



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022



CONTENIDO

ACERCA DE ESTE INFORME	03	SISTEMA DE PREVENCIÓN	35
Alcance del Informe	03	Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo	36
PERFIL DE LA COMPAÑÍA	05	Evaluación de Riesgos Laborales: Seguridad, Higiene y Economía	36
Carta de presentación	06	Vigilancia de la Salud del Personal	36
Acerca de ARANOVA	07	Prevención de Riesgo Psicosociales	36
Estructura de la Organización	08	Formación de Prevención de Riesgo Laborales	36
Nuestra Sede	08	Siniestralidad Laboral	36
Participación en Asociaciones	09	Programa Empresa Saludable	37
Certificaciones	10	Prevención COVID-19	38
Compromisos	11	GESTIÓN DE PROVEEDORES	39
Ética e Integridad	12	Cadena de Suministro	40
Misión/Visión/Valores	13	Procedimiento de Adquisición de Bienes y Servicios	40
Evaluación de desempeño económico	14	Impacto Local	40
Valor económico generado y distribuido	15	RELACIÓN CON EL CLIENTE	43
Implicaciones financieras y riesgos derivados del cambio climático	17	ACCIÓN SOCIAL	44
Oportunidades derivados del cambio climático	18	Plan de Acción Social	45
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	19	Acción 1: BUSF	46
Aspectos Materiales Identificados	20	Acción 2: Fundación Carlos Sanz	47
Matriz de Materialidad	20	Acción 3: Fundación Isabel Martín	48
Asuntos Materiales	20	Acción 4: La Noche Más Mágica	49
GRUPOS DE INTERÉS	23	COMPROMISO AMBIENTAL	50
Identificación de los Grupos de Interés	24	Consumo eléctrico exclusivamente verde y con garantía de origen	51
Comunicación de los Grupos de Interés	25	Implantación de medidas de ecoeficiencia	51
Profesionales	27	Impulso de la eficiencia energética en nuestra oficinas	52
Nuestro Equipo	28	Seguimiento de nuestras emisiones de CO2	54
Empleabilidad	29	Compensación de emisiones	56
Política de remuneraciones y brecha salarial	30	Nuestro compromiso con la gestión del agua	57
Remuneración media	30	Buenas prácticas aplicadas a consumo responsable y a la gestión de residuos	58
Organización del tiempo de Trabajo	31	NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS	60
Respecto a la Desconexión Digital	31	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	64
Nuestro Modelo de Trabajo	32	ANEXOS	69
FORMACIÓN Y TALENTO	33	Verificación	69
Nuestra apuesta por la Formación Profesional	34		



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de recursos económicos hacia grupos de interés	15
Gráfico 2: Análisis de Materialidad	21
Gráfico 3: Clasificación de los proveedores por tamaño de la compañía	41
Gráfico 4: Consumo eléctrico por años	53
Gráfico 5: Consumo de agua por años	57
Gráfico 6: Consumo de papel por años	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Riesgos e implicación financiera derivada del cambio climático	17
Tabla 2: Oportunidades derivadas del cambio climático	18
Tabla 3: Gasto local	41
Tabla 4: Desglose Distancia Ponderada anual	41
Tabla 5: Consumo Eléctrico Kw/año	52
Tabla 6: Emisiones CO ₂ por años	54
Tabla 7: Consumo de agua por años	57



ACERCA DE ESTE INFORME

Fruto de nuestro compromiso por la transparencia, desde ARANOVA seguimos trabajando para ofrecer una información rigurosa, fiable y de calidad, con el fin de que sirva a los grupos de interés como elemento de comunicación bilateral y como prueba de la transparencia en la gestión empresarial. Un espíritu que también persigue la presente Memoria de Sostenibilidad para el ejercicio 2022.

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

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

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

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

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

ALCANCE DEL INFORME

La información y los datos cuantitativos del presente informe se circunscriben al año 2022 y, por tanto, son fruto de su consolidación a 31 de diciembre de 2022, fecha de cierre del ejercicio.

No obstante, y con el objetivo de facilitar la comprensión y la contextualización de la evolución del negocio, se aportará, cuando sea posible, el histórico de la información incluyendo las cifras y hechos relativos a años anteriores.

SECCIÓN
01

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

GRI 102.1



CARTA DEL PRESIDENTE

GRI 102.14

El 2022 ha seguido siendo un año de grandes desafíos globales, la combinación de Covid-19, crisis climática y conflicto bélico (3 C's) han sacudido los cimientos de la economía mundial. En plena recuperación pospandémica, nos hemos tenido que enfrentar a unos elevados niveles de inflación y al incremento global del precio de la electricidad y los carburantes. Todo ello unido a los problemas en las cadenas de suministros y al incremento de la temperatura mundial, ha supuesto un nuevo contexto que nos han planteado nuevos retos.

Desde ARANOVA, hemos hecho frente a este escenario extremadamente desfavorable, apostando por la optimización de los recursos sin perder de vista nuestro objetivo de mantener siempre la máxima calidad en todos nuestros desarrollos y productos.

Pero no sólo nos hemos preocupado por lo que hacemos, sino por cómo lo hacemos. Por ello, la sostenibilidad está integrada en toda nuestra cadena de valor, trabajándola desde varios ámbitos de actuación: las personas, el medio ambiente, la sociedad y la transparencia empresarial.

Con este propósito, un año más, renovamos nuestro apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y seguimos impulsando iniciativas concretas con las que contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para entre todos, combatir la emergencia climática y la desigualdad.

Nuestro compromiso de actuar como una empresa responsable, sigue intacto y para ello año a año nos marcamos nuevos desafíos en materia de ESG (Environmental, Social, and Governance).

Como consecuencia de ello, este año hemos vuelto a renovar el Sello RSA+ concedido por la Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón, que distingue a empresas, autónomos y todo tipo de organizaciones públicas y privadas, comprometidas y activas en responsabilidad social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (GRI 102.54).

Para elaborar esta memoria de sostenibilidad, en la que se detallan los proyectos e iniciativas que hemos llevado a cabo en 2022, seguimos utilizando la metodología Global Reporting Initiative (GRI), que proporciona los estándares necesarios para medir y dar a conocer el desempeño económico, ambiental y social de las empresas.

Nuestros objetivos en RSC están visibles en un lugar destacado de nuestra página web, son públicos, y evaluables. Os invitamos a leer más en profundidad cómo estamos haciendo de nuestra convicción una realidad: formando a nuestros profesionales para asegurarnos de que mantienen los ODS como principal hoja de ruta en su trabajo con clientes, cuidando de la empleabilidad de las personas e implantando estándares para conseguir un uso responsable de las nuevas tecnologías.

Pablo Sánchez Gálvez

Socio Fundador y CEO





ACERCA DE ARANOVA

ARANOVA somos una pequeña empresa fundada en 2005, especializada en la implantación de soluciones integradas de convergencia entre el mundo de la comunicación audiovisual y el mundo de internet. Ofrecemos una amplia oferta tecnológica y de soluciones software, además de servicios de audio y vídeo en internet para mercados audiovisuales y broadcast (streaming, AOD, VOD, Podcasting, OTT...).

Contribuimos al desarrollo de estándares y aportamos un valor a la sociedad en forma de liberalizacio-

nes de productos tecnológicos. Usamos metodologías de desarrollo ágil, fomentamos el uso de estándares internacionales y aportamos valor, tanto a nuestros clientes como a la comunidad, compartiendo nuestro conocimiento.

Ofrecemos soluciones muy competitivas gracias al dominio de las tecnologías de computación en la nube, con independencia de formatos y proveedores, total transparencia, flexibilidad, escalabilidad y portabilidad. Todo ello bajo un modelo de hiperespecialización

con el objetivo de trasladar al cliente la flexibilidad, eficiencia, innovación y el valor añadido de una pequeña empresa especializada. (GRI 102.2 y 102.7).

Una de nuestras principales ventajas competitivas es la especialización y nuestro gran conocimiento del sector. Nuestra experiencia nos permite conocer sus necesidades, su evolución, los problemas a los que se enfrentan y las tecnologías emergentes que les pueden resultar de utilidad. Esto nos ayuda a ofrecer soluciones a medida para cada cliente.

Nuestra sede se encuentra ubicada en la ciudad de Zaragoza pero, debido a la actividad plenamente digital, trabajamos para empresas de otras partes del territorio.

Actualmente el 100% de nuestras operaciones se realizan a España. De estas, el 85% se desarrollan en Aragón y un 15% supondría trabajos fuera de la comunidad. Cabe destacar que, aunque nuestros clientes son nacionales, los productos que desarrollamos se exportan al resto del mundo (Portugal, Rumanía, México, Francia...) (GRI 102.3, 102.4 y 102.6).

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

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

La toma de decisiones en el ámbito económico, social, ambiental, de buen gobierno e integridad se realiza de forma consensuada por el 100% por los socios, informándoles de manera periódica sobre las gestiones y acciones realizadas. (GRI 102.18, 102.19 y 102.20).

NUESTRA SEDE

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

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

GRI 102.13

En ARANOVA creemos firmemente que “juntos sumamos más”, por lo que tratamos de establecer sinergias y participar activamente en diversas asociaciones u organizaciones tanto sectoriales como profesionales.

Algunas de las asociaciones a las que estamos adheridos son :



El Club Cámara de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. Un espacio corporativo que reúne a empresas con intereses y valores comunes, cuyo principal objetivo es potenciar su crecimiento y desarrollo a través de acciones enfocadas a incrementar su visibilidad frente al tejido empresarial, fortalecer su posicionamiento y ofrecer un networking de calidad.



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

CERTIFICACIONES

Estamos firmemente comprometidos con la Agenda 2030, que integramos en todas nuestras actividades para satisfacer los más altos estándares de calidad, seguridad y protección medioambiental, social y de buen gobierno.

Este compromiso se plasma en las distintas certificaciones con las que contamos:



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



COMPROMISOS

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible es sólido y se refleja en nuestra adhesión voluntaria a las principales iniciativas internacionales y locales de referencia en las que participamos activamente.



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



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



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



Nos hemos adscrito a la Carta de la Diversidad 2022-2014, una carta compuesta por 10 principios a través de los cuales las empresas firmantes asumen el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.



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



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



ÉTICA E INTEGRIDAD

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

Consideramos que el desarrollo sostenible es uno de los principales retos a los que se enfrenta la sociedad actual. Por lo que debemos asumir un “pensamiento catedral” en la concepción y planificación de nuestros proyectos y acciones, haciéndolo desde una perspectiva “largoplacista” para garantizar una mejor calidad de vida, tanto a la población presente como a las generaciones futuras.

Por eso, continuamente nos marcamos nuevos retos y objetivos en materia de ESG. Desafíos que van desde abordar la acción climática hasta conseguir las cero emisiones, mientras cuidamos de nuestro personal, implementamos políticas de igualdad y no discriminación y hacemos negocios de forma íntegra y transparente.

Cada día, vivimos nuestros valores y los infundimos en nuestros productos y en la relación con nuestros clientes, proveedores, partners y la sociedad en general.



NUESTRA MISIÓN

Fomentar la interoperabilidad en entornos audiovisuales para desarrollar el potencial tecnológico en España. Para su consecución, contamos con personal especializado y un firme compromiso con nuestros clientes, a los que ayudamos a innovar a través del uso de tecnologías emergentes que facilitan su día a día.

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

NUESTRA VISIÓN

Somos una compañía hiperespecializada y altamente flexible lo que nos permite adaptarnos rápidamente a los cambios de la sociedad global en la que vivimos. Consideramos cada proyecto como una oportunidad para hacer algo innovador.

Nuestra visión es prestar servicios que conecten el mundo y mejoren vidas, ejerciendo la responsabilidad social corporativa y la transparencia en su más alto grado posible, allanando el camino para un futuro más sostenible

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

NUESTROS VALORES

Nuestros valores son parte esencial de nuestra identidad, en ellos se refleja nuestro compromiso con los pilares sobre los que se asienta nuestra cultura empresarial:

INNOVACIÓN: Comprometidos para mejorar continuamente e idear proyectos creativos y retadores, trabajamos por la búsqueda constante de nuevas soluciones integrales que se adapten a un entorno global y cambiante.

FLEXIBILIDAD: Somos flexibles para dar respuesta y adaptarnos a las nuevas necesidades ante un entorno en constante cambio.

RIGOR Y PROFESIONALIDAD : Para ARANOVA las soluciones de valor añadido tienen que superar las expectativas de sus clientes. La excelencia y profesionalidad son el motor de la organización.

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

COMPROMISO: Construimos relaciones de confianza con nuestros equipos y aliados mediante la transparencia y honestidad.

SOSTENIBILIDAD: Somos una empresa comprometida con el medio ambiente y las personas y por ello buscamos el equilibrio entre los recursos utilizados y el cuidado del entorno. (GRI 102.16).



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

La información financiera que se incluye en esta memoria, procede de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022.

El volumen de negocio de la empresa para este periodo es de 142.000€, lo que supone un incremento de casi un 26% con respecto al periodo anterior. Los beneficios obtenidos para 2022 son entorno al 12%, lo que implica una reducción de un 3% con respecto al periodo anterior.

Actualmente ARANOVA no tiene ninguna ayuda económica activa, la última subvención que se recibió fue hace 7 años. Todas han sido otorgadas por proyectos concretos, salvo las que fueron concedidas para la constitución de la empresa. (GRI 201.4)

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

26%
VOLUMEN DE NEGOCIO

12%
BENEFICIOS

0%
ENDEUDAMIENTO

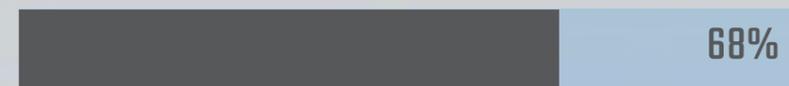


VALOR ECONÓMICO GENERADO & DISTRIBUIDO

GRI 201.1



PERSONAL (NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES)



MATERIALES



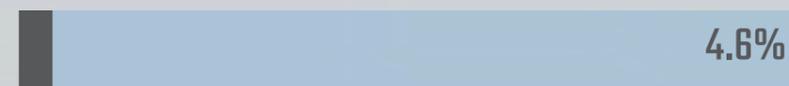
IMPUESTOS



EXTERNOS/ SUBCONTRATAS



GASTOS OFICINA



COMUNICACIONES



OTROS (GASTOS SIN CLASIFICAR)



DONACIONES



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



En ARANOVA somos conscientes de las repercusiones globales del cambio climático en el sistema financiero, por eso durante estos últimos años hemos implementado diversas líneas de actuación relacionadas con el riesgo climático.

Así, desde los primeros estudios de materialidad, el cambio climático y la gestión ambiental se han posicionado como uno de los principales asuntos materiales sobre los que rendir cuentas.

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

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

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

IMPLICACIONES FINANCIERAS Y RIESGOS DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 201.2

RIESGO	CONSECUENCIAS FINANCIERAS	ACCIONES	COSTE
FÍSICO			
Tormentas y lluvias torrenciales	Inundación en las instalaciones y pérdida de equipo de trabajo	Todo el equipo se ha colocado a doble altura procurando no dejar ningún objeto en el suelo, además contamos con control automatizado y remoto de las instalaciones eléctricas del centro de trabajo. (GRI 203.1)	Mobiliario nuevo en 2018
Incendio	Pérdida de Activos y maquinaria, deterioro del medio natural, uso de recursos humanos y responsabilidad civil.	La empresa cuenta con extintores verificados y certificados por la autoridad competente, señalización de seguridad y control completo 24/7 de las instalaciones a través de aplicaciones móviles para vigilar y mitigar cualquier fallo eléctrico. Sensor/Alarma de incendios en office.	Revisiones periódicas (0,013% de los gastos anuales)
REGULACIÓN			
Control emisiones de CO ²	La nueva normativa requiere el cambio de los activos y la forma de trabajar actual por otros menos contaminantes	Compra de equipos sostenibles; trabajamos, siempre que es posible, con proveedores locales con el fin de evitar emisiones de CO ² externas. Las personas integrantes del equipo optamos por métodos de transporte limpios como bicicletas o patinetes siempre que sea posible. Todas las instalaciones, son adecuadas para mantener reuniones telemáticas, de modo que se limita los viajes de trabajo a lo estrictamente necesario. (GRI 203.1) Apagamos equipos cuando no se utilizan (incluso stand-by)	Ordenadores eficientes, enchufes inteligentes, servicios de conferencias.
Incremento del coste de energías consideradas sucias	Inversión en energías limpias y reformas en las instalaciones	Instalaciones de luz con sistemas automatizados, autorregulables, con bombillas LED. La iluminación se encuentra en estratégicamente situada en los lugares de trabajo. (GRI 203.1) Cambio de empresa proveedora de electricidad a una con garantía de energía 100% renovable.	Incremento del coste en un 10% aproximadamente, con respecto al anterior proveedor de energía.

Tabla 1- Riesgos e implicación financiera derivadas del cambio climático

OPORTUNIDADES DERIVADAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 201.2

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

Tabla 2- Oportunidades derivadas del cambio climático

SECCIÓN
02

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 103.1



ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS

Para elaborar el informe de sostenibilidad según los Estándares GRI, es necesario aplicar el principio de materialidad y el principio de inclusión de los grupos de interés. El análisis de materialidad permite cumplir ambos principios.

El principio de materialidad establece que el informe debe identificar y priorizar aquellos aspectos de naturaleza no financiera que más preocupan a nuestros grupos de interés, con la intención de determinar cuáles son los asuntos que son considerados de alto impacto y relevancia (materiales), enfocar sus contenidos, fijar objetivos, definir las principales líneas de actuación, medir el desempeño y elaborar estrategias para gestionar el cambio.

El principio de inclusión de los grupos de interés, establece que la organización debe identificar sus grupos de interés y explicar cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses.

Desde 2020 realizamos el estudio de materialidad dirigido exclusivamente a socios y personal empleado. Este año dicho estudio lo hemos ampliado dirigiéndolo también a clientes, proveedores y partners (GRI 102.46). Dicha actualización se ha realizado con la intencionalidad de obtener un análisis más exhaustivo, detallado, transparente y fiable de lo que nuestros grupos de interés esperan de nosotros. (GRI 102.50).

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

Es importante recalcar que, gracias al reducido tamaño de la empresa, la cercanía y conocimiento de los grupos de interés por parte de todo el equipo de trabajo que integra ARANOVA es elevado y se ha procurado cumplir todas las exigencias que cada uno planteaba. (GRI 102.52)

Gracias a esta perspectiva *multistakeholder*, hemos podido recopilar aportes directos de las partes interesadas y, así, descubrir cómo nos reconocen los grupos de interés más relevantes. (GRI 102.44, 102.45).

MATRIZ DE MATERIALIDAD

La materialidad es el resultado de la evaluación de las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la organización, es un concepto clave, no solo de cara al reporte, sino también para la gestión de la sostenibilidad en una organización.

Hemos seguido una metodología estandarizada propuesta por la Global Reporting Initiative (GRI) para la definición de aspectos relevantes, la consulta a grupos de interés, la priorización e identificación de aspectos materiales y su validación.

Sobre ellos, se han definido los objetivos y compromisos a desarrollar, y se han integrado en sus correspondientes planes de acción determinando los recursos necesarios para abordarlos.

La matriz de materialidad que se muestra en la gráfica, es producto del cruce entre los resultados obtenidos en la valoración interna realizada sobre los temas más relevantes para su actividad (incluyendo la priorización de éstos), y la valoración externa en función de su importancia y dependencia para los grupos de interés.

Se ha calculado a partir de las puntuaciones obtenidas, comparando las valoraciones de la empresa (personal y socios) en el eje x, con las valoraciones del resto de grupos de interés en el eje y. (GRI 102.21).

TEMAS ECONÓMICOS

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

TEMAS AMBIENTALES

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

TEMAS SOCIALES

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

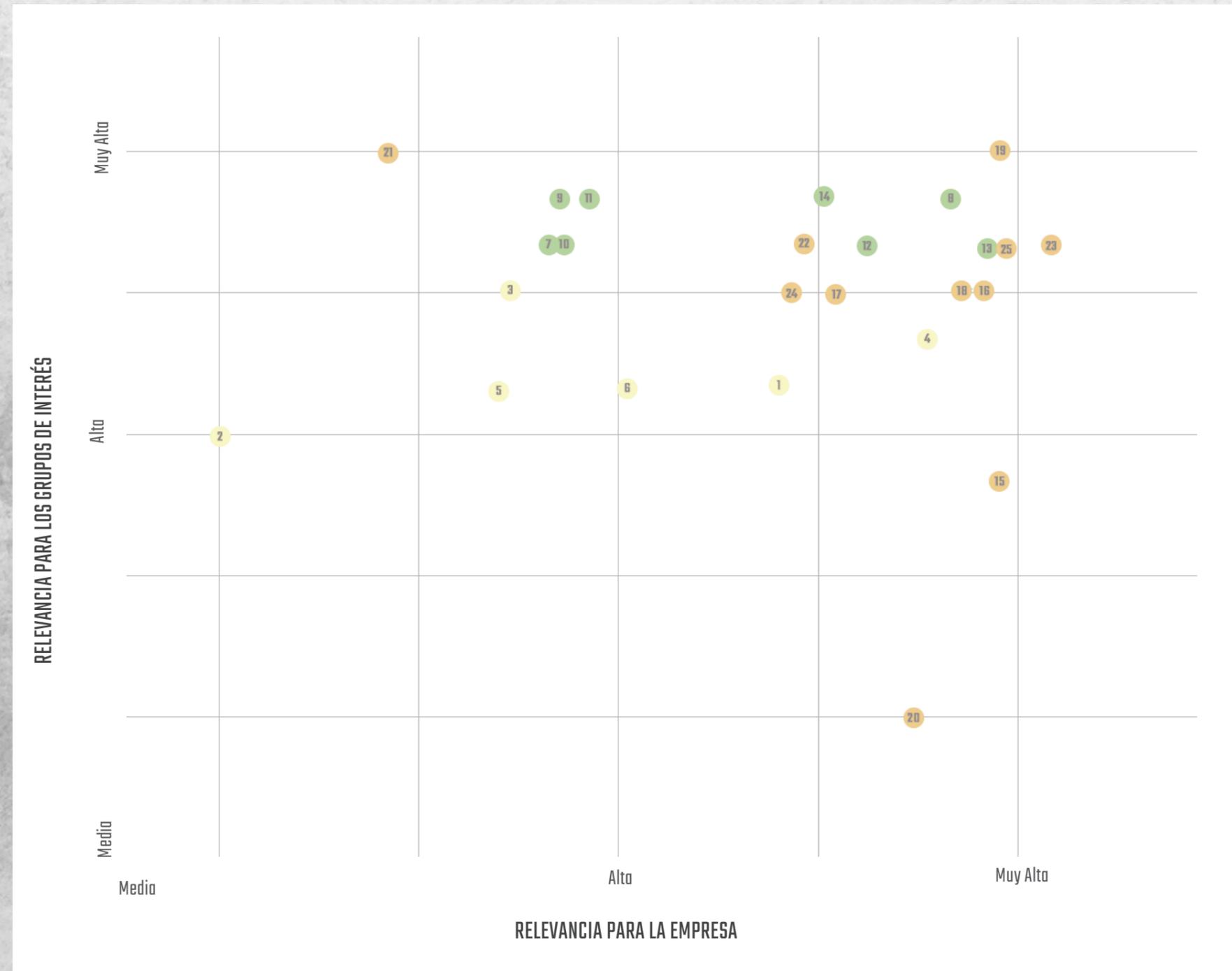


Gráfico 2. Análisis de Materialidad

ASUNTOS MATERIALES

Tras el análisis elaborado, se han obtenido 12 asuntos relevantes, pero hemos priorizado en torno a los 7 temas de mayor impacto para la organización y mayor importancia para nuestros grupos de interés: (GRI 102.47)

01

Diversidad e igualdad de oportunidades

02

Seguridad de los clientes

03

Energía

04

Cumplimiento de la legislación ambiental

05

Cumplimiento legislación social y económica

06

Relación trabajador/a con la empresa

07

Formación y enseñanza

En el gráfico 1 se aprecia de una forma clara que los aspectos más relevantes para la empresa son los sociales. Además, los aspectos ambientales también tienen una gran importancia, tal y como se expone a continuación en la memoria. (GRI 102.46 y 102.47)

Del resultado del análisis, podemos identificar un total de 7 aspectos materiales más otros 5 aspectos que podemos considerar como relevantes para la organización y para los grupos de interés, a incluir en esta memoria.

“La promoción de la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad” (19) ha ganado mucho peso con respecto a análisis anteriores, siendo uno de los aspectos más significativos tanto para los grupos de interés como para la empresa.

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

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

En lo que respecta a cambios conforme al informe anterior, aspectos como la *“Emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera”* (11) y el *“Empleo”*

(15) siguen siendo considerados como sustanciales por la empresa, pero no lo son tanto para los grupos de interés.

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

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

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

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

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



SECCIÓN

03

GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102.40 y GRI 102.42

IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Conscientes de que la identificación de los grupos de interés o “Stakeholders” es una labor fundamental para la organización, hemos realizado un trabajo de análisis, catalogación y priorización para asegurar que todos aquellos grupos que son relevantes para la compañía, están siendo considerados.

Para esta identificación se han tenido en cuenta las siguientes perspectivas: cercanía, responsabilidad y dependencia (GRI 102.43)

Los grupos de interés hacen posible el avance y desarrollo normal de la compañía. Por ello, apostamos con mantener relaciones transparentes y de confianza con ellos, estableciendo un diálogo constante que nos permita conocer sus expectativas y necesidades y responder a sus inquietudes.

Para lograr este propósito, adaptamos los canales de comunicación a las necesidades de cada grupo, garantizando una comunicación continua, estable y de calidad con todos ellos.

Este año los hemos incluido en el análisis de materialidad la totalidad de dichos grupos (en anteriores informes solo se atendía a grupos de interés internos: socios y personal empleado), con la intencionalidad de identificar de una manera más precisa sus problemas e inquietudes ESG relevantes.

Debido al tamaño de la compañía, podemos garantizar una interlocución directa con los diferentes grupos de interés, conocer con exactitud sus necesidades y expectativas y poner en marcha planes de acción concretos.

Con respecto a los canales digitales contamos con presencia en las siguientes redes sociales (Instagram, Facebook, LinkedIn y Twitter) con el objetivo de mantener una comunicación más ágil y cercana con ellos.

Asimismo, incluimos toda la información y comunicaciones relevantes en nuestra página web corporativa, donde se publican los proyectos más relevantes así como los productos y servicios ofrecidos.

Además, informamos de manera regular sobre los desafíos concretos encontrados en materia de sostenibilidad a través de nuestro blog y espacio web destinado a ello, donde se publican las Memorias de Sostenibilidad anualmente..

Todas las dudas, quejas sugerencias inquietudes y reclamaciones pueden ser transmitidas por los diversos canales y todas son gestionadas y tratadas con la mayor brevedad posible.

Además, estamos adheridos al Sistema Arbitral de Consumo de Aragón (SAC). Un mecanismo extrajudicial de carácter vinculante y ejecutivo para la resolución de conflictos surgidos entre el consumidor o usuario y el prestador de servicios y que actúa con total imparcialidad, independencia, confidencialidad y celeridad.

Finalmente, en lo que respecta a la comunicación interna, se articula a través de reuniones periódicas-semanales (ya sea físicamente o a través de plataformas digitales), del correo electrónico, mensajería directa o de la realización de encuestas periódicas.



COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPO DE INTERÉS

CANAL DE DIÁLOGO Y COMUNICACIÓN



Socios

- Web corporativa y de áreas de negocio para conocer contenidos de desempeño económico.
- Presentaciones e información.



Equipo humano

- Apostamos por el diálogo y la bidireccionalidad de la información para mejorar la comunicación entre todas las personas que forman parte de la compañía.
- Existe contacto directo y personal entre la dirección y el personal laboral de la empresa. Las quejas, necesidades, sugerencias y reclamaciones pueden ser transmitidas directamente a la dirección a través de los diversos canales de comunicación interna disponibles, por lo que nos resulta fácil medir y evaluar la satisfacción de nuestro personal y colaboradores ya que nuestra relación es de cercanía y proximidad, permitiendo un *feedback* inmediato. (GRI 102.17)
- Reuniones periódicas, donde se supervisa y evalúa el desempeño lo que sirve para analizar las competencias de los empleados y empleadas y su aportación al logro de los objetivos de la compañía.
- Realización de actividades y eventos fuera del centro de trabajo con el fin de conocer a los todos los trabajadores y trabajadoras y promover una comunicación más abierta no centrada únicamente en temas laborales.



Clientes

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

GRUPO DE INTERÉS

CANAL DE DIÁLOGO Y COMUNICACIÓN



Proveedores y Partners



Administraciones Públicas



Sociedad y
otros agentes sociales

- Contamos con varios canales de comunicación digital como correo electrónico, página web o nuestro blog; además, se programan reuniones periódicas, ya sea físicamente o a través de plataformas digitales como Zoom o WhatsApp.
- Al mismo tiempo, dentro del ENS disponemos de un plan de seguimiento de proveedores y un listado de proveedores con sus datos de contacto, acuerdos SLA, etc. de forma que podamos evaluar su respuesta.
- Con los proveedores no locales, la comunicación es “fría”, casi inexistente o vía ticketing, email o formularios de contacto: Grandes multinacionales, proveedores de servicios generales (luz, comunicaciones...)
- En servicios de cierta importancia (licitaciones públicas) estamos obligados al cumplimiento de ciertos niveles de servicio (SLA's) que se reflejan de forma mensual en los correspondientes informes que se remiten a la organización.
- En contratos menores o puntuales, la aceptación de las facturas se supone que es que el trabajo se ha llevado a cabo conforme estaba previsto/solicitado.
- La implantación del Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en algún cliente, sirve para procedimentar la gestión de las incidencias, acuerdos de servicio, etc. que queda registrado y puede ser auditado.
- Disponemos de un Plan de Comunicación y Marketing Digital que define los principales puntos y mensajes a transmitir.
- Tenemos a disposición de todo el público nuestra página web aranova.es donde se puede encontrar nuestro teléfono de contacto, correo electrónico y las redes sociales en las que nos encontramos, a través ellas pueden hacernos llegar todas las dudas, quejas, sugerencias, inquietudes y reclamaciones; además de conocer todo el trabajo que estamos realizando en nuestro camino hacia la sostenibilidad. Asimismo, disponemos de webs específicas del servicio cloud y del proyecto Local Reporter.
- Con los medios de comunicación y sociedad en general, ninguno de nuestros canales de comunicación es privado, el acceso es libre, cada uno puede expresarse con libertad sin miedo a que sus comentarios sean eliminados (nunca nos ha hecho falta).
- Canales de comunicación con otras entidades.

PROFESIONALES

Nuestro equipo de trabajo conforma uno de los principales ejes de nuestra estrategia, y se distingue por su compromiso, talento y diversidad. Sin su implicación, profesionalidad y esfuerzo sería imposible alcanzar los objetivos que tenemos como compañía.

Creemos firmemente que sólo a través de nuestro equipo humano, seremos capaces de materializar nuestro propósito.

Somos conscientes de que nuestro equipo es nuestra principal ventaja competitiva para llegar a ser una organización más eficiente, focalizada y transparente.

Creemos en la equidad, por lo que centramos nuestros esfuerzos en contar con una plantilla inclusiva con el convencimiento de que, a mayor diversidad, más efectividad e innovación en los equipos. Así apostamos firmemente por la igualdad, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres, en el acceso a la compañía, en la contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación... etc. (GRI 405.1)

En esta misma línea, nos esforzamos para garantizar un entorno laboral agradable en el que las personas se sientan cómodas para desarrollar sus aptitudes, aportar

sus conocimientos y generar impactos positivos, tanto para la compañía como para la sociedad. Promovemos que nuestros trabajadores y trabajadoras pueda desarrollar sus perfiles profesionales libremente, de manera justa e igualitaria.

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



NUESTRO EQUIPO

PABLO SÁNCHEZ GÁLVEZ

CEO, socio fundador

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

BELÉN GIMENO HERNÁNDEZ

CDO, responsable de estrategia y comunicación online

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

EMANUEL CARRERO PANKRÁTOV

FP DUAL

Administrador de Sistemas Informáticos en Red y Desarrollo de Aplicaciones Web.

EMPLEABILIDAD



Somos una micropyme que, a cierre del ejercicio 2022, contamos con dos personas empleadas y una persona con contrato para la formación y el aprendizaje de Formación Profesional Dual.

El tamaño de la empresa (con menos de seis personas empleadas) elimina la necesidad de elaborar un convenio colectivo. Por lo tanto, la gestión de las relaciones laborales de la empresa se realiza teniendo como base el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (código de convenio: 99001355011983). (GRI 102.41)

Apostamos por facilitar unas relaciones laborales estables y de calidad, por lo que el 100% del personal tiene contrato indefinido. Este 2022, una persona ha causado baja voluntaria de la empresa. (GRI 401.1)

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

Colaboramos con universidades y centros de FP, a través de acuerdos-marco para ofrecer programas formativos en tecnologías punteras y con mayor demanda en el mercado.

Disponemos de un manual de bienvenida destinado a facilitar la adaptación a la empresa de las nuevas incorporaciones.

El 100% de la plantilla tiene un contrato de jornada completa. Nuestro personal tiene permiso de paternidad y maternidad reconocido en normativa laboral, asimismo ante necesidades con asuntos relacionados con salud de familiares se aplican políticas facilitadoras de permisos retribuidos y no recuperables. Políticas muy por encima de la legislación vigente. (GRI 401.3)

Uno de los compromisos que defiende activamente la empresa es el cumplimiento, siempre que sea posible, de la Agenda 2030. En aras de eso, para favorecer la defensa de la igualdad de género del ODS 5 y la reducción de desigualdades del ODS 11. Recientemente nos hemos adherido a la Carta por la Diversidad para los ejercicios 2022-2024, un proyecto auspiciado por la Fundación Diversidad y la Representación de la Comisión Europea en España. Un chárter de compromisos voluntarios que reafirma nuestra apuesta por la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral y donde asumimos el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

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

También estamos adheridas a Red Española de Pacto Mundial, una iniciativa de la ONU que nos compromete a alinear nuestra estrategia empresarial con los Diez Principios Universales sobre Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

El convenio anteriormente enumerado, es el marco regulatorio en materia laboral que establece preavisos de 15 días para cambios organizativos. El 100% de cambios organizativos efectuados han sido notificados previamente de acuerdo a esta especificación. (GRI 402.1)

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

No adoptamos la subcontratación como método de gestión de personal. No hay empleados de otras empresas trabajando con nosotros, los servicios ofrecidos son desarrollados por nuestro propio personal. Sí tenemos trabajos externalizados como el de gestoría, diseño gráfico e incluso alguna programación específica de algún proyecto en el que se requiera.

Este año hemos implementado la externalización del servicio de asistencia técnica y atención de incidencias de nuestros clientes. Dicho contrato se ha realizado con el Call-Center de la Fundación DFA que realiza la recepción y gestión de las llamadas de nuestros clientes que requieren asistencia técnica, desde allí se gestiona la prioridad y registra. La elección de la empresa ha sido motivada principalmente por nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva, ya que el Centro Especial de Empleo de Fundación DFA, asegura un trabajo remunerado y garantiza la integración social e inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral, con un puesto adaptado a las necesidades de cada persona (GRI 102.8).

POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y BRECHA SALARIAL

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

Las retribuciones de nuestro personal se basan en criterios de equidad, atendiendo a las tablas salariales vigentes. Remunerando de igual manera a hombres y mujeres que desempeñan puestos de igual responsabilidad.

REMUNERACIÓN MEDIA

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, realizamos el registro salarial de la empresa con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Sobre dicho registro aplicamos el principio de transparencia retributiva permitiendo el acceso al contenido de dicho documento al personal.

De acuerdo a lo establecido en el Rel Decreto, se ha llevado a cabo un trabajo interno para lograr la estandarización del registro salarial -asegurando así el cumplimiento de los requerimientos legales actuales- y servir de base para auditorías salariales. Las tablas generadas permiten obtener la información de cualquier periodo de referencia para la empresa.

Si calculamos la brecha salarial, teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la de los hombres nos encontramos con la inexistencia de brechas salariales entre nuestro personal. (GRI 406.1)



En lo relativo al salario del personal de la empresa con respecto al salario mínimo interprofesional (1080€), la ratio del salario medio de los hombres es de 144.5% mientras que el de las mujeres es de 139%. En consecuencia, no existe diferencia porcentual ninguna entre el salario base de las mujeres y los hombres en cada categoría de empleo (GRI 202.1 y GRI 405.2)

Las revisiones salariales se hacen anualmente en base al desarrollo y a la posición del salario del empleado dentro de la banda salarial.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En ARANOVA velamos por el cumplimiento de los tiempos de trabajo y descanso, siguiendo la normativa legal y el convenio colectivo. Apostando por la flexibilidad horaria, empoderando a las personas a través de la responsabilidad y confianza y fomentando la igualdad interna.

En lo que respecta al calendario laboral nos regimos por el de la ciudad de Zaragoza, donde está nuestra sede.

Atendemos necesidades personales o circunstancias especiales mediante la adaptación de jornada u horarios, así como de permisos, más allá de lo que recoge la normativa convencional, en la medida que sea posible según las necesidades organizativas. Asimismo ofrecemos y mejoramos los permisos establecidos en la normativa para la asistencia a visitas médicas, reuniones o actos escolares...



RESPECTO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Reconocemos el derecho a la desconexión digital de nuestros profesionales como elemento fundamental para lograr una gestión eficiente del tiempo de trabajo y contribuir a su bienestar, asegurando su salud física y mental.

Un derecho consistente en la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación durante el tiempo que no sea de trabajo y que tiene como finalidad asegurar que el personal disfruta efectivamente de sus tiempos de descanso y vacaciones, respetándose su intimidad personal y familiar, así como su privacidad digital una vez fuera del horario laboral, permitiéndoles desconectarse los dispositivos digitales.

Acatamos por tanto, este derecho en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en cuyo artículo 88 garantiza fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, *“el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”*.

Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizan dentro de la jornada de trabajo evitando, salvo que se den las situaciones de urgencia, la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos, mensajería, videoconferencias, o cualquier otra forma de comunicación digital fuera del horario laboral.

NUESTRO MODELO DE TRABAJO

Desde hace años utilizamos un modelo de trabajo basado en la omniconexión y la flexibilidad de nuestro personal, poniendo al alcance de todo el personal distintas opciones de trabajo, recursos y herramientas para que cada uno pueda encontrar su fórmula de trabajo y se organice en función de sus prioridades y objetivos.

Ofreciendo a nuestros profesionales y sus familias las mejores condiciones y procurando atender y diseñar respuestas por encima del marco legal actual.

Este compromiso por la mejora de las condiciones de trabajo se ve reflejada en medidas concretas que promueven la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- **JORNADA INTENSIVA DURANTE TODO EL AÑO:** El personal que así lo prefiere, realiza jornada continua de mañanas sin limitación alguna de periodos.
- **PAUSAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO:** El Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 34, el establecimiento obligatorio de un periodo de descanso no inferior a 15 minutos. Dicho descanso se amplía con otro para comer. Considerándose ambos descansos "tiempo efectivo de trabajo".
- **FLEXIBILIDAD HORARIA:** Sistema de horario flexible de entrada y salida, *Flexitime*, para que cada persona tiene autonomía para organizar el trabajo adaptándolo a sus necesidades.



- **FLEXIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES ANUALES RETRIBUIDOS.** Reparto de vacaciones a elección de la persona trabajadora, pudiendo solicitar periodos concretos o días sueltos atendiendo a sus necesidades y preferencias.
- **DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN:** Nos regimos por un sistema de permisos que no está limitado a un número de horas ni días. De esta forma, la empresa es flexible en cuanto a las necesidades de su personal siempre y cuando esté justificado (para el cuidado directo de familiares, cambio de domicilio, etc).
- **MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO:** En el que las personas tienen mayor libertad para decidir cuándo necesitan acudir a la oficina y cuándo pueden teletrabajar desde cualquier otro punto (*Workshifting*). Pudiendo cada persona adaptar sus horarios y presencialidad a las circunstancias personales de cada momento. Todo ello cumpliendo protocolos de seguridad.
- **COMPATIBILIDAD CON EL CALENDARIO ESCOLAR:** Destinado tanto a madres como a padres con niños en edad escolar, con el objetivo de que todo el personal pueda compatibilizar su vida laboral y familiar.
- **PERMISOS DE AUSENCIA POR FUERZA MAYOR:** Que permite ausentarse cuando hay motivos que requieren una atención inmediata.

FORMACIÓN Y TALENTO

GRI 404.1, GRI 404.2 y GRI 404.3

En ARANOVA consideramos la formación de las personas como una herramienta clave para seguir creciendo y desarrollándonos.



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

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

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

Diseñamos nuestra Estrategia de Formación basándonos en dos grandes áreas: nuestras prioridades estratégicas de crecimiento de negocio y el conocimiento de esas áreas tanto a nivel funcional como técnico, así como de las tecnologías que vamos a utilizar en los proyectos de esas áreas.

Para ello destinamos parte de nuestro presupuesto anual a acciones formativas. En esta línea, continuamos con la aplicación de nuestra política de subvencionar la formación de nuestro personal.

En este sentido, podemos decir que seguimos manteniendo una media de casi 142 horas por empleado/año en formaciones.

Este año fiscal hemos reducido la inversión directa en actividades formativas, en un 92%, algo que es debido a que la mayor parte de las formaciones realizadas contaban con algún tipo de financiación.

El total de horas de formación recibidas ha sido de 425 horas, lo que ha supuesto un aumento del 132.87% con respecto al periodo anterior. Por lo que este 2022, se ha alcanzado un ratio de horas de formación frente a horas trabajadas de un 7.87%. **(GRI 404.1)**

Desde la dirección se promueve, recomienda y facilita formación específica atendiendo a la actividad de la empresa y pensando en el crecimiento profesional del personal o en el refuerzo de aspectos específicos empresariales.

Asimismo se atienden las necesidades e inquietudes formativas de los trabajadores y trabajadoras, analizándolas y aprobando dicha solicitud o bien planteando otras alternativas atendiendo a las necesidades de la empresa. **(GRI 404.2)**

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

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

Un año más, se ha adaptado la formación a la modalidad *online* o la impartición a través de videoconferencia. El 95.4% de las horas de formación realizadas han sido en la modalidad no presencial o virtual.

En lo que respecta a la formación por categoría profesional o género, no hay ninguna distinción a la hora de realizar cursos o talleres formativos. En 2022, el 48.9% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres frente al 51.1% de hombres.

NUESTRA APUESTA POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Estamos convencidos de que la Formación Profesional, en su versión tradicional o dual, es una oportunidad magnífica para que los y las jóvenes puedan formarse en aquellas habilidades que las empresas demandamos (Cloud, ciberseguridad y Java).

Por ello, colaboramos con el ecosistema educativo para formar a los profesionales del mañana. Para ello acogemos alumnado correspondiente a Formación Profesional para proporcionarles formación y una experiencia práctica relacionada con su área de conocimiento.

Este año hemos acogido un alumno en prácticas, de la FP de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web de la Academia Marco, que ha realizado 400 horas.

Desde la Compañía se ha tutorizado a dicho alumno, coordinado su desarrollo, evaluado su desempeño, y emitido los oportunos informes. **(GRI 404.3)**

Una vez finalizado el periodo de prácticas, dicha persona que se ha incorporado a la plantilla de ARANOVA para cubrir las vacaciones de verano de nuestro personal durante 3 meses.

Asimismo desde septiembre de este año, nos hemos incorporado como empresa a la FP Dual a través de la firma de un acuerdo de colaboración con el centro formativo Academia Marco.

Un programa formativo que, combina la enseñanza en el aula con la formación en empresa, y que nos permite adaptar mano de obra cualificada a las necesidades reales de la compañía. Este año hemos incorporado un alumno en esta modalidad en la compañía.

SISTEMA DE PREVENCIÓN

GRI 403.1

Nuestro equipo es nuestro valor más importante y por ello, desarrollamos políticas para garantizar la mejora continua de su seguridad y su salud en el entorno laboral.



CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nuestro objetivo principal en materia de seguridad, salud y bienestar es el desarrollo y la promoción de estrategias que mejoren las condiciones de trabajo para la salud física, psíquica y social de nuestro equipo, favoreciendo y consolidando buenos hábitos de trabajo. (GRI 102.11)

La promoción de la salud de nuestros profesionales, así como lograr espacios de trabajo saludables que hagan de nuestras oficinas un lugar seguro, son cuestiones prioritarias para nosotros. Por ello disponemos de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales acorde con la legislación aplicable y conocido por las personas empleadas.

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

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES· SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA

La empresa encargada de la gestión de dicho servicio, realiza anualmente visitas de seguridad a nuestras oficinas para controlar y garantizar unas óptimas condiciones de trabajo y que todo se ajuste a la legislación vigente.

Para ello identifica y evalúa los riesgos asociados a los puestos de trabajo, realizando un estudio de higiene con mediciones lumínicas, de ergonomía, condiciones sanitarias y ambientales (humedad, temperatura, etc). A partir de allí, elabora el Plan de prevención y anexo de evaluación de riesgos laborales específicos de nuestros puestos de trabajo, estableciendo medidas preventivas y/o correctoras. Dicho plan incluye adaptación al teletrabajo. (GRI 403.2)

El dolor de espalda es una de las enfermedades profesionales que más pueden afectar a nuestro trabajo. Puede ser causado por malas posturas, estrés o las posiciones fijas durante mucho tiempo. Por ello, en nuestras oficinas disponemos de pelotas de *fitball* para que puedan servir para realizar estiramientos y ejercicios de espalda o utilizarse en momentos puntuales para sentarse frente al escritorio.

VIGILANCIA DE LA SALUD DEL PERSONAL

Además, se realiza periódicamente un reconocimiento médico de carácter voluntario a todo el personal de la empresa, para verificar su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Con respecto a la vigilancia de la salud, en términos generales, los profesionales de ARANOVA no desarrollan actividades con una incidencia o riesgo elevado de enfermedades profesionales. (GRI 403.4 y GRI 403.5)

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tal y como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en ARANOVA incluimos dentro de la evaluación de riesgos laborales de la empresa, un Estudio Global Factores Psicosociales a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PSQ CAT21 COPSQQ).

Dicho estudio se realiza con una doble intencionalidad: Por un lado detectar y tratar de eliminar la aparición de cualquier tipo de acoso en el trabajo. Y por otro lado, evaluar los riesgos psicosociales y de estrés laboral para identificar los factores de riesgo y establecer las medidas necesarias para prevenir posibles daños. Se realiza a través de una evaluación multifactorial que tiene en cuenta aspectos como: la tarea, el tiempo para desempeñarla, la autonomía, la organización, las cargas de trabajo, la variedad, las exigencias contradictorias, la falta de claridad de las funciones y/o del puesto, el ambiente, el desempeño, el acoso laboral, etc.

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa de prevención nos provee de un Manual de Formación y de la Formación Presencial básica de 2 horas para todo el personal (se hace con las nuevas incorporaciones) realizándose un cuestionario al final. Dicha formación incluye: Módulo general de prevención de riesgos laborales, riesgos específicos del puesto de trabajo y módulo de emergencia y primeros auxilios. Además de las medidas a tener en cuenta para evitar daños a la salud.

SINIESTRALIDAD LABORAL

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



PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE

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

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

SALUD FÍSICA. Vigilamos la salud de nuestro personal realizando anualmente exámenes de salud según el riesgo específico por puesto de trabajo. Además incentivamos, a través de bonificaciones, el uso de bicicleta para ir al centro de trabajo. Y fomentamos la realización de deporte entre nuestro personal gracias a nuestro programa de flexibilidad horaria, evitando así un estilo de vida sedentario. Conocedores de la necesidad de reducir la contaminación acústica de la oficina, hemos puesto en marcha medidas para adecuar los niveles de ruido y reducir así el estrés de la oficina: silenciando los teléfonos móviles, etc.

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

SALUD PSICOSOCIAL. Desde este año, se ha incorporado al reconocimiento médico anual que se realiza a los empleados y empleadas, la evaluación del bienestar emocional, riesgos psicosociales y estrés laboral. Las mayores facilidades de conexión a través de los medios tecnológicos posibilitan que, en ocasiones, se diluye la separación entre el trabajo y la esfera familiar y personal. Esta realidad hace necesario fomentar una mayor

autonomía en la gestión del tiempo de trabajo y la flexibilización en torno al lugar de prestación de los servicios. Bajo esta premisa, estamos comprometidos a impulsar medidas para salvaguardar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral en favor de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de este modo, contribuir también a una gestión más eficaz de la jornada de trabajo, así como a la prevención en salud laboral.

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

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

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



PREVENCIÓN COVID - 19

Este año hemos seguido trabajando para garantizar la seguridad y bienestar de nuestro personal y clientes.

Para ello, se han ido revisando periódicamente los protocolos de prevención de contagio frente a la Covid-19 y adaptando nuestro protocolo de actuación a la situación pandémica, creando entornos de trabajo más seguros, minimizando así el riesgo de contagios.

En líneas generales, se han ido manteniendo las mismas acciones ya establecidas durante el año 2021.

Todas esas medidas han supuesto, un año más, que no haya existido ningún foco de contagio entre las personas que trabajan en nuestras instalaciones.

Esto demuestra la eficacia de las medidas establecidas y la necesidad de mantener las mismas en el tiempo para evitar riesgos para los trabajadores y trabajadoras.



SECCIÓN
04

**GESTIÓN DE
PROVEEDORES**

GRI 102.9

CADENA DE SUMINISTRO

PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Somos conscientes del impacto que generamos con la compra de bienes y servicios, por ello trabajamos por fomentar relaciones de colaboración estables con nuestros proveedores ya que el trabajo de estos, tiene influencia directa en la calidad de los servicios que ofrecemos.

Las compras y contrataciones realizadas a terceros son propias de una empresa con perfil tecnológico. Nuestras necesidades de aprovisionamiento se basan en las adquisiciones de hardware, software, consultoría, material de oficina, así como mantenimiento de las instalaciones, seguros, contratación de servicios de telecomunicaciones, viajes, entre otros.

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

IMPACTO LOCAL

Somos conscientes del impacto de nuestras actividades y responsabilidades hacia el territorio donde operamos. Nuestro compromiso con el territorio se evidencia en el número de proveedores locales que forman parte de nuestra cadena de suministro. No obstante, a pesar de tratar de trabajar con empresas proveedoras próximas a nosotros, no se ha establecido una distancia máxima de kilómetros que separen los proveedores de nuestra empresa. Esto se debe a que las empresas proveedoras de servicios informáticos pueden facturar desde un país al mismo tiempo que se ubican físicamente en otro.

Este año hemos empezado a colaborar con un nuevo proveedor de servicios, la Fundación DFA. Donde hemos externalizado del servicio de asistencia técnica y atención de incidencias de nuestros clientes. En el Call-Center de dicha fundación, se realiza la recepción y gestión de las llamadas de nuestros clientes que requieren asistencia técnica, desde allí se gestiona la prioridad y registra. La elección de la empresa ha sido motivada principalmente por nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva, ya que el Centro Especial de Empleo de Fundación DFA, asegura un trabajo remunerado y garantiza la integración social e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral, con un puesto adaptado a las necesidades de cada persona.



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

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

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

Empezamos a medir la “distancia ponderada”, como una forma de valorar el gasto y la distancia a cada proveedor. Este 2022, la distancia ponderada ha sido de 26.650 km, por lo que se ha incrementado en un 1,3% con respecto al periodo anterior (GRI 305.2, GRI 414.2).

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

Tabla 4- Desglose Distancia Ponderada anual

El 75% de nuestra actividad se restringe a Aragón, por lo que entendemos que el beneficio generado, debe quedarse al máximo en la comunidad. Por ello el gasto en proveedores locales (Aragón) supone el 38% del gasto total (excluyendo nóminas e impuestos).

Asimismo, hemos aumentado el gasto en España un 5% con respecto a 2021, lo que supone un 34% del gasto total a proveedores. Destinando sólo el 28% del gasto a multinacionales internacionales (GRI 204.1). Este enfoque de proximidad parte de la premisa del compromiso ambiental de la compañía al evitar, por ejemplo, emisiones a la atmósfera derivadas del desplazamiento.

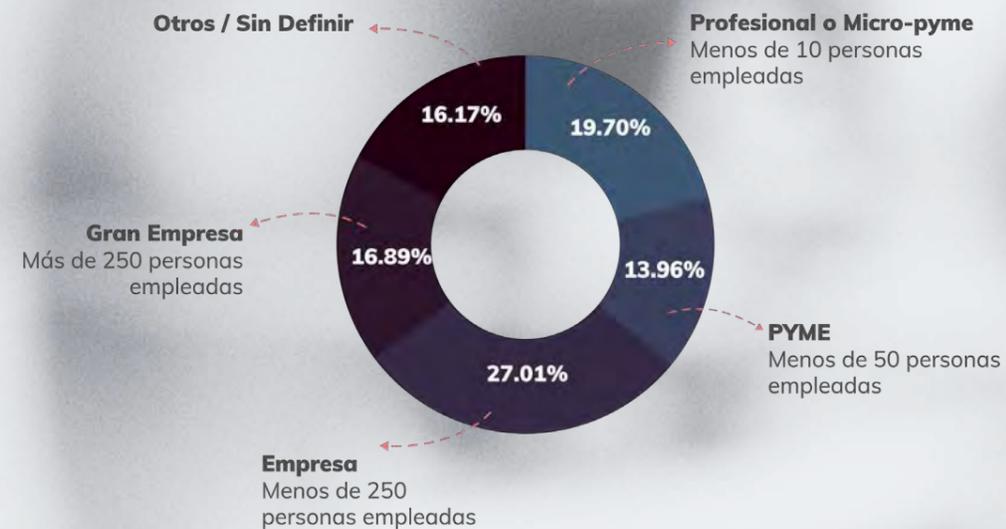


Gráfico 3- Clasificación Proveedores por tamaño de la compañía.

Actualmente nuestras compras se distribuyen como muestra la gráfica 7. El sumatorio porcentual de profesionales, micro-pymes y pymes es del 33.66%, lo que ha supuesto una reducción con respecto al periodo anterior.

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



SECCIÓN

05

RELACIÓN CON
EL CLIENTE

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

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

Es de especial relevancia que el comportamiento de nuestros profesionales se sustente en los más altos estándares éticos. La fidelización y la confianza dependen de la transparencia aplicada en las relaciones con los clientes. Por lo que apostamos firmemente por la comunicación constante, transparente y bidireccional con ellos. Generar relaciones sólidas basadas en la confianza y la fidelidad es algo fundamental para nosotros.

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

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

Apostamos firmemente por la seguridad y protección de la información. Durante todo el proceso, desde el contacto con el cliente hasta la entrega de resultados, todas las personas que participan en el

mismo se comprometen a proteger la información y a guardar el nivel de confidencialidad establecido en el contrato.

Por ello, se han desarrollado políticas e implementado medidas técnicas y organizativas en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). El objetivo que perseguimos es minimizar los riesgos asociados al tratamiento de los datos personales y garantizar la protección de los derechos en este ámbito, tanto de nuestros empleados como de terceros con los que nos relacionamos en el desarrollo de nuestra actividad.

Para ello hemos adoptado las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal y para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Implementando diversas medidas de seguridad para los sistemas, los datos, las comunicaciones y los servicios electrónicos de nuestros clientes.

Cuidamos de forma minuciosa la información que poseemos de nuestros clientes, destruyéndola cuando ya no se va a necesitar más.

A día de hoy, nunca hemos tenido ningún problema con nuestros clientes en este aspecto. (GRI 418.1)

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

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

La promoción de nuestros productos y servicios se realiza mediante un marketing claro y transparente. Que los clientes conozcan toda la información sobre el servicio que se le ofrece es imprescindible para tener un buen trato con él y una relación duradera que nos permita atenderlo adecuadamente y fidelizarlo.

Lo que nos permitiría tener una buena imagen que nos posibilite una nueva clientela en el futuro. (GRI 417.1, GRI 417.2, GRI 417.3)

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

Desde 2019 estamos adheridos al Sistema Arbitral de Consumo de Aragón.



SECCIÓN

06

ACCIÓN SOCIAL

GRI 413.1



PLAN DE ACCIÓN SOCIAL

Colaboramos con organizaciones sociales que promueven proyectos comunitarios para impulsar acciones vinculadas principalmente a la asistencia social, la educación, el empoderamiento femenino y la atención a través de programas de emergencia.

Mediante colaboraciones, donaciones y patrocinios apoyamos iniciativas, tratamos de proteger a los grupos más vulnerables y de ayudar a los grupos sociales que requieren de especial apoyo.

El término acción social se refiere a las actividades voluntarias en que la empresa se involucra, poniendo a disposición los recursos humanos, técnicos y financieros para ayudar a las personas más desfavorecidas de la sociedad.

Nuestra cultura empresarial se concentra en un conjunto de valores y principios que se puntualizan en una serie de acciones y medidas sociales como la colaboración económica con ONGs, asociaciones y Fundaciones.

Asimismo a lo largo del año, se facilita e impulsa entre nuestro personal la participación activa en programas de acción social y voluntariado a través de la flexibilidad horaria y su posibilidad de realización (con un máximo de horas anuales) dentro del horario laboral.

Además de participar activamente en diferentes campañas sociales, eventos solidarios y otro tipo de colaboraciones con fines sociales, como la campaña de recogida de juguetes en Navidad.

A pesar de ser una pequeña empresa nuestro compromiso con la sociedad es una de nuestras prioridades. Este 2022 hemos destinado una cifra equivalente al 0,58% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo, lo que ha supuesto un incremento de un 19% con respecto al periodo anterior.

Todos estos proyectos están reflejados en nuestro Plan de Acción Social, y por ello, en el marco de nuestra estrategia y gestión económica, realizamos una dotación económica anual destinada a ello. (GRI 102.12)

A black and white photograph showing four hands from different people, wearing business attire, holding a small plant with soil. The hands are arranged in a circle, with the fingers pointing towards the center where the plant is held. The background is a soft, out-of-focus light gray.

+19%

DONACIONES



ACCIÓN 01



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

Se trata de una ONGD declarada de utilidad pública especializada en intervención ante grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo. en la intervención de grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo. Este año hemos realizado diversas aportaciones económicas destinadas a proyectos como la adquisición de material escolar para familias en situación de vulnerabilidad, la ayuda a Ucrania, campaña navideña Juguetea , etc.



Campaña de donación de material escolar para alumnado en situación de vulnerabilidad,



Donación de kits de emergencia con material sanitario y equipos para bomberos para atender la catástrofe ocasionada por la invasión de Ucrania.

ACCIÓN 02



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

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



Imágenes de la campaña "Caja de Vida"



Imágenes de la campaña de Becas de estudios y material escolar

ACCIÓN 03



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

Con sede en la ciudad de Zaragoza, además de sus proyectos de cooperación internacional, desarrolla proyectos de acción social en la ciudad orientados a la asistencia a las mujeres en los ámbitos de la salud, la educación y la promoción del diálogo y la interculturalidad (Proyecto EntreMujeres). Y que este 2022 ha puesto en marcha el nuevo proyecto "ReActivadas", una iniciativa para reconocer el emprendimiento de mujeres en Aragón.



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



Proyecto de construcción de casas para médicos/as en Malembe (R.D. Congo)



Espacio EntreMujeres para promover el diálogo y la interculturalidad

ACCIÓN 04

LA NOCHE MÁS MÁGICA



ARAGÓN RADIO

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



Imágenes de la campaña de recogida de juguetes y regalos.

SECCIÓN
07

COMPROMISO AMBIENTAL



En los últimos años, hemos implementado iniciativas que nos han permitido disminuir su consumo energético, sus emisiones, sus residuos y el consumo de recursos. En definitiva, ser más eficientes y respetuosos con el medioambiente.



En ARANOVA trabajamos para reducir nuestro impacto ambiental apostando por la energía renovable, la aplicación de medidas de ecoeficiencia y la difusión de buenas prácticas para el reciclaje de residuos y materiales.

CONSUMO ELÉCTRICO EXCLUSIVAMENTE VERDE CON GARANTÍA DE ORIGEN

Desde octubre de 2018, el 100% de la energía eléctrica consumida en nuestras oficinas proviene de fuentes de energía renovables, siendo su factor MIX eléctrico de 0 kgCO₂e/kWh. Una acción que ha sido una de las piezas clave de la estrategia para descarbonizar nuestra actividad.

La comercializadora con la que tenemos contratado el servicio, dispone de la certificación de la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia). Certificación que acredita que la totalidad de la energía que suministra es de origen exclusivamente renovable, y que cuenta con Garantías de Origen (GdO).

Asimismo, dispone de la etiqueta EKOenergía, la primera etiqueta ecológica internacional sin ánimo de lucro, que certifica el origen 100% renovable de la energía. Garantizando que cumple con estrictos criterios de calidad y que ha sido producida de forma sostenible y respetuosa con la diversidad, cumpliendo con estrictos criterios de sostenibilidad.

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA

Nuestras instalaciones cuentan con una gran variedad de medidas de ecoeficiencia y buenas prácticas para reducir el impacto ambiental. Todos los puestos de trabajo cuentan con iluminación LED propia y regulable de forma individual, tanto en colorimetría como en intensidad. Estos sistemas se han validado con la empresa de prevención de riesgos laborales para ofrecer una iluminación correcta en materia de seguridad laboral.

Asimismo, incorporamos enchufes inteligentes que monitorizan el consumo de cada puesto de trabajo o espacio técnico, lo que nos permite en base a reglas, por ejemplo, con la detección de consumo de stand-by, desconectar por completo un puesto quedándose únicamente el consumo de residual del propio dispositivo (menor de 0,5W/h). Además, apagamos el servidor, NAS y punto de acceso inalámbrico cuando nadie lo utiliza.

No obstante, si es necesario, disponemos de control total por aplicación de todos las instalaciones eléctricas, incluido el sistema de climatización.

Para reducir el consumo de los sistemas de climatización de aire y mantener al mismo tiempo la confortabilidad del espacio, hemos instalado un sistema de circulación forzada de aire junto con un purificador y un humidificador, todos de bajo consumo y automatizados, que consiguen renovar el aire de la oficina además de mejorar su calidad. Gracias al ajuste adecuado de estas variables: temperatura, ventilación y humedad, conseguimos los objetivos planteados. Además, todos los datos generados se registran para analizar posteriormente el impacto.

A través de esta automatización, mejoramos la temperatura interior, subiendo o bajandola de forma natural, según la diferencia con el exterior. Por ejemplo, en verano, por las noches cuando la temperatura exterior baja de 20º, se utiliza el sistema de recirculación de aire para lograr bajar la temperatura interior entre 2 y 3 grados adicionales. De igual forma, si la humedad es muy baja, se conecta el humidificador (<5W de consumo) para aumentar la humedad y que se requiera menos refrigeración además de mejorar el confort.

Atendiendo al Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto, que contiene, junto a otras medidas, un plan de choque de ahorro y gestión energética en climatización de recintos incluidos centros de trabajo. Y donde se establece una limitación de temperaturas de calefacción y refrigeración a 19°C y 27°C, respectivamente. En ARANOVA hemos cumplido escrupulosamente con los umbrales marcados. Manteniendo los máximos establecidos y cumpliendo asimismo con lo previsto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

IMPULSO DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA DE NUESTRAS OFICINAS

Como se puede apreciar, existe un descenso significativo del consumo de electricidad de nuestras oficinas desde que la empresa optó por implementar el proyecto “Liquen savEnergy/ Soy+Verde”. Lo que ha supuesto una reducción total del 43,02%. (GRI 302.4)

PERIODO	CONSUMO ELECTRICO EN Kw
2018	7181
2019	4906
2020	3854
2021	4232
2022	4092

Tabla 5- Consumo Eléctrico en Kw/año



-43%

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



Durante este 2022, se ha reducido el consumo en un 3.31% con respecto al periodo anterior. (GRI 302.5).

Nuestras oficinas disponen de un sistema de climatización de alto rendimiento en frío y calor para obtener una mayor potencia con menos consumo energético (A++). A pesar de ello debemos tener en cuenta que el consumo de energía diario, depende en gran medida de si es necesaria la climatización. En caso de que esta sea imprescindible, el consumo es de 20KW/h durante una jornada habitual, mientras que, si no es necesaria, el consumo se reduce a 10KW/h al día. (GRI 302.1)

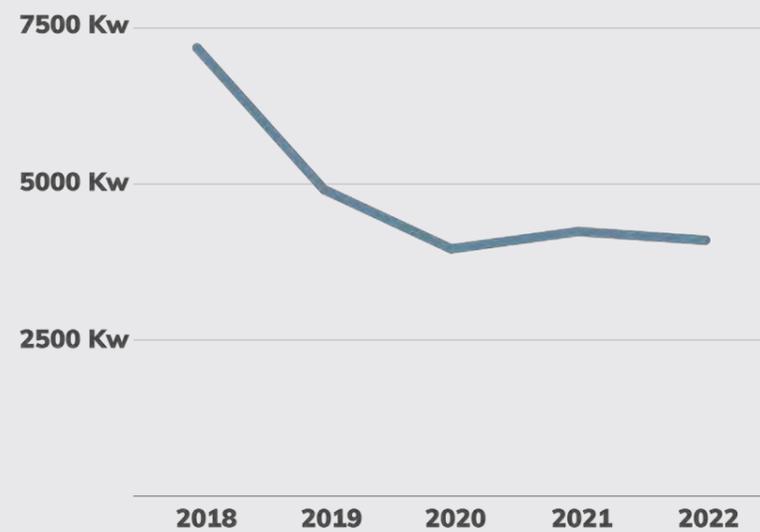


Gráfico 4- Evolución del consumo eléctrico por años





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

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

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

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

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

SEGUIMIENTO DE NUESTRAS EMISIONES DE CO₂

Nuestras emisiones totales de GEI durante el año analizado han sido de 0.52 tCO₂e. Lo que ha supuesto una reducción del 32.5% con respecto al periodo anterior.



Alcance 1:

Emisiones directas asociadas a la actividad de la empresa

0.002 t CO₂e
(0,38%)



Alcance 2

Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía de la empresa

0.000 t CO₂e
(0,00%)



Alcance 3

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

0.518 t CO₂e
(99,62%)

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

ALCANCE	2020* (t CO ₂ e)	2021 (t CO ₂ e)	2022 (t CO ₂ e)
Alcance 1	0.000	0.000	0.002
Alcance 2	0.000	0.000	0.000
Alcance 3	0.370	0.770	0.518
TOTAL	0.370	0.770	0.518

* Año no comparable debido al impacto de la pandemia Covid-19.

Tabla 6. Evolución de las emisiones de CO₂ por años

El consumo energético de nuestras oficinas proviene de energía con garantía de origen 100% renovable (Alcance 2), lo que unido a la ausencia de vehículos de empresa, hace que no exista consumo de combustibles fósiles. (GRI 305.2)

Por lo tanto, las emisiones de Alcance 1 comprenden exclusivamente emisiones fugitivas asociadas a los gases fluorados originados por equipos de refrigeración (frigorífico) y climatización, y a los sistemas de extinción de incendios. (GRI 305.1)

Tras los resultados arrojados por el cálculo de la huella de carbono, se identifica que la única fuente de emisión para el año 2022 ha sido la emisión fugitiva por recarga de un extintor de 2 kg de CO₂. Esto unido a que no se han producido fugas de gases refrigerantes del equipo de climatización, implica que las emisiones directas (Alcance 1) sólo suponen un 0,38% del total de los GEI emitidos.

Nuestro equipo de climatización utiliza refrigerante R410A (diflorometano R-32 y pentafluoroetano R-155). Estos gases fluorados son altamente contaminantes debido a su elevado Poder de Calentamiento Atmosférico (PCA), y las fugas asociadas a ellos suponen la emisión de gran cantidad de CO₂. Por este motivo, con la intencionalidad asegurar que se mantienen las cero emisiones en equipos de climatización, y se evitan las fugas, disponemos de un servicio de mantenimiento subcontratado para la revisión de los equipos de climatización.

Teniendo en cuenta los resultados del cómputo de nuestra huella de carbono, el 99.62% de nuestras emisiones se corresponden a emisiones indirectas (Alcance 3). (GRI 305.3)

De estas, el 1.46% se deben al consumo de agua, el 0,26% al consumo de papel y el 97.90% a nuestros desplazamientos. De los cuales el 2,66% corresponde a desplazamientos profesionales con vehículos externos y el 95.24% son provocados por desplazamientos in-itinere, es decir la forma en la que el personal acude al puesto de trabajo, se mueve durante su jornada laboral y se desplaza durante la organización y celebración de eventos.

Este 2022, las emisiones de los desplazamientos profesionales con vehículos externos han disminuido un 92,61% con respecto al 2021, debido a la finalización de varios proyectos puntuales realizados fuera de la comunidad.

En lo que respecta al CO₂ de los desplazamientos in-itinere de nuestro personal, se ha logrado una reducción del 13,87% con respecto al año anterior (GRI 305.5)

Por lo tanto, aunque hemos reducido lo equivalente a 0.25 tCO₂ este último año, nuestro esfuerzo debe seguir encaminado a reducir este tipo de emisiones. Para ello, primamos la movilidad cero emisiones entre nuestro personal: andando, bicicleta, patín eléctrico, ciclomotor eléctrico... frente al uso de medios de transporte más contaminantes (coche individual)

Este 2022 hemos renovado, por quinto año, nuestra inscripción en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD) a través de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC). Para ello hemos presentado los datos relativos a las emisiones del alcance 1+2 durante el año. Otorgándonos el sello CALCULO+REDUZCO.

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

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

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

Asimismo, con el objetivo de generar el menor impacto medioambiental posible, apostamos por el consumo de productos de proximidad, dando prioridad a las empresas de la zona (Zaragoza, Aragón, España).



COMPENSACIÓN DE EMISIONES

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

En el año de reporte, se han compensado 0.52 tCO₂ e correspondientes a emisiones directas (alcance 1) y emisiones indirectas las generadas durante el desplazamiento de trabajadores, viajes de trabajo y el consumo eléctrico en oficinas (alcance 3).

PROYECTOS DE COMPENSACIÓN

Por segundo año consecutivo, hemos participado en la iniciativa colaborativa por la sostenibilidad promovida por el Ayuntamiento de Zaragoza junto con La Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) “El Bosque de los Zaragozanos” (GRI 102.12) donde a través de un convenio de colaboración hemos plantado 50 árboles de especies propias de la zona en el entorno de “El Vedado de Peñaflores” (Zaragoza). (GRI 305.5)



+100%

COMPENSACION DE LAS EMISIONES DE CO₂



NUESTRO COMPROMISO CON LA GESTIÓN DEL AGUA

El agua es un aspecto ambiental importante para nosotros por lo que, a pesar de no emplear el agua en la generación de productos y servicios, hemos asumido un compromiso de utilización responsable. Para ello velamos por su correcta gestión, implementando medidas de ahorro y eficiencia en el consumo de agua en nuestras oficinas. Además, realizamos revisiones periódicas de las instalaciones de fontanería para evitar averías y fugas que puedan provocar un consumo y gasto adicionales.

	2018	2019	2020	2021	2022
Consumo de agua (m ³)	16	15	13	18	16

Tabla 7- Evolución del consumo de agua por años

En lo relativo al total de m³ de agua consumidos este 2022 en nuestras oficinas, hemos logrado una reducción de un 12,2% con respecto al periodo anterior. (GRI 303.5).

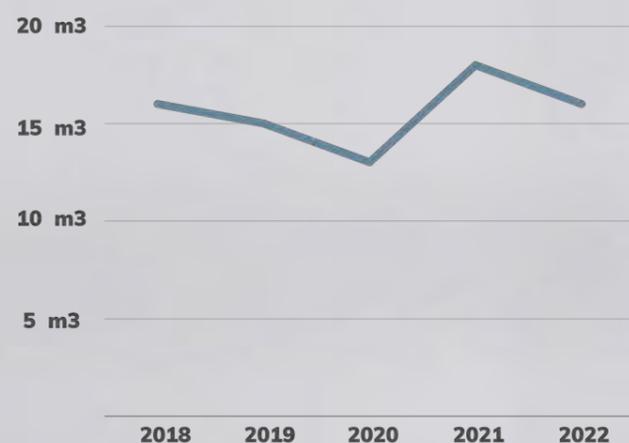


Gráfico 5- Evolución del consumo de agua por años

Atendiendo a esos datos, el consumo de litros de agua por empleado al año se ha incrementado en un 18,51% con respecto al periodo anterior. Esto es debido a que al cierre del periodo, se ha reducido a tres el número de empleados.



BUENAS PRÁCTICAS APLICADAS AL CONSUMO RESPONSABLE Y LA GESTIÓN DE RESIDUOS

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

Para ello priorizamos el uso de productos reutilizables y recargables. En nuestro *office* dejamos de adquirir vasos y cucharillas de un solo uso sustituyéndolas por vajilla y cubertería reutilizable. Asimismo cambiamos la cafetera de cápsulas por una súper-automática, mucho más sostenible y que no genera residuos. Además hemos dejado de usar pilas desechables, sustituyéndolas por recargables.

En la misma línea, realizamos la separación selectiva de los residuos generados en nuestras oficinas. Para ello disponemos de 5 cubos de clasificación y reciclado destinados al vidrio, envases, papel y cartón, residuos orgánicos y residuos especiales. Dichos residuos se depositan convenientemente en los contenedores destinados a ello en el viario público. (GRI 306.3)



Los residuos especiales, provenientes del mantenimiento de las oficinas (cartuchos de toner, etc) son debidamente gestionados, siendo recogidos por la empresa proveedora.

En lo que respecta a los residuos asociados a la electrónica y tecnología, (equipos informáticos, servidores, etc.) en primer lugar intentamos alargar su vida útil a través de la reutilización, actualización de componentes y readaptación de estos. En el momento en que nuestros profesionales no pueden continuar utilizándolos, los donamos. El resto de los ordenadores, que por su estado u obsolescencia no pueden ser reutilizados, los gestionamos a través de un gestor de residuos autorizado (Punto limpio). Siguiendo este protocolo ahorramos en el consumo de recursos y, a su vez, disminuimos los residuos generados.

En esta línea, intentamos que las nuevas adquisiciones de equipos informáticos y electrónicos empleados en nuestra actividad, sean de bajo consumo y lo más sostenibles posibles.

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

Para ello apostamos desde hace años por la utilización preferente de archivos digitales en sustitución al papel, la reutilización, el adecuado reciclaje y la puesta en marcha de prácticas de impresión responsable.

Además el papel adquirido tiene Etiqueta Ecológica ECF que está validado por la SGS.

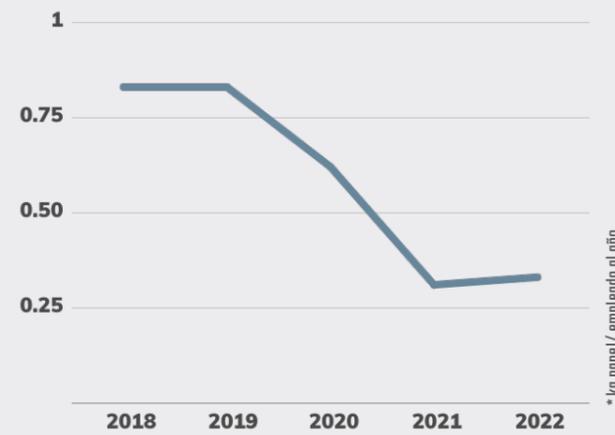


Gráfico 6- Evolución del consumo de papel por años

En esta línea disponemos de una única impresora en nuestra oficina, donde imprimimos lo estrictamente necesario procurando implementar medidas de ahorro como la impresión a doble cara, formato libro, etc.

Como fruto de estos cambios, el consumo de papel ha pasado, en estos cinco últimos años, de 0.83 kilos por empleado/año a tan solo 0,33 kilos. Lo que ha supuesto una reducción total de un 60,25%.



SECCIÓN
08

NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS



Nos encontramos inmersos en la denominada Década de la Acción para implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A menos de diez años para alcanzar las 169 metas propuestas en la Agenda 2030, los próximos años son claves para trabajar con el objetivo de acelerar el avance y garantizar el bienestar de las personas y el planeta.

Nuestra estrategia de Sostenibilidad & ESG (Environment, Social and Governance) establece los aspectos que nuestros grupos de interés consideran más relevantes, como la emergencia climática, el crecimiento económico, la educación de calidad, la diversidad e inclusión, el compromiso social y la transparencia y la seguridad de la información, como eje de nuestra contribución a los ODS.

OBJETIVOS PRINCIPALES



ODS 1. PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A través de aportaciones económicas a entidades sociales: Fundación Carlos Sanz, BUSF y la Fundación Isabel Martín. También se han realizado actividades de voluntariado corporativo colaborando en la recogida de regalos en navidad promovida por Aragón Radio. Asimismo, se fomenta a través de la flexibilidad horaria la realización de voluntariado por parte del personal de la empresa.



ODS 3. EMPRESA SALUDABLE

Proporcionamos a nuestro personal un entorno laboral seguro y saludable, que garantice su bienestar físico, mental y social.

En 2021 pusimos a disposición del personal un estudio de salud y un servicio de orientación y asesoría nutricional a través de Vive! Escuela de Salud que incluye la realización de diversos talleres de cocina saludable.

Asimismo se fomenta, entre nuestro personal, la movilidad sostenible (bicicletas, caminando...) y la práctica de deporte.



ODS 4. MEJORA CONTÍNUA DE LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN

La formación de nuestro equipo es la clave para el desarrollo de nuestro modelo de negocio, basado en la innovación constante, digitalización y trabajo en equipo. Por ello, disponemos de un plan de formación entre todo el personal de la empresa.

Asimismo este año hemos implementado un convenio de FP Dual con el Centro de Formación Profesional Marco y acogemos alumnado en prácticas tanto de FP como universitario.



ODS 5. FOMENTO DE LA IGUALDAD

Realizamos, tal y como establece la legislación, el registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020, estableciendo la inexistencia de brecha salarial en la compañía.

Este año hemos desarrollado un “Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral”.

Asimismo, a pesar de que debido a las características de nuestra empresa no estamos obligados legalmente, hemos comenzado las primeras fases para la elaboración de un Plan de Igualdad, con la finalidad de avanzar en la consolidación de las políticas en materia de igualdad de la organización.

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



ODS 7. CONSUMO DE ENERGÍA RENOVABLE

Toda la energía consumida en nuestras oficinas proviene de fuentes 100% renovables. Disponemos de una APP domótica dirigida a controlar e interconectar todos los dispositivos electrónicos de nuestra oficina. Además de proporcionarnos los datos para conocer el consumo efectuado.



ODS 9. FOMENTO DE LA INNOVACIÓN

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



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

- Nuestro ADN lleva implícita una política de flexibilidad horaria.
- Se ofrece formación continua para todos en los campos que consideren oportunos.
- Se ha instaurado la política de “primero lo nuestro”, siempre que sea posible se elegirán proveedores locales.
- El pago de impuestos se realiza en la comunidad en la cual se desempeña la actividad.
- Se promueven relaciones laborales estables, tanto para las personas que forman la plantilla como a proveedores y clientes.
- La mejora continua del empleo es una cuestión prioritaria para la compañía, garantizando ambientes laborales estables y seguros, que fomenten la conciliación de la vida profesional y personal.



ODS 10. PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL

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

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

Asimismo este año hemos externalizado el servicio de atención a clientes a la Fundación DFA. En el Call-Center de dicha fundación, se realiza la recepción y gestión de las llamadas de nuestros clientes que requieren asistencia técnica, desde allí se gestiona la prioridad y registra. La elección de la empresa ha sido motivada principalmente por nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva, ya que el Centro Especial de Empleo de Fundación DFA, asegura un trabajo remunerado y garantiza la integración social e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral, con un puesto adaptado a las necesidades de cada persona.



ODS 12. REDUCCIÓN DEL PLÁSTICO UN SOLO USO

Evitamos, en la medida de lo posible, el uso de plásticos de un solo uso en nuestra oficinas. Asimismo fomentamos el reciclaje en nuestras oficinas e implementamos un uso mínimo y eficiente del papel a través de la digitalización de archivos.



ODS 13. REDUCCIÓN PROGRESIVA DE NUESTRA HUELLA DE CARBONO

Tenemos un firme compromiso con la reducción de nuestra huella de carbono, adquiriendo compromisos cuantificables. En 2022 hemos reducido nuestras emisiones totales de GEI (Gases de efecto invernadero) hasta los 0.52 tCO₂, lo que supone que desde 2018 hemos reducido en un 62.5% todas nuestras las emisiones.



ODS 15. COMPENSACIÓN EMISIONES CO2. EMPRESA CARBONO POSITIVO

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



ODS 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestra actividad en estricto cumplimiento de la ley y bajo los requerimientos de nuestro Código Ético y de Conducta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 102.55

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIONES
GRI 101- FUNDAMENTOS			
GRI 102- CONTENIDOS GENERALES			
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
102.1	Nombre de la organización	5	
102.2	Actividades, marcas, productos y servicios	7	
102.3	Localización de la sede central de la organización	7-8	
102.4	Número de países donde opera la organización	7	
102.5	Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica	8	
102.6	Mercados servidos	7	
102.7	Dimensión de la organización	7	
102.8	Información sobre empleados y otros trabajadores	30	
102.9	Cadena de suministro	39	
102.10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No es un asunto material para la empresa
102.11	Principio o enfoque de precaución	36	
102.12	Apoyo a iniciativas externas	45, 56	
102.13	Afiliación a asociaciones	9	
ESTRATEGIA			
102.14	Declaración del responsable máximo de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordarla.	6	
102.15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÉTICA E INTEGRIDAD

102.16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	13	
102.17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	25	

GOBERNANZA

102.18	Estructura de gobierno de la organización	8	
102.19	Delegación de autoridad para temas económicos, ambientales y sociales	8	
102.20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	8	
102.21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	20	
102.22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		No es un asunto material para la empresa
102.23	Presidente del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.25	Conflictos de intereses		No es un asunto material para la empresa
102.26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia		No es un asunto material para la empresa
102.27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		No es un asunto material para la empresa
102.29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales		No es un asunto material para la empresa
102.30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		No es un asunto material para la empresa
102.31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales		No es un asunto material para la empresa
102.32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		No es un asunto material para la empresa
102.33	Comunicación de preocupaciones críticas		No es un asunto material para la empresa
102.34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		No es un asunto material para la empresa
102.35	Políticas de remuneración		No es un asunto material para la empresa
102.36	Proceso para determinar la remuneración		No es un asunto material para la empresa
102.37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		No es un asunto material para la empresa
102.38	Ratio de compensación total anual		No es un asunto material para la empresa
102.39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

102.40	Lista de grupos de interés	23	
102.41	Acuerdos de negociación colectiva	29	
102.42	Identificación y selección de los grupos de interés	23	
102.43	Enfoque para la participación de los grupos de relación	24	
102.44	Temas y preocupaciones clave mencionados	20	

PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

102.45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	20	
102.46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	20-22	
102.47	Lista de los temas materiales	22	
102.48	Re expresión de la información	22	
102.49	Cambios en la elaboración de los informes	22	
102.50	Período objeto del informe	20	
102.51	Fecha del último informe	22	
102.52	Ciclo de elaboración del informe	20	
102.53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	4	
102.54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares de la GRI	6, 20	
102.55	Índice de contenidos GRI	64	
102.56	Verificación externa	69	

GRI 103- ENFOQUE DE GESTIÓN

103.1	Explicación del tema material y su cobertura	19	
103.2	El enfoque de gestión y sus componentes		No es un asunto material para la empresa
103.3	Evaluación del enfoque de gestión		No es un asunto material para la empresa

GRI 201- DESEMPEÑO ECONÓMICO

201.1	Valor económico directo generado y distribuido	15	
-------	--	----	--

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
201.2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	17-18	
201.3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No es un asunto material para la empresa
201.4	Asistencia financiera recibida del gobierno	14	
GRI 202- PRESENCIA EN EL MERCADO			
202.1	Ratio del salario categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	31	
202.2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		No es un asunto material para la empresa
GRI 203- IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
203.1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	17	
203.2	Impactos económicos indirectos significativos	40	
GRI 204- PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN			
204.1	Proporción de gasto en proveedores locales	41	
GRI 205- ANTICORRUPCIÓN			
205.1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		No es un asunto material para la empresa
205.2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		No es un asunto material para la empresa
205.3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No es un asunto material para la empresa
GRI 206- COMPETENCIA DESLEAL			
206.1	Acciones legales jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		No es un asunto material para la empresa
GRI 207- FISCALIDAD			
207.1	Enfoque fiscal		No es un asunto material para la empresa
207.2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		No es un asunto material para la empresa
207.3	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		No es un asunto material para la empresa
207.4	Presentación de informes país por país		No aplica, no es una multinacional
GRI 301- MATERIALES			
301.1	Materiales utilizados por peso y volumen		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
301.2	Insumos reciclados		No es un asunto material para la empresa
301.3	Productos reutilizados y materiales envasados		No es un asunto material para la empresa
GRI 302- ENERGÍA			
302.1	Consumo energético dentro de la organización	53	
302.2	Consumo energético fuera de la organización		No es un asunto material para la empresa
302.3	Intensidad energética		No es un asunto material para la empresa
302.4	Reducción del consumo energético	52	
302.5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	53	
GRI 303- AGUA Y AFLUENTES			
303.1	Interacción con el agua como recurso compartido		No es un asunto material para la empresa
303.2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		No es un asunto material para la empresa
303.3	Extracción del agua		No es un asunto material para la empresa
303.4	Vertidos de agua		No es un asunto material para la empresa
303.5	Consumo de agua	57	
GRI 304- BIODIVERSIDAD			
304.1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		No es un asunto material para la empresa
304.2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		No es un asunto material para la empresa
304.3	Habitats protegidos o restaurados		No es un asunto material para la empresa
304.4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		No es un asunto material para la empresa
GRI 305- EMISIONES			
305.1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	54	
305.2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	41, 54	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
305.3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	55	
305.4	Intensidad de las emisiones de GEI		No es un asunto material para la empresa
305.5	Reducción de las emisiones de GEI	55-56	
305.6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		No es un asunto material para la empresa
305.7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		No es un asunto material para la empresa
GRI 306- RESIDUOS			
306.1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	58	
306.2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	58	
306.3	Residuos generados	58	
306.4	Residuos no destinados a eliminación		No es un asunto material para la empresa
306.5	Residuos destinados a eliminación		No es un asunto material para la empresa
GRI 307- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL			
307.1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		No es un asunto material para la empresa
GRI 308- EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES			
308.1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	41	
308.2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	41	
GRI 401- EMPLEO			
401.1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	29	
401.2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		No es un asunto material para la empresa
401.3	Permiso parental (de paternidad)	29	
GRI 402- RELACIONES TRABAJADOR / EMPRESA			
402.1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	30	
GRI 403- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
403.1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	35	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
403.2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	36	
403.3	Servicios de salud en el trabajo	36	
403.4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	36	
403.5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	36	
403.6	Fomento de la salud de los trabajadores	37	
403.7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		No es un asunto material para la empresa
403.8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	36	
403.9	Lesiones por accidente laboral	36	
403.10	Dolencias y enfermedades laborales	36	
GRI 404-FORMACIÓN Y ENSEÑANZA			
404.1	Media de horas de formación al año por empleado	33, 36	
404.2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	33-34	
404.3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	33-34	
GRI 405- DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
405.1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	27	
405.2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	31	
GRI 406- RELACIONES TRABAJADOR / EMPRESA			
406.1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	30	No existe ningún caso de discriminación
GRI 407- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
407.1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		No existe ningún caso de discriminación
GRI 408- TRABAJO INFANTIL			
408.1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	40	

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
GRI 409- TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO			
409.1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	40	
GRI 410- PRÁCTICAS EN MATERIAL DE SEGURIDAD			
410.1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		No es un asunto material para la empresa
GRI 411- DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS			
411.1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos
GRI 412- EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS			
412.1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos
412.2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		No es un asunto material para la empresa
412.3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		No existe ningún caso de discriminación o violación de derechos
GRI 413- COMUNIDADES LOCALES			
413.1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	44	
413.2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		No es un asunto material para la empresa
GRI 414- EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES			
414.1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	40	
414.2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	40-41	
GRI 415- POLÍTICA PÚBLICA			
415.1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		No es un asunto material para la empresa
GRI 416- SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES			
416.1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		No es un asunto material para la empresa
416.2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		No es un asunto material para la empresa

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI			
GRI 417- MÁRKETING Y ETIQUETADO			
417.1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios o serviciosvaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	43	
417.2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	43	
417.3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	43	
GRI 418- PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
418.1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	43	
GRI 419- CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO			
419.1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No es un asunto material para la empresa

ANEXOS

VERIFICACIÓN

GRI 102.56

En ARANOVA apostamos por una política de “no sometimiento” del informe a verificación externa. El principal motivo para la toma de esta decisión, es el coste económico que supone una auditoría externa para una empresa de nuestro tamaño (micro pyme).

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

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

La periodicidad en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad es anual, e incluye su difusión a través de nuestra web y a través del “Registro de Memorias de Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social” con el fin de que sirva a los grupos de interés como elemento de comunicación bilateral y como prueba de la transparencia en la gestión empresarial.

Para cualquier información adicional sobre el contenido de la presente memoria, toda persona que lo desee puede ponerse en contacto con la persona responsable a través del email: belen.gimeno@aranova.es. (GRI 102.56)



**Aragón Innovación Tecnológica S.L.L.
(ARANOVA)**

**Plaza Fonz 4, local 1
50015 Zaragoza
Tel: 976 517 611
info@aranova.es**