Aramón, Montañas de Aragón, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de abril de 2026

Informe de verificación independiente

A los accionistas de Aramón, Montañas de Aragón, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de abril de 2026, de Aramón, Montañas de Aragón, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Aramón o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Grupo Aramón.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Aramón, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Aramón, Montañas de Aragón, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Pº de la Constitución, 4, 50008 Zaragoza, España
Tel.: +34 976 796 100 / +34 902 021 111

R. M. Madrid, hoja M-63.988, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3.ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - NIF: B-79031290

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Grupo Aramón para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2026 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Aramón y descrito en el apartado 1 del EINF considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2026.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2026.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2026 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Aramón, Montañas de Aragón, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de abril de 2026 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I "Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Joaquín Sauras Anento

28 de julio de 2026



TIMBRE DEL ESTADO

CLASE 8.ª



0P5626001

Aramón Montañas de Aragón, S.A. y Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera Consolidado
30 de abril 2026

TIMBRE DEL ESTADO



0P5626002

CLASE 8.ª

Contenido

1. **Información Básica sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado**
2. **Sobre la compañía**
   - 2.1. Modelo de negocio
   - 2.2. Líneas de negocio
   - 2.3. Estructura organizativa
   - 2.4. Entorno Empresarial y mercados
   - 2.5. Estrategia de negocio
     - 2.5.1. Objetivos y estrategias
     - 2.5.2. KPIS
     - 2.5.3. Riesgos
     - 2.5.4. Políticas
3. **Gestión medioambiental**
   - 3.1. Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión
   - 3.2. Riesgos ambientales y adaptación al cambio climático
   - 3.3. Uso sostenible de los recursos
     - 3.3.1. Consumo de energía
     - 3.3.2. Uso del agua
     - 3.3.3. Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso
   - 3.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos
   - 3.5. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos
   - 3.6. Protección de la biodiversidad
4. **Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**
   - 4.1. Información sobre los empleados
     - 4.1.1. Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 30 de abril de 2026 y 2025.
     - 4.1.2. Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2025-26 y 2024-25

TIMBRE DEL ESTADO

0,03 EUROS
TRES CÉNTIMOS DE EURO

0P5626003

CLASE 8.ª

4.1.3. Numero despidos por sexo, edad y clasificación profesional

4.1.4. Retribución total promedio bruta de la plantilla en ejercicios 2025-26 y 2024-25, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros):

4.1.5. Brecha salarial

4.1.6. Remuneración bruta promedio de órganos de gobierno, en miles de euros

4.2. Organización del trabajo y desconexión laboral

4.3. Empleados con discapacidad

4.4. Formación y capacitación de los empleados

4.5. Respeto, igualdad y desarrollo profesional de sus trabajadores

4.6. Salud y seguridad laboral

4.7. Absentismo

4.8. Relaciones sociales

4.9. Empleados cubiertos por convenio

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción, blanqueo de capitales y soborno

7. Otra información

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales

7.2. Acciones de asociación o patrocinio

7.3. Proveedores

7.4. Consumidores

7.5. Información fiscal y otros

7.6. Subvenciones públicas recibidas en el ejercicio

7.7. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Anexo 1. Acerca del Estado de la Información No Financiera. Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

1. Información básica sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Aramón, Montañas de Aragón, S.A. y sociedades dependientes (en adelante "Aramón"), correspondientes al ejercicio fiscal 2025-26, presentándose como un documento separado.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Aramón ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para el Grupo, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo.

Este análisis de materialidad ha sido realizado conjuntamente por los responsables de las áreas no financieras junto con la Dirección del Grupo, teniendo como objetivo principal la determinación de aquellos temas relevantes para el Grupo y sus grupos de interés.

A nivel externo, se ha analizado los requisitos de los principales clientes, administraciones públicas, empleados y proveedores, así como la actualización de los Estándares GRI.

A nivel interno, Aramón ha identificado los principales asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la Compañía, evaluándose para ello todos los factores que afectan al Grupo en materia no financiera, los objetivos estratégicos y las propias actuaciones en cada área.

Para el desarrollo de este análisis, se han tenido en cuenta, entre otros, las características de este Grupo y de su modelo de negocio, los diferentes productos que ofrece, el sector en el que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza.

Como resultado de estos dos análisis, se ha obtenido una matriz de materialidad, en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para Aramón, siendo el resto que están incluidos en el mapa, los temas materiales para el Grupo:

GRUPO ARAMÓN - PRIORIDADES	
Calidad de producto Servicio al Cliente	1. Ofrecer el producto de mayor calidad 2. Compromiso con nuestros clientes
Protección al medio ambiente	3. Gestión sostenible de los recursos naturales 4. Implantación de un modelo energético eficiente 5. Minimización de residuos 6. Minimización de contaminación acústica y lumínica
Sentido de pertenencia Capacitación Seguridad e higiene en el trabajo	7. Prácticas que ayuden a fomentar el sentido de pertenencia de los empleados 8. Potenciación de la formación para adelantarse a las necesidades del futuro 9. Prevención de accidentes y fomento de prácticas saludables
Cadena de suministro	10. Declaración responsable y auditorías de proveedores
Sostenibilidad Colaboración Entidades sociales Desarrollo sostenible del Entono Local	11. Estrategia alineada a los objetivos de desarrollo sostenible 12. Compromiso con el entorno social en donde nos integramos 13. Nuestras estaciones de esquí se ubican en el entorno rural: Fomento de empleo local, compra de producto de cercanía, tributación municipal y comarcal, etc.

Como resultado de este análisis, se han identificado 5 principales ejes estratégicos: Cliente, Producto, Sostenibilidad, Personas y Prácticas de Negocio. Sobre estos principales ejes, el Grupo tiene planteados diferentes procedimientos que cuyo objetivo es identificar, evaluar y paliar los distintos riesgos que puedan incidir sobre ellos.

2. Sobre la compañía

Aramón, Montañas de Aragón, S.A. y sociedades dependientes que conforman el Grupo Aramón se dedica, como actividad principal, a la promoción y desarrollo del sector turístico de la nieve y la montaña en la Comunidad Autónoma de Aragón, a través de la construcción y explotación comercial y turística de estaciones de esquí y montaña, explotaciones hoteleras y centros deportivos.

2.1. Modelo de negocio

Una visión a largo plazo, combinada con una oferta única de calidad, excelencia e innovación, han impulsado el crecimiento de Aramón y de cada una de sus estaciones hasta convertirlo en el primer grupo empresarial español del sector.

A continuación, se detalla la misión, visión y valores de Aramón

MISIÓN

Nació en 2002 con el objetivo de impulsar el desarrollo económico y social de las comarcas en las que opera mediante la creación de una oferta de turismo de esquí y montaña moderna e innovadora. Aramón Montañas de Aragón está participada al 50% por el Gobierno de Aragón e Ibercaja y, bajo la forma de sociedad anónima, actúa como un holding que gestiona e integra las cuatro estaciones de esquí.

La misión de Aramón pasa por generar beneficios de su actividad empresarial, pero su destino será la reinversión en la propia sociedad y en los complejos que gestiona para seguir impulsando su crecimiento y, al mismo tiempo, ser motor de desarrollo del entorno territorial en el que opera.

VISIÓN

La visión de futuro de Aramón pasa por seguir reforzando su posición de liderazgo en el mercado nacional de la nieve y convertirse en un referente en Europa, acompasando las actuaciones de innovación en sus complejos a la realidad económica de cada momento como forma de garantizar la continuidad del proyecto.

VALORES

Compromiso con el territorio

La contribución al desarrollo económico y social de las comarcas donde está implantado constituye el principio fundacional e irrenunciable del Grupo Aramón. Este principio convive con criterios de gestión empresariales basados en la eficiencia y búsqueda de la rentabilidad.

Este compromiso con el entorno se pone de manifiesto con los resultados concretos de cada temporada:

- Creación de más de 1.000 empleos directos y casi 13.000 empleos indirectos.

- El 80% de los gastos de los esquiadores y visitantes se generan en las empresas y negocios de la zona; el 20%, en las estaciones.

- Incremento del número de habitantes en las comarcas donde se instalan las estaciones, frente a la despoblación que registran las zonas de montaña en Aragón que no cuentan con estaciones de esquí y montaña.

CLASE 8.ª

- El turismo en la provincia de Huesca alcanza el 16% del PIB, frente al 10% de media de la comunidad aragonesa, a lo que contribuye, sin duda, la aportación del turismo de nieve y montaña y el esquí.

2.2 Líneas de negocio

El negocio de Aramón se centra en la promoción y desarrollo del sector turístico de la nieve en la Comunidad Autónoma de Aragón a través de estaciones de esquí.

- Gestión de las Estaciones de Esquí
- Impartición de clases de esquí (solamente en las estaciones de la provincia de Teruel) y centro de formación reglada para la obtención de titulación oficial de monitor de esquí
- Ejercicio de las actividades propias de las Agencias de Viajes

2.3. Estructura organizativa

Se muestra a continuación la estructura societaria de Grupo Aramón:

Razón social	Porcentaje participación	Domicilio social	Actividad
Formigal, S.A.	99,99%	Edificio Sextas, urbanización Formigal s/n Formigal (Huesca)	Gestión y explotación de las estaciones de esquí de Formigal y Panticosa
Nieve de Teruel, S.A.	50,04%	Avda. América 18 Teruel	Gestión y explotación de las estaciones de esquí de Valdelinares y Javalambre
Fomento y Desarrollo del Valle de Benasque, S.A.	99,90%	Telesilla B1, Cerler (Huesca)	Gestión y explotación de la estación de esquí de Cerler
Araser, Servicios Montañas de Aragón, S.L.U.	100%	Edificio Sextas, urbanización Formigal s/n Formigal (Huesca)	Impartición de clases de esquí. Formación reglada para titulación como monitor de esquí. Actividades de turismo activo.
Viajes Aragón Esquí, S.L.U.	100%	Edificio Sextas, urbanización Formigal s/n Formigal (Huesca)	Ejercicio de las actividades propias de las Agencias de Viajes
Articalengua Las Bozosas, S.L.U.	50,10% (indirecta)	C/ Francia. 4 Sallent de Gállego (Huesca)	Desarrollo urbanístico-administrativo de los

			terrenos de su patrimonio. Adquisición y enajenación de todo tipo de terrenos y bienes inmuebles

2.4 Entorno empresarial y mercados

Qué es Aramón

Cuatro estaciones. 294 kilómetros. El dominio esquiable más grande de España, y que durante el ejercicio 2025-2026 ha supuesto 125 días de apertura en temporada de invierno (2024: 126 días) con una media de 197 kms abiertos cada día de la temporada (2024-2025: 148 kms).

Aramón, que integra las estaciones de esquí en el Pirineo aragonés de Cerler en el Valle de Benasque y Formigal-Panticosa, en el valle de Tena, y las de Javalambre y Valdelinares en el Sistema Ibérico turolense, representa la mayor superficie esquiable de España y se alza como el primer grupo empresarial de turismo de nieve y montaña). Durante el ejercicio 2025-2026 han pasado por estas estaciones 1.166.531 esquiadores (2024-2025: 971.583 esquiadores)

Aramón en cifras

- Más de 180 millones de euros de inversión desde la creación del Grupo en 2004.

- 77 remontes con una capacidad de transporte de casi 100.000 esquiadores/hora, y con 73.239 y 48.695 horas de funcionamiento durante los ejercicios 2025-2026 y 2024-2025 respectivamente.

- 241 pistas de todos los niveles y adaptadas para todo tipo de esquiadores.

- Más de 1.100 empleos durante la campaña invernal.

- 294 kilómetros esquiables, la mayor superficie esquiable de España.

- Más de 115 kilómetros innivados.

- Una cuota de entorno al 23% del mercado nacional de la nieve.

- 1.250 cañones de innivación, que garantizan una excelente nieve durante toda la temporada y con 3.008 y 3.075 horas de funcionamiento durante los ejercicios 2025-2026 y 2024-2025.

2.5. Estrategia de negocio

2.5.1 Objetivos y estrategias

La estrategia de Aramón en la actualidad es la definida por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección, y se basa en los siguientes principios:

Los principales objetivos del Grupo Aramón son:

- Posicionar la oferta turística de Aragón en el mercado nacional e internacional.

- Preservar y mantener el entorno natural.

- Ofrecer la máxima calidad en el servicio a sus clientes.

- Conservar y potenciar los recursos naturales.

- Potenciar y estimular proyectos de iniciativa privada.

- Ser motor de desarrollo de Aragón y sus comarcas de montaña.

- Primar la eficacia de la empresa.

- Favorecer la colaboración y la coordinación entre estaciones.

- Impulsar el crecimiento sostenido de las zonas de influencia de las estaciones, mejorando la calidad de vida de sus habitantes.

- Generar nuevas oportunidades de negocio.

2.5.2. KPIS

La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Tal y como se explica en este Informe, los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

2.5.3. Riesgos

Los riesgos y oportunidades estratégicos se analizan y se plasman por el Comité de Dirección de la empresa.

Los riesgos se revisan anualmente dentro de la Revisión por la Dirección, estableciéndose acciones en relación con los mismos.

Principales riesgos en cuanto a servicios:

- Avance de la innovación de la competencia
- Aumento de oferta de servicios y/o destinos de turismo y ocio alternativos

Principales riesgos en cuanto al mercado:

- Alto nivel de incertidumbre económica.
- Crisis económica derivada de la pandemia, velocidad de recuperación en las diferentes geografías.
- Escenario de elevada inflación e incremento de tipos de interés.
- Volatilidad de ciertos mercados y segmentos.

Principales riesgos en cuanto a recursos/tecnología:

- Aumento de amenazas de ciberseguridad.
- Grandes variaciones en el precio de las materias primas y de la energía que es difícil de repercutir en el precio final del servicio.
- Dependencia de las comunicaciones y accesos para el crecimiento del sector.

Principales riesgos geográficos y demográficos:

- Previsión de crecimiento económico medio-bajo con un fuerte envejecimiento de la población española a medio plazo.
- Emigración desde la zona rural de montaña a capitales de provincia.
- Alta dependencia de factores climatológicos.
- Vías de comunicación inestables entre España y Francia a través del Pirineo Aragonés.
- Obra civil e infraestructuras de las estaciones de esquí con impacto paisajístico y ambiental.

Principales riesgos Socioculturales:

- Turismo de sol y playa como principal producto turístico español. Baja apreciación del entorno internacional de España como destino de esquí y montaña.
- Concentración de la mayoría de los días de vacaciones laborales en temporada estival.
- Porcentaje de esquiadores por provincia inversamente proporcional a la distancia a las estaciones de esquí.

CLASE 8.ª

- Turista principalmente nacional.
- Grandes diferencias de afluencia en fin de semana y festivos y entre semana.

Recursos Humanos:

- Dificultad para encontrar y atraer personal cualificado y no cualificado.
- Elevado precio de la vivienda en los entornos en los que se encuentran las estaciones.

2.6 Políticas

Aramón dispone de una serie de políticas empresariales a las que se acoge y que ayudan a la empresa a saber qué dirección tomar en sus correspondientes ámbitos.

• Política de Formación

Aramón, a través del departamento de Recursos humanos, adecúa la evolución de la formación evaluando el índice de satisfacción y la eficacia de dichas acciones formativas. La meta prioritaria es la optimización y mejora continua de los planes formativos de Aramón.

La política de Formación pretende que la mejora del desempeño individual interaccione de forma directamente proporcional en el crecimiento de la organización empresarial y la consecución de sus objetivos.

• Política de Prevención de Riesgos Laborales

Aramón considera que la prevención de riesgos laborales es un objetivo prioritario. La seguridad y la salud laboral es una tarea primordial y colectiva, en la que están implicados, además de la Dirección, todos los miembros de la organización, por su impacto en la vida laboral de cada individuo y en su rendimiento en el puesto de trabajo. El compromiso que adquiere Aramón en materia de seguridad y salud es un factor clave que contribuye al liderazgo empresarial y que se apoya en estos principios:

1. La Seguridad y Salud es un factor primordial dentro del trabajo.

2. La Seguridad y Salud es responsabilidad de todos. La Seguridad y Salud es una responsabilidad individual y hacia el compañero, en todos sus niveles y como tal debe de gestionarse.

3. La Prevención está integrada en todos los procesos.

4. Todos los trabajos serán planificados y realizados pensando en la prevención de riesgos laborales, tanto de empleados como de personal externo.

5. Todo accidente puede ser evitado.

CLASE 8.ª

• Política de Calidad y Medio Ambiente

Aramón establece como prioridad la mejora continua de la calidad al servicio del cliente. Todas las premisas establecidas en dicha política deben servir de ayuda para conseguir una profunda motivación de todas las personas que componen Aramón, una decidida orientación al cliente y una mejora del entorno social de Aramón, contribuyendo así a lograr una mayor eficiencia económica. Y todo ello bajo un máximo respeto al entorno medioambiental tan especial en el que se desarrolla la actividad.

3. Gestión medioambiental

3.1 Política corporativa medioambiental y enfoque de gestión

Aramón desarrolla sus actividades protegiendo el medio ambiente y cumpliendo estrictamente las normativas aplicables. Como Grupo está fuertemente comprometido para minimizar los impactos medioambientales negativos y optimizar y gestionar eficazmente el uso de los recursos naturales disponibles en todas las áreas de su actividad.

Como objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan el desarrollo de nuestras actividades como organización, son la seguridad y protección medioambiental, incluido el desempeño energético.

Los principales compromisos y principios básicos en este aspecto son:

- Cumplir con la legislación, normativa y otros requisitos suscritos aplicables a la empresa.

- Proteger y mejorar el medio ambiente, previniendo y minimizando los impactos perjudiciales de las actividades en el entorno.

- Optimizar el uso de los recursos y establecer procedimientos para prevenir, reducir o eliminar, siempre que sea posible, el impacto ambiental de las actividades de la empresa.

- Considerar como prioritarios los aspectos significativos a la hora de establecer y revisar periódicamente los objetivos ambientales.

- Promover las buenas prácticas ambientales entre sus empleados y entre todas aquellas personas que se encuentren dentro de las instalaciones.

3.2. Riesgos ambientales y adaptación al cambio climático

El Grupo tiene muy presente los potenciales impactos que supone el cambio climático en su actividad, habiendo desarrollado, dentro de la operativa de su sistema de gestión ambiental, la identificación y evaluación de riesgos, de la que se identifica el cambio climático como causa de la posible falta de abastecimiento de agua y la disminución de los recursos naturales. Estos riesgos pueden suponer una escasez de los recursos necesarios para la actividad, como es el caso del combustible, la energía eléctrica y el agua. En este sentido, la empresa es plenamente consciente de la importancia de los principios de la gestión sostenible que proporcione un rendimiento económico sin comprometer a generaciones futuras y, por tanto, toma medidas para paliar el impacto generado por sus actividades.

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce

Las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero son las siguientes:

- Consumo de energía eléctrica.
- Consumo de energía térmica (Gas natural).
- Combustibles para transporte
- Combustible para calderas de instalaciones.

Las emisiones de CO2 emitidas por las citadas fuentes son las siguientes:

HUELLA DE CARBONO		2025-2026	2024-2025
Alcance 1	**Tn CO2 / Km pistas abiertas temporada**	0,145	0,157
Alcance 2	**Tn CO2 / Km pistas abiertas temporada**	0	0
Total		**0,145**	**0,157**

(* Ver en punto 2.4 Entorno empresarial y mercados los kms de pistas abiertas cada temporada)

Este parámetro de eficiencia medioambiental de la actividad se ha visto reducido este año incluso con el incremento de kilómetros de pistas abiertas durante la Temporada. Esto implica una mejora en eficiencia energética y el uso correcto de las medidas de mitigación de emisiones realizadas en las distintas Estaciones. Esta mejora indica que la actividad fue más sostenible en términos relativos y absolutos, debido a una optimización de recursos, mejoras tecnológicas y cambios operativos que redujeron el impacto por unidad de servicio ofrecido.

De igual forma a años anteriores, se mantienen los niveles a cero de las emisiones de CO2 (Alcance 2 de la tabla) debido a que la producción de la energía eléctrica consumida por las estaciones del grupo se ha establecido en cero emisiones de CO2, de acuerdo con los certificados emitidos por la empresa suministradora y la CNMC, indicando que el 100% de la energía consumida es "Energía Verde" procedente de fuentes renovables.

3.3 Uso sostenible de los recursos

3.3.1 Consumo de energía

Las principales fuentes de energía son las siguientes:

- Energía eléctrica
- Gas Propano
- Combustibles fósiles para la flota de vehículos.

Los consumos energéticos durante las temporadas 2025-2026 y 2024-2025 comprendidas entre las fechas del 1 de mayo al 30 de abril son los siguientes en relación con los parámetros de actividad que los generan:

CONSUMO ENERGÉTICO ARAMÓN	01/05/25 - 30/04/26	01/05/24 - 30/04/25
Energía eléctrica (Kwh)	251,36 Kwh / hora innivación y de remontes	375,2 Kwh / hora innivación y de remontes
Combustibles (L)	44,04 Ltr / km pistas abiertas	49,32 Ltr / km pistas abiertas
Gas Propano (Kg)	547 Kg / día de apertura	378,47 Kg / día de apertura

(* Ver en punto 2.4 Entorno empresarial y mercados las horas de innivación y de remontes, los kms de pistas abiertas y los días de apertura cada temporada)

El indicador Kwh por horas de innivación y remontes, ha disminuido notablemente debido a las buenas condiciones meteorológicas generales de la Temporada que ha implicado poder disminuir la producción de nieve durante ciertos periodos, así como el menor uso de remontes que garantizan la apertura y el buen estado de las Estaciones.

Estos datos reflejan una menor actividad y un menor uso de remontes y pisapistas necesario para mejorar la experiencia de los visitantes con el mantenimiento óptimo de las pistas. Esta disminución de consumo energético tiene implicaciones medioambientales positivas como se ha visto en el punto anterior.

Por otra parte, este año se ha visto una reducción del indicador de litros de combustible por Km de pistas abiertas lo que implica una mejora significativa en la eficiencia del uso de combustible para el mantenimiento de pistas y el mejor rendimiento de vehículos y maquinaria.

Esta temporada 25/26 ha habido un aumento del indicador de Kg propano por días de apertura debido a que la meteorología esta temporada ha sido mucho más adversa que la temporada

anterior que por consiguiente obligan a necesitar mayor uso de las calefacciones de los edificios y en las cocinas de las Estaciones.

ARAMÓN cuenta con los certificados de Energía Verde que justifican que la energía eléctrica consumida tiene su origen en fuentes renovables. Este hecho disminuye notablemente la huella de carbono con respecto al año anterior.

Se está trabajando para que en los próximos años se continue integrando a los consumos porcentajes significativos de los mismos con este tipo de energías.

3.3.2 Uso del agua

Como empresa de turismo de esquí y montaña, el agua y los vertidos son aspectos prioritarios a la hora de planificar acciones ambientales. Los orígenes del agua usada o gestionada son principalmente la canalización y almacenaje en balsas de aguas procedentes de barrancos.

En este entorno, el agua no solo cae: se gestiona, se conserva y vuelve al medio natural, formando parte de un ciclo en el que la nieve desempeña un papel clave como regulador.

A través de la captación de la precipitación, su almacenamiento en altura y su conservación en forma de nieve, el agua se mantiene durante meses y se devuelve de forma progresiva al entorno con el deshielo, contribuyendo al equilibrio hídrico de los valles.

La cantidad de agua usada o gestionada en metros cúbicos durante las temporadas 2025-2026 y 2024-2025, comprendidas entre las fechas del 1 de mayo al 30 de abril, es la siguiente en relación con los parámetros de actividad que generan ese consumo:

Uso / Gestión de agua (m3)	01/05/25 - 30/04/26	01/05/24 - 30/04/25
Agua de boca / vertidos	0,03 m3 / esquiador	0,03 m3 / esquiador
Innivación	53,37 m3 / km pistas abiertas	83,92 m3 / km pistas abiertas

(* Ver en punto 2.4 Entorno empresarial y mercados los kms de pistas abiertas y número de esquiadores cada temporada)

Se observa cómo el indicador de agua de boca y vertidos por esquiador se ha mantenido este año incluso con el incremento de esquiadores con respecto a la temporada anterior. Este resultado indica una mejora significativa en la gestión del agua destinada a servicios básicos (restauración, baños, limpieza, etc.). Esta mejora es debida principalmente a actividades de concienciación y adecuación del uso del agua entre empleados y visitantes, optimización y mejora en los procesos de limpieza y mantenimiento de las instalaciones y renovación de los sistemas de agua que se vienen realizando los últimos años.

El decremento del indicador metros cúbicos de agua por kilómetro de pistas abiertas (m3/ Km. pistas abiertas) se ha debido a la optimización de los procesos de innivación que, junto a las condiciones meteorológicas de esta temporada, ha permitido disminuir la producción nieve en cada ventana de frio, pero también ha supuesto un incremento positivo en la cantidad de pistas abiertas y kilómetros esquiables con un gran rendimiento.

Desde Aramón se realizan y entregan anualmente informes de vertidos a los diversos organismos oficiales que gestionan las aguas en cada una de las Estaciones. En estos informes se analiza la calidad de las aguas vertidas en diferentes puntos mediante toma de muestras, se toman lecturas de contadores de caudales de los vertidos para comprobar que las cantidades de metros cúbicos vertidos están siempre dentro de los márgenes autorizados. También se realizan limpiezas de nuestros depósitos y fosas con entrega de lodos a estaciones depuradoras oficiales.

.3.3 Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

En cuanto al consumo de materiales y materia prima dentro de la actividad desarrollada por el Grupo, y de acuerdo con la definición que GRI da de dichos elementos debemos indicar que, al no gestionar ninguna materia prima dentro de su negocio, este indicador no es material.

3.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro de la política medioambiental de ARAMÓN, se apuesta por la prevención y minimización de residuos y por destinar la mayor parte a reutilización y reciclaje, en definitiva, recuperar el residuo generado.

En el caso de la gestión de residuos, debido a las actividades que se realizan, se trabaja para que todos los residuos que se generan tengan el menor impacto medioambiental posible. Todos estos son destinados a tratamiento medioambiental de acuerdo con el Real Decreto 110/2015.

El tratamiento de estos residuos, en general, trata de externalizarse a gestores autorizados, priorizando la reducción, la reutilización y el reciclado. En los últimos años, se han tomado medidas en la gestión de residuos encaminadas a aumentar la fracción de residuos que se recupera frente a la que no y se han llevado a cabo varias medidas con el objetivo de aumentar el reciclaje.

Se pueden diferenciar distintos residuos generados en los departamentos dependiendo de su consideración como peligrosos o no peligrosos.

Así pues, los residuos considerados como peligrosos generados más frecuentes, son los siguientes:

- Aceites y grasas usados.
- Materiales contaminados.
- Filtros contaminados.
- Tubos fluorescentes y luminarias.
- Filtros de aceite.
- Filtros de aire, absorbentes y trapos.
- Anticongelante.

- Envases de plástico contaminados.
- Aerosoles.
- Material informático obsoleto.
- Disolventes.
- Aguas con hidrocarburos.

De la misma forma el resto de los residuos generados y reciclados corresponderían a:

- Envases y contenedores.
- Envases metálicos.
- Envases plásticos.
- Chatarra y restos mecánicos no peligrosos.
- Limpiezas de depósitos.
- Vaciado de fosas de lodos y entrega a reciclados en estaciones depuradoras de aguas residuales.

La cantidad de residuos generados durante las temporadas 2025-2026 y 2024-2025, comprendidas entre las fechas del 1 de mayo al 30 de abril, es la siguiente en relación con los parámetros de actividad que los generan:

Residuos generados (Tn)	01/05/25 - 30/04/26	01/05/24 - 30/04/25
Residuos peligrosos (Tn)	0,000769 Tn / km pistas abiertas	0,001196 Tn / km pistas abiertas
Residuos no peligrosos (Tn)	0,000331 Tn / esquiador	0,000263 Tn / esquiador

(* Ver en punto 2.4 Entorno empresarial y mercados los kms de pistas abiertas y número de esquiadores cada temporada)

La generación de este tipo de residuos, y principalmente los relacionados con las limpiezas de lodos y fosas, puede variar sustancialmente de una temporada a otra ya que dependen de las actividades realizadas y de la afluencia durante la explotación de los meses de invierno.

En la temporada 25/26 un factor determinante para el aumento de las Tn de residuos no peligrosos ha sido las importantes obras y remodelaciones que se han realizado para la instalación y puesta en funcionamiento de las máquinas de innivación que ha generado gran cantidad de escombros y residuos derivados.

Por otro lado, la disminución del indicador de las Tn de residuos peligrosos generados por número de pistas abiertas obedece al incremento del reciclaje específico y fomento de la economía circular en residuos propios de la actividad.

Un ejemplo de esto es el reciclaje del caucho de los telesillas y máquinas pisapistas que se ha revalorizado en suelos antideslizantes para el propio uso de instalaciones en las Estaciones y el reciclaje de uniformes, transformados en mobiliario.

Aramón está adherido a ECOEMBES. La misión de ECOEMBES es proporcionar a la sociedad una respuesta colectiva de los agentes económicos ante los temas medioambientales relacionados con el consumo de productos envasados domésticos, logrando el cumplimiento de los objetivos marcados por la Ley, con la mayor eficiencia en el uso recursos.

3.5. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Aramón, como empresa comprometida con el territorio, tiene muy presente la minimización de los desperdicios de alimentos. Estos constituyen bajas de producto que son controladas de forma periódica mediante el establecimiento de objetivos y control de indicadores.

3.6. Protección de la biodiversidad

Las estaciones de esquí de Aramón se encuentran localizadas en el Pirineo aragonés de Cerler en el Valle de Benasque y Formigal-Panticosa en el valle de Tena, y las de Javalambre y Valdelinares en el Sistema Ibérico turolense. Cada uno de estos centros cuenta con las pertinentes autorizaciones de actividad, dentro de las que se revisan las afecciones causadas sobre el entorno.

La protección de la biodiversidad es un aspecto importante que se tiene en cuenta en la actividad y, en concreto, en los territorios donde se encuentran ubicados las instalaciones. Durante el proceso de construcción y ampliación de las instalaciones, se realizan estudios e informes de impacto medioambiental presentados como requerimiento por los organismos oficiales.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Grupo Aramón cuenta a 30 de abril de 2026 y 2025 con 253 y 282 empleados respectivamente, un promedio anual de 554.75 y 518.81 profesionales forma parte del Grupo Aramón en el transcurso de los ejercicios 2025-26 y 2024-2025, principal activo de la compañía, lo que supone uno de los recursos más valiosos de los que dispone. El Grupo cuenta con un departamento de Recursos Humanos cuyo compromiso es lograr un sentido de pertenencia con el Grupo de todos sus empleados.

Para el Grupo Aramón los profesionales que forman parte de la organización son su mayor activo y, sin ellos, no se podrían garantizar servicios de calidad para ser capaces de competir con éxito en un mercado global tan exigente como el actual. Por dicho motivo, es imprescindible para el Grupo el cuidado de los profesionales desde el momento del proceso de su selección y acogida, favoreciendo un entorno de trabajo seguro, debidamente acondicionado, mejorando la capacitación profesional por medio de la formación continua y fomentando las medidas de conciliación personal.

En relación con las Relaciones Laborales, el día 24 de abril de 2025 fue publicado en el Boletín Oficial de Aragón (BOA) el IV Convenio Colectivo del Grupo Aramón. Dicho convenio, negociado y suscrito por la representación empresarial del Grupo y la totalidad de los representantes de los trabajadores, establece su vigencia desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 31 de octubre de 2028.

TIMBRE DEL ESTADO
0,03 EUROS
TRES CÉNTIMOS DE EURO
CLASE 8.ª

4.1. Información sobre los empleados

4.1.1. Distribución de los empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional y tipo de contrato a 30 de abril de 2026 y 2025:

	2025-26		2024-25	
Distribución de empleados por sexos	**Total**	**%**	**Total**	**%**
Hombres	175	69,17%	193	68,44%
Mujeres	78	30,83%	89	31,56%
TOTAL	**253**	**100%**	**282**	**100%**

	2025-26		2024-25	
Distribución de empleados por categorías	**Total**	**%**	**Total**	**%**
Personal alta dirección	2	0,79%	2	0,71%
Personal dirección	11	4,35%	10	3,55%
Personal técnico y mandos intermedios	96	37,94%	99	35,11%
Personal especialista y administrativos	142	56,13%	168	59,57%
Personal operativo	2	0,79%	3	1,06%
TOTAL	**253**	**100%**	**282**	**100%**

	2025-26		2024-25	
Distribución de empleados por edad	**Total**	**%**	**Total**	**%**
< 30 Años	24	9,49%	28	9,93%
>= 30 Años, =< 50 Años	147	58,10%	174	61,70%
> 50 Años	82	32,41%	80	28,37%
TOTAL	**253**	**100%**	**282**	**100%**

	2025-26		2024-25	
Distribución de empleados por país	**Total**	**%**	**Total**	**%**
España	253	100%	282	100%
Resto	-	-	-	-
TOTAL	**253**	**100%**	**280**	**100%**

	2025-26	2024-25

Distribución de empleados por tipo de jornada laboral	Total	%	Total	%
Jornada completa	247	97,63%	274	97,16%
Jornada parcial	6	2,37%	8	2,84%
TOTAL	**253**	**100%**	**282**	**100%**

	2025-26		2024-25	
Distribución de empleados por tipología de contrato	**Total**	**%**	**Total**	**%**
Indefinido	186	73,52%	183	64,89%
Temporal	67	26,48%	99	35,31%
TOTAL	**253**	**100%**	**282**	**100%**

4.1.2 Distribución de los empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, promedio de 2025-26 y 2024-25.

	2025-26		2024-25	
Promedio de empleados por sexos	**Indefinidos**	**Temporales**	**Indefinidos**	**Temporales**
Hombres	140,59	237,65	137,62	217,65
Mujeres	48,72	127,79	43,72	119,82
TOTAL	**189,31**	**365,44**	**181,34**	**337,47**

	2025-26		2024-25	
Promedio de empleados por categorías	**Indefinidos**	**Temporales**	**Indefinidos**	**Temporales**
Personal alta dirección	2,00	-	2	-
Personal dirección	11,00	-	8,88	-
Personal técnico y mandos intermedios	89,15	9,24	85,57	9,68
Personal especialista y administrativos	87,16	278,19	84,89	235,42
Personal operativo	-	78,01	-	92,37
TOTAL	**189,31**	**365,45**	**181,34**	**337,47**

	2025-26	2024-25

TIMBRE DEL ESTADO
0,03 EUROS
TRES CÉNTIMOS DE EURO
CLASE 8.ª

Promedio de empleados por edad	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales
< 30 Años	6,08	118,77	6,41	102,23
>= 30 Años, =< 50 Años	112,02	191,76	113,22	181,21
> 50 Años	71,21	54,93	61,71	54,03
TOTAL	**189,31**	**365,45**	**181,34**	**337,47**

	2025-26		2024-25	
Promedio de empleados por sexos	**Jornada completa**	**Jornada parcial**	**Jornada completa**	**Jornada parcial**
Hombres	369,30	8,94	346,98	8,29
Mujeres	169,88	6,62	157,99	5,55
TOTAL	**539,19**	**15,57**	**504,97**	**13,84**

	2025-26		2024-25	
Promedio de empleados por categorías	**Jornada completa**	**Jornada parcial**	**Jornada completa**	**Jornada parcial**
Personal alta dirección	2,00	-	2,00	-
Personal dirección	11,00	-	8,88	-
Personal técnico y mandos intermedios	94,75	3,65	93,43	1,82
Personal especialista y administrativos	355,41	9,93	310,6	9,71
Personal operativo	76,03	1,99	90,06	2,31
TOTAL	**539,19**	**15,57**	**504,97**	**13,84**

	2025-26		2024-25	
Promedio de empleados por edad	**Jornada completa**	**Jornada parcial**	**Jornada completa**	**Jornada parcial**
< 30 Años	123,22	1,63	107,01	1,63
>= 30 Años, =< 50 Años	298,79	4,98	290,71	3,72
> 50 Años	117,18	8,96	107,25	8,49
TOTAL	**539,19**	**15,57**	**504,97**	**13,84**

4.1.3 Numero despidos por sexo, edad y clasificación profesional

	2025-26		2024-25	
Despidos de empleados por sexos	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
Hombres	7	77,78%	6	100,00%
Mujeres	2	22,22%	0	0,00%
TOTAL	**9**	100,00%	**6**	**100%**

	2025-26		2024-25	
Despidos de empleados por categorías	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
Personal dirección	0	0,00%	1	16,67%
Personal técnico y mandos intermedios	1	11,11%	1	16,67%
Personal especialista y administrativos	6	66,67%	3	50,00%
Personal operativo	2	22,22%	1	16,67%
TOTAL	**9**	**100%**	**6**	**100%**

	2025-26		2024-25	
Despidos de empleados por edad	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
< 30 Años	3	33,33%	2	33,33%
>= 30 Años, =< 50 Años	5	55,56%	3	50,00%
> 50 Años	1	11,11%	1	16,67%
TOTAL	**9**	**100%**	**6**	**100%**

4.1.4 Retribución total promedio bruta de la plantilla en ejercicios 2025-26 y 2024-25, por sexo, edad y según clasificación profesional (en euros):

Distribución de empleados por sexos	2025-26	2024-25
Hombres	30.993,79	29.643,10
Mujeres	29.126,37	27.279,20
TOTAL	**30.399,63**	**28.897,95**

Distribución de empleados por edad	2025-26	2024-25
< 30 Años	27.061,88	25.440,09
>= 30 Años, =< 50 Años	30.061,88	28.267,51
> 50 Años	34.516,46	33.747,45
TOTAL	**30.399,63**	**28.897,95**

	2025-26			2024-25		
Distribución empleados por categorías	**H**	**M**	**TOTAL**	**H**	**M**	**TOTAL**
Personal alta dirección y dirección	83.600,84	57.452,74	79.578,06	79.685,11	*	-
Personal técnico y mandos intermedio	38.956,93	37.068,01	38.401,94	38.065,05	36.107,02	37.466,02
Personal especialista y administrativos	27.665,10	27.939,49	27.752,23	26.384,88	26.469,70	26.410,58
Personal operativo	24.756,54	24.106,25	24.509,88	23.279,76	22.016,10	22.774,54
TOTAL	**30.993,79**	**29.126,37**	**30.399,63**	**29.643,10**	**27.279,20**	**28.897,95**

*No se indicaba el dato de personal dirección mujer ejercicio 2024-25, dado que había una mujer con cargo de dirección.

4.1.5 Brecha salarial (*)

Distribución según clasificación (%)	2025-26	2024-25
Personal alta dirección y dirección	31,28%	-%
Personal técnico y mandos intermedios	4,85%	5,14%
Personal especialista y administrativos	-0,99%	-0,32%
Personal operativo	2,63%	5,43%

(*) La fórmula está calculada sobre la diferencia del salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres dividido entre el promedio que perciben los hombres. El resultado se multiplica por 100.

4.1.6 Remuneración bruta promedio de órganos de gobierno, en miles de euros

Durante el ejercicio 2025/26, los miembros del Consejo de Administración no han percibido importe alguno en concepto de dietas (0 euros al 30 de abril de 2025). Las retribuciones al Consejo de Administración en concepto de sueldos y salarios han ascendido a 181.547euros y 0 euros en concepto de indemnizaciones (139.230 euros en concepto de sueldos y salarios, y 0 euros en concepto de indemnizaciones al 30 de abril de 2025). Por lo que se refiere al pago de primas de seguros de vida para consejeros, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro en cobertura del riesgo de fallecimiento, que supusieron en 2025-26 el pago de 5.546 euros (2024-25: 5.000 euros).

Las retribuciones a la Alta Dirección en concepto de sueldos y salarios han ascendido a 293.137 euros y 0 euros en concepto de indemnizaciones (240.542 euros en concepto de sueldos y salarios, y 0 euros en concepto de indemnizaciones al 30 de abril de 2025). El Grupo tiene contratado un seguro de responsabilidad civil que incluye como beneficiarios, entre otros, a los consejeros de la Sociedad. El importe pagado por la Sociedad en concepto de dicho seguro en 2025-26 asciende a 3.755 euros (2024-25: 3.755 euros).

4.2 Organización del trabajo y desconexión laboral

Grupo Aramón cumple con la normativa aplicable a los territorios donde desarrolla su actividad, en relación con la desconexión laboral de sus trabajadores.

El Grupo no ha detectado riesgo en relación con la desconexión de sus empleados fuera de su jornada laboral. No obstante, en negociación colectiva con la RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras), se ha acordado integrar dentro de la política de teletrabajo unas bases que hacen referencia a la desconexión laboral de sus trabajadores.

Cabe destacar a este respecto que, desde el año 2020, se ha facilitado el uso del trabajo a distancia a todos los puestos que pudieran ejercitar sus tareas desde sus domicilios, facilitando así la conciliación familiar. Todo ello recogido en la "Política de Implementación del Sistema de Teletrabajo" firmada entre Empresa y RLPT.

CLASE 8.ª

4.3 Empleados con discapacidad

Grupo Aramón, en su compromiso por la inserción laboral, desarrollo e integración efectiva, promedio en su plantilla durante los ejercicios 2025-26 y 2024-25, ofreciéndoles igualdad de condiciones con un empleo estable y de calidad.

	2025-26	2024-25
Distribución de empleados por categorías	**Promedio**	**Promedio**
Hombres	4,62	3,62
Mujeres	0,37	0,09

	2025-26		2024-25	
Distribución de empleados por categorías	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Personal dirección	-	-	-	-
Personal técnico y mandos intermedios	-	-	-	-
Personal especialista y administrativos	3,53	0,33	3,12	0,09
Personal operativo	1,09	0,04	0,5	-

Estos trabajadores, cuentan con total libertad y autonomía en términos de accesibilidad a sus puestos de trabajo, pudiendo desarrollar su actividad con total normalidad y sin ningún tipo de impedimento.

Grupo Aramón trata de apoyar a este colectivo por medio de diversas acciones desempeñadas durante el ejercicio, como puede ser el apoyo a deportistas paralímpicos como el apoyo a padres de personas con discapacidad. Adicionalmente de acuerdo con el compromiso del colectivo de personas discapacitadas, cuenta entre sus proveedores con empresas cuyo objetivo es velar por la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Con el objetivo de favorecer la integración, en la medida en que se van llevando a cabo modificaciones sustanciales de las instalaciones, se van acometiendo mejoras de accesibilidad orientadas a disponer de unas instalaciones adecuadas a todas las personas que forman parte de la empresa.

CLASE 8.ª

4.4 Formación y capacitación de los empleados

La formación es un área clave para la gestión de los Recursos Humanos para asegurar así la competitividad de Aramón como grupo.

La atracción y retención del talento, así como la formación de los empleados, son grandes objetivos de la gestión de los recursos humanos.

Las acciones formativas anuales responden a necesidades detectadas por el equipo de mandos intermedios por departamento y centro de trabajo, y revisado y aprobado posteriormente por la dirección de la empresa.

Horas de formación según sexo	2025-26	2024-25
Hombres	6735,5	5838,5
Mujeres	2561,5	2406,5
Total	**9297,0**	**8245,0**

Horas de formación según clasificación profesional	2025-26	2024-25
Personal dirección	33,0	20,0
Personal técnico y mandos intermedios	1569,5	1376,5
Personal especialista y administrativos	4294,0	2869,0
Personal operativo	3400,5	3979,5
Total	**9297,0**	**8245,0**

Horas de formación según tipo	2025-26	2024-25
Habilidades	1318,0	890,0
Técnica	5472,0	5495,5
Prevención	2507,0	1859,5
Total	**9297,0**	**8245,0**

4.5 Respeto, igualdad y desarrollo profesional de sus trabajadores

Grupo Aramón mantiene vigente el Plan de Igualdad negociado y firmado con la representación legal de las personas trabajadoras. Grupo Aramón es consciente de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, incidiendo en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o

menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, por discapacidad, religioso, ideológico, cultural, social o cualquier otro tipo de discriminación. Por eso, la no discriminación es uno de los principios que el grupo suscribe en su Código de Conducta.

Asimismo, el convenio laboral de aplicación establece medidas de prevención del acoso, haciendo referencia a esta cuestión, regulando las faltas y sanciones además de tener desarrollado un canal de denuncias accesible a través de la página web del grupo ARAMÓN.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación en convenio laboral y el respeto a la normativa vigente se contribuye a hacer efectivo estos derechos.

4.6 Salud y seguridad laboral

La Dirección del Grupo Aramón considera la Seguridad y Salud Laboral un objetivo prioritario y un valor fundamental a preservar en todo momento. Por este motivo, la seguridad y salud en el trabajo está integrada en la política de la organización, focalizándose en un principio de mejora continua por parte del sistema y de sus trabajadores, por medio de promover la formación e implicación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, además de llevar a cabo la implantación de varias medidas de prevención en dicha área.

El Grupo Aramón garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores mediante una modalidad organizativa mixta disponiendo en plantilla técnicos superiores de prevención de riesgos laborales en las especialidades de seguridad, higiene y ergonomía en cada una de las Estaciones, realizando cada uno de ellos labores de coordinación y control de las actividades, y contando además con el apoyo y asesoramiento de un Servicio de Prevención Ajeno acreditado en todo el territorio nacional conforme al art. 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, mediante autorización SP/1/1997/NServicio de Prevención Ajeno, denominado MAS Prevención, , que da soporte en las citadas especialidades así como en la especialidad de vigilancia de la salud

Entre las funciones asumidas por el responsable de Prevención de riesgos de la empresa se relacionan como principales funciones:

o Coordinar conjuntamente y supervisar con el Servicio de Prevención y con los responsables de las diferentes unidades funcionales, la línea de actuaciones encaminadas al cumplimiento de la Ley de Prevención y sus Reglamentos posteriores.

o Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas.

o Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria.

o Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales asegurando su utilización y su disponibilidad.

CLASE 8.ª

o Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos en la empresa.

o Revisar el grado de cumplimiento en materia de prevención para todas y cada una de las empresas y delegaciones pertenecientes al Grupo.

o Actuar de nexo con colaboradores externos en materia preventiva (Servicio de Prevención Ajeno).

o Analizar las variaciones de accidentabilidad.

o Representar a la empresa ante Inspección de Trabajo o, en caso de ausencia, delegar esta competencia al departamento de Recursos Humanos.

o Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.

Asimismo, el área de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que todos los puestos de trabajo de los departamentos del Grupo cumplen las exigencias y normativa en materia de seguridad y prevención. Para ello, se realizan valoraciones del riesgo en cada puesto de trabajo y se protege la seguridad del empleado a través de observación y formación en materia de prevención. Adicionalmente, el área de seguridad y prevención de riesgos del Grupo, mediante su responsable, vela por el cumplimiento de la normativa aplicable en cada puesto de trabajo, asegura que cada puesto refleje los riesgos asociados a su actividad y la observancia del efectivo cumplimiento de las normas que minimicen los riesgos.

La Dirección establece unos programas de seguridad y salud en el trabajo. En 2025-26, se ha tratado de reducir el número de accidentes, por medio del análisis de las causas de accidentes, mejora del tratamiento de las desviaciones e incremento de acciones preventivas dirigidas a la reducción del nivel de riesgo. Este periodo el total de accidentes de trabajo ha sido de 76.

Aramón vela por el mantenimiento de elevados estándares de seguridad laboral por parte de sus proveedores, estableciendo determinadas exigencias y promoviendo las buenas prácticas al respecto.

Se trata de estandarizar los procedimientos de seguridad y salud a nivel de Grupo, con el objeto de garantizar la máxima eficiencia en la difusión y asimilación de la política de la organización.

En relación con el número de accidentes con bajas y sin bajas los datos correspondientes a 2025-26 y 2024-25 son:

Accidentes con baja/sin baja	2025-26	2024-25
Accidentes con baja	76	63
Accidentes sin baja	95	93
Totales	171	156

En lo relativo al desempeño en materia de seguridad y salud laboral, Aramón evalúa su ejecución a través de un sistema de indicadores. Los indicadores establecidos relativos al seguimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante 2025-25 y 2024-25 respectivamente.

	2025-26			2024-25		
Indicadores	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Índice de frecuencia [1]	192,57	134,36	186,11	180,63	121,56	173,05
Índice de accidentes con baja [2]	15.862,67	9.064,66	13.699,71	14.918,23	6.114,71	12.143,17
Índice de gravedad [3]	3,44	2,09	3,01	2,61	1,60	2,29
Nº de enfermedades profesionales	1,00	0,00	1	0	1	1

*1 Indice de frecuencia=(nº accidentes(con baja y sin baja)-in-itinere/nº horas trabajadas)*1000000*

*2Nº absoluto accidentes (no itinire)/nº medio trabajadores * 100000*

*3 Nº Jornadas perdidas reales x accidente (dias naturales de la baja)/(nº horas de convenio*nº medio trabajadores)*1000*

Estos indicadores, junto a la realización del análisis de riesgos, son revisados por la Dirección del Grupo periódicamente.

Por último, además de los datos mencionados, el grupo hace un seguimiento del absentismo relativo a contingencias profesionales con baja (sin contemplar aquellos que se producen in itinere). Se incluye a continuación las horas de absentismo relativas a los ejercicios 2025-26 y 2024-25:

	2025-26	2024-25
Nº horas de absentismo laboral	23.656	16.840

*dias naturales de accidente por 8 horas

Aramón va a continuar en la mejora continua de la Seguridad y Salud Laboral debido a que repercute directamente en el rendimiento económico de la organización, permite aumentar la productividad y reducir los costes laborales asociados. Asimismo, contribuye notablemente a fomentar la lealtad y el compromiso de los empleados con la organización y el trabajo que desempeñan. En consecuencia, este aspecto se configura como un pilar fundamental de la sostenibilidad y contribuye a la excelencia operativa de la organización.

4.7 Absentismo

De manera periódica, se lleva a cabo el análisis y seguimiento de los datos de absentismo. En 2025-26 y 2024-25, el total de horas de ausencia por contingencias comunes o contingencias profesionales ha sido de 69.904 horas y 62.224 horas respectivamente (este cómputo incluye la totalidad de días naturales sin diferenciar jornadas de trabajo).

4.8. Relaciones sociales

Grupo Aramón reconoce la labor de los sindicatos como representantes legales de los intereses de los trabajadores. Por este motivo, se garantiza el trato igualitario, no discriminatorio y respetuoso con la libertad de asociación de sus trabajadores, respetando el convenio/marco legislativo de cada país. Adicionalmente, existen Comités de Empresa, con diferente representación e integrantes. En este sentido, se llevan a cabo reuniones periódicas, y en el caso de que se crea necesario por algún motivo puntual, reuniones extraordinarias a petición de cualquier interesado. Este sistema estaría coordinado tanto por la Dirección del Grupo como por el departamento de Recursos Humanos, los cuales aseguran que se realizan todas las directivas de manera que se garantizan los derechos y libertades de asociación de los trabajadores.

4.9 Empleados cubiertos en convenio

El 97,55% de los empleados de Grupo Aramón se encuentran cubiertos por el Convenio Colectivo vigente del Grupo Aramón. Este convenio constituye el instrumento regulador de las relaciones laborales en el Grupo, en el marco de la legislación laboral. Este convenio incluye cláusulas sobre salud y seguridad, las cuales se encuentran adaptadas a la legislación local correspondiente.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Aramón ha tenido desde sus inicios una gran preocupación por mantener unos principios éticos, un comportamiento íntegro y máximo respeto a los derechos humanos en el ejercicio de su actividad. Por eso, suscribe la declaración universal de derechos humanos. Los principios éticos son una cultura arraigada en el grupo que se ha venido impregnando en toda la organización a lo largo de los años. Desde los trabajadores a los directivos, el respeto por los derechos humanos constituye una piedra angular de la filosofía del Grupo.

Los compromisos del Grupo en relación con el respeto a los derechos humanos se ponen de manifiesto en todas las áreas: en materia de gobierno corporativo, trabajadores, producto, medioambiente y compromiso social.

El Grupo aplica diferentes políticas y procedimientos que aseguran este cumplimiento en todos los centros en los que desarrolla su actividad. En el ámbito específico de los Derechos Humanos, Aramón tiene el compromiso de actuar en todo momento de conformidad con la legislación vigente, garantizando el respeto a los derechos humanos y a las prácticas éticas internacionalmente aceptadas.

CLASE 8.ª

Asimismo, se manifiesta el total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, así como el compromiso corporativo de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y a reconocer los derechos de los países donde opera, rechazando cualquier forma de discriminación, explotación y, en particular, el trabajo infantil, dando cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Durante el último ejercicio 2025-26 y el anterior, Grupo Aramón no ha recibido ninguna denuncia por ningún aspecto relacionado con el respeto a los derechos humanos: libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, discriminación en el empleo y ocupación, trabajo forzoso o trabajo infantil.

En el supuesto de que se detectase una violación o acciones de impacto negativo sobre los Derechos Humanos, la dirección del Grupo actuará siempre de forma inmediata, con la puesta en práctica de las medidas adecuadas que se apliquen en función del caso, siempre bajo el principio de "tolerancia cero".

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción, blanqueo de capitales y soborno

Aramón tiene como filosofía desde sus orígenes un compromiso firme con los principios éticos encaminado a prevenir las actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

El objetivo prioritario es el cumplimiento de la normativa reguladora vigente contra las prácticas ilícitas que pueden plantearse en el desarrollo de la actividad. Se persigue minimizar los riesgos y mejorar la capacidad del Grupo en la prevención, educación, detección y respuesta inmediata en temas críticos.

El planteamiento de Aramón contra la corrupción y el fraude es trasladar a todos los empleados y colaboradores externos un mensaje claro de oposición a la corrupción y el fraude en todos ámbitos, y el objetivo de rechazo de la misma. Este fin último, la lucha contra la corrupción y el fraude constituyen un compromiso de permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos o que propicien actuaciones no deseadas en todas sus manifestaciones; de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los empleados y de desarrollo de una cultura empresarial ética, cumpliendo en todo momento con la legislación y la normativa vigente.

El Grupo no ha registrado ninguna denuncia relacionada con este ámbito en el ejercicio 2026 ni 2025.

En el supuesto de que se detectase una incidencia relacionada con la corrupción, soborno o blanqueo de capitales, la dirección del Grupo actuará siempre de forma inmediata, teniendo como base sus políticas internas y el cumplimiento con la ley, y tomando las medidas correctivas y preventivas que estime oportunas en cada caso.

7. Otra información

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible de las comunidades locales

Aramón genera beneficios para las zonas rurales y, gracias a ello, contribuye a mejorar la calidad de vida de sus habitantes. En este ámbito, Aramón influye directamente en el empleo de las zonas rurales limítrofes donde están ubicadas sus estaciones de esquí y montaña, tanto de manera directa, al generar empleos en localidades cercanas, como indirecto, por medio de la generación de empleo a través de empresas y negocios de la zona.

La actividad del Grupo genera una dimensión social que se plasma a través de distintos impactos positivos en su entorno de actividad:

- Contribución al empleo en el entorno local de cada una de sus estaciones. Todas ellas están situadas en el medio rural, por lo que la fórmula de potenciación del empleo tiene un doble efecto en el desarrollo local de las poblaciones en las que se encuentra ubicada: empleo y contribución al desarrollo empresarial de la zona.

- Contratación de proveedores locales, en todos aquellos casos en los que es posible; lo que refuerza la contribución económica positiva del Grupo en el entorno.

- Fortalecimiento del tejido empresarial a través de todas las actividades accesorias para sus estaciones en los distintos ámbitos locales en los que opera el Grupo.

- Colaboración con instituciones locales (Ayuntamiento, escuelas, entre otros) y pago de tributos.

Durante los ejercicios 2025/26 y 2024/25, no se han identificado ninguna incidencia con impactos negativos significativos, reales o potenciales sobre las comunidades locales debido al desarrollo de la actividad.

7.2. Acciones de asociación o patrocinio

Durante la temporada 2025/26, Aramón ha realizado acciones de patrocinios deportivos y colaboraciones con organizaciones. Dos grandes objetivos son buscados a través de estas acciones;

- Visibilidad de marca dentro del público objetivo: Se trabaja la presencia de la marca Aramón en la equipación de deportistas con relevancia dentro del sector. Esto permite generar a través de la visibilidad del deportista impactos de marca en seguidores del mismo, cuyos intereses por la práctica de los deportes de invierno los convierten en público objetivo de Aramón.

- Asociación de valores: Se llevan a cabo acciones de promoción de la actividad deportiva en medio natural con diferentes organizaciones. Con la colaboración con organizaciones se pretende asociar la marca Aramón con una serie de valores de respeto a la naturaleza, vida sana y deporte.

7.3. Proveedores

Aramón se rige a través de las normas de contratación con proveedores (NCP), que se publican en el apartado perfil del Contratante de su página web www.Aramón.com. Estas NCP configuran el régimen de contratación de las distintas empresas que integran el Grupo, atendiendo a su objeto social y a su propia organización interna y, a tal fin, establecen las directrices básicas y los procedimientos que han de aplicarse para la preparación, adjudicación y formalización de contratos de obra, suministro y servicios en garantía de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación y eficiencia económica en la gestión de sus recursos empresariales.

Las normas de contratación con proveedores se aplicarán a la preparación, adjudicación y formalización de los contratos de obra, suministro y servicios de carácter oneroso que vayan a celebrar cualquiera de las sociedades del grupo empresarial de Aramón cualquiera que sea su cuantía.

7.4. Consumidores

Aramón es un grupo en el que los objetivos prioritarios con respecto a sus clientes son la total seguridad y la máxima calidad de sus servicios. Sabemos que el estricto cumplimiento de estos principios es clave para garantizar la satisfacción de los clientes y el éxito de la propia empresa.

La compañía evalúa el 100% de sus proyectos desde el punto de vista de la calidad, la salud y la seguridad. Aramón se asegura que sus productos cumplan tanto los estándares de calidad, seguridad y salud propios como aquellos requisitos exigidos por el cliente y por la legislación aplicable.

Aramón dispone de un procedimiento específico para gestionar todas la reclamaciones o incidencias de cliente, así como sus sugerencias, comentarios o felicitaciones. El Grupo trata, en medida de lo posible, de responder cada caso de forma directa e individualizada por parte del departamento de atención al cliente. Es de vital importancia dar una respuesta satisfactoria al cliente y mantener su confianza en nosotros y en nuestros servicios.

Las Estaciones del Grupo Aramón disponen de un procedimiento de gestión de las incidencias más habituales que puedan producirse en las estaciones con el fin de poder dar una alternativa al cliente de forma inmediata. Así mismo, en los puntos de atención al cliente existen hojas de reclamación tanto internas como externas para aquellos clientes que no estén conformes con la respuesta facilitada por la empresa.

Las reclamaciones realizadas de forma interna en cualquiera de las estaciones se gestionan siempre por el responsable o coordinador del departamento de Atención al cliente, que se ocupa de realizar la supervisión de las contestaciones que vayan a facilitarse desde el departamento, así como, en el caso de ser necesario, de contactar con los responsables del área afectada para que le faciliten un informe de lo ocurrido y realizar las comprobaciones oportunas antes de resolver la reclamación.

Respecto a las reclamaciones recibidas desde organismos externos, éstas se trasladan desde cada una de las estaciones junto a los informes oportunos a la asesoría jurídica del Grupo Aramón y son respondidas tanto al organismo externo como al propio cliente siempre en el plazo establecido desde allí.

Por otra parte, las consultas o incidencias que se reciben vía email respecto a las tramitaciones y/o compras que se realizan de forma online son gestionadas por el equipo de atención al cliente de Aramón y supervisadas por el coordinador del Grupo mediante un sistema de gestión (Request Tracker) que se encuentra en la intranet y que permite poder dar respuesta a nuestros clientes directamente desde este sistema y agilizar los procesos y las resoluciones.

En el caso de que se produzca una incidencia de forma inesperada que afecte a nuestros clientes, se intenta buscar una solución inmediata de forma conjunta por coordinador de atención al cliente del Grupo Aramón, los responsables o coordinadores de las estaciones y los directores de departamento para que el cliente no se vea perjudicado y disfrute de su visita a la estación. Si no fuese posible la resolución de la incidencia en ese mismo momento, siempre se dará una alternativa al cliente y se trabajará para solucionar el problema lo antes posible poniendo asimismo en marcha las acciones oportunas para evitar que vuelva a ocurrir y realizando el seguimiento correspondiente.

Una vez finalizada la temporada, el coordinador de atención al cliente de Aramón realiza un informe con los datos más relevantes de las reclamaciones recibidas en las estaciones y lo traslada a los directores de departamento y estaciones para que se realicen las acciones correctoras convenientes.

Respecto a las reclamaciones recibidas en las estaciones de Aramón durante la temporada 2025-2026, indicar que se han recibido 102 en Cerler (161 en la temporada 24-25), 236 en Formigal (264 en la temporada 24-25), 15 en Javalambre (26 en la temporada 24-25), 30 en Panticosa (19 en la temporada 24-25) y 42 en Valdelinares (51 en la temporada 24-25). Se observa que el mayor número de reclamaciones se ha producido en Formigal, mientras que Javalambre ha sido la estación en la que menos reclamaciones se han recibido.

Por otro lado, con respecto a la evolución de las reclamaciones recibidas a lo largo de la temporada, en noviembre se ha comenzado recibiendo 5 (0 en la temporada 24-25), en diciembre 54 (67 en la temporada 24-25), en enero 97 (98 en la temporada 24-25), en febrero ha ascendido a 141 (220 en la temporada 24-25), siendo el mayor número de toda la temporada, en marzo ha descendido a 106 (102 en la temporada 24-25) y finalmente, en abril se han alcanzado las 22 reclamaciones (34 en la temporada 24-25).

De las reclamaciones recibidas un 53,65% han sido tramitadas de forma interna (53,36% en la temporada 24-25), un 34,59% se han tramitado por vías externas a la estación (44,72% en la temporada 24-25), un 9,88% por vía email (0% en la temporada 24-25), habiendo un 1,88% que han utilizado las 2 vías para cursar su reclamación (1,92% en la temporada 24-25).

CLASE 8.ª

Antes de poner en marcha cada una de las temporadas y teniendo en cuenta las conclusiones de las reclamaciones recibidas, el Grupo Aramón revisa todos los procesos y políticas de atención al cliente para poder ofrecer una mejor y más rápida atención y obtener unas soluciones más satisfactorias para los clientes con el fin de lograr el objetivo principal que es ir aumentando el número de clientes que finalicen sus vacaciones con grato recuerdo de las estaciones. Además, el departamento comercial/marketing trabaja en las propuestas comerciales de forma conjunta con atención al cliente para que todas las acciones se valoren desde el punto de vista del cliente y si modifiquen si se considera necesario, manteniendo de esta forma siempre el equilibrio entre la empresa y el cliente.

7.5. Información fiscal y otros

- Beneficios de explotación:

Área geográfica	2025-2026	2024-2025	Evolución
España	15.687.965	7.258.148	116%

- Impuestos sobre beneficios pagados:

Área geográfica	2025-2026	2024-2025	Evolución
España	1.870.850	490.339	282%

7.6. Subvenciones públicas recibidas en el ejercicio

Durante el ejercicio 2025/26 Aramón ha cobrado 11.865.324 euros de subvenciones públicas (2024/25: 15.781.540 euros).

7.7. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante los ejercicios 2025/26 y 2024/25 Aramón no ha realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Anexo 1. Tabla de cumplimiento de Ley 11/2018, de 28 diciembre

Con el presente Estado de Información No Financiera Consolidado, Aramón da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 diciembre. Sus contenidos están basados en la información interna de cada una de las entidades que conforman el Grupo.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, el Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para el Grupo, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIS clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del Grupo.

Adicionalmente, Aramón ha elaborado un análisis de trazabilidad cuyo objetivo es relacionar los aspectos solicitados por la ley 11/2018, de 28 de diciembre con los contenidos GRI asociados, el cual se muestra en el índice de contenidos en la tabla adjunta:

Tabla de cumplimiento de Ley 11/2018, de 28 diciembre

Contenido	Apartado	Indicador GRI asociado
Modelo de negocio		
- Entorno empresarial y modelo de negocio - Organización y estructura - Mercados en los que opera la compañía - Objetivos y estrategias - Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.1 2.3 2.4 2.5 2.5	2-1 2-6 2-6 2-22 3-3
Políticas	**2.6/3.1/4.6/7.3**	**103-Enfoque de gestión**
Riesgos	**2.5.3**	**102-15**
Cuestiones medioambientales		
Global - Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y seguridad - Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	 3.1 3.2 3.1	 3-3 102-11 3-3
Contaminación - Medidas asociadas a emisión de carbono	3.2	

- Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras		
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
- Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.4	3-3
- Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.5	3-3
Uso sostenible de los recursos		
- Consumo de agua y suministro	3.3	303-3
- Consumo de energía, medidas y uso de renovable	3.3	302-1/303-5
Cambio climático		
- Emisiones de efecto invernadero	3.2	305-1/305-2/305-3
- Medidas de adaptación al cambio climático	3.2	103-Emisiones
- Metas de reducción de emisiones	3.2	103-Emisiones
Biodiversidad		
- Medidas de preservación	3.6	3-3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
- Número total y distribución de empelados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4.1.1 4.1.1	2-7/405-1 2-7
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	4.1.2	2-7/405-1
- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.3	401-1
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.4	405-2
- Remuneraciones medidas y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	4.1.5	405-2
- Brecha salarial	4.2	3-3
- Políticas de desconexión laboral	4.3	405-1
- Empelados con discapacidad		
Organización del tiempo de trabajo		
- Organización del trabajo	4.2	3-3
- Número de horas de absentismo	4.7	3-3
- Medidas de conciliación familiar	4.2	3-3

Salud y seguridad		
- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	4.6 4.6	3-3 403-9
Relaciones sociales		
- Organización de salud y seguridad en el trabajo - Porcentaje de empelados cubiertos por convenio colectivo por país - Balance de los convenios colectivos en la salud y seguridad del trabajo	4.8 4.9 4.9	3-3 2-30 403-4
Formación		
- Políticas implementadas en el campo de la formación - Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	4.4 4.4	3-3 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.3	3-3
Igualdad - Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	4.5	3-3
Derechos Humanos		
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, mitigación gestión y reparación - Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos - Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva - Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso y obligatorio y trabajo infantil	5 5 4.8 5	2-23/2-26/3-3 406-1 407-1 408-1/409-1

CLASE 8.ª

Corrupción y soborno		
- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	6	3-3/205-2/205-3
- Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	6	3-3
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.6	413-1
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
- Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones ocales y en el territorio	7.1 7.1	3-3 413-1
- Diálogo con la comunidad local	7.2	3-3/2-28
- Acciones de asociación o patrocinio		
Subcontratación y proveedores		
- Inclusión en la política de compras y cuestiones sociales, de igualdad del género y ambientales	7.3	2-6
- Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.3	1.3-Enfoque de gestión prácticas de adquisición
Consumidores		
- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	7.4	416-1/3-3
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.4	3-3
Información fiscal		
- Subvenciones públicas recibidas	7.5	201-4/207-4

Aramón, Montañas de Aragón, S.A. y sociedades dependientes

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO TERMINADO EL 30 DE ABRIL DE 2026

Reunido el Consejo de Administración de Aramón Montañas de Aragón, S.A. en fecha 21 de julio de 2026, y en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, procede a formular el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio anual terminado el 30 de abril de 2026. Dicho Estado de Información No Financiera Consolidad está extendido en 39 folios de papel timbrado clase 8ª serie 0P números 5626001 a 5626039, ambos incluidos, firmando a continuación la totalidad de los miembros del consejo.

Zaragoza, a 21 de julio de 2026.

D. Antonio Gericó Sanmartin
Presidente

D. Jesús María Sietra Ramírez
Vicepresidente

Dña. María Asunción Sanmartin Mora
Vocal

Dña. Cristina Asensio Grijalba
Vocal

D. Marcelino Iglesias Cuartero
Vocal

D. Juan Carlos Fandos Heredia
Vocal

D. José Ignacio Oto Ribate
Vocal

D. Jose León García Aldea
Vocal

D. Jorge Moncada Irribarren
Vocal

D. Nacho Torre Solá
Vocal

Dña. María del Mar González Bella
Secretaria Consejera