

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CELULOSA FABRIL, S.A.

CIF:A50043298

Polígono Industrial Malpica-Santa Isabel, calle E,
parcela nº:5

50016 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27-06-24

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

156

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Existen medidas de conciliación específicas implantadas en la empresa para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional. Se realizan seguimientos periódicos del grado de implantación de estas medidas.

El seguimiento de las acciones relativas a conciliación, se comentan, fundamentalmente, dentro del ámbito de la gestión de la igualdad y en el seno de esa misma Comisión.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

El sistema de valoración de las medidas de conciliación e igualdad se basa en la encuesta anual de satisfacción del personal.

Anualmente se realizan encuestas de Clima Laboral con el objeto de estudiar y analizar las percepciones y puntos de vista sobre distintos aspectos (condiciones de trabajo, horarios, conciliación, motivación, formación, ambiente laboral...) que tienen las personas que trabajan en CEFA. La encuesta se compone de una serie de preguntas que se modifican cada año para adaptarlas a la situación de la Empresa.

Esta encuesta es totalmente anónima. En el año 2019 se desarrolló una App Social para

canalizar y gestionar de forma más eficaz las encuestas (hasta entonces se realizaba en formato papel y se depositaba en una urna ópaca). Las respuestas son recibidas y gestionadas por una Empresa externa, que posteriormente presenta un informe del análisis de la misma al Departamento de RR.HH. Tras el análisis de los datos se desarrollan Planes de Acciones con el objeto de mejorar los aspectos peor valorados, así como, atender a las demandas/propuestas de los trabajadores.

Los resultados de la encuesta se publican en la App para que toda la plantilla pueda ver los resultados de la misma.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Los aspectos relacionados con la conciliación de la encuesta anual de satisfacción de personal es el sistema de valoración de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar. A partir de los resultados se lanza un plan de acciones anual.

En el Plan de Igualdad se establece que será la Comisión de Igualdad la que evalúe y valore las acciones programadas.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

//

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Permisos para acompañar a consultorio médico a familiares de primer grado, siempre y cuando el horario de dicho consultorio coincida con el de la jornada laboral.
- Permisos para el trabajador que precise la asistencia a consultorio médico.
- Permisos por excedencia para cuidado de hijos o familiares dependientes.
- Permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Permisos para la asistencia a exámenes propios cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Reducción de jornada por guarda legal.
- Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo. También puede decidir acumular por un tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares.
- La Empresa dispone de un Servicio Médico propio, con médica y enfermera, que pueden expedir recetas de la Seguridad Social. Este servicio es diario, y facilita la atención sanitaria a toda la plantilla sin necesidad de desplazarse del centro de trabajo. También se encargan de la campaña sanitaria de vacunación antigripal.
- Las actividades formativas se realizan dentro, o en gran medida, de la jornada laboral. En el supuesto, de que dichas acciones formativas se desarrollen fuera de la jornada laboral, se compensa con descanso laboral.
- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Disponemos de una sala comedor habilitada con frigorífico, lavavajillas, microondas y todo el menaje necesario para poder comer en la empresa.
- El personal técnico y administrativo, que realiza el denominado "turno central" tiene una jornada de lunes a jueves de 7:45h a 16:45h, y de 7:45h a 13:45h los viernes. Teniendo de esta manera la tarde libre para disponer de más tiempo personal.
- Teletrabajo en los puestos técnicos, siempre que las tareas a desarrollar lo posibiliten, alternando jornadas presenciales con jornadas de trabajo.
- Numerosas actividades deportivas, lúdicas y culturales que tienen la finalidad de conciliar la vida familiar de sus empleadas y empleados con su ámbito más profesional. Dichas actividades son extensibles también a los familiares de las personas que trabajan que en nuestra Compañía.
- El personal de la plantilla que tenga una edad superior a 55 años podrá decidir quedar excluido de los turnos de fin de semana.
- Disponibilidad de una bolsa de 24 horas anuales de libre disposición para la plantilla que tenga hijos/as menores de 3 años de edad.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)!

- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

El personal que por requerimientos del trabajo tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas que radique su centro de trabajo, generalmente en el extranjero, perciben gratificaciones económicas a fin de reconocer los inconvenientes de estar fuera de su domicilio y que puedan asumir gastos personales de otro tipo, sin que vea afectada su retribución habitual. En ocasiones, estos desplazamientos los han realizado con la familia, asumiendo la empresa los gastos familiares (colegios, estancias, formación en idiomas, actividades extras...).

Cuando el trabajador utiliza su vehículo propio en los desplazamientos realizados dentro de la jornada laboral y en distancias menores a 80 kilómetros, se abona un importe que compensa el uso del vehículo propio (0,453 euros/km).

Cuando los desplazamientos son de más de 80-100 kilómetros, se utilizan transportes públicos o alquiler de vehículos. En los desplazamientos al extranjero, siempre se dispone, en el lugar de destino, de un vehículo de alquiler.

Nuestra organización cuenta con un servicio de autobuses de empresa, que realizan rutas desde Zaragoza al centro de trabajo, y viceversa, para todos los turnos de trabajo establecidos (mañana, tarde, noche y central). Cuando por alguna razón no haya servicio de autobús en la empresa, y algún trabajador deba acudir al centro de trabajo para desarrollar sus funciones, la empresa le abona el desplazamiento.

Utilización de nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, Teams...) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos. Existe la posibilidad de teletrabajar durante un período de tiempo acordado con la empresa, siempre que las tareas a desarrollar lo permitan y así sea aprobado por el responsable del Departamento.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina...)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos...
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Gratificación por reconocimiento de incapacidad. Aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad permanente, total o absoluta.
- Gratificación por fallecimiento de trabajador. En este caso, la gratificación se entrega a la familia.
- Gratificación a todos los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la Compañía.
- Complementos salariales en situación de I.T.
- Zonas de descanso habilitadas con máquinas expendedoras de bebidas frías y calientes, así como de sólidos, a precio más bajo.

- Seguro privado de salud con precios más competitivos que los de mercado.
- Vacunación antigripal a través del Servicio Médico propio, que cuenta con médica y enfermera. Este servicio es diario.
- Acuerdos con determinados proveedores locales para la compra de productos o servicios con descuentos tales como: viajes, ópticas, centros de fisioterapia, ropa y material deportiva, material de oficina, centros de estudio, alquiler de coches, academia de idiomas, promociones especiales en Aramon. Todos estos beneficios están expuestos en la App Social Team UP.
- Clases de idiomas (inglés, francés y alemán). Las clases se imparten tanto en la Compañía como en la academia.
- Eventos de convivencia de carácter lúdico, y cultural de empleados y familiares (visita al Acuario, visita al Planetarium, visitas culturales de lugares emblemáticos de la ciudad...).
- Torneos anuales de pádel, torneos anuales de fútbol, quedadas ciclistas, actividades de montaña.
- Financiación de carreras deportivas (carreras de la mujer, carrera del ESIC por equipos, la10k...).
- Grupo de running, con un acuerdo con el equipo Club Alcampo Scorpio 71 de atletismo, en el cual, CEFA financia los entrenamientos con personal especializado con la finalidad de fomentar el deporte entre sus empleadas y empleados.
- El día de la fruta, el primer y tercer martes de cada mes, la empresa provee de fruta variada a toda la plantilla de CEFA y empresas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones para promover hábitos de vida saludable.
- Campaña de antitabaquismo en el año 2019-2020. El tratamiento fue financiado por la empresa. El grupo de trabajadores interesados en esta campaña se reunieron periódicamente con un equipo médico especializado en este tema. La campaña fue un éxito, el 87% de los participantes consiguió dejar de fumar.
- City-pack es un servicio de correos que facilita el envío y recogida de paquetes. Para ello, hemos instalado un terminal autorizado en el acceso a nuestras instalaciones, para que pueda ser utilizado por la plantilla de CEFA y otras empresas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones.
- Ticket guardería es un beneficio de retribución flexible mediante el cual la plantilla se ve beneficiada, al ser una retribución exenta de I.R.P.F.
- CEFA dispone de un desfibrilador externo semiautomático (DESA), dispositivo médico de uso extrahospitalario para revertir la parada cardiaca. Un equipo de trabajador@s tienen la pertinente formación que les capacita para el uso de este equipo y técnicas de resucitación cardiopulmonar.
- Servicio de Fisioterapeuta presencial en nuestras instalaciones por parte de profesionales del Servicio de Prevención MAS con el objetivo de mejorar nuestro bienestar físico. Va haciendo una valoración de puestos, detectando los posibles riesgos que afectan a la seguridad y a la salud, y nos enseña posturas que podemos aplicar en los puestos de trabajo, y así, evitar dolencias y problemas de salud. El fisioterapia acude 2 días al mes a nuestra Empresa.
- Sesiones de Mindfulness impartidas por una coach para ayudarnos reducir y gestionar el stress, así como, mejorar en la gestión del tiempo y ser más productivos con una buena concentración mental.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Los permisos reconocidos para el matrimonio se extiende a todo tipo de uniones.
 - Los permisos para realizar pruebas prenatales se extiende al marido o pareja de hecho.
 - Adaptación de la jornada tras el período de maternidad a voluntad de la trabajadora.
 - Lactancia acumulada. Posibilidad de sumar todas las horas de permiso por lactancia hasta que el recién nacido cumpla 9 meses. Aplicable a los dos progenitores, tanto al padre como a la madre.
 - Se facilita la conciliación flexibilizando la jornada de trabajo cuando existen necesidades personales puntuales, así como, la distribución de los perceptivos permisos a voluntad del trabajador/a.
- No obstante, más allá de los permisos reconocidos legalmente, la empresa es flexible y estudia caso a caso, las situaciones que le puede plantear cada empleado, facilitándole la solución que le permita conciliar su vida laboral con la personal.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mitrass.gob.es/regcon>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

CEFA constata su compromiso con la igualdad, siendo su objetivo la implicación de dicho principio en su plantilla, sirviendo el Plan de Igualdad como instrumento efectivo de mejora de clima laboral, de la optimización de las capacidades y potenciales de toda la plantilla, y con ello, de la mejora de la calidad de vida y aumento de la productividad.

Existe una Comisión de Igualdad paritaria (formada por dos personas del Comité de

Empresa y por dos personas del Departamento de RR.HH.) que se encarga de revisar el Plan y su cumplimiento, así como, garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Dentro del Plan de Igualdad de Oportunidades, tras el Diagnóstico efectuado, se elaboró un Plan de Acciones a seguir en los próximos años consensuado con la representación legal de los trabajadores.

Desde hace años, disponemos además del Código de Conducta, de un Procedimiento de resolución de Conflictos, que lógicamente, incluye cualquier aspecto de discriminación o acoso.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

CEFA aunque en su plantilla cuenta con algún trabajador con discapacidad reconocida, no alcanza el 2% establecido en la normativa legal para ocupar personas con discapacidad.

Por eso, y acogiendo a las medidas alternativas, desde hace años tiene reconocido por la Autoridad Laboral el Certificado de Excepcionalidad por el que mantiene un convenio establecido con la Fundación Disminuidos Físicos de Aragón (DFA) para que sea esta institución la que se ocupe de prestar ciertos servicios en nuestra Compañía: conserjería, control de accesos, atención telefónica, atención al público que acude a CEFA, además de otras labores relacionadas con la producción y otras tareas esporádicas.

Nuestra relación con DFA se remonta al año 2000 cuando en nuestras instalaciones se crearon enclaves para trabajadores de esta Entidad.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

- Declaración de compromiso de la Dirección General con la Responsabilidad Social
- Declaración de compromiso ODS en cumplimiento de la Agenda 2030

- Sello RSA+
- Memoria RSC
- Plan de Igualdad
- Código de conducta ético
- IATF 16949:2016
- ISO 14001:2015
- ECOVADIS
- Premio Excelencia Empresarial ARAGÓN EMPRESA Categoría Plata

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)

- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

CEFA está comprometida con la Responsabilidad Social y por ello nos implicamos en diferentes acciones para contribuir a mejorar la sociedad en la que vivimos.

ACCIONES SOCIALES que llevamos a cabo:

-CEFA desde sus inicios ha estado muy sensibilizado con temas sociales. Es por ello, que en el año 1955 construyó un edificio de viviendas para los trabajadores. Este bloque está ubicado al lado de la antigua fábrica en el entorno de la avenida Miguel Servet y sigue habilitado.

-DONACIONES: a lo largo de los años se han hecho donaciones a distintas entidades (Cáritas, Cruz Roja, etc.) de manera habitual, y a otras entidades de manera puntual.

-CAMPAÑA DE LAPICES Y SONRISAS: es una iniciativa de recogida de material escolar que llevamos varios años haciéndola en colaboración con el CAAR (Clúster de Automoción) y ASDES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario). La recogida se realiza en las propias instalaciones de CEFA, los voluntarios traen material escolar para ser entregado a diversas asociaciones y entidades que trabajan con familias sin recursos y niños en situación de emergencia social.

-Colaboramos con el BANCO DE ALIMENTOS para hacer llegar alimentos no perecederos a las familias más necesitadas o ayudar a comedores sociales. Los alimentos son recogidos en las instalaciones de CEFA.

En el año 2019, y por primera vez, también participamos en la gran recogida del banco de alimentos en supermercados de la ciudad.

En el año 2021, se nos entregó una placa en reconocimiento por nuestra colaboración con el Banco de Alimentos. Dicha entrega nos la hizo el representante de la entidad.

-Colaboramos con la Asociación de Padres de Niños con Cáncer en Aragón- ASPANOA. Nos involucramos en sus causas, prueba de ello, es que en el año 2018, aparte de realizar donaciones de juguetes en la campaña navideña, personal de CEFA participó en la mejora de las instalaciones, así como, personal técnico de la Compañía implantó sistemas informáticos, que previamente habían sido donados por CEFA.

En el año 2020, destacamos como novedad, que CEFA por primera vez patrocinó el partido de fútbol benéfico con los veteranos del Real Zaragoza celebrado en el campo de fútbol de La Romareda. A día de hoy, seguimos siendo patrocinadores de la edición "METAMOS UN

GOL AL CÁNCER", es por ello que disponemos de entradas para el mencionado partido, acercando de esta manera a nuestra plantilla a la lucha contra el cáncer infantil.

-PROYECTO "ARBOL SOLIDARIO" en colaboración con FUNDACIÓN DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN -DFA- En las navidades del año 2019 pusimos en marcha este proyecto, en el cual, figuraban tarjetas solidarias realizadas por personal de DFA. El objetivo era la recaudación de fondos monetarios para luego donarlos a entidades sin ánimo de lucro. Por cada tarjeta, se contribuía en 1 euro a la bolsa solidaria.

-PROYECTO "CAFE SOLIDARIO": en el año 2019 pusimos en marcha esta iniciativa cuyo objetivo es recaudar fondos con carácter solidario, a través de las máquinas de café solidario ubicadas en las áreas de descanso. Por cada café expedido, se recaudan 5 céntimos y colabora toda la plantilla.

A través de nuestra App Social, sometemos a votación para que toda la plantilla de CEFA participen en decidir a favor de qué entidad se dona la recaudación obtenida en el proyecto.

La Asociación Española contra el Cáncer- AECC- fue la elegida en el año 2020. La recaudación obtenida fue de 5.341 euros, y la entrega del talón se hizo en sus instalaciones en el mes de Junio 2020. Dicha repercusión tuvo repercusión en redes sociales.

La recaudación correspondiente al año 2021 se entregó a ALDEAS INFANTILES por importe de 1.556 euros. Dicha entrega se acompañó también de un lote de juguetes.

En el año 2022, la recaudación obtenida de 3.418,20 euros se repartió al 50% entre ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER y CÁRITAS. La entrega simbólica de los cheques se hizo en las propias instalaciones de ambas asociaciones.

En el año 2023, la recaudación ascendió a 4.050.30 euros, que copiando la dinámica del año anterior, se repartió al 50% entre ASPANOA y FEDERACIÓN ARAGONESA DE ASOCIACIONES DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ALZHEIMER EN ARAGON.

-PROGRAMA ARAGÓN EN MARCHA coordinado por CEOE Aragón, el Gobierno Autonómico y los Agentes Sociales. Una iniciativa para canalizar y coordinar la actividad de todas aquellas empresas de la Comunidad Autónoma que pueda sumarse a producir a producir o gestionar EPI's y equipamiento sanitario específico para superar la crisis sanitaria sufrida a causa del COVID-19.

El 19 de Febrero de 2021, nuestro Director General recogió el galardón durante la V Cumbre Empresarial por la Competitividad de Aragón presidida por S.M. el rey Felipe VI.

-En la lucha contra el COVID-19 donamos material de protección (mascarillas quirúrgica) al CENTRO PEDIÁTRICO SF de Zaragoza.

-Entrega de material escolar y juguetes al HOSPITAL INFANTIL

-Patrocinio del III TORNEO PÁDEL SOLIDAR

-Participación en el CONCURSO FOTOGRÁFICO SOLIDAR (tema: movilidad sostenible).

-Donación de equipos informáticos al CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN.

-Con el objetivo de evitar el uso de botellas de plástico contribuyendo a reducir el consumo de plásticos y fomentar la sostenibilidad del planeta, en las Navidades del año 2022 se entregó de una botella de cristal como detalle solidario INTERMON OXMAN a todos los empleados.

-Campaña de solidaridad en el año 2022 con nuestros compañeros ucranianos que prestan sus servicios en nuestra Planta de Polonia. Se habilitaron contenedores para la recogida de ropa, mantas, juguetes, medicamentos.

-CEFA donó lotes de juguetes a diferentes ONG's, tales como: ALDEAS INFANTILES,

MANOS UNIDAS, OS ZAGALES, FAIM (año 2022).

-En el año 2023 colaboramos con un Proyecto Social de ATADES, montaron en la entrada de nuestras oficinas un stand, donde vendían algunos de los productos en los que trabaja GARDENIERS: frutas y verduras. De esta manera nuestra plantilla demostró su solidaridad haciendo la compra familiar semanal de estos productos y colaboraron con una noble causa.

-El pasado mes de Abril'24 donamos electrodomésticos (frigoríficos, microondas, lavavajillas, menaje...) a la ONG REMAR.

ACCIONES DE VOLUNTARIADO en las que participamos:

-Desde 2019, CEFA colabora con Fundación Exit en el "PROYECTO COACH" para motivar a jóvenes en riesgo de exclusión social a que sigan estudiando. CEFA participa en este proyecto, acercando la realidad empresarial a estudiantes con el objetivo de motivarles y hacerles ver lo importante que es el esfuerzo para poder conseguir un empleo digno, y de esta manera, que esté integrado en la sociedad.

Los voluntarios para hacer las funciones de "coach" salen de nuestros empleados. Ellos son los encargados de realizar las labores de seguimiento y apoyo a estos jóvenes.

En el año 2021, además de participar en este proyecto, participamos en el lanzamiento del PROYECTO RE3. Un paso más para seguir ayudando a estos jóvenes y dar visibilidad a los voluntarios.

En el año 2020, a pesar de que nos vimos afectados por la pandemia COVID-19, lo cual dificultó o incluso se suspendieron algunas acciones de voluntariado, nos implicamos por primera vez en los siguientes proyectos:

-**"TE MERECE UNA SONRISA"**: el día de Reyes del año 2020, nuestros voluntarios entregaron a los pacientes ingresados en el Hospital de Traumatología y en las plantas de medicina interna del Hospital Miguel Servet los regalos donados por nuestra empresa, junto con los donados por la Asociación Deporte Solidario, Clúster de Automoción, Enganches Aragón, Convenzar y Brembo.

-**VOLUNTARIADO DEPORTIVO**: participando en la organización del "VI Carrera de Atades: por un cole nuevo" entregando los dorsales. El objetivo era la recaudación de fondos para la construcción de un colegio de educación especial "San Martín de Porras". Lamentablemente, la carrera tuvo que ser suspendida debido a la situación provocada por el COVID-S19.

-**Adhesión al PROYECTO CVOL**: El Gobierno de Aragón ha desarrollado el Portafolio de Competencias del Voluntariado, una red innovadora que nace para promocionar, visibilizar, conectar y acreditar la acción más solidaria de las personas y permite la acreditación de las competencias adquiridas por los voluntari@s al participar en determinados programas de entidades sociales.

Dichas competencias denominadas transversales o soft skills (trabajo en equipo, empatía, comunicación...) son difíciles de obtener en los currículos educativos tradicionales.

-**Contactamos con la VENTANA DE LA COOPERACIÓN**: es una iniciativa dentro del Plan RSA cuyo objetivo es poner en contacto proyectos e iniciativas de ONG's con Empresas y Organizaciones para establecer colaboraciones.

-Colaboración en la campaña "EL FILTRO DEL EMPLEADO" promocionado por Fundación Adecco en el "Día internacional de las personas con Discapacidad". El mensaje que pretende lanzar este filtro es que la vida de las personas con discapacidad cambia cuando tienen un empleo.

En el año 202 Participación en el PROGRAMA COME2INDUSTRY: una iniciativa que surge del CAAR (Clúster de Automoción de Aragón) en colaboración con Fundación Bertelsmann, Fundación Ibercaja y la Consejería de Educación. El objetivo que se busca es despertar vocaciones industriales en el sector de automoción para atraer a jóvenes que estudian grados de F.P. a través de dinámicas que son lideradas por empleados de nuestra empresa que cuentan en primera persona cómo es su profesión (año 2022).

Este año 2024 hemos participado en:

- X CARRERA SOLIDARIA ATADES en la que la cantidad recaudada se destinará a programas y proyectos de ATADES y ESPACIO ATEMIA, diseñados para apoyar el desarrollo de niños y niñas con y sin discapacidad, autismo y capacidad intelectual límite.
- CEFA participa en el patrocinio del PRIMER TORNEO DE PÁDEL DE INFANCIA SOLIDARIA los días 10 y 11 de Mayo, un evento deportivo con un fin solidario. Gracias a la colaboración de todos los participantes, patrocinadores y asistentes se recaudaron cerca de 32.000 euros. Esta cantidad permitirá sufragar los gastos de los billetes de avión de unos 20 niños provenientes de Guinea-Bissau, quienes viajarán a España para recibir las operaciones que tanto necesitan.

Además, también DIFUNDIMOS a toda nuestra plantilla a través de nuestros canales de comunicación interna, las CAMPAÑAS organizadas por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER:

*Año 2021:

- Difusión de la campaña "POR UNA VEZ, PONGÁMONOS DE ACUERDO" organizada con motivo del Día Mundial contra el Cáncer (4 de Febrero de 2021).
- Difusión de la campaña "CUESTACIÓN ZARAGOZA AECC 2020" se trata de ayudar a mejorar la vida de muchos pacientes y familiares afectados por el cáncer.
- Difusión de "LA OTRA CARA DE LA MONEDA", es una hucha digital corporativa. Nuestro equipo a través de un código QR en nuestra App Social puede hacer donativos para ayudar a pacientes con cáncer, que además sufren pobreza debido a la enfermedad.
- Difusión de la campaña "AECC ARAGÓN BIKE", un evento ciclista que busca promover hábitos de vida saludable a través del deporte y recaudar fondos.
- Saca pecho por la más vulnerables (19 de Octubre- Día internacional del Cáncer de Mama).
- Patrocinadores del VI Congreso Aragonés de Personas con Cáncer y familiares celebrado los días 4 y 5 de Noviembre de 2021.

*Año 2022:

- Difusión campaña 15 de Febrero en el Día Internacional de niños con cáncer.
- Día de la cuestión #Banderacontraelcáncer (12-05-22)

-Difusión de la VII Marcha contra el Cáncer en Zaragoza celebrado el día 19 de Junio.
-Campaña de Mama (19 de Octubre): el rosa es más que un color, pues representa apoyo, supervivencia, investigación.... Apoyamos a dar visibilidad al cáncer de mama, y de recordar a las personas que lo sufren y a sus familiares, que estamos con ellos.

*Año 2023

[-Difusión Aragón Bike contra el cáncer (celebrado los días 30 de Septiembre y 1 de Octubre). Una actividad solidaria y saludable, ya que estamos seguros de que los hábitos de vida saludables, pueden marcar la diferencia en materia de PREVENCIÓN. Hay 3 retos de 10k, 30k y 50k.

-Campaña de Mama (19 de Octubre): el rosa es más que un color, pues representa apoyo, supervivencia, investigación.... Apoyamos a dar visibilidad al cáncer de mama, y de recordar a las personas que lo sufren y a sus familiares, que estamos con ellos.

*Año 2024

-Difusión de la 9ª Marcha contra el Cáncer en Zaragoza, un evento solidario para concienciar sobre la importancia de los hábitos de vida saludable relacionados con la PREVENCIÓN y la necesidad de INVESTIGACIÓN en cáncer.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

CARITAS
CRUZ ROJA
DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN -D.F.A.-
FUNDACIÓN EXIT
CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN (CAAR)
ASOCIACIÓN DE DEPORTES ESCOLAR Y SOLIDARIO (ASDES)
ASPANOA
BANCO DE ALIMENTOS DE ARAGÓN
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER (A.E.C.C.)
FUNDACIÓN ADECCO
ATADES

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

La mayor parte de las acciones ya están planificadas y se realizan con carácter anual.
Si bien, nos vamos involucrando en nuevas acciones, aún cuando no están planificadas.
Consideramos que el voluntariado es algo vivo y que siempre podemos aportar algo a los demás.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

CEFA contribuye a la difusión de la cultura realizando actividades en diferentes ámbitos:

*ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES

CEFA dispone de un circuito de TV interno en el que se difunden noticias, actividades, eventos, temas relacionados con nuestro sector y nuestros clientes. También emite

reportajes en los que se promociona Aragón, a través de sus lugares, sus costumbres y sus gentes. Esta información ha sido facilitada por la Consejería de Turismo del Gobierno de Aragón.

Desde hace años el comité de Dirección dedica un fin de semana anual a visitar lugares emblemáticos de la geografía aragonesa (Sos del Rey Católico, Huesca, Alquezar, Bolea, Albarracín...). Así como, desarrolla periódicamente actividades deportivas en montaña, recorriendo diversos montes y refugios del Pirineo Aragonés.

Tenemos instaurado el "Noviembre Cultural" dónde realizamos salidas culturales y de ocio (gratuitas para toda nuestra plantilla):

- visita al Planetarium de Huesca (2016)
- visita Caixaforum para ver el musical "That's a musical (2018)
- visita guiada y teatralizada " La ruta Mil y una Noches" descubriéndonos el Palacio de la Aljafería, donde los niños jugaron un papel importante en la visita (2018)
- visita al Acuario de Zaragoza (2019)
- visitas virtuales a museos de todo el mundo sin salir de casa a través de nuestra App debido a las restricciones del COVID (2020)
- visita guiada por la Zaragoza Mudéjar (2021)
- Safari Cultural donde recorrimos Zaragoza con los ojos de un explorador. Nuestra ciudad está llena de sorpresas que muchas veces nos pasan desapercibidas. Algunas están a la vista y nunca nos hemos fijado en ellas, pero otras están escondidas y muy pocas las conocen. Una tarde muy divertida donde disfrutaron especialmente los pequeños (2022)
- paseo guiado por el Parque Jose Antonio Labordeta donde descubrimos los personajes que se esconden en los rincones del parque y algún secreto de este lugar tan emblemático de Zaragoza (2022)
- visita al Mobility City. Este espacio, de paso libre y ubicado en el paso central del puente Zaha Hadid (Pabellon Puente) , abre su puertas convertido en el primer Museo Tecnológico de la Movilidad en el siglo XXI. Se ha convertido en el lugar de referencia a nivel mundial para mostrar cómo serán las ciudades del futuro y el movimiento de las personas a través de ella (2023)

Las visitas sociales y culturales se hacen extensivas a los familiares y empleados de las empresas externas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones.

Además, cada año en el mes de Septiembre, celebramos nuestras Jornadas Familiares. Cabe destacar la realizada en el año 2018, llamada "JORNADA ARAGONESA" ya que estuvo dedicada a difundir la cultura, juegos tradicionales y gastronomía aragonesa (incluso contamos con una degustación de productos típicos de Aragón). También se organizó una Gymkana fotográfica, que consistía en recorrer lugares emblemáticos de nuestra ciudad, mediante pistas previamente facilitadas, recorrer los distintos emplazamientos y tomar fotografías que posteriormente participaron en un concurso, en el cual, se eligió la foto más original.

CEFA contribuye a la difusión de la cultura del esfuerzo a través ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

- patrocinio de carreras deportivas
- patrocinio del equipo de Rugby de la Universidad de Zaragoza.

- apoyamos con becas a estudiantes deportistas de élite del club ALCAMPO SCORPIO 71.
- participamos en todo tipo de carreras deportivas que se desarrollan en nuestra comunidad (carreras populares de la mujer, 10K, Carrera de Empresas ESIC...). CEFA asume todos los trámites de costes de inscripción y ropa deportiva para los participantes, fomentando de esta manera un estilo de vida saludable y un ambiente de equipo. Las actividades deportivas están dirigidas a toda la plantilla.
- torneo anual de fútbol
- torneo anual de padel
- cicloturista anual: quedada ciclista para recorrer las rutas naturales de la comarca de Zaragoza (abierta a familiares)

Dado que estamos muy comprometidos con la formación contribuimos a la CULTURA EDUCATIVA:

-Colaboramos con varios centros de Formación Profesional, Centro de Estudios Superiores y Universidades (Universidad de San Jorge y la Escuela de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de Zaragoza-EINA). Es por ello, que en CEFA acogemos a alumnos en prácticas, tanto de Grado Superior como estudiantes de Formación Profesional, para que realicen las prácticas correspondientes al último curso con nosotros. En el caso de los alumnos de estudios superiores, realizan prácticas con un perfil más técnico y cualificado. Han sido muchos los casos que, tras un período de prácticas, han pasado a incorporarse a la plantilla de CEFA.

Destacar, que en el mes de Mayo 2023, CEFA fue reconocida por su compromiso en el ámbito educativo del Grupo San Valero contribuyendo a enriquecer la labor docente del mismo.

-También realizamos visitas planificadas a nuestras instalaciones, con el objetivo de acercar el mundo empresarial a personas que en muchos casos necesitan desarrollar sus hábitos laborales, facilitándoles el acceso al mundo de automoción, y mostrándoles diferentes puestos de trabajo que les sirva para visualizarse en un futuro. Estas visitas a CEFA han tenido tal repercusión que han aparecido en los medios de comunicación (TV).

-Creamos la "Cátedra CEFA" dentro de la Universidad de Zaragoza para fomentar la digitalización industrial. Esto nos permite mantener una estrecha relación con esta Institución en áreas de Investigación e Innovación, y será la cantera de los profesionales técnicos de CEFA. De hecho, tanto el año pasado como este, hemos incorporado a estudiantes en prácticas.

Esta Cátedra nace con los siguientes objetivos:

-desarrollar la cooperación entre la Universidad de Zaragoza y CEFA, favoreciendo la creación de un nuevo conocimiento y promoviendo la difusión de todos los aspectos de interés común entre ambas.

-generar investigación avanzada que permita la adecuada evolución e integración del mundo académico y empresarial.

-desarrollar una política de formación práctica de los estudiantes universitarios y los profesionales del sector empresarial.

-colaborar en el desarrollo de actividades de investigación e innovación, prestando especial interés a aspectos de la digitalización industrial y de los habitantes del industria 4.0.

A través de la "Cátedra CEFA" colaboramos con la escuela de Ingenieros de la Universidad en un proyecto innovador y presentamos el primer prototipo de moto de competición

eléctrica, cuya presentación se hizo en Puerto Venecia. Se trata de una moto que consigue sacar una potencia (63CV) y alcanza los 180km por hora. Tiene una autonomía suficiente para acabar las 5 vueltas de Motorland.

La Universidad de San Jorge desarrollo el "Master CEFA" para profesionales de CEFA con potencial y proyección de futuro profesional. El Máster tuvo una duración de 20 meses (se impartió en los años 2019 y 2020). La clausura se realizo en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de San Jorge.

Este título propio de la Universidad de San Jorge forma parte del convenio de colaboración entre CEFA y USJ firmado con el objetivo de fomentar las actividades de formación, asesoramiento e investigación y de acercar las sinergias entre la Universidad y nuestras Empresas.

-Participamos activamente en el programa EMBAJADORES CAAR: COME2INDUSTRY. Su misión es identificar las profesiones con más demanda no satisfecha y desarrollar una estrategia de orientación profesional explicando dichas profesiones a las personas jóvenes. Para ello, se hacen dinámicas de orientación profesional para encauzar esta información y que pueda servir como elemento para la toma de decisiones vocacionales del alumnado. El elemento fundamental del programa es la figura del "embajador" de oficios. Son personas que desempeñan su trabajo en el marco de las profesiones seleccionadas para el proyecto. Son profesionales del mecanizado, inyección de moldes, robótica, calidad...) que van a transmitir su experiencia laboral al alumnado.

-Patrocinamos el FORO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios). La tecnología juega un papel fundamental en la mejora de la productividad y la competitividad de todos los sectores de la economía. Es por ello, que desde este foro de transformación digital se pretende fomentar el acercamiento de sus colaboradores a este ámbito, potenciando el conocimiento de los nuevos productos y servicios innovadores que las empresas tecnológicas puede ofrecer.

-Participamos en el PROGRAMA TALENTO JOVEN ARAGÓN. Es un programa dirigido a jóvenes en su último año de estudios o recién titulados. Nuestro objetivo es identificar el talento emergente en la comunidad de Aragón y mantenerles en nuestro territorio de forma activa.

-Por primera vez, participamos en la XIX FERIA DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO EXPO TALENT'23 celebrado en el edificio Betancourt (Campus Río Ebro). CEFA contó con un stand propio para atraer y retener el talento de nuestros jóvenes aragoneses a nuestras empresas. En este acto nuestro Director de Ingeniería de Desarrollo hizo la Presentación de CEFA y empresas del grupo, y Desarrollo e ingeniería de producto. Esta Presentación fue para los alumnos de 4º Curso de Grado de Ingeniería De Diseño Industrial, dentro de la asignatura Diseño con materiales plásticos y composites. A los alumnos les encantó. De hecho, recibimos un gran aluvión de C.V. con jóvenes interesados en incorporarse a CEFA, algunos de ellos ya se incorporaron inmediatamente como becarios en diferentes departamentos de nuestra compañía, y en el mes de Septiembre del año pasado pasaron a formar parte de nuestra plantilla tras haber presentado sus TFG's desarrollados en nuestra empresa.

Este año 2024 hemos vuelto a repetir participación en la XX FERIA DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO EXPO TALENT celebrado el pasado 17 de Abril.

-CEFA, en su empeño de apoyar al talento juvenil, lanzó el año 2023 un programa de becas para los hij@s de los trabajadores de CEFA, premiando el talento y la excelencia en cualquiera que sea su habilidad. Este año 2024 volvemos a repetir este programa. El

próximo mes de Julio se les entregará las becas para recompensar su esfuerzo.

-En Agosto del año 2023, llevamos a cabo la Jornada de Orientación de Estudios para hij@s de la plantilla de nuestras empresas. Nuestro Director de Operaciones guió a los asistentes en relación a los requisitos formativos que se precisan en nuestras empresas y en otros ámbitos laborales. Además, se realizó una visita guiada por nuestra planta donde pudieron conocer de primera mano las tecnologías que utilizamos.

Este año 2024, el pasado 28 de Junio realizamos la II Jornada, ante la demanda por parte de nuestra plantilla.

-Participación en el PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL XCELENCE-ESCUELAS Que Inspiran. El objetivo es acercar el mundo empresarial a la educación para que los alumnos tengan una idea más cercana de las opciones reales que hay en el mercado laboral y que consisten los diferentes puestos de trabajo en los diferentes sectores empresariales. Se ha puesto en marcha en 8 colegios de Aragón. 2 mujeres ingenieras de nuestra Empresa se han ofrecido voluntarias para dar a conocer las oportunidades del mundo industrial y de automoción, ya que somos referentes en el sector aragonés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

UNIVERSIDAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA DE ZARAGOZA (EINA)

UNIVERSIDAD DE SAN JORGE

CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (SAN VALERO, VIRGEN DEL PILAR, CORONA DE ARAGÓN..)

CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN (CAAR)

AITTIP CENTRO TECNOLÓGICO

FEDERACIÓN DE EMPRESAS QUÍMICAS Y PLÁSTICAS DE ARAGÓN (FEQPA)

EQUIPO DE RUGBY UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

CLUB ALCAMPO SCORPIO 71

FUNDACIÓN IBERCAJA

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

CEFA cuenta con un calendario de Actividades Interempresas donde se planifican las actividades deportivas, sociales y culturales. Este calendario se elabora cada año.

Todo ello, sin perjuicio, de que surjan otras acciones que se realicen durante el año, e incluso, algunas de ellas en períodos interanuales.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

//

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

CEFA pretende sensibilizar a toda la plantilla en los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de acciones o proyectos que se difunden en nuestros canales internos de comunicación (CEFA TV, Portal del Empleado, App Social, publicación de indicadores en paneles informativos ubicados en diferentes áreas de la Compañía...)

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

En CEFA promovemos hábitos de vida saludables entre las personas que conforman la plantilla. Para ello, llevamos a cabo pequeñas acciones, que poco a poco, hacen que las personas se vayan animando a cambiar sus hábitos hacia un estilo de vida más saludable. Los aspectos en los que hacemos hincapié son: la alimentación y el ejercicio físico. Las acciones que llevamos a cabo son:

LOS MARTES DE LA FRUTA: CEFA decidió poner a disposición de sus trabajadores piezas de fruta variada, con el objeto de fomentar el consumo diario de fruta. Asimismo, esta medida ha favorecido la interacción de compañeros, en tanto que, se encuentra situada en las áreas de descanso para el personal técnico y de producción, y ello hace que confluyan todos los empleados en un mismo lugar. Esta iniciativa beneficia a toda nuestra plantilla, se repite el primer y tercer martes de cada mes. Se ha optado por un proveedor local, con el objeto de impulsar el consumo de proximidad.

RECETAS SALUDABLES: A través de nuestra App social se publican recetas saludables para cuidarnos con platos sanos y nutritivos.

CAFE SALUDABLE: En las máquinas de café instaladas en distintos puntos de nuestra Compañía, tenemos la opción de seleccionar café ecológico y de buena calidad.

GRUPO DE RUNNING: Tenemos un grupo de running, a través de un acuerdo con un club de Atletismo, en el cual, CEFA financia los entrenamientos con personal especializado. Participamos en carreras deportivas (carrera de la Mujer, 10k, Carrera ESIC...). Asumiendo

CEFA todos los costes de inscripción y preparando el material deportivo para los participantes.

CAMPAÑA ANTITABAQUISMO: CEFA ha costeado el tratamiento de un grupo de trabajadores y trabajadoras. Han realizado reuniones periódicas con un equipo de médicos expertos en el tema. La campaña ha sido un éxito, el 87% de los participantes han conseguido dejar de fumar.

SERVICIO DE FISIOTERAPIA: El Servicio de Prevención de MAS presta servicio de fisioterapia en nuestras instalaciones con el objetivo de mejorar nuestro bienestar físico. Nos enseña posturas que podemos aplicar en los puestos de trabajo, y así, evitar dolencias y problemas de salud. El fisioterapeuta acude 2 días al mes a nuestra empresa.

SESIONES DE MINDFULLNES: este año 2024, como novedad, se han contratado los servicios de una Coach. Se realiza una dinámica grupal que se reúnen una vez por semana para impartir las sesiones, cuyo objetivo, es entrenar la mente para centrar la atención y redireccionar los pensamientos e intentar reducir el estrés y combatir las numerosas actividades que componen nuestro día a día, aumentando de esta manera la productividad.

EJERCICIOS PARA EL BIENESTAR FISICO Y MENTAL: A través de nuestra App Social publicamos consejos para la mejora del bienestar físico y mental, tales como: -consejos para mantener la posición correcta en el trabajo -consejos para respirar adecuadamente -ejercicios de pilates para practicar en casa -técnicas de relajación en el trabajo para aumentar tu eficacia -gimnasia ocular: ejercicios para cuidar la visión -estiramientos para hacer en la oficina -consejos y ejercicios para los empleados que trabajan de pie.

BENEFICIOS SOCIALES EN EL AMBITO DE LA SALUD Y BIENESTAR: -Condiciones especiales para nuestros empleados en la póliza del seguro médico privado. -La empresa cuenta con un Servicio Médico Propio, con médica y enfermera. -Campaña sanitaria antigripal. CEFA asume el coste de las vacunas de la plantilla que opta por vacunarse. -Descuento en un centro médico experto en la salud en el servicio de fisioterapia. -Descuentos en óptica, dónde se pueden adquirir gafas graduadas, gafas de sol, lentes, lentillas y audífonos.

PROTOCOLO FRENTE AL CALOR: Debido a la previsión de altas temperaturas, la Compañía ha puesto en marcha la iniciativa de subvencionar una parte del coste de las botellas de agua de las máquinas de vending para que los empleados se mantengan bien hidratados durante el período estival.

PROTOCOLO COVID: Adoptamos las siguientes medidas frente al COVID-19 en la época de pandemia. -Reparto de EPI's (mascarillas, pantallas faciales, guantes...) que renovados periódicamente. -Dispensadores de gel hidro alcoholico en todos los despachos, así como en zonas comunes. -Toma de temperatura al acceder a las instalaciones (no se debía de superar los 37°C). -Todo el personal debía de acudir vestido con la ropa de trabajo desde su casa, evitando así los vestuarios y duchas. -Se reforzaron los servicios de limpieza de las zonas de trabajo y de las zonas comunes. -Se puso especial interés en informar a todas

las personas trabajadoras de los Protocolos establecidos, tanto para aquellos posibles grupos vulnerables como para aquellos posibles contactos estrechos, colaborando activamente para ello con nuestro Servicio de Prevención y siempre según las pautas indicadas en cada momento por las autoridades sanitarias. -Se renovó y utilizó, tanto la cartelería como el canal CEFA TV, en función de las instrucciones sanitarias, de forma que, en todo momento, las personas trabajadoras estuviesen al tanto de la información actualizada. -Se limitaron las reuniones tanto en su cantidad como en el número de asistentes a las mismas, y se priorizaron las telemáticas. -Se fomentó el teletrabajo en todos aquellos puestos de trabajo que fueron posible, dotándoles de los medios necesarios. -Limitación del aforo en las zonas comunes. -Señalización de las distancias de forma visual. -Instalación de equipos de purificador del aire con filtros de carbono para filtrar las partículas o componentes contaminantes que se encuentran en suspensión en los espacios de trabajo. -Nos adherimos al Programa Aragón en Marcha coordinado por CEOE Aragón, el Gobierno Autonómico y los Agentes Sociales. Donamos material de protección (mascarillas quirúrgicas). A día de hoy, este protocolo ya ha sido desactivado.

RETO SEGURIDAD: "OBJETIVO 0 ACCIDENTES": En CEFA somos conscientes de la seguridad en el trabajo, por ello, lanzamos esta campaña de sensibilización para que todos trabajemos con la mayor de las atenciones y respetando en todo momento las normas de prevención de riesgos. El objetivo de esta campaña es no tener accidentes de trabajo durante, al menos, 6 meses seguidos. El cumplimiento de esta campaña tiene recompensa para todos los empleados

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO: A través de nuestros canales internos de comunicación (CEFA TV y la App Social) difundimos en el Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (28 de Abril) la importancia de actuar todos juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva en nuestra empresa. Nuestros empleados son lo más valioso.

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL CÁNCER INFANTIL: Además de colaborar y patrocinar a ASPANOA (Asociación de Padres de Niños con Cáncer Infantil) facilitamos entradas a nuestra plantilla para el acontecimiento más importante que se lleva a cabo en esta institución "el partido de fútbol".

ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

La Compañía establece diferentes objetivos para conseguir reducir el consumo de energía y reducir el impacto negativo en el entorno.

Para ello, ha llevado a cabo las siguientes acciones:

MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN: A través de las modificaciones en nuestros sistemas de refrigeración se pretende obtener un mayor aprovechamiento integral de la energía en sus sistemas de frío/calor en el conjunto de nuestra planta productiva, de forma que podamos obtener los siguientes objetivos: -ahorro de energía -ahorro de emisiones -ahorro económico -conseguir una producción y consumo

responsable Si cumplimos estos objetivos, CEFA puede aportar: -ventajas competitivas -compromiso medio ambiental -imagen sostenible -reducción de la huella de carbono en su proceso de fabricación -cumplimiento de la normativa de eficiencia energética

DATA CARD AMBIENTAL: CEFA establece anualmente Programas de Gestión en los que define los puntos de actuación y las medidas de mejora, asegurándose que el Sistema de Gestión Ambiental es eficaz para la mejora continua. Los resultados del desempeño ambiental de nuestra organización quedan registrados en un cuadro integral de mandos que denominamos Data Card Ambiental. Se trata de una recopilación de indicadores relacionados con los aspectos medioambientales de la organización, que permite realizar un adecuado seguimiento y establecer las acciones oportunas cuando los indicadores propuestos sobrepasan unos valores de límite aceptables.

LUMINARIAS TIPO LED: En el año 2017 se inició un proyecto para instalar luminarias tipo LED de bajo consumo energético en nuestra fábrica con el objetivo de reducir el consumo de energía eléctrica y mejorar la iluminación de la planta. El plazo máximo para llevar a cabo esta iniciativa era de 3 años, a lo largo de los cuáles, de manera progresiva se irían sustituyendo los actuales por tipo LED. Se realizó una inversión inicial de 30.000?, se colocaron inicialmente 735 uds. de lucernarios nuevos obteniendo un incremento en los lux de un 64%. Además, se consiguió que el KW/h se redujera un 42% de promedio anual.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA: MEJORAS EN EL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA DE DESARROLLO DEL PRODUCTO. - OBJETIVOS DE REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA MEDIANTE MEJORAS TECNOLÓGICAS O DE LOS EQUIPOS
. Para ello se trabaja en 2 líneas: 1.conocedores de que nuestros productos se instalan en vehículos de combustión cuya eficiencia energética está regulada por normativas internacionales cada vez más exigentes y, en la mayor parte de los casos, en vehículos eléctricos en los que el peso es clave, existe un objetivo en conseguir una progresiva reducción de peso mediante diferentes vías (Diseño, selección de materiales, selección de técnicas de fabricación..) 2.teniendo en cuenta como principal objetivo la optimización de la eficiencia energética de nuestro principal proceso de transformación (la inyección del plástico) se persigue la optimización de la estrategia de fabricación, buscando la concentración en un solo molde de tantas piezas como sea posible. Dentro del Proceso de Desarrollo se incluyen, tanto Producto como Proceso, con una fuerte interrelación; y dentro de este último, el diseño de los medios moldes y medios de producción. Un avance importante en los proyectos más recientes ha sido la aplicación de un novedoso concepto de molde que reduce el número de puntos de inyección en forma de colada fría que supone un volumen importante de material, que en proyectos previos, debía ser regranceado y que, con este nuevo concepto, se evita.

SISTEMAS DE MOTORIZACIÓN DE CONSUMOS ENERGÉTICOS: Con el objetivo de detectar las desviaciones de parámetros críticos, en el año 2021, se inició la implantación de un Sistema de Monitorización para la obtención de datos en tiempo real y anticiparnos, respondiendo de una manera rápida y eficaz antes las incidencias que puedan ocurrir, reduciendo así consumos, rechazos y costes, a partir de los recursos utilizados. Este sistema tiene alertas en tiempo real para: 1. el control energético de la máquina de

inyección en stand-by 2. Control energético del aire comprimido disminuyendo la presión de generación y las fugas de aire comprimido 3. Control energético del consumo stand-by de las instalaciones de materia prima 4. Control energético del consumo en fin de semana

SENSORES DE PRESENCIA: En las zona comunes de nuestra Compañía, tales como baños, office, vestuarios... se han instalado sensores de presencia para la iluminación de dichos espacios. Además, estos sensores también están temporizados, de manera que cuando no detectan presencia o movimiento se apaga la iluminación.

AUDITORÍAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA: Realizamos Auditorías de Eficiencia Energética, cada 4 años, siendo el Alcance de las mismas el análisis integral del total de consumos, tanto en términos como eléctricos, así como de los procesos, sistemas y equipos que posee la empresa. Así mismo, se incluye el transporte en los casos que resulte de aplicación, distinguiendo entre transporte interno (transporte dentro de las instalaciones) y externo (transporte de entrada y salida de mercancías) en el caso de que la flota de transporte sea propiedad de la empresa. Por lo tanto, las Auditorías de Eficiencia Energética realizadas abarcan la totalidad del consumo energético de nuestra empresa. En base a los resultados de la auditoría se establecen medidas correctoras y oportunidades de mejora continua.

SISTEMA ADIABÁTICO PARA LA REFRIGERACIÓN: Una de las inversiones medioambientales relevantes que ha realizado la empresa, se encuentra la instalación en 2016 de un sistema adiabático para la refrigeración, con el fin de eliminar las torres de refrigeración existentes. El sistema adiabático ha ofrecido ciertas ventajas frente a las torres de refrigeración, tales como: -sin emisiones de legionella: no precisa análisis de laboratorio ni desinfecciones ya que existe riesgo. -bajo consumo de agua, respecto a las torres de refrigeración (menos del 50%). -no necesita tratamiento de agua: acepta cualquier tipo de agua potable y no necesita biocidas ni dispersantes. -no necesita descalcificar el agua. -no genera vahos. El aire de descarga es completamente seco.

MEDICIÓN HUELLA CARBONO: Actuamos en pro de un mundo climáticamente positivo mediante el desarrollo de soluciones innovadoras y la inversión en ellas para lograr la descarbonización inmediata y duradera, de acuerdo con nuestro compromiso en la reducción de la huella de carbono. Ya en el año 2021, se planteó la sistematización de este cálculo y su registro en el MITERD con el objeto de reducir las emisiones de los gases de efecto invernadero que genera nuestra actividad.

ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Buscamos promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.

PLAN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL: En CEFA tenemos una visión holística de la transformación digital. La misión de esta transformación no es modificar un único proceso de trabajo, ni implantar una herramienta que haga lo que hasta ahora se hacía manualmente. En CEFA entendemos la transformación digital como un proceso que busca cambiar la propia cultura de la empresa, de toda la empresa, preparándonos así para seguir creciendo y creando empleo en un entorno tan variable y cambiante como el actual.

Esta transformación viene orquestada desde hace ya 5 años por el Plan de Transformación Digital (en adelante PTD). El PTD es la herramienta que fija las acciones y proyectos a emprender en cada departamento, y que coordina los siguientes pasos a dar tanto con Comité de Innovación, como con los usuarios finales que van a verse beneficiados por estos cambios. Los objetivos del PTD son los siguientes: 1) Revisar y actualizar los procesos existentes desde un punto de vista de mejora de eficiencia, considerando el estado del arte de la tecnología actualmente disponible. 2) Eliminar ineficiencias en los procesos actuales (metodología Lean Management), aumentando así la productividad de los empleados y la sostenibilidad del negocio. 3) A la par que la productividad, aumentar la satisfacción del empleado, al automatizar tareas repetitivas y reemplazarlas por tareas de mayor valor añadido. Tareas menos monótonas que permiten al empleado desarrollar su creatividad, y aportar ideas nuevas, creando así un círculo virtuoso. 4) Habilitar el acceso a las TIC a todos los empleados, tanto para su operativa diaria como para interactuar con otros departamentos. A modo de ejemplo, todos los empleados ya disponen de herramientas TIC para las gestiones con los Recursos Humanos. 5) Hacer partícipes a los empleados de este proceso, disponiendo de un Laboratorio de Ideas, el I-Lab, para recoger propuestas que puedan ser incorporadas al PTD y presentadas a Comité de Innovación.

DIGITALIZACION DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE DESARROLLO : CEFA trabaja actualmente en la digitalización de los procesos de gestión del desarrollo de proyecto a través de un software PLM (Product Life Management) que permite mejorar la satisfacción del cliente en el ciclo de vida del producto. Apostando por la innovación (incremental y disruptiva) a todos los niveles departamentales, con la creación del comité de innovación y la implantación de herramientas de inteligencia artificial. Además, de la ya consolidada interacción con los PLMs del OEM para la entrega de los documentos y entregables exigidos por procedimientos de cliente.

DESARROLLO VEHICULOS AUTOGUIADOS: Nuestro equipo diseña, fabrica y desarrolla Vehículos Autoguiados (AGV's) que emplean redes de comunicación 5G para transportar piezas. La iniciativa pretende automatizar el transporte de mercancías entre el proveedor de componentes y el fabricante de coches para distancias cortas, que actualmente se hace en camiones.

PREPARACIÓN AUTOMÁTICA DE CARGAS: El objetivo de esta acción es desarrollar la industrialización de aquellas tareas de Logística Interna que puedan ser automatizadas con el uso de la tecnología existente. Una vez puestos en marcha los Vehículos Auto Guiados (en adelante AGV) para el movimiento de piezas entre fábrica y almacén, el siguiente paso es acometer el proyecto para la preparación automática de cargas en el almacén. El proyecto de Innovación lanzado por CEFA para 2.022-2.024 supone el desarrollo en interno de una solución que permita, tanto ubicar en el almacén el material recibido desde fábrica con los AGV, como preparar en la zona de expedición la carga que va a recoger el siguiente camión. Tanto el proyecto ya ejecutado de los AGV, como el nuevo proyecto de preparación automática de cargas, son apuestas por el I+D+i que hace CEFA, y que suponen la creación de nuevos puestos de trabajo de elevada cualificación. Estos proyectos permiten también la apertura de nuevas líneas de negocio para CEFA, diversificando así su actividad.

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA BI (Business Intelligence): La estructura tecnológica da soporte a un determinado modelo de negocio y a un equipo humano de trabajadores que constituyen el alma de la empresa. Es por ello, que CEFA ha hecho realidad la implantación de su sistema BI (Business Intelligence) que integra perfectamente la información entre los distintos departamentos y sus niveles jerárquicos, con independencia del origen de la información. Sistema que vertebra la información adquirida de otros menores desarrollos planteados en todos los departamentos de la organización (calidad, ingeniería, producción, logística, compras, financiero...). Así como, otras múltiples automatizaciones en máquina con la implantación de sistemas de visión artificial, robótica y sistemas de AGV's.

REALIDAD MIXTA: El desarrollo de las tecnologías de ayuda visual al operario, permiten combinar la realidad virtual con la realidad aumentada, generando la realidad mixta. Estas soluciones de realidad mixta permiten al operario seguir viendo su entorno, y al mismo tiempo, poder interactuar con él, ya que mantiene las manos libres moviendo elementos virtuales o accediendo a manuales de uso e información adicional. El proyecto iniciado por CEFA supone aplicar esta tecnología tanto en la formación de los operarios como en las operaciones de mantenimiento. Aplicada a la formación, esta tecnología permite al usuario recibir una formación donde está replicando en un entorno virtual el mismo proceso que luego habrá en un entorno real. De este modo, aumenta la confianza del empleado en su capacidad para hacer esta operación, y se reduce el gasto en piezas incorrectas generadas durante el aprendizaje del proceso. Aplicada al mantenimiento, esta tecnología permite disponer de asistencia remota por parte de un experto que se encuentre en ese momento en otra planta. La incidencia puede ser así resuelta sin necesidad de desplazamiento del experto de una planta a otra, ya que los técnicos de cada planta pueden ser asistidos remotamente. Esto supone hacer uso de la tecnología para aumentar la productividad, ya que se reducen los tiempos de paro en línea de producción por averías.

AUTOMATIZACIÓN DE MOVIMIENTOS INTERNOS: CEFA ha acometido la automatización de los movimientos internos entre fábrica y almacén. El suministro y la retirada de palets, hacia y desde producción, es realizado por vehículos AMR's (Robots).

ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE a través del uso eficiente de la energía y los recursos naturales en todas las etapas a través de la cadena de valor.

PROYECTO ZERO OIL: Este proyecto tiene como objetivo medir el consumo de aceite en nuestras inyectoras, así como detectar posibles fugas. Contempla una serie de acciones concretas para evitar consumos.

FILTRO RIÑÓN: Disponemos en nuestra planta productiva de una bomba que recicla y filtra el aceite que empleamos en nuestras máquinas inyectoras, evitando de esta manera la presencia de posibles partículas y asegurándonos en todo momento la buena calidad del mismo.

NUEVOS PROCESOS INDUSTRIALES: Uno de los ejes industriales de progreso y sostenibilidad es obtener valor añadido a los productos o procesos de los que somos responsables. Para ello, identificamos potencial de integración del proceso de corte de

formatos de tela en base a máquinas de corte láser con formato a gran escala, de forma que instalamos una cortadora de láser de 200 watt y una vez verificado el correcto desempeño y rendimiento lanzamos una segunda máquina de corte idéntico, además de 2 máquinas de coser 2D que nos permitirán reducir en un 63% el volumen de compra de formatos de tela.

CAMBIO DE GRIFERIA: En los baños se procedió al cambio de la grifería por una nueva con autocierre. De esta manera, evitamos que los grifos se queden abiertos con el consecuente consumo innecesario de agua.

SISTEMA ESCADA: El Sistema Escada es un programa que refleja en pantalla a través de unos gráficos el exceso del consumo de agua. Recoge automáticamente los datos de los contadores de agua. También sirve para detectar posibles fugas que no han sido detectadas, inmediatamente se realiza una acción correctora para acabar con la misma.

OBTENCIÓN DEL SELLO "ARAGÓN CIRCULAR": CEFA obtuvo, por primera vez, en el mes de Septiembre de 2022 la Concesión del Sello "Aragón Circular" convocado por el Departamento de Economía, Planificación y Empleo como reconocimiento de que nuestra organización conoce los principios de la economía circular, prueba de ello es que tiene iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutiliza los productos, recicla los residuos, y consume energía no contaminante. Este sello lo renovamos anualmente.

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

Pretendemos integrar la cultura de lucha contra el cambio climático en la cadena de suministro.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE PAPEL: Uno de los principales objetivos de nuestro Plan de Transformación Digital es conseguir una reducción del consumo de papel, para ello estamos digitalizando documentos utilizados en nuestra gestión diaria.

VEHÍCULOS ELÉCTRICOS: Sustitución de las furgonetas de empresa por vehículos eléctricos. Para ello, se han habilitado en la zona de parking de la empresa los cargadores eléctricos para la recarga de batería de los nuevos vehículos.

MEJORAS INFORMÁTICAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS: Plan de inversión en equipos y programas informáticos que ayudan a la digitalización, poniendo en los puestos de trabajo administrativos doble pantalla para reducir y/o eliminar la impresión en papel.

OBJETIVOS DE REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES GEI: El Departamento de Logística realiza programación y planificación con objeto de optimizar las cargas en los camiones en doble sentido: 1. realizar cargas completas de los camiones 2. cubrir la carga optimizando el espacio (mayor carga posible en un camión) Ambas medidas van dirigidas a minimizar el impacto ambiental del transporte, reduciendo tanto el consumo de recursos como las emisiones de la atmósfera. El Departamento de Mantenimiento adopta medidas medioambientales a través: 1. Monitorización de datos con envío con el objetivo de prever

desviaciones en consumos de energías 2. Mejoras en equipos para reducción de: a. consumos y residuos b. emisión de partículas c. generación de ruido. Se ha procedido a la insonorización de la zona de bombas de vacío que hay en la zona exterior de la planta, en un pasillo lateral, donde hay instaladas un grupo de bombas de acústica. Este grupo cuando se instalaron se intentó insonorizar con paneles aislantes para evitar la contaminación acústica. Posteriormente, se amplió una bomba más con motivo de ampliar la insonorización ya existente.

FACTURACIÓN ELECTRÓNICA y FIRMA DIGITAL: Digitalización de los procedimientos con elevado consumo de papel a través de la facturación electrónica y firma digital.

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS no solo manteniendo e incrementando las interrelaciones que mantenemos con las entidades que mantenemos una estrecha vinculación, si no que, aportando y transmitiendo los avances tecnológicos o de otra índole que nuestra Compañía va a trabajar en los próximos años, haciéndolos partícipes y liderando proyectos conjuntos.

CEFA es consciente de la importancia y transcendencia que le supone colaborar con otras empresas, instituciones y/o entidades de todo tipo, tanto desde un punto de vista de adquirir conocimientos, como el compartir y transmitir los que posee. Entre las diversas entidades con las que CEFA colabora y mantiene importantes alianzas, cabe destacar:

- CLUSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN (CAAR):** A través de él, CEFA auna e intercambia fuerzas con el resto de empresas del sector en Aragón, lo cual nos dota de una mayor capacidad de negociación, un mayor acceso a la tecnología y a la formación, y compartir las experiencias que se desarrollan en CEFA. CEFA colabora en las iniciativas formativas del CAAR, aportando sus instalaciones y sus profesionales.
- FEDERACIÓN DE EMPRESAS QUÍMICAS Y DE PLÁSTICOS DE ARAGÓN (FEQPA):** Como miembro desde el inicio de esta Federación empresarial, CEFA y FEQPA se intercambian conocimientos del sector plástico, además de colaborar en otras gestiones como la formación y la representación de esta Federación por parte del personal de CEFA antes otras entidades u organizaciones.
- AITIIP CENTRO TECNOLÓGICO:** Con este centro investigador de reconocido prestigio, CEFA colabora en el desarrollo e implantación de nuevas tecnologías (piezas 3D, nuevos diseños, moldes, o estudios de comportamiento de materiales), además de gestionar otro tipo de estudios y proyectos (movilidad, coche eléctrico...)
- INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN (ITA INNOVA):** Este centro tecnológico aporta a CEFA conocimientos y apoyos técnicos, además de personal especializado.
- UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (UNIZAR):** En el año 2019, CEFA creó la Cátedra CEFA dentro de la Universidad de Zaragoza, al objeto de: *desarrollar la cooperación entre la Universidad de Zaragoza y CEFA, favoreciendo la creación de nuevo conocimiento y promoviendo la difusión de todos los aspectos de interés común entre ambas. *generar investigación avanzada, que permita la adecuada evolución e integración del mundo académico y empresarial. *desarrollar una política de formación práctica de los estudiantes universitarios y los profesionales del sector empresarial. *colaborar en el desarrollo de actividades de investigación e innovación, prestando especial interés a aspectos de la digitalización industrial y de los habilitadores de la industria 4.0. *apoyar e incentivar proyectos de investigación en diferentes líneas temáticas del ámbito de actuación de CEFA. *apoyar la realización de tesis doctorales y proyectos de fin de carrera en el ámbito

de actividad cubierto por la Cátedra. *incrementar la participación de directivos de CEFA en la Universidad, para compartir experiencias adquiridas. *organizar formación continua para los profesionales de CEFA, adaptada a sus necesidades específicas. *llevar a cabo prácticas de estudiantes en CEFA. *realizar intercambios con otras universidades del ámbito geográfico en que CEFA disponga de centros productivos, pudiendo realizar prácticas tanto nacionales como internacionales. *realizar visitas a las instalaciones de CEFA, de estudiantes de los últimos cursos universitarios. *promover, diseñar y organizar actividades de comunicación y formativas: conferencias, seminarios, cursos, etc. *concesión de premios. A lo largo de estos años de colaboración han sido varios los proyectos llevados a cabo por los estudiantes, que además de tener una relación con la empresa, les ha servido para realizar sus trabajos de fin de grado o fin de máster. Por las características de los proyectos, esta colaboración ha sido más estrecha con la Escuela de Ingeniería y Arquitectura (EINA). También se han becado a estudiantes que practican deportes de élite, y al equipo de Rugby UNIVERSIDAD, como forma de reconocer los valores que el deporte y el esfuerzo representan. -UNIVERSIDAD DE SAN JORGE (USJ): CEFA estableció un acuerdo de colaboración con esta Universidad para la impartición del "Master CEFA", dirigido a personas trabajadoras en la Compañía, con formación y alto potencial, como forma de preparar y promocionar a futuros dirigentes. Este Máster, de título propio de la USJ, con una duración de 2 años lectivos (2018-2020) fue impartido por personal docente de la USJ, y por profesionales cualificados de CEFA. El resultado fue un completo éxito. -INSTITUTO ENSEÑANZA SECUNDARIA CORONA DE ARAGÓN / FUNDACIÓN SAN VALERO: CEFA colabora con estos centros formativos acogiendo a estudiantes de últimos cursos de Formación Profesional, para que realicen prácticas en nuestras instalaciones. Estos convenios de colaboración se hacen mediante la Formación Profesional Dual. Ya han sido varios los estudiantes que al finalizar su formación se han incorporado a la plantilla de CEFA. Profesionales de estos centros visitan las instalaciones y comparten experiencias con el personal técnico de la Compañía. -CÁMARA DE COMERCIO: CEFA desde su creación ha estado, y sigue estando a día de hoy, muy ligada a esta institución. Ya en su momento, el fundador de CEFA, Dº Eduardo Blanchard, ostentó durante varios años su presidencia. Cuando en el año 2016 CEFA celebró su 70º Aniversario, el edificio de la Cámara sirvió para acoger la exposición que se había preparado al efecto. Esta exposición supuso un éxito en cuanto a duración en el tiempo y número de visitantes. - ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN (APD): Es una entidad privada e independiente sin ánimo de lucro de la que es socia CEFA. APD está declarada de utilidad pública y de ámbito internacional, tiene como objetivo construir el Bien Común a través del desarrollo profesional y personal de directivos y empresarios, junto a empresas y profesionales que creen, como nosotros, en la necesidad de una sociedad más fuerte, dinámica y preparada para afrontar los retos presentes y futuros. Alejada de todo planteamiento político o de cuanto represente la defensa de intereses corporativos y profesionales, APD ha conseguido, gracias a su objetividad e independencia, ser uno de los más prestigiosos foros de debate y contactos a nivel nacional e internacional. -ASOCIACIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR DE ARAGÓN (AEFA): CEFA es socia de AEFA, una asociación independiente y sin ánimo de lucro, constituida a iniciativa de empresarios familiares aragoneses para representar los intereses de la Empresa Familiar en Aragón. Recientemente, desde el mes de Septiembre del año 2022, el Director General de nuestra Compañía ostenta el cargo de Presidente de dicha asociación. AEFA está vinculada a nivel nacional al Instituto de la Empresa Familiar (IEF)

como Asociación Territorial para Aragón y al Family Bussinesss Network (FBN) a nivel internacional. -MUTA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA (MAZ): CEFA tiene representación en el Consejo de Administración. MAZ es una mutua de ámbito nacional, presente en todas las Comunidades y Ciudades Autónomas del país. -ASOCIACIÓN DE JOVENES EMPRESARIOS (AJE): CEFA está representada en esta asociación, promoviendo diversas acciones y transmitiendo sus experiencias. -FUNDACIÓN EXIT: llevamos varios años ya colaborando con ellos a través del "PROYECTO COACH" con el objetivo de animar a jóvenes vulnerables, en riesgo de exclusión social, a seguir estudiando y poder optar a un mejor futuro a través de un empleo digno y de calidad. -Participación en la XIX y XX Feria de Orientación y empleo EXPO TALENT celebrada en el edificio Betancourt (Campus Río Ebro), donde CEFA contó con un stand propio para atraer y retener el talento de nuestros jóvenes aragoneses a nuestras empresas.

RECONOCIMIENTO POR NUESTRA LABOR EDUCATIVA:

Fruto de nuestra alianza con el Grupo San Valero, CEFA ha sido reconocida por su compromiso en el ámbito educativo contribuyendo a enriquecer la labor docente del grupo educativo.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Se han creado Comités formados por equipos multidisciplinares de personas de diferentes departamentos para asumir funciones y llevar a cabo acciones que impacten positivamente en los ODS.

***COMITÉ EFICIENCIA ENERGÉTICA**

Se encarga de la optimización energética y realiza un seguimiento riguroso mediante KPI's asegurando así la mejora continua en este ámbito. La monitorización energética en CEFA abarca todos los aspectos de su operación, asegurando que cada proceso contribuya a su objetivo de eficiencia. Su enfoque sistemático y la utilización de tecnologías de vanguardia le permiten no sólo supervisar sino también optimizar su consumo energético en tiempo real.

***RESPONSABLE DE TRANSFORMACIÓN**

Desde este año 2024, CEFA cuenta con la figura del Responsable de la Transformación, como figura transversal de la Compañía. La creación de este puesto es un paso más en la apuesta que CEFA realiza por la Innovación.

Las principales funciones del Responsable de Transformación son:

- liderar la implantación y puesta en marcha de los proyectos incluidos en el Plan de Transformación.
- identificar nuevas oportunidades de transformación.
- seguimiento del Plan de Transformación, tanto de Dirección General, como con los usuarios finales.

Con la creación de este puesto, CEFA ha comenzado a emplear la metodología TTM para

la gestión de los proyectos del Plan de Transformación. Esta metodología se basa en la definición de una serie de hitos de control, tanto del presupuesto del proyecto, como del avance del mismo frente a lo planificado.

***GRUPO KAIZEN**

También desde este año 2024, CEFA ha creado este grupo con los siguientes objetivos:

- ampliar la presencia en todos las áreas de la compañía.
- crear cultura de Eficiencia. Enfocar cada proyecto con el objetivo de que deje en la empresa el mayor valor añadido que el anterior.
- incentivar a los Managers, no solo en la ejecución de sus tareas diarias, sino en procesos de reducción de costes y las mejoras implantadas desde la Innovación.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

Dentro de nuestro Sistema de Gestión Ambiental realizamos un análisis de actividades del ciclo de vida desde la fase de diseño, del producto y del proceso, hasta el final de la vida útil del automóvil, que nos permite identificar los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad que pueden tener un impacto sobre el medio ambiente. Anualmente se realiza la evaluación de los aspectos ambientales, de acuerdo con unos criterios previamente establecidos para medir la significancia de cada uno de los aspectos identificados, en condiciones de funcionamiento tanto normales, anormales, como en caso de incidentes y accidentes o situaciones de emergencia.

CEFA establece anualmente Programas de Gestión en los que se definen los puntos de actuación y las medidas de mejora, asegurándose que el Sistema de Gestión Ambiental es eficaz para la mejora continua.

Los resultados del desempeño ambiental de nuestra organización quedan registrados en un cuadro integral de mandos que denominamos Data Card Ambiental. Se trata de una recopilación de indicadores relacionados con los aspectos ambientales de la organización, que permite realizar un adecuado seguimiento y establecer las acciones oportunas cuando los indicadores propuestos sobrepasan unos valores límite aceptables.

En esta línea de compromiso, CEFA lleva varios años calculando la Huella de Carbono. Tenemos establecida una metodología para la recogida mensual de datos para el cálculo de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y posterior elaboración del inventario de G.E.I. Desde el año 2021 estamos inscritos en el Registro de Huella de Carbono de la Oficina Española de Cambio Climático.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

LÍDER EN EFICIENCIA Y MONITORIZACIÓN ENERGÉTICA

CEFA destaca por ser pionera en la implementación de estrategias de eficiencia energética. Su enfoque sistemático y la utilización de tecnologías de vanguardia le permiten no solo supervisar sino también optimizar su consumo energético en tiempo real. La auditoría energética realizada en 2021 fue un hito que ayudó a CEFA a establecer metas claras, como la reducción del 50% en el consumo de energía, demostrando su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de su huella de carbono.

La eficiencia energética es una expresión tangible de su misión de innovar constantemente y de su compromiso con un futuro sostenible para todos.

INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD EN CEFA

La monitorización energética en CEFA abarca todos los aspectos de su operación, asegurando que cada proceso contribuya a su objetivo de eficiencia. Con herramientas avanzadas como SADP, desarrollada internamente, CEFA ha logrado una integración de datos sin precedentes, lo que facilita la identificación de oportunidades de mejora y la toma de decisiones basada en información precisa y actualizada.

COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

La visión de CEFA va más allá de la simple reducción de costos; es una cultura de mejora continua y responsabilidad ambiental. CEFA está dedicada a adoptar las mejores prácticas y tecnologías disponibles para garantizar que sus operaciones no solo sean eficientes sino también respetuosas con el medio ambiente.

PLAN TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Su mayor objetivo es conseguir una reducción del consumo de papel, así como, digitalizar los procedimientos con elevado consumo de papel a través de la facturación electrónica y firma digital. También hay un plan de inversión en equipos y programas informáticos que ayudan a la digitalización, poniendo en los puestos administrativos doble pantalla para reducir y/o eliminar la impresión en papel.

MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Recogemos mensualmente datos para el cálculo de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y posterior elaboración del inventario G.E.I. Desde el año 2021 estamos inscritos en el Registro de Huella de Carbono de la Oficina Española de Cambio Climático.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Todos los indicadores de las acciones que se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados se comunican a toda la plantilla, a través de:

- paneles informativos en las pantallas de TV
- App Social Team Up
- memoria sostenibilidad