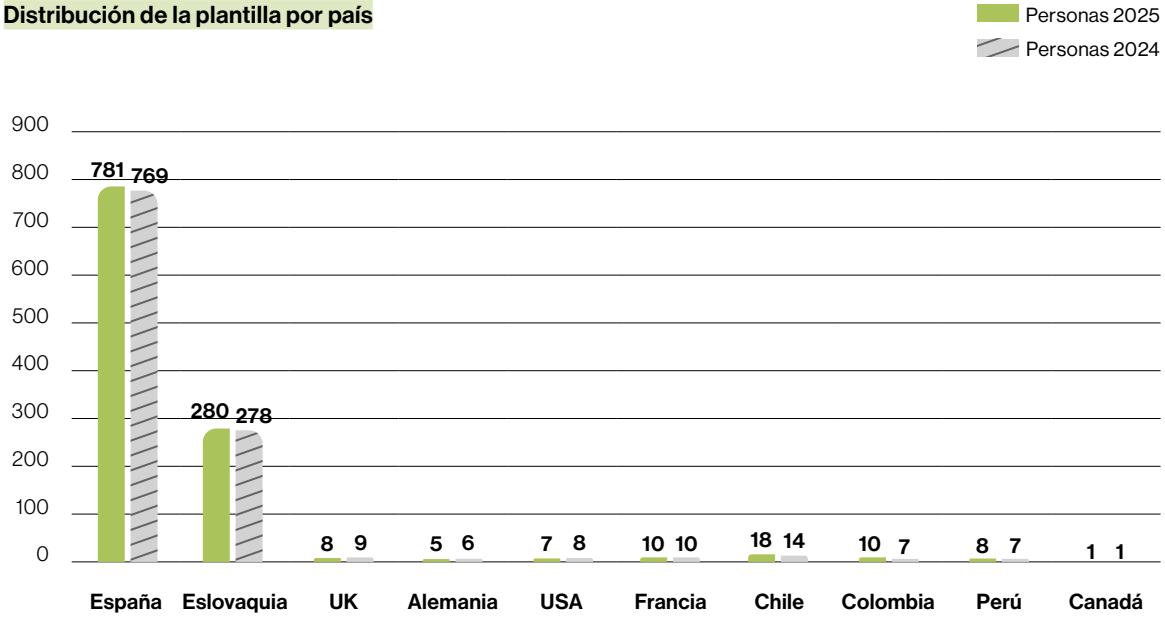
GÉNERO	PERSONAS	GÉNERO	PERSONAS
Mujeres	**327**	**Hombres**	**801**
ACI	14	ACI	21
Arania	26	Arania	136
Lamincer	10	Lamincer	65
Aratubo	39	Aratubo	156
AR Shelving	16	AR Shelving	31
AR Shelving S.R.O.	136	AR Shelving S.R.O.	144
AR Racking	68	AR Racking	199
AR Racking Filiales	18	AR Racking Filiales	49
TOTALES: 1.128			

Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio

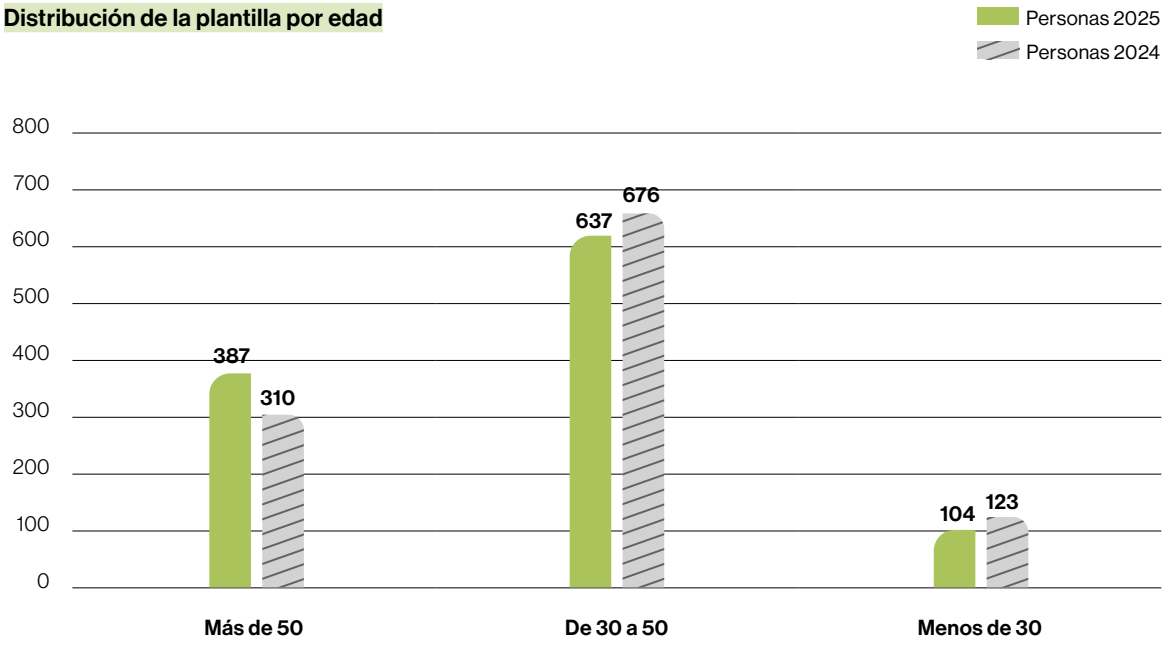
Distribución de la plantilla por empresa



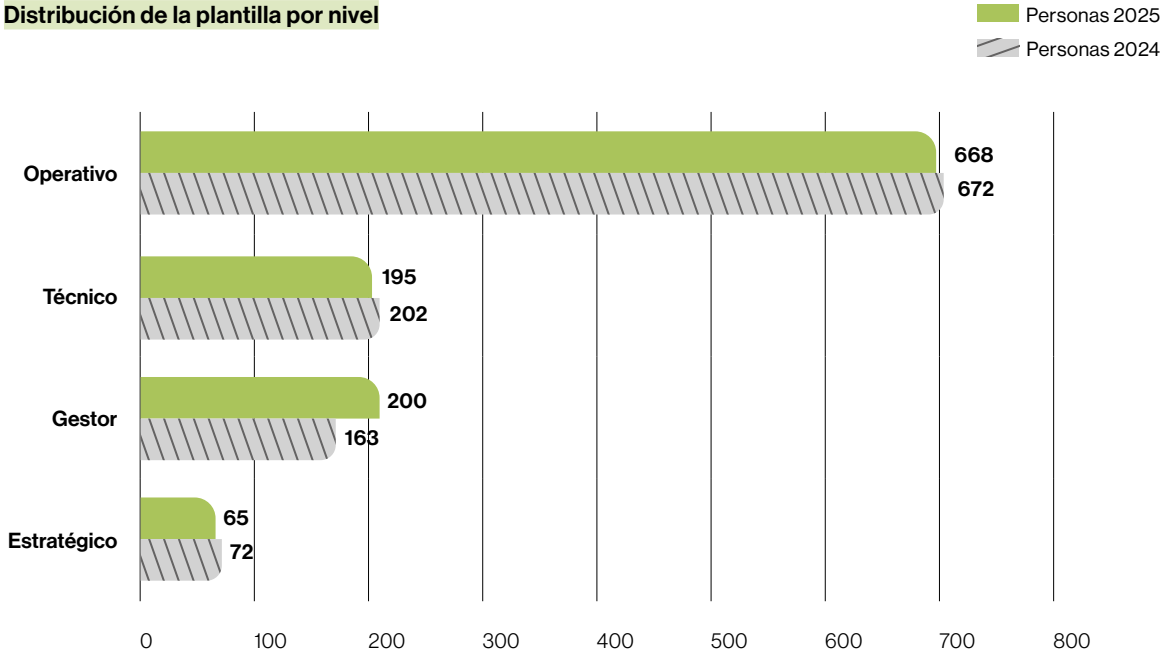
Distribución de la plantilla por país



Distribución de la plantilla por edad



Distribución de la plantilla por nivel



Los datos incluyen al personal de las filiales . No se incluyen personas becarias ni prejubiladas.. Datos a cierre de ejercicio.

Queremos que cada persona que entre a trabajar en Grupo Arania, desarrolle aquí todo su potencial, por eso apostamos por la creación de un empleo estable y a largo plazo, algo que demuestra nuestra mínima tasa de rotación en 2025, siendo mayoritariamente del 0% y alcanzando un máximo del 2% en Aratubo y AR Racking..

Aproximadamente un tercio de nuestro personal lleva más de 15 años en Grupo Arania.

Principales métricas de empleo a cierre de ejercicio

Distribución de contratos por tipo

	2024			2025		
TIPOS DE CONTRATO	**A tiempo completo**	**A tiempo parcial**	**Totales**	**A tiempo completo**	**A tiempo parcial**	**Totales**
Fijo	1.012	2	1.014	1.026	1	1.027
Eventual	95	0	95	100	1	101
Totales	**1.107**	**2**	**1.109**	**1.126**	**2**	**1.128**

Distribución de contratos por género

	2024			2025		
GÉNERO	**Eventuales**	**Fijos**	**Totales**	**Eventuales**	**Fijos**	**Totales**
Mujeres	33	271	304	39	288	327
Hombres	62	743	805	62	739	801
Totales	**95**	**1.014**	**1.109**	**101**	**1.027**	**1.128**

Distribución de contratos por edad

	2024			2025		
EDADES	**Fijo**	**Eventual**	**Totales**	**Fijo**	**Eventual**	**Totales**
Más de 50	302	8	310	367	20	387
De 30-50	624	52	676	593	44	637
Menos de 30	88	35	123	67	37	104
Totales	**1.014**	**95**	**1.109**	**1.027**	**101**	**1.128**

Distribución de contratos por clasificación profesional

	2024			2025		
NIVEL	**Fijo**	**Eventual**	**Totales**	**Fijo**	**Eventual**	**Totales**
Estratégico	72	0	72	65	0	65
Gestor	162	1	163	199	1	200
Técnico	194	8	202	187	8	195
Operativo	586	86	672	576	92	668
Totales	**1.014**	**95**	**1.109**	**1.027**	**101**	**1.128**

Datos a cierre de ejercicio.

Nuestro sistema actual no permite obtener promedios anuales ni datos agregados de contratos con el nivel de desagregación requerido (sexo, edad y clasificación profesional), por lo que no podemos incluir en este informe la información promedia relativa a los contratos por tipo y jornada.

Durante 2025 el total de horas de absentismo ha sido de 160.380 horas correspondientes a actividades de taller, respecto a las 154.173 horas del año anterior. Se han debido, principalmente a enfermedad común.

A lo largo del año se han realizado un total de 68 nuevas contrataciones frente a 13 despidos. De esas contrataciones, el 35% han sido mujeres.

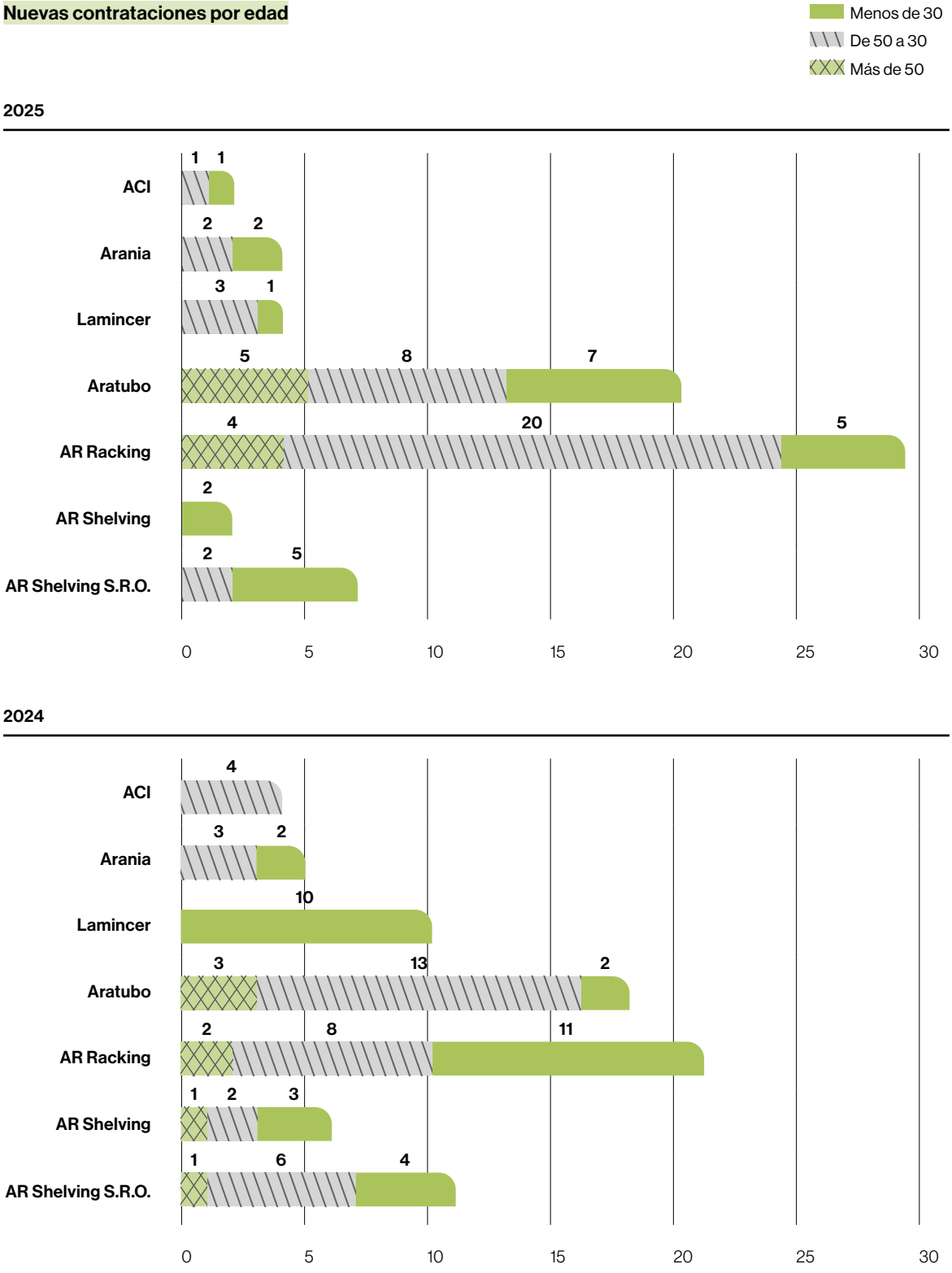
Nuevas contrataciones

Nuevas contrataciones por empresa

EMPRESA	Altas 2024	Rotación 2024	Altas 2025	Rotación 2025
ACI	4	0%	2	0%
Arania	5	1,39%	4	0%
Lamincer	1	0%	4	0%
Aratubo	18	7,35%	20	2%
AR Racking	21	3,33%	29	2%
AR Shelving	6	3,45%	2	1%
AR Shelving S.R.O.	11	5%	7	0%

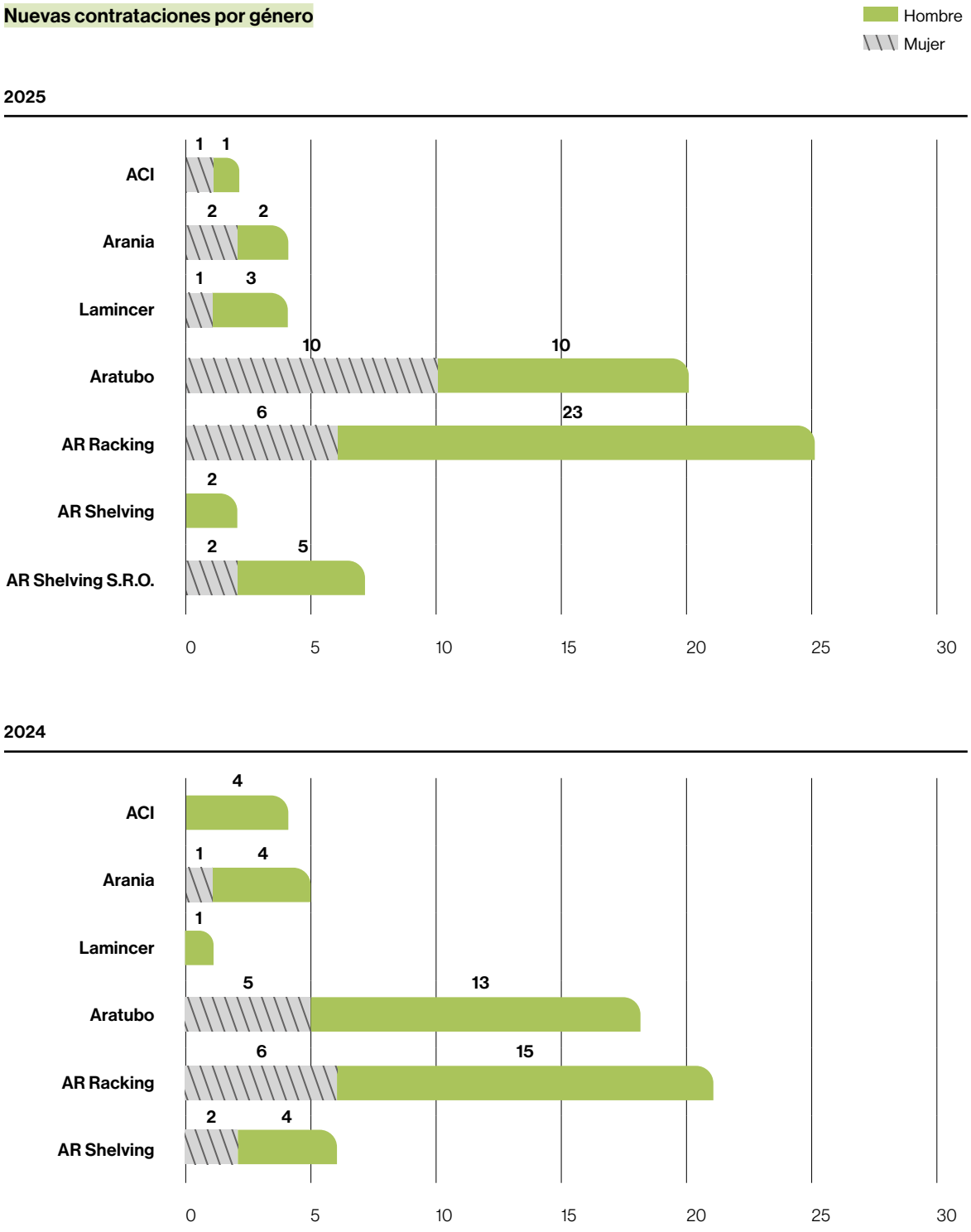
Datos calculados a cierre de año.

Nuevas contrataciones por edad



Datos calculados a cierre de año.

Nuevas contrataciones por género



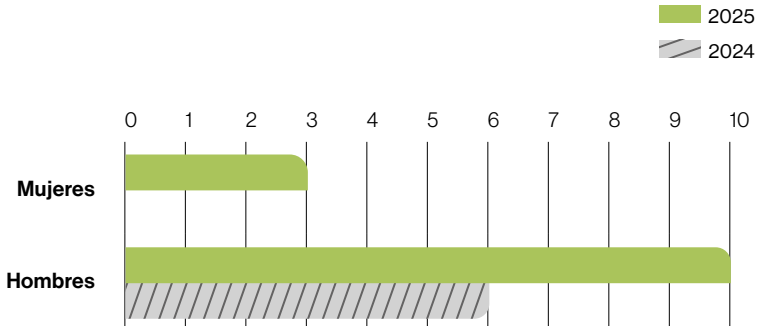
Datos calculados a cierre de año.

Datos de despido

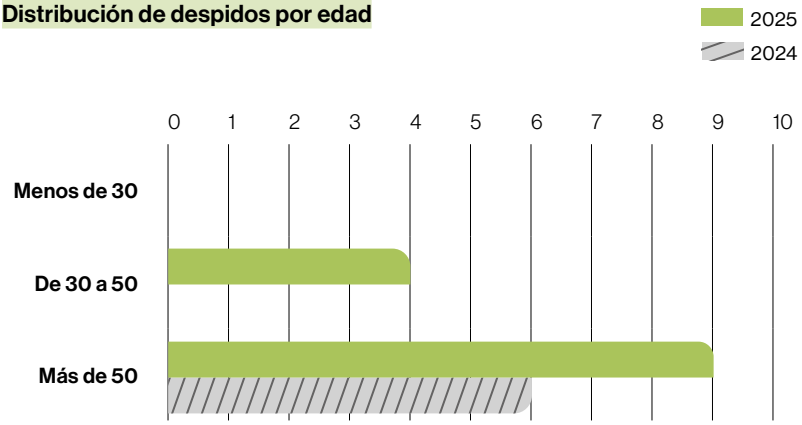
Distribución de despidos por género

Mujeres	Hombres
3	10

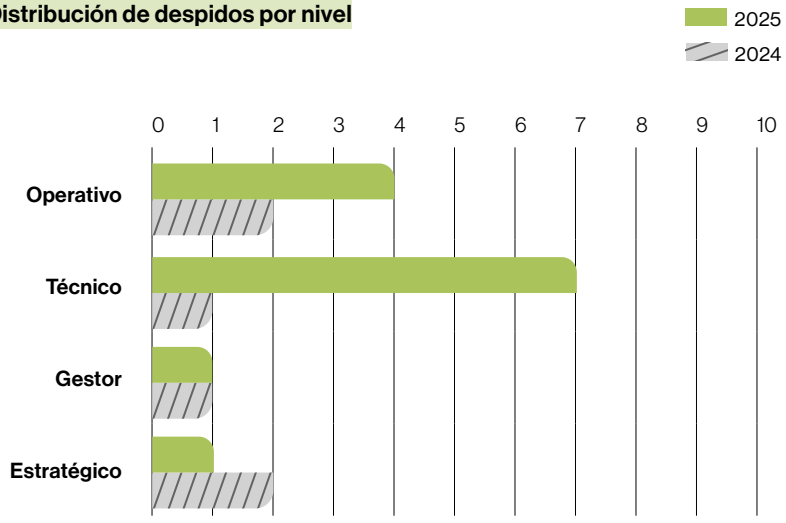
(2024: mujeres 0, hombres 6)



Distribución de despidos por edad



Distribución de despidos por nivel



Datos a cierre de ejercicio

Durante 2025, hemos continuado invirtiendo de forma significativa en la formación, el bienestar y el desarrollo profesional de nuestro equipo humano. Este compromiso se traduce en la promoción activa de entornos de trabajo seguros, motivadores y alineados con una cultura organizativa sólida, basada en modelos de gestión, liderazgo y valores compartidos.

Cada año se define una formación planificada, que contiene necesidades previstas o anticipadas por las respectivas direcciones, y no planificada, que surge en función de necesidades imprevistas, coordinando todo ello con las direcciones de área.

Nuestra formación se estructura en cuatro bloques:

1. **Formación técnica especializada**, que se adapte a las diferentes necesidades y perfiles profesionales de nuestro personal.
2. **Desarrollo de habilidades directivas y de liderazgo**, con la finalidad de potenciar la capacidad de gestión, toma de decisiones y trabajo en equipo.
3. **Actualización en nuevas tecnologías**, con especial énfasis en la Inteligencia Artificial este 2025, fundamentales para seguir siendo competitivos en un sector en constante cambio como el nuestro.
4. **Formación transversal** como los programas de igualdad, diversidad e inclusión o la salud mental, que fomentan una cultura de inclusión, responsable y comprometida.



A lo largo de 2025 nuestro personal ha recibido un total de 32.217 horas de formación, distribuidas en 687 acciones formativas. Esto supone un incremento del 9% en volumen de horas y un 58% más de acciones formativas recibidas respecto al año anterior.. Nuestro sistema no permite obtener la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales, por lo que dicha información no ha podido ser reportada.

No disponemos actualmente de una política corporativa específica de formación, si bien el desarrollo de las capacidades de las personas se gestiona de forma descentralizada en cada una de las sociedades, alineado con las necesidades operativas y estratégicas de cada negocio.

Entre las temáticas de las diferentes acciones formativas destacamos principalmente el itinerario formativo online iniciado en 2024 y que se ha mantenido durante todo 2025 enfocado a reforzar una cultura de empresa igualitaria y respetuosa.

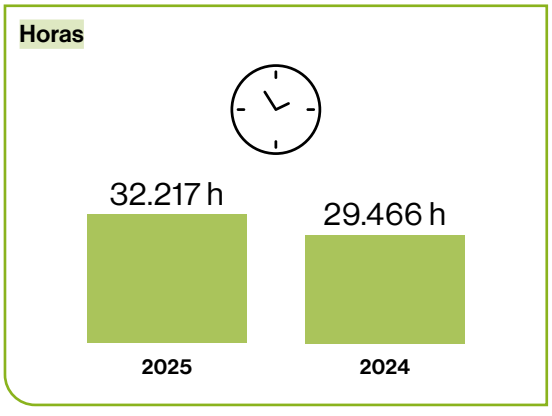
Organizado en colaboración con la plataforma Gamelearn y en formato serious game, este programa aborda aspectos clave como la igualdad de género, la prevención del acoso, la diversidad y la inclusión, así como contenidos específicos sobre la legislación española LGTBI.

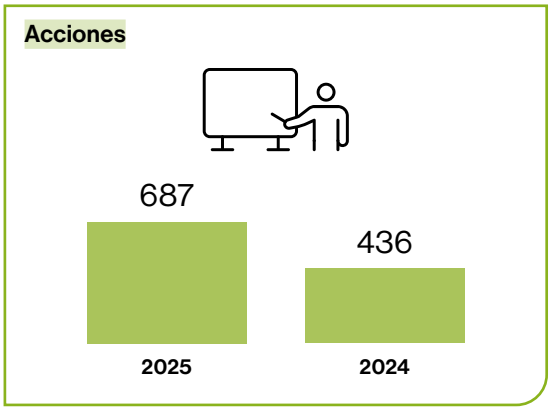
La formación tiene una duración total de 6 horas y media y está disponible en español, inglés, francés y alemán, lo que ha permitido extenderla tanto a la plantilla nacional como internacional.

Durante 2025 hemos incorporado talleres de sensibilización sobre salud mental, con una duración de dos horas, como complemento al servicio de apoyo psicológico disponible.

Asimismo, ante el creciente impacto de la inteligencia artificial en el entorno profesional, se ha impartido formación específica sobre herramientas de IA generativa, como Claude y Copilot.

Horas de formación y acciones formativas





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

SeD DE COMPETENCIAS: DESARROLLO CON PROPÓSITO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE

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

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



Guía práctica del SeD de Competencias

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



Análisis de Competencias

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



Ficha de Acción de Mejora (FAM)

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

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

Desde 2024, el proyecto SeD de Competencias amplió su alcance más allá de las plantas españolas, llegando a AR Shelving Eslovaquia. En 2025 también Lamincer se incorporó al proyecto.

A lo largo del año hemos llevado a cabo conversaciones de mejora con el 84,88 % del personal de mano de obra indirecta de las distintas empresas.

Igualdad e inclusión

En Grupo Arania entendemos la retribución como una palanca clave para reconocer la aportación de cada persona y reforzar una cultura de equidad. Por ello, nuestra política retributiva se articula en torno a dos principios: la responsabilidad asociada a cada puesto y el mérito profesional, garantizando un tratamiento justo y homogéneo para el conjunto de la plantilla, sin distinciones por género, edad u otras circunstancias personales.

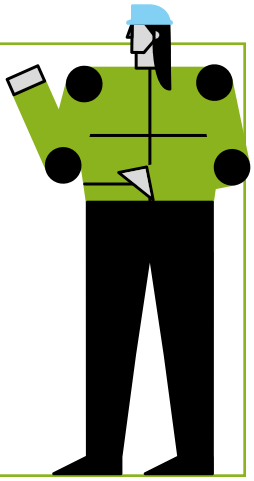


Este enfoque se traduce en una estructura salarial alineada con las categorías establecidas en los convenios colectivos de aplicación. En la actualidad, el 100% de la plantilla está cubierta por convenio: el 51% se rige por convenio propio y el 49% restante aplica condiciones negociadas conforme a los convenios colectivos de referencia.

Siguiendo en línea con nuestros principios de diálogo social y mejora continua, los convenios colectivos que están en vigor en las diferentes compañías del Grupo comprenden cláusulas particulares que fortalecen la seguridad y la protección de la salud en el empleo. Estas pautas han sido convenidas con las personas trabajadoras y constituyen una parte del marco estable de relaciones de trabajo que se fundamentan en el respeto mutuo, la confianza y la participación.

El compromiso colectivo se ha sostenido y fortalecido a lo largo del ejercicio 2025 en este campo mediante los Comités de Salud y Seguridad Laboral que están funcionando en todas las empresas y la incorporación de medidas preventivas mejoradas.

Seguimos trabajando en incrementar la presencia de mujeres en un sector tan masculinizado como es el nuestro. Hemos incrementado el número de mujeres en nuestra plantilla, pasando de 304 en 2024 a un total de 327 en 2025. Este esfuerzo se ve reflejado en una presencia femenina en el Grupo del 29%, respecto al 10% del sector.



En relación con la igualdad retributiva, en 2025 hemos mantenido una brecha salarial global del **-31,52%**, ligeramente inferior a la registrada en 2024 (-31,85%), en un contexto de crecimiento de la plantilla y mayor incorporación de mujeres, que pasan de 304 a 327. Este comportamiento responde principalmente a factores estructurales asociados a la distribución de la plantilla por niveles profesionales y áreas de actividad.

REMUNERACIONES MEDIAS Y BRECHA SALARIAL

Distribución por categoría profesional

Clasificación por puesto	Año	Nº personas	Media€	H	Media€ H	M	Media€ M	Brecha salarial
Nivel Estratégico	2025	65	117.618,73	47	132.730,69	18	78.159,74	-41,11%
	2024	71	102.866,18	55	112.725,20	16	68.975,82	-38,81%
Nivel Gestor	2025	200	56.172,17	147	57.768,40	53	51.744,90	-10,43%
	2024	163	59.776,56	124	62.694,40	39	50.499,35	-19,45%
Nivel Técnico	2025	195	33.968,43	121	36.036,32	74	30.587,16	-15,12%
	2024	201	35.850,07	124	37.508,50	77	33.197,44	-11,49%
Nivel Operativo indirecto	2025	95	28.420,69	35	21.272,38	60	32.590,53	53,21%
	2024	94	29.213,35	27	22.070,22	67	32.091,93	45,41%
Nivel Operativo directo	2025	573	34.228,95	451	38.878,84	122	17.039,60	-56,17%
	2024	579	33.505,01	474	37.283,42	105	16.448,23	-55,88%
Total	**2025**	**1128**	**42.390,64**	**801**	**46.653,66**	**327**	**31.948,22**	**-31,52%**
	2024	**1.108**	**41.877,07**	**804**	**45.887,16**	**304**	**31.271,43**	**-31,85%**

Distribución por edad

Clasificación por edad	Año	Nº personas	Media€	H	Media€ H	M	Media€ M	Brecha salarial
18-30	2025	129	25.217,12	75	26.572,78	54	23.334,24	-12,19%
	2024	104	24.757,90	62	26.225,73	42	22.591,10	-13,86%
31-50	2025	641	41.234,01	458	44.576,22	183	32.869,36	-26,26%
	2024	633	40.260,45	456	43.635,59	177	31.565,16	-27,66%
+51	2025	358	50.649,83	268	55.823,55	90	35.243,62	-36,87%
	2024	371	49.434,26	286	53.739,35	85	34.948,87	-34,97%
Total	**2025**	**1128**	**42.390,64**	**801**	**46.653,66**	**327**	**31.948,22**	**-31,52%**
	2024	**1.108**	**41.877,07**	**804**	**45.887,16**	**304**	**31.271,43**	**-31,85%**

Sabemos que es todo un reto que nuestras ofertas de empleo sean atractivas para las mujeres, especialmente por la concepción tradicional de las labores y trabajos industriales que se asocian con un gran esfuerzo físico, algo actualmente superado. En este sentido estamos trabajando en una mejor redacción de dichas ofertas, fomentando la inclusividad en el lenguaje y apostando por un equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes áreas.

En los procesos de selección en los que el departamento está masculinizado, uno de los criterios valorables es que la persona seleccionada sea mujer, y viceversa si el departamento está feminizado.

LEIRE BARAYAZARRA, DIRECTORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADOS Y EXCELENCIA OPERACIONAL DE ARANIA

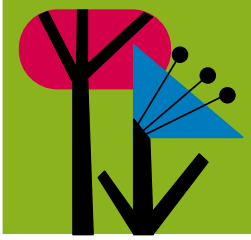


ARANIA S.A.U. HA PUESTO EN MARCHA UN AMBICIOSO PROYECTO DE MEJORA ERGONÓMICA EN LA MAQUINARIA INDUSTRIAL CON EL OBJETIVO DE QUE CUALQUIER PERSONA PUEDA DESEMPEÑAR SU TRABAJO SIN LIMITACIONES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU EDAD, GÉNERO O FUERZA. ESTE ENFOQUE NO SOLO FACILITA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LA PRODUCCIÓN, SINO QUE TAMBIÉN OPTIMIZA LA SEGURIDAD Y LA EFICIENCIA OPERATIVA.

La igualdad de género en la industria no es una cuestión de imagen ni una obligación normativa: es un factor clave para mejorar la competitividad y garantizar el desarrollo sostenible del sector. Nuestras empresas lo han entendido: apostar por la diversidad no solo mejora su posicionamiento en el mercado, sino que permite atraer y retener talento, fomentar la innovación y optimizar el rendimiento global.

Siempre en cumplimiento de la normativa aplicable, contamos con Planes de Igualdad en todas las empresas del Grupo, cada uno de ellos está adaptado a la situación concreta de su organización e incorpora el enfoque de diversidad exigido por la legislación, que refuerza nuestro compromiso con la equidad, la no discriminación y la promoción activa de entornos inclusivos.

ARANIA SE SITÚA ENTRE LAS EMPRESAS MEJOR VALORADAS EN EL ESTUDIO DEL GRUPO SPRI, TANTO EN EL ÍNDICE DE IGUALDAD COMO EN EL DE COMPETITIVIDAD.



El Grupo SPRI ha llevado a cabo un exhaustivo estudio sobre el impacto de la igualdad en la competitividad industrial, analizando 474 empresas en Euskadi y 76 compañías de 20 países europeos.

Los resultados son concluyentes: aquellas empresas que han integrado medidas para reducir la brecha de género muestran un crecimiento superior en facturación, empleo e innovación.

Somos conscientes del poder que tienen las palabras. No sólo importa qué decimos, sino cómo lo hacemos y a quiénes tenemos en cuenta cuando nos comunicamos.

Durante 2025, las Comisiones de Igualdad de las distintas empresas del Grupo, en colaboración con los equipos de Comunicación, desarrollaron un proceso de trabajo conjunto para promover el uso de un lenguaje más inclusivo en las comunicaciones internas y externas.

Como resultado de esta iniciativa, se elaboró una Guía de Lenguaje Inclusivo dirigida a toda la plantilla, que recoge criterios, recomendaciones y ejemplos prácticos para favorecer una comunicación más respetuosa e inclusiva en el entorno laboral. Su despliegue y difusión se ha llevado a cabo durante 2026.



Las empresas del Grupo Arania son espacios seguros y accesibles para todo tipo de personas. Consideramos que la integración laboral de las personas con discapacidad va más allá de la obligación legal, siendo parte de nuestra cultura.

En 2024, 8 personas con discapacidad formaban parte de nuestra plantilla. En 2025, esta cifra ha aumentado hasta 9 personas

En Grupo Arania Grupo mantenemos un compromiso con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo profesional, promoviendo entornos de trabajo inclusivos y accesibles.

En nuestras instalaciones garantizamos la accesibilidad de las personas con discapacidad, asegurando que tanto el acceso a los edificios como la movilidad interior sean posibles de forma cómoda y segura.

En materia de acceso exterior y aparcamiento, disponemos de plazas de aparcamiento reservadas para personas con movilidad reducida, ubicadas en zonas próximas a las entradas de los edificios, minimizando así los desplazamientos.

En cuanto a la supresión de barreras arquitectónicas, en el caso de Arania S.A.U. hemos eliminado escalones y desniveles, garantizando el tránsito en silla de ruedas hasta las zonas de trabajo y oficinas. Los accesos a planta baja se realizan a nivel de suelo o mediante rampas habilitadas, evitando obstáculos físicos.

En el caso de Lamincer y ACI, edificios con varias plantas, se dispone de ascensores que permiten el acceso a todos los niveles desde la misma zona de entrada, garantizando que ningún espacio quede fuera del alcance de personas con movilidad reducida.

INCLUSIÓN EN EL DÍA A DÍA

Creemos que no hay forma mejor de expresar esto que utilizar las propias palabras de nuestro compañero Kieran:

El día que empecé, el 6 de noviembre de 2023, estaba bastante nervioso porque no me esperaba que me cogieran de la entrevista del 20 de octubre del mismo año y no sabía lo mucho que me iba a cambiar la vida todo este nuevo mundo laboral. Los primeros días me costó adaptarme a las tareas que me iban a dar, pero con la ayuda de Carmelo y otros he podido acoplarme a esta empresa. En estos momentos estoy ganando un buen sueldo para el futuro, he aprendido muchas cosas y esto se lo debo agradecer a todo el equipo en Arania que me han aceptado como uno más de la familia. A nivel personal, me ha supuesto un cambio en mi rutina, por el hecho de tener que madrugar más temprano, pero fuera de eso nada.

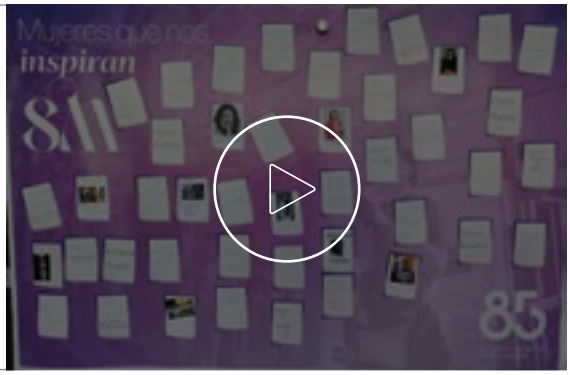
KIERAN CIEZA DE DIEGO, AYUDANTE DE ELEMENTOS DE CONTROL EN ARANIA

MUJERES QUE NOS INSPIRAN

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8M), en Grupo Arania pusimos en marcha una iniciativa participativa en nuestros centros de trabajo entre los días 6 y 12 de marzo. A través de paneles habilitados para toda la plantilla, invitamos a las personas trabajadoras a compartir los nombres y las historias de mujeres que han sido una fuente de inspiración o que han tenido un impacto significativo en sus vidas.

La iniciativa permitió visibilizar referentes femeninos de distintos ámbitos y fomentar la reflexión sobre la contribución de las mujeres al desarrollo personal, profesional y social.

Puedes ver algunas de las imágenes de los paneles y leer algunas de las frases más inspiradoras que se compartieron aquí.





Estabilidad y clima laboral



Queremos ser un buen lugar para trabajar. Por eso trabajamos cada día para encontrar la mejor manera de conciliar la vida personal, familiar y profesional de nuestro equipo, además de potenciar su bienestar personal.

Para mí, muestras significativas del compromiso del Grupo con el bienestar de las personas son la puesta en marcha de iniciativas como el servicio de apoyo psicológico o el impulso de una cultura o modelo relacional basados en la confianza.

OLAIA OLANO, HUMAN RESOURCES BUSINESS PARTNER DE GRUPO ARANIA

Cada dirección de área puede organizar el calendario de los equipos sobre la base del calendario general y la Política de Conciliación. Partiendo de una jornada laboral anual, ésta se estructura en una media de 40 horas semanales teniendo en cuenta festivos, vacaciones e integrando nuestra Política de Conciliación y flexibilidad horaria.

Nuestro Modelo de Conciliación contempla medidas destinadas a favorecer la conciliación, entre ellas la flexibilidad horaria, la reducción de jornada los viernes de verano y la posibilidad de realizar una jornada semanal de teletrabajo en aquellos puestos compatibles con esta modalidad de trabajo.

Sabemos que un buen descanso es clave para poder dar lo mejor cada día, por lo que promovemos el respeto a los tiempos de descanso, vacaciones y permisos, además de impulsar la desconexión digital.

Hemos desarrollado una Política de Desconexión Digital, pendiente de aprobación definitiva tras la incorporación de nuevos aspectos vinculados al registro horario. Aunque su aprobación formal está en proceso, las pautas que recoge forman parte de las prácticas habituales de la organización desde antes de su redacción. Esta política se complementa con la Política de Conciliación, vigente desde 2024.

MEDIDAS PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y CONCILIACIÓN

Flexibilidad horaria en entrada y salida, además de en el tiempo de comidas.	Horario de verano con reducción de jornada los viernes de junio a septiembre.	Teletrabajo una jornada semanal o dos tardes.
Derecho a no continuar revisando o contestar comunicaciones de cualquier tipo una vez finalizada la jornada laboral.	Control horario adecuado.	Uso adecuado de medios informáticos y tecnológicos, evitando especialmente la realización de llamadas telefónicas, chats en tiempo real, etc, fuera de la jornada laboral.
Las reuniones, formación y otras convocatorias deberán organizarse previendo su duración y evitando que finalicen más allá de la jornada laboral.	Derecho a la desconexión digital en vacaciones, permisos, días de asuntos propios, descanso semanal, incapacidades o excedencia.	Realización de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas para evitar riesgo de fatiga informática e hiperconectividad.



Permisos de conciliación, maternidad y paternidad

	2024		2025	
	Mujeres	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Nº personas con derecho a permiso	12	24	13	19
Nº personas que se han acogido al permiso	12	24	16	11

Otros beneficios para nuestra plantilla



Acuerdos con restaurantes con precios del menú reducido para el personal.



Servicio de enfermería.



Acuerdos con fisioterapia.



Portal de Grupo para acceder a información relevante personal y profesional.



Posibilidad de carga de vehículo eléctrico personal en las empresas donde existan instalaciones.



Fomento de la formación.



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

Eje 4

Cadena de valor y mercado

EXTENDER LA RESPONSABILIDAD



Competir mejor también significa relacionarnos mejor: con más calidad, más visión y más responsabilidad en toda la cadena de valor.

Extender la responsabilidad significa mirar más allá de las operaciones propias y entender que el impacto de una empresa también se construye en su cadena de valor y en su relación con el mercado.

Para Grupo Arania, esto se traduce en una forma de trabajar que busca integrar criterios responsables en la selección y seguimiento de proveedores, garantizar la calidad y seguridad del producto, reforzar la relación de confianza con clientes e impulsar la innovación como palanca de competitividad sostenible. Un enfoque que nos ayuda a responder mejor a los retos de nuestro presente, sin perder solidez en el largo plazo.

Proveedores y criterios ASG

Trabajar con proveedores no es solo una cuestión operativa. Es una decisión que define cómo hacemos las cosas.

Buscamos construir relaciones basadas en la confianza, la exigencia y la coherencia. Esto implica trabajar con empresas que compartan una forma de entender la actividad empresarial donde el cumplimiento, la ética y el respeto por las personas y el entorno no sean opcionales.

Nuestro punto de partida es claro: actuar conforme a la ley, con transparencia y con criterios que aseguren relaciones justas y responsables. A partir de ahí, avanzamos incorporando de forma progresiva criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de selección, homologación y seguimiento de proveedores.

Para ello incluimos en las fichas de autoevaluación de nuestros proveedores una serie de cuestiones sobre su cumplimiento legal, comportamiento ético y medidas contra el soborno y la corrupción, protección de la información, respeto por los derechos humanos, normas laborales y protección medioambiental.

Este enfoque no responde solo a una cuestión de control, sino a una forma de construir una cadena de valor más sólida y alineada con lo que somos como Grupo.

Derechos humanos en la cadena de valor

El respeto a los derechos humanos forma parte de la base sobre la que se construyen nuestras relaciones.

En Grupo Arania asumimos este compromiso independientemente del país o del contexto en el que operemos. No es un marco teórico: es un criterio que guía nuestras decisiones y la manera en la que trabajamos con terceros.

Esto se traduce, por un lado, en la aplicación interna de políticas orientadas a garantizar entornos de trabajo seguros, igualitarios y respetuosos. Y, por otro, en la extensión de estos principios a la cadena de suministro, incorporando requisitos específicos en los procesos de homologación de proveedores.

Ponemos especial atención en aspectos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, las condiciones laborales dignas o la prevención de cualquier forma de trabajo forzoso o infantil. Además, trabajamos desde un enfoque preventivo, tratando de anticipar posibles riesgos y actuar antes de que se produzcan impactos.

Cuando es necesario, contamos con mecanismos que permiten gestionar posibles incidencias con transparencia y responsabilidad, reforzando una cultura basada en el respeto y la mejora continua.

En Grupo Arania contamos con principios y prácticas orientados a prevenir conductas discriminatorias en el ámbito laboral, integrados en nuestras políticas internas y código de conducta, así como en los procedimientos de gestión de personas.

En 2025 no hemos recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

Calidad y seguridad del producto

La calidad y la seguridad de los productos constituyen un elemento fundamental de la actividad de las empresas de Grupo Arania. En un entorno industrial altamente exigente, la fiabilidad, la precisión y el cumplimiento de los requisitos técnicos son factores clave para garantizar que los productos respondan adecuadamente a las necesidades y expectativas de nuestras personas clientes.

Con este objetivo, en Grupo Arania adoptamos un enfoque preventivo que va más allá del cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables. Este enfoque se basa en la evaluación continua del comportamiento de los productos a lo largo de su ciclo de vida, desde las fases de diseño y fabricación hasta su utilización final, con el fin de identificar oportunidades de mejora y minimizar posibles incidencias.

Asimismo, todas las empresas de Grupo trabajan para proporcionar a sus clientes información relevante sobre las características y prestaciones de sus productos, incluyendo aspectos relacionados con su durabilidad, mantenimiento y potencial de reutilización o reciclabilidad, contribuyendo así a una toma de decisiones más informada y al avance hacia modelos de producción y consumo más sostenibles.

DISEÑAR PENSANDO EN EL USO REAL

La seguridad no se revisa al final. Se trabaja desde el principio.

Nuestros sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 50001, ISO 14001, ISO 45001 o IATF 16949) forman parte de la base, pero no son el objetivo. Lo importante es cómo se traducen en decisiones concretas: cómo se diseña, cómo se fabrica y cómo se valida cada producto antes de que llegue al mercado.

Esto nos permite reducir riesgos desde el origen y asegurar que cada solución responde a las condiciones reales en las que va a ser utilizada.

Durante el ejercicio, no se han registrado incidentes relacionados con la seguridad o la salud en el uso de nuestros productos.

CUANDO ALGO FALLA: LO IMPORTANTE ES QUÉ HACEMOS DESPUÉS

Porque a veces pasa.

En 2025 se gestionaron 2.964 alertas de calidad y reclamaciones de clientes, de las cuales se resolvieron el 96,80%: 2.870 casos cerrados y 94 aún en proceso.

En comparación con 2024, ejercicio en el que se gestionaron 2.875 reclamaciones con una tasa de resolución del 99,86%, se observa un incremento en el volumen de incidencias registradas. Esta evolución responde a una mayor sistematización en los procesos de identificación, registro y seguimiento, así como a la consolidación de los canales de notificación.

Más allá del dato global, lo relevante es lo que hay detrás: un sistema que permite registrar, analizar y dar respuesta a cada incidencia en plazos de entre 24 y 48 horas.

El incremento respecto al ejercicio anterior no responde a un empeoramiento, sino a una mayor capacidad de detectar, registrar y trabajar sobre cada incidencia. Cuanto más visibles son los errores, más margen hay para mejorar.

El comportamiento no es homogéneo en todas las unidades, y eso también forma parte del análisis. Mientras algunas han alcanzado niveles de cierre del 100%, otras se encuentran en procesos activos de resolución, lo que refuerza la importancia de mantener sistemas de seguimiento vivos y coordinados.

Además, aquí no trabaja un solo equipo. Atención al Cliente, Calidad y áreas comerciales se coordinan para entender qué ha ocurrido y actuar sobre la causa, no solo sobre el síntoma.

La calidad no está en evitar errores. Está en no mirar hacia otro lado cuando aparecen.

Nuestra clave: la calidad no se mide solo en lo que nos sale bien, sino en cómo reaccionamos cuando algo no lo hace.

Relación con clientes

No se trata solo de vender mejor, sino de trabajar mejor en equipo.

La relación con nuestras personas clientes no se basa solo en responder a una necesidad. Se construye con el tiempo, a través de nuestra forma de trabajar y de la confianza que generamos en cada proyecto.

En Grupo Arania entendemos esta relación como un proceso de colaboración. No se trata solo de entregar un producto, sino de acompañar, ajustar y dar respuesta a contextos que cada vez son más exigentes, tanto a nivel técnico como en términos de sostenibilidad.

¿Qué implica para Grupo Arania? Ser claros desde el principio: en lo que podemos hacer, en lo que no, y en las condiciones en las que trabajamos. Una relación sólida no se construye prometiendo más, sino cumpliendo bien.

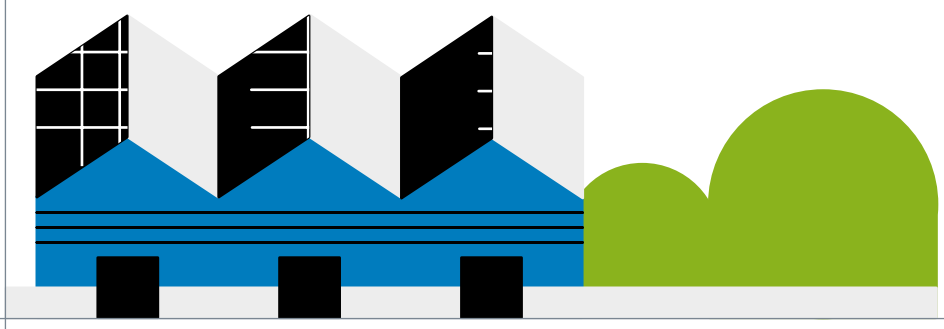
TRANSPARENCIA Y CRITERIO EN LA RELACIÓN COMERCIAL

Trabajamos para que nuestras personas clientes dispongan de información clara y útil sobre las características de nuestros productos y las condiciones de colaboración.

Esto incluye aspectos técnicos, pero también otros cada vez más relevantes, como la durabilidad, el comportamiento del producto en su uso o sus posibilidades de reciclaje.

Al mismo tiempo, mantenemos un criterio claro en la toma de decisiones comerciales. No participamos en prácticas que puedan comprometer la calidad del producto o distorsionar las condiciones de competencia, como acuerdos que impliquen beneficios indebidos o compromisos que no podamos garantizar.

Este enfoque refuerza una forma de trabajar basada en la coherencia y en la confianza a largo plazo.



UNA RELACIÓN QUE TAMBIÉN IMPULSA LA SOSTENIBILIDAD

Sabemos, y muy bien, que la sostenibilidad no es un elemento aislado. También forma parte de la relación con nuestras personas clientes.

Cada vez más, acompañamos a nuestras personas clientes en sus propios procesos de transformación, aportando soluciones que mejoran la eficiencia, reducen impactos y se adaptan a nuevas exigencias del mercado.

Esto no ocurre de forma unilateral. Es un proceso compartido, en el que la relación evoluciona hacia modelos más colaborativos, donde el valor no está solo en el producto, sino en la capacidad de construir soluciones de manera conjunta.

No todo vale para vender.
Por eso, elegimos bien cómo
y con quién trabajamos.

LOS 4 PILARES DE LA RELACIÓN

1 **Claridad**
Decir lo que podemos hacer.
Y lo que no.

2 **Calidad**
Cumplir con lo que entregamos, sin margen de duda.

Relación con personas clientas

3 **Criterio**
No aceptar acuerdos que comprometan cómo trabajamos.

4 **Colaboración**
Construir soluciones junto al cliente, no para el cliente.

Innovación y competitividad sostenible

La IA está desempeñando un papel crucial en la mejora de nuestra eficiencia y capacidad para innovar.

AITOR LÓPEZ, GERENTE DE ARATUBO

Para Grupo Arania innovar no es una línea de trabajo puntual. Es la forma en la que nos adaptamos, mejoramos y seguimos siendo competitivos en un entorno cada vez más exigente.

Y esto ocurre en el día a día: en cómo se optimizan procesos, en cómo se diseñan nuevos productos y en cómo se toman decisiones con mejor información. No responde solo a una lógica tecnológica, sino a una necesidad clara: producir mejor, con menos impacto y con mayor capacidad de respuesta.

Este enfoque conecta directamente con los retos del sector siderúrgico, donde la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la evolución de los materiales son factores determinantes para el futuro de la industria.

Innovar es ajustar la forma en la que trabajamos hasta que funciona mejor.

INNOVAR PARA PRODUCIR MEJOR

Gran parte de los esfuerzos de innovación se centran en mejorar los procesos industriales.

A través de la automatización, la digitalización y el uso de tecnologías como la inteligencia artificial, en Grupo Arania seguimos avanzando en la optimización de la producción, la reducción del consumo de recursos y la mejora de la calidad del producto.

¿Traducción? Procesos más estables, menos desperdicio y una mayor capacidad para anticipar incidencias antes de que se produzcan.

INNOVAR PARA TRANSFORMAR EL PRODUCTO

La innovación también se materializa en el desarrollo de nuevos productos y soluciones que responden a las necesidades de sectores cada vez más exigentes.

El trabajo en nuevos aceros, recubrimientos, sistemas estructurales o soluciones logísticas permite mejorar prestaciones, alargar la vida útil de los productos y reducir su impacto ambiental.

Este tipo de desarrollo no solo mejora el posicionamiento de las empresas de Grupo„ sino que también acompaña a los clientes en sus propios procesos de transformación.

INNOVAR EN RED

La innovación no ocurre en solitario.

Por ello, formamos parte de un ecosistema que incluye universidades, centros tecnológicos, clústeres, proveedores y clientes. Estas colaboraciones nos permiten acceder a conocimiento, compartir riesgos y acelerar el desarrollo de soluciones.

Además, la participación en programas de apoyo a la I+D+i y la conexión con iniciativas sectoriales refuerzan la capacidad del Grupo para anticiparse a los cambios y alinearse con las agendas tecnológicas y ambientales tanto a nivel nacional como europeo.



INNOVAR PARA SER MÁS SOSTENIBLES (Y MÁS COMPETITIVOS)

Cada proyecto de innovación tiene un impacto directo en la forma en la que operamos.

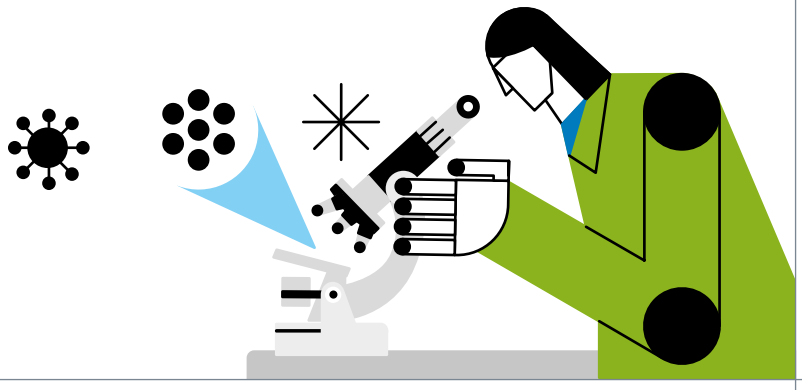
La mejora de la eficiencia energética, la reducción del consumo de materias primas, la optimización de procesos o el desarrollo de soluciones más duraderas permiten avanzar hacia un modelo industrial más eficiente y con menor impacto ambiental.

Al mismo tiempo, refuerzan la competitividad en un contexto donde la sostenibilidad ya no es una opción, sino una condición indispensable para poder seguir creciendo.

INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN DE NUEVOS PRODUCTOS Y PROCESOS

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
AMESIA	Investigación y desarrollo de aceros de medio-alto contenido en carbono con microestructura optimizada mediante soluciones tecnológicas digitales avanzadas que permiten caracterizar y cuantificar con precisión sus fases microestructurales. El objetivo del proyecto es obtener componentes destinados al sector de la automoción que presenten una mayor ductilidad y resistencia al desgaste en condiciones de servicio.	Arania
MGNTOOL	Investigación en un proceso de correlación de resultados obtenidos mediante un equipo simple de medidas magnéticas bajo campo alterno, de menor coste y complejidad, con equipos de mayores prestaciones capaces de medir en condiciones semicontinuas. El objetivo es optimizar los procesos de validación de requisitos por lote de producción, dotando a la industria de mayor agilidad y reduciendo la dependencia de terceros.	Arania
REDHC	Definición y desarrollo de tratamientos térmicos de globulización aplicables a aceros laminados en frío de alto contenido en carbono y espesores gruesos, orientados a la reducción de la huella de carbono sin comprometer las propiedades microestructurales y mecánicas finales del producto.	Arania
FAMILARA	Desarrollo de una nueva familia de aceros de alto límite elástico orientados a aplicaciones exigentes, con el objetivo de mejorar el comportamiento mecánico y ampliar las prestaciones del material en entornos industriales de alta demanda.	Arania
MAT-PROC	Desarrollo de tecnología aplicada al análisis del comportamiento metalúrgico de la materia prima, con el objetivo de optimizar el proceso de laminación del acero y mejorar la calidad final del producto mediante un mayor control de las variables de proceso.	Arania
OPTILAM	Optimización inteligente del proceso de laminación y acabado de aceros de precisión mediante el uso de inteligencia artificial y el rediseño de sistemas de salida, con el objetivo de incrementar la eficiencia operativa, la calidad del producto y la estabilidad del proceso productivo.	Arania
MAGTUBE	Desarrollo experimental de tubos de acero con recubrimientos basados en aleaciones compuestas que mejoran la protección frente a la corrosión y aumentan la vida útil del producto, especialmente en la zona de soldadura. El objetivo es ofrecer una alternativa más sostenible al acero galvanizado y pintado.	Aratubo

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
ARALOGÍA	Desarrollo de un sistema de gestión logística automatizado basado en tecnologías abiertas, telemetría de precisión y soluciones de eficiencia energética regenerativa, orientado a mejorar la trazabilidad, eficiencia y sostenibilidad de las operaciones logísticas.	Aratubo
DIGITUBO	Digitalización avanzada del proceso de fabricación de tubo mediante la integración de tecnologías de visión artificial y edge computing, con el objetivo de mejorar el control del proceso, la calidad del producto y la toma de decisiones en tiempo real.	Aratubo
PROTUBE	Mejora integral del proceso de fabricación de tubo soldado mediante el incremento de la precisión, la calidad y la eficiencia productiva, optimizando las distintas fases del proceso industrial.	Aratubo
INTSTOR	Desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas para una nueva generación de estanterías metálicas inteligentes, con mayor capacidad de carga y comportamiento mejorado frente a eventos sísmicos, orientadas a incrementar la seguridad y funcionalidad de los sistemas de almacenamiento.	AR Racking
FLEJATEC	Diseño y desarrollo de una nueva línea de flejado de altas prestaciones, orientada a mejorar la eficiencia operativa, la fiabilidad del proceso y la calidad del producto final en aplicaciones industriales.	Lamincer



SIMULACIONES, MODELOS PREDICTIVOS Y OPTIMIZACIONES: DIGITALIZACIÓN AVANZADA

En Grupo Arania hemos continuado avanzando en la incorporación de inteligencia artificial y analítica avanzada para la mejora de procesos, así como en el despliegue de una estrategia del dato que permita una toma de decisiones más eficiente y basada en información fiable.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
ARADETEC	Desarrollo de un sistema de detección temprana de desviaciones en el espesor del acero como indicador de calidad en el proceso de fabricación, permitiendo anticipar incidencias y mejorar el control productivo.	Arania

Proyectos de simulación y optimización de procesos

Durante 2025 hemos desarrollado iniciativas orientadas a la optimización avanzada de procesos mediante herramientas computacionales, mejorando la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta industrial.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
ARHUPI	Optimización avanzada de procesos computacionales aplicada al entorno productivo, orientada a mejorar el rendimiento, la eficiencia y la capacidad de análisis de los sistemas industriales.	AR Racking

También hemos llevado a cabo diversos proyectos orientados a evaluar el nivel de madurez del dato en las distintas divisiones del Grupo, como paso previo a la implantación de soluciones avanzadas de analítica, inteligencia artificial y digitalización.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
ACIDATO	Diagnóstico corporativo de la madurez del dato para alinear la estrategia digital a nivel de grupo y potenciar la gestión eficiente de la información.	Grupo Arania
ARADATO	Diagnóstico del nivel de madurez del dato para identificar capacidades, oportunidades de mejora y líneas de actuación en la gestión y explotación de datos.	Arania
ARTUBODATO	Análisis del grado de madurez en la gestión del dato en el entorno productivo, orientado a mejorar la eficiencia operativa y la toma de decisiones basada en datos.	Aratubo

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
RACKINGDATO	Evaluación de la madurez del dato en los procesos de la división, con el objetivo de establecer una hoja de ruta para su digitalización y aprovechamiento estratégico.	AR Racking
SHELVINGDATO	Evaluación del nivel de madurez del dato en la división, como base para el desarrollo de futuras soluciones digitales avanzadas.	AR Shelving
LAMINCERDATO	Diagnóstico de la madurez del dato enfocado a identificar oportunidades de digitalización y optimización de procesos industriales.	Lamincer

Línea de producción automatizada y digitalizada

A lo largo de 2025, hemos continuado avanzando en la digitalización y automatización de nuestros procesos productivos mediante la implantación de soluciones basadas en inteligencia artificial, sistemas de gestión y tecnologías de la Industria 4.0, mejorando la eficiencia, trazabilidad y flexibilidad operativa.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
ARISE	Desarrollo de un sistema de gestión energética que permite monitorizar, analizar y optimizar el consumo energético en los procesos productivos.	Arania
ENERGYARS	Implantación de un sistema de gestión de la energía orientado a mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo en las operaciones industriales.	AR Shelving

Proyectos de transición digital y transición verde

Hemos reforzado nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante la integración de soluciones digitales y energéticas que permiten optimizar el uso de recursos y reducir el impacto ambiental.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA
ARSCARBON	Cálculo y análisis de la huella de carbono organizacional como base para la definición de estrategias de reducción de emisiones y mejora del desempeño ambiental.	AR Shelving

NO TODA LA INNOVACIÓN SE VE...

Muchas veces ocurre en ajustes pequeños, en mejoras continuas, en decisiones técnicas que hacen que todo funcione mejor.

Creemos que la innovación no se concentra en un único espacio ni responde a un único objetivo. Se desarrolla de forma simultánea en dos frentes que se complementan entre sí: lo que producimos y cómo lo producimos.

Por un lado, trabajamos en el desarrollo de nuevos productos que amplían las prestaciones del acero y responden a las exigencias de sectores cada vez más técnicos. Por otro, avanzamos en la optimización de los procesos industriales, incorporando herramientas digitales, modelos predictivos y sistemas de análisis que permiten mejorar la eficiencia, reducir el consumo de recursos y anticipar desviaciones.

Ambas líneas no funcionan de manera independiente. Se retroalimentan. Cada mejora en proceso impacta en el producto. Y cada nuevo desarrollo exige evolucionar la forma de producir.



La innovación no está en un sitio concreto. Está en cómo trabajamos día a día.



DOS PALANCAS, UN MISMO IMPACTO



Supervisión de la cadena de suministro

No buscamos empresas proveedoras perfectas. Buscamos empresas proveedoras que mejoren junto a Grupo Arania.

Trabajar con proveedores no termina en la homologación. Ahí empieza el seguimiento real.

La cadena de suministro es un sistema en movimiento, donde las condiciones cambian, los riesgos evolucionan y las decisiones requieren revisión constante. Por eso, más que un proceso cerrado, trabajamos con un enfoque de supervisión continua que combina análisis, seguimiento y relación directa.

Este seguimiento se apoya en distintos niveles: desde la evaluación inicial de proveedores hasta la revisión periódica de su desempeño, incluyendo aspectos como la calidad, el cumplimiento de estándares, la trazabilidad de materiales o la alineación con criterios ASG.

Pero más allá de las herramientas, para Grupo Arania hay una idea clave: la supervisión no consiste solo en verificar, sino en acompañar. Escuchar, ajustar y mejorar conjuntamente forma parte de la manera en la que entendemos la cadena de valor.

Una cadena de suministro sólida no se controla desde fuera. La vamos construyendo todos los que formamos parte de ella, por ello tenemos previsto lanzar en 2026 un proyecto piloto de homologación de proveedores con criterios específicos ASG, que servirá de base para extender esta sistemática a todo el Grupo en el futuro.

De la decisión a la relación.
Basada en confianza, exigencia y mejora continua.

01
PUNTO
DE PARTIDA

Elegir bien desde el principio

Analizamos riesgos, capacidades y forma de trabajar. La relación empieza con una conversación honesta y una evaluación realista de cada proveedor.

02
PREPARAR
LA RELACIÓN

Alinear criterios

Solicitamos la adhesión al Código de Conducta y la aceptación de principios clave como la integridad, el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento normativo.

03
OPERAR
CON CRITERIO

Llevarlo a la práctica

Priorizamos materiales y procesos con menor impacto, exigimos estándares mínimos de calidad (como ISO 9001) y promovemos la adopción de certificaciones adicionales vinculadas a seguridad, medioambiente y gestión energética.

04
SUPERVISAR
Y MEJORAR

Seguir de cerca

Realizamos autoevaluaciones, auditorías y visitas técnicas para conocer la evolución real de cada proveedor. Este seguimiento permite detectar desviaciones, ajustar y mejorar conjuntamente.

Inteligencia artificial como palanca de transformación

Durante 2025, Grupo Arania ha dado un paso relevante en su posicionamiento tecnológico al incorporarse al ecosistema del **Basque Artificial Intelligence Center (BAIC)**, uno de los principales entornos de referencia en inteligencia artificial a nivel nacional.

Arania, AR Racking, AR Shelving y el propio Grupo se integraron en la categoría **BAIQers**, una vía de acceso diseñada para acompañar a las organizaciones en su proceso de capacitación y maduración en inteligencia artificial.

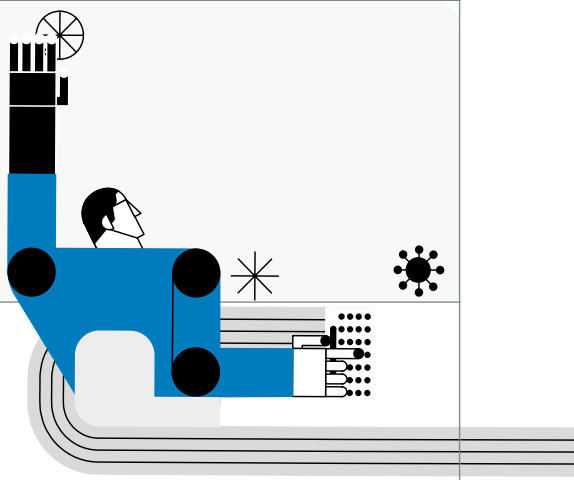
Por su parte, **Aratubo**, que ya formaba parte del ecosistema como **socia de pleno derecho**, consolidó el posicionamiento temprano del Grupo en este ámbito.

El modelo de BAIC establece un itinerario progresivo: las organizaciones acceden inicialmente como BAIQers y, tras completar un proceso estructurado de formación y participación activa, pueden adquirir la condición de socias. En este sentido, tras su incorporación en 2025, el resto de empresas del Grupo han alcanzado en 2026 esta condición, reforzando su compromiso con la innovación tecnológica.

En el marco de esta incorporación, durante 2025 se desarrollaron **tres jornadas formativas especializadas** de 4 horas cada una, en las que participaron **28 personas** de las distintas empresas del Grupo.

Estas sesiones abordaron aspectos clave para una implantación rigurosa y responsable de la inteligencia artificial, incluyendo:

- Estrategia, gobierno y gestión del dato
- Inteligencia artificial generativa y su aplicación industrial
- Marco ético y normativo (incluido el AI Act europeo)
- Clasificación de sistemas de IA y cronograma regulatorio
- Tecnologías emergentes y desarrollo de capacidades internas



Desde el inicio del proceso, las personas participantes se organizaron en **cuatro grupos de trabajo**, enfocados en ámbitos estratégicos del negocio:

- Crecimiento y cliente
- Producto e I+D+i
- Operaciones y eficiencia
- Gobierno y funciones de soporte

Este enfoque permitió identificar **retos concretos y oportunidades reales de aplicación**, alineando el potencial de la inteligencia artificial con las necesidades operativas del Grupo.

La última jornada se orientó a la puesta en común de resultados, generando una **visión compartida y transversal** sobre el papel de la IA como motor de competitividad, eficiencia y creación de valor sostenible.

Eje 5

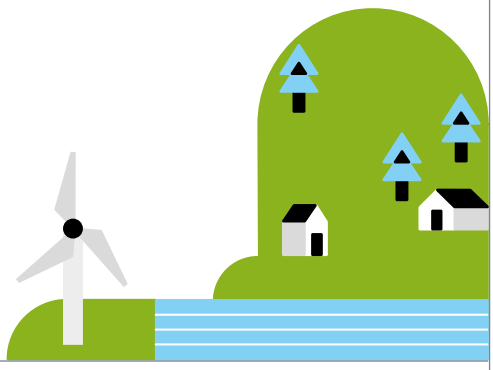
Contribución económica y territorial

MÁS QUE PRODUCIR:
AQUÍ CONSTRUIMOS TEJIDO



Cada decisión industrial tiene un efecto directo en el entorno económico: empleo, proveedores, inversión y desarrollo territorial.

Entender este impacto es clave para medir nuestra contribución real, más allá de los resultados financieros. Porque generar valor no es solo crecer, sino hacerlo de forma que ese crecimiento se traduzca en oportunidades para el entorno.



Impacto económico generado

Materializamos nuestra aportación directa a las administraciones públicas a través de impuestos y en la participación en programas de apoyo al desarrollo industrial.

El análisis por país permite entender mejor cómo se distribuye este impacto en los distintos territorios en los que operamos, reflejando tanto la evolución del negocio como el contexto económico de cada mercado.

En este sentido, la actividad en España concentra una parte relevante de la contribución fiscal de Grupo Arania, mientras que la presencia internacional muestra comportamientos diversos en función del grado de madurez de cada operación.

Asimismo, las subvenciones recibidas están vinculadas principalmente a proyectos de innovación, mejora industrial y sostenibilidad, reforzando nuestra capacidad para seguir avanzando en su transformación.

	2024		2025	
Miles de euros	**Impuesto**	**Subvenciones**	**Impuesto**	**Subvenciones**
AR Shelving USA	0	-	0	-
AR Racking USA	-140,02	-	33,54	-
TOTAL USA	-140,02	0	33,54	-
AR Shelving España	0	11,22	0	34,72
Arania	0	99,99	0	188,75
Lamincer	0	15,78	0	13,94
AR Racking España	1.738,27	60,23	438,07	70,11
Aratubo	0	38,06	0	122,26
Grupo Arania	0	-	0	8,327
TOTAL España	1.738,27	-	438,07	-
AR Racking Colombia	0	-	0	
AR Racking Alemania	18,5	-	25,32	
AR Racking Chile	0	-	0	
AR Racking Candá	207,76	-	0	
AR Racking Perú	0	-	0	
AR Racking UK	0	-	0	
AR Racking Francia*	0	-	0	
AR Shelving Eslovaquia	87,14	-	0	

* Creado 2025

Tributan de manera consolidada

Nota: la información detallada de beneficios por sociedad y país se puede consultar en la nota 20 de las cuentas anuales 2025

Contribución fiscal

Donde operamos, contribuimos.
Donde creamos valor, dejamos huella.

Operamos en distintos países, en distintos contextos, pero con una misma idea de fondo: actuar con coherencia. Por eso aplicamos una política fiscal responsable, alineada con la normativa vigente y con los principios éticos que guían nuestra forma de hacer empresa.

Generar valor implica
también redistribuirlo.



Relación con el entorno y comunidades

No operamos en vacío. Formamos parte de un ecosistema industrial, educativo y social que evoluciona con Grupo Arania.

Colaborar no es una acción puntual: es una forma de avanzar. Participamos en redes, compartimos conocimiento, abrimos nuestras instalaciones y nos vinculamos con el entorno para generar impacto más allá de nuestra actividad productiva.

Porque crecer como empresa también implica contribuir al desarrollo de lo que nos rodea.

Lo que ha pasado en 2025

RECONOCIMIENTO Y AVANCES

- Las empresas del Grupo continúan avanzando en sostenibilidad, consolidando certificaciones y reconocimientos obtenidos en años anteriores.
- Evolución de soluciones como Arania D-Carb,y AR Shelving D-Carbon refuerzan nuestra apuesta por productos con menor huella.





APERTURA Y CONEXIÓN

- Mantenemos la apertura de nuestras instalaciones a centros educativos y profesionales.
- Seguimos colaborando con universidades, centros formativos y programas especializados.

PARTICIPACIÓN SECTORIAL

- Presencia activa en foros, eventos y redes del sector industrial.
- Intercambio de conocimiento en espacios clave de innovación, sostenibilidad y competitividad.

Las alianzas que nos mueven

Tejer alianzas también forma parte de nuestra estrategia.

Participar en asociaciones, clústeres y redes no es solo una forma de estar presentes: es una herramienta para anticipar retos, compartir conocimiento y construir soluciones colectivas.

Estas alianzas nos permiten reforzar nuestra capacidad de innovación, mantener la alineación con los avances del sector y contribuir activamente al desarrollo industrial y territorial.

Impulsamos la colaboración sectorial a través de nuevas iniciativas como la Alianza Industria, orientadas a reforzar la competitividad, la innovación y la sostenibilidad del tejido industrial.

En 2025 AR Shelving (ARS) se ha incorporado a **Make it Zero**, una iniciativa global del sector del bricolaje y las mejoras del hogar (DIY) orientada a la descarbonización de la cadena de suministro, con especial foco en las emisiones de Alcance 3 y el objetivo de reducirlas en un 90% para 2050.

Asimismo, el Grupo ha consolidado su colaboración con la **Fundación Fair Saturday**, que promueve el arte y la cultura como motor de impacto social. Esta colaboración se materializa en el respaldo a los eventos anuales del movimiento, la participación en los Premios Fair Saturday y el patrocinio de iniciativas culturales de gran alcance como el concierto Ei! Bilbao, contribuyendo a la generación de valor social en nuestro entorno.





Fair Saturday Foundation

El ecosistema de Grupo Arania







PARTE III

Información técnica y cumplimiento

Cumplir y demostrar

El presente Estado de Información No Financiera aporta información correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, relativa al grupo empresarial Grupo Arania.

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

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

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

Como novedad en este informe, se incluyen los datos de ACI de forma desagregada en las diferentes secciones. Hasta la fecha, y en EINF anteriores, los datos de esta empresa se encontraban incluidos dentro de los valores aportados por Arania S.A.U.



Índice GRI y Tabla de cumplimiento Ley 11/2018

Información general

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Datos generales	Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial y estructura	• GRI 2-1 Detalles organizacionales	PARTE I - 2. Modelo de negocio y contexto operativo - Cómo generamos valor	Pág. 26
	Mercados en los que opera	• GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	Objetivos y estrategias de la organización	• GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		
	Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución			
	Marco de reporting utilizado	• GRI 1 Fundamentos 2021	PARTE III - Información Técnica y Cumplimiento - Cumplir y demostrar	Pág. 134
	Principio de materialidad	• GRI 3-1 Proceso de determinación de temas materiales • GRI 3-2 Lista de temas materiales	PARTE I - 3. El mapa de nuestros impactos clave – Impactos, riesgos y oportunidades prioritarias	Pág. 38

Cuestiones medioambientales

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (criterio contable) • GRI 2-23 Compromisos y políticas • Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	PARTE I - 3 El mapa de nuestros impactos clave – Impactos, riesgos y oportunidades prioritarias	Pág 38
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		PARTE II EJE 1. Gobernanza y control - Cómo se gobierna el impacto	Pág 50
	Aplicación del principio de precaución		PARTE II EJE 2. Industria y transición ambiental - Transformar la operación	Pág 60
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Energía y Emisiones	Pág. 61
			Resiliencia climática	Pág. 67
			Soluciones para la descarbonización del producto y proceso	Pág. 68
			Biodiversidad y resiliencia del entorno	Pág .71
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 306-3 (2020) Residuos generados	Materiales y economía circular	Pág. 76
			Gestión de residuos y valorización	Pág. 77
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	-	No es material

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 303-3 Extracción de agua	PARTE II EJE 2. Industria y transición ambiental - Transformar la operación	Pág. 60
	Consumo de materias primas	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		
	Consumo directo e indirecto, de energía	• GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Uso de energías renovables	• GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	• GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) • GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) • Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Energía y emisiones Resiliencia climática Soluciones para la descarbonización del producto y proceso	Pág. 61 Pág. 67 Pág. 68
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Biodiversidad y resiliencia del entorno	Pág. 71
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		

Cuestiones sociales y relativas al personal

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	• GRI 2-7 Empleados	Desarrollo profesional y cualificación técnica Quién marca el rumbo y quién lo hace posible	Pág. 87 Pág. 52
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	• GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Desarrollo profesional y cualificación técnica	Pág. 87
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	• GRI 2-7 Empleados		
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	• GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Desarrollo profesional y cualificación técnica	
	Brecha salarial	• Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente formula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/Sal. Medio Hombres	Igualdad e inclusión	Pág. 99
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	• Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables obtenidas durante el año).	Igualdad e inclusión	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Cuentas anuales consolidadas	-
	Remuneración media de los directivos por sexo		Igualdad e inclusión	Pág. 99
	Implantación de políticas de desconexión laboral	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Estabilidad y clima laboral	Pág. 105
	Empleados con discapacidad	• GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Igualdad e inclusión	Pág. 99

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Desarrollo profesional y cualificación técnica	Pág. 87
	Número de horas de absentismo	• Marco interno: tasa de absentismo		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Estabilidad y clima laboral	Pág. 105
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	• GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud laboral	Pág. 81
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	• GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo • Tasa de frecuencia= Nº de accidentes con baja x 1.000.000/ nº horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) • Tasa de gravedad= Nº de jornadas pérdidas x 1.000.000/ nº horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	Seguridad y salud laboral	Pág. 81
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad e inclusión	Pág. 99
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	• GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	• GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de las personas trabajadoras y programas de ayuda a la transición.	Desarrollo profesional y cualificación técnica	Pág. 87
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	• Marco interno		

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Inclusión	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad e inclusión	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad e inclusión	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad e inclusión	Pág. 99
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad e inclusión	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad e inclusión	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	• GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Código de Conducta del Grupo Arania Ética, cumplimiento y canal interno Derechos humanos en la cadena de valor	Pág. 57 Pág. 56 Pág. 110
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Código de Conducta del Grupo Arania Ética, cumplimiento y canal interno Derechos humanos en la cadena de valor	Pág. 57 Pág. 56 Pág. 110
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	• Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias	Derechos humanos en la cadena de valor	Pág. 110
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas	Código de Conducta y diligencia debida Derechos humanos en la cadena de valor	Pág. 57 Pág. 110

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	• GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Código de Conducta de Grupo Arania	Pág. 57
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	• GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	• GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Las alianzas que nos mueven	Pág. 129

Información sobre la sociedad

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	PARTE II EJE 5. Contribución económica y territorial – Más que producir: aquí construimos tejido	Pág. 124
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos			
	Acciones de asociación o patrocinio	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-28 Afiliación a asociaciones • Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales • GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Proveedores y criterios ASG	Pág. 109
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Calidad y seguridad del producto Relación con clientes	Pág. 110 Pág. 112
	Sistemas de reclamación	• GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	• GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
	Acciones de asociación o patrocinio	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-28 Afiliación a asociaciones • Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	Las alianzas que nos mueven	Pág. 129
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	• GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Contribución fiscal	Nota: la información detallada de beneficios por sociedad y país se puede consultar en la nota 20 de las cuentas anuales 2025
	Impuestos sobre beneficios pagados			
	Subvenciones públicas recibidas	• GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

Glosario de acrónimos y siglas

Leyenda de términos abreviados utilizados en el Estado de Información No Financiera 2025 de Grupo Arania

Marco normativo y de reporting

Sigla	Significado
ASG	Ambiental, Social y Gobernanza
CBAM	Carbon Border Adjustment Mechanism (Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono de la UE)
CE	Comunidad Europea (en referencias a reglamentos comunitarios, p. ej. Reglamento (CE) 1221/2009)
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive (Directiva (UE) 2022/2464 de información corporativa sobre sostenibilidad)
EINF	Estado de Información No Financiera
ESG	Environmental, Social and Governance (equivalente en inglés de ASG)
GRI	Global Reporting Initiative (estándares internacionales de reporte de sostenibilidad)
Ley 11/2018	Ley de información no financiera y diversidad, que obliga a elaborar el EINF
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030 de Naciones Unidas)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UE	Unión Europea

Normas, certificaciones y organismos de normalización

Sigla	Significado
AENOR	Asociación Española de Normalización y Certificación
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme (sistema comunitario de gestión y auditoría ambiental)
EN	European Norm (norma europea), p. ej. EN 15804
FSC	Forest Stewardship Council (certificación de gestión forestal responsable)
IATF 16949	Norma de gestión de la calidad del sector automoción (International Automotive Task Force)
ISO	International Organization for Standardization (Organización Internacional de Normalización)
ISO 14001	Norma de sistemas de gestión ambiental
ISO 14025	Norma de etiquetas y declaraciones ambientales tipo III (DAP/EPD)
ISO 14064	Norma de cuantificación y verificación de emisiones de gases de efecto invernadero
ISO 14067	Norma de huella de carbono de producto
ISO 22095	Norma de cadena de custodia
ISO 45001	Norma de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
ISO 50001	Norma de sistemas de gestión de la energía
ISO 9001	Norma de sistemas de gestión de la calidad
OHSAS 18001	Occupational Health and Safety Assessment Series (norma de seguridad y salud laboral, sustituida por ISO 45001)
UNE	Una Norma Española
UNI	Ente Nazionale Italiano di Unificazione (organismo italiano de normalización)

Medio ambiente, clima y producto

Sigla	Significado
ACV	Análisis de Ciclo de Vida
CO_2	Dióxido de carbono
DAP	Declaración Ambiental de Producto
DIY	Do It Yourself (sector del bricolaje y las mejoras del hogar)
EPD	Environmental Product Declaration (equivalente en inglés de DAP)
GEI	Gases de Efecto Invernadero
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol (estándar internacional de contabilidad de emisiones)
IFV	Instalación Fotovoltaica
kWp	Kilovatio pico (potencia nominal de una instalación fotovoltaica)
MDF	Medium Density Fibreboard (tablero de fibra de densidad media)
MWh	Megavatio hora
OMG	Organismos Modificados Genéticamente
PCF	Product Carbon Footprint (huella de carbono de producto)
PHEV	Plug-in Hybrid Electric Vehicle (vehículo híbrido eléctrico enchufable)
tCO_2eq	Toneladas de CO_2 equivalente
VE	Vehículo Eléctrico

Personas, organización y gobernanza

Sigla	Significado
AI	Artificial Intelligence (equivalente en inglés de IA)
CEO	Chief Executive Officer (primer ejecutivo)
CTIO	Chief Technology and Innovation Officer (Dirección de Tecnología e Innovación)
FAM	Ficha de Acción de Mejora
HRBP	Human Resources Business Partner
IA	Inteligencia Artificial
LGTBI	Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
SeD	Sistema de Evaluación y Desarrollo (de Competencias)
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

Sociedades y estructura del Grupo

Sigla	Significado
ACI	Arania Corporación Industrial, S.A.
ARS	AR Shelving
Inc	Incorporated (Estados Unidos)
LTD	Limited (Reino Unido)
LTDA	Limitada (Chile)
S.A.	Sociedad Anónima
S.A.C.	Sociedad Anónima Cerrada (Perú)
S.A.S.	Société par Actions Simplifiée (Francia)
S.A.U.	Sociedad Anónima Unipersonal
S.R.O.	Spoločnosť s ručením obmedzeným (sociedad de responsabilidad limitada, Eslovaquia)

Asociaciones y clústeres sectoriales

Sigla	Significado
ACICAE	Automotive Intelligence Center – Clúster de Automoción de Euskadi
ADL	Asociación para el Desarrollo de la Logística
AEC	Asociación Española para la Calidad
AEFAME	Asociación de la Empresa Familiar de Euskadi
AEM	Asociación Española de Manutención
AER	Asociación Empresa Ribera
AFEFEM	Asociación Española de Fabricantes de Estanterías Metálicas
AIAS	Asociación de Industrias del Acabado de Superficies
ATEG	Asociación Técnica Española de Galvanización
BAIC	Basque Artificial Intelligence Center
CESOL	Asociación Española de Soldadura y Tecnologías de Unión
CIELFA	Federación Europea de Productores y Empresas de Fleje de Acero Laminado en Frío
ESTA	Asociación Europea de Tubo de Acero
FEM	Fédération Européenne de la Manutention (Federación Europea de la Manutención)
MLC-ITS Euskadi	Mobility and Logistics Cluster – Intelligent Transport Systems Euskadi (Clúster de Movilidad y Logística de Euskadi)
RMI	Rack Manufacturers Institute
SERNAUTO	Asociación Española de Proveedores de Automoción
SIDEREX	Asociación Clúster de la Industria Siderúrgica y su Equipamiento
UAHE	Unión de Almacenistas de Hierros de España
UNESID	Unión de Empresas Siderúrgicas

Asociaciones territoriales e internacionales y entorno

Sigla	Significado
ALOG	Asociación Logística de Chile
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección
APROLOG	Asociación para el Progreso de la Logística
CCL	Cámara de Comercio de Lima
CEBEK	Confederación Empresarial de Bizkaia
EUSKALIT	Fundación Vasca para la Excelencia
FVEM	Federación Vizcaína de Empresas del Metal
ICHA	Instituto Chileno del Acero
MHI	Material Handling Institute (Estados Unidos)
MU	Mondragon Unibertsitatea
SEA	SEA Empresas Alavesas
SPRI	Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial
UPV/EHU	Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea
VDKL	Verband Deutscher Kühlhäuser und Kühllogistikunternehmen (asociación alemana de almacenes y logística del frío)
VLB	Verband für Lagertechnik und Betriebseinrichtungen (Association of Storage Technology and Operative Installations)

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

ARANIA CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

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

Shape the future with confidence

Shape the future
with confidence

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

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

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de Arania Corporación Industrial, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Arania Corporación Industrial, S.A. y sociedades dependientes (en adelante Arania o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Arania.

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65. 28003 Madrid - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Arania y descrito en el apartado "Resultados y temas prioritarios", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Arania Corporación Industrial, S.A. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia del apartado "Índice GRI y Tabla de cumplimiento Ley 11/2018" del citado Estado.

Uso y distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2026 Núm. 01/26/16798

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.

Alberto Castilla Vida

5 de junio de 2026



grupo arania