

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**GRUPO JORGE**

CIF:B50107663

Avda. Academia General Militar nº52.

50015 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

17/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

4.451

### 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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

En Grupo Jorge favorecemos el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres y se garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación. Se informa a toda la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias a las que se pueden acoger siendo accesibles para todos ellos.

**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**

Dentro de la encuesta de clima laboral (Versión 2024) se incluye una sección NPS donde se encuentra esta pregunta : ¿Qué aspectos son los que más valoras de trabajar aquí? Marca con una X los 3 aspectos más importantes para ti. Donde una de las opciones es ?la conciliación/ flexibilidad entre mi vida y profesional?

**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**

? A través de encuesta Clima 2024 (a partir de sus resultados se definirán acciones y posterior seguimiento, además de repetición anual)

? A través del seguimiento del Plan de Igualdad (con carácter general validez 4 años pero compromiso de revisión bienal).

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

SI

**8. En caso afirmativo, información adicional**

Top Employers es una certificación de RRHH que reconoce la excelencia en prácticas de recursos humanos a nivel internacional.

Para poder participar en el programa, la organización debe tener implantadas diferentes prácticas de Recursos Humanos avanzadas y formalizadas. Estas son auditadas de manera precisa y en profundidad, adjuntando evidencias para asegurar que la validación de las respuestas del cuestionario es objetiva y se lleva a cabo con integridad.

En junio 2024 hemos recibido esta certificación reconociendo los diferentes aspectos que integran nuestra política de recursos humanos siendo uno de ellos aquellas acciones relacionadas con conciliación y flexibilidad

### **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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

hemos indicado las medidas tomadas.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa)

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

hemos indicado las medidas tomadas.

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 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?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

hemos indicado los beneficios sociales implantados.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

ya hemos indicado las medidas implantadas.

## **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.**

Grupo Jorge está compuesto de varias empresas de las cuales las que tienen mas de 50 trabajadores se encuentran con el plan de igualdad en curso o aprobado.

Estando aprobados en las empresas más significativas del grupo con localizador:

The ping pig -A50721729 localizador 50101072112022

Primacarne- B50991611 localizador 50101082112022

PPS- A50847037 localizador 90115932112022

Rivasam- A50807445 localizador 90124282112023

**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.**

Con carácter legal se marca una vigencia de 4 años para los Planes de Igualdad, una vez han sido aprobados.

En el Grupo Jorge nos autoimponemos: Una revisión de contenidos y objetivos, como máximo, a los 2 años desde fecha aprobación y reuniones trimestrales de seguimiento de las Mesas de Igualdad en las diferentes empresas .

**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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

no tenemos medidas implantadas para insercion laboral de discapacidad por la dificultad de nuestra actividad pero colaboramos con asociaciones y fundaciones que si lo hacen dándoles trabajo como hacemos con un centro de trabajo que nos lava la ropa de trabajo llamado Minueval.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Estamos adheridos al Pacto mundial de naciones unidas.

**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**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

### **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.
- 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?**

la contribución más visible de Grupo Jorge a la Comunidad es la actividad desarrollada por la Fundación Grupo Jorge, que tiene como misión generar un impacto positivo en la misma, en el medio ambiente y en la sociedad, poniendo el foco en dos ejes estratégicos que guían todos nuestros pasos: las personas y el planeta.

Nuestro compromiso se extiende más allá de nuestro objeto social, promoviendo iniciativas que fomenten la inclusión, el bienestar y el apoyo a personas en situación de vulnerabilidad.

Durante el 2023 gran parte de nuestras acciones se han centrado en el eje de las personas, enfocando nuestras acciones en generar bienestar en la sociedad:

? Fomentamos el conocimiento, la formación y la captación de talento en las diversas líneas de nuestra industria a través de la Cátedra firmada con la Universidad de Zaragoza.

Trabajamos en el apoyo constante y la visibilización de las personas más vulnerables, participando en iniciativas como la actividad de ATADES ?Frutero por un día?, colaborando en galas benéficas como la del X Aniversario de la Fundación Sesé o impulsando campañas solidarias como la recogida de gafas para la Fundación Ilumináfrica.

Colaboramos con la Universidad San Jorge en la creación de un pasaporte cultural, realizando conferencias como la celebrada sobre la Paz y Seguridad Internacional en Zuera y apoyando la Investigación a través del patrocinio en la gala Premios Aragón Investiga y colaborando con la asociación aragonesa contra el suicidio MovEn-Red, en su cena solidaria y aportando voluntarios para su carrera solidaria.

Se ha colaborado con otras entidades sin ánimo de lucro mediante aportaciones económicas o ?en especie?, haciendo entrega de producto final, siempre con el objetivo de ayudar a cubrir posibles necesidades sociales colaborando con comedores sociales y obra social de parroquias como El banco de alimentos y Cáritas.

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

Desde la creación de la Fundación Grupo Jorge a mediados de 2022, hemos trabajado para centralizar y coordinar todas las acciones de voluntariado y acción social que, hasta ese momento, eran realizadas de forma independiente por las diferentes empresas del Grupo. Al hacerlo, logramos aunar esfuerzos y generar un mayor impacto positivo en la comunidad, el medioambiente y la sociedad mediante iniciativas concretas y sostenibles.

Entre las organizaciones con las que colaboramos se incluyen:

? ATADES (Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual): Colaboramos en programas de inclusión laboral y formación de personas con discapacidad.

? Banco de Alimentos de Zaragoza: Firmamos un convenio para regular el envío semanal de productos desde la empresa RIVASAM,

? TheMoveMen: Nos unimos a la lucha contra el cáncer mediante campañas y eventos de concienciación y recaudación de fondos.

Estas colaboraciones, además de los eventos sociales y solidarios en los que participamos, ofrecen la oportunidad a nuestros empleados de implicarse activamente como voluntarios, reforzando nuestro compromiso conjunto con la responsabilidad social.

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

Las acciones sociales de la Fundación Grupo Jorge se realizan de manera continua a lo largo del año. Sin embargo, aquellas iniciativas en las que se ofrece a los empleados la oportunidad de ejercer el voluntariado tienden a concentrarse en épocas específicas, como en Navidad, cuando llevamos a cabo actividades solidarias y de apoyo comunitario.

Adicionalmente, desde noviembre de 2023, hemos puesto en marcha el Programa Digital Mentoring +50, en colaboración con la Universidad San Jorge. Este programa tiene como objetivo ayudar a la población sénior a desarrollar una mayor independencia y autonomía personal, favoreciendo su integración en la sociedad y promoviendo un estilo de vida más activo y saludable.

Este tipo de iniciativas, junto con otras, refuerzan nuestro compromiso con la comunidad, ofreciendo tanto a los empleados como a la organización la oportunidad de contribuir al bienestar social de forma sostenida y significativa.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Desde 2019 Grupo Jorge ha venido desarrollando un proyecto relacionado con la promoción y salvaguardia del patrimonio cultural, contribuyendo a la consecución la meta 4 del objetivo 11 de los ODS mediante la conservación de una colección de obras de arte principalmente vinculadas en origen a los principales territorios en los que radica nuestra actividad: Aragón y Cataluña.

Otro objetivo del Grupo es el fomento de hábitos saludables a través de aportaciones/patrocinos a asociaciones deportivas y la contribución al desarrollo de la investigación y la educación participando en becas y proyectos de investigación. Siendo estos patrocinios principalmente en los diferentes club deportivos que están en el entorno donde opera el Grupo Jorge.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Tanto la autoría de las obras, como en muchas ocasiones la propia temática, contribuyen

sin duda a la consolidación de una seña de identidad propia, cultural, arraigada en el territorio y que, a su vez, aporta dinamismo desde el punto de vista económico (por ejemplo, con la creación de circuitos culturales con evidente atractivo turístico y promoviendo el empleo local) y social, siendo factor de innovación como motor cultural y educativo.

Durante el 2023 Grupo Jorge ha desarrollado las siguientes acciones de patrocinio al deporte en Aragón:

? Equipo de baloncesto Casademont de Zaragoza

? CD Zuera

? CD Castejón de Monegros

? CD Bajo Gállego baloncesto

? Premios Aragón investiga

? Pádel Zaragoza

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Se hacen acuerdos de préstamo temporal de obras suscritos con diversas instituciones con motivo de la celebración de exposiciones de distinta temática sin tener una periodicidad determinada.

Con respecto al fomento y apoyo al deporte en Aragón, se renuevan los patrocinios y colaboraciones anualmente.

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R\\_8COvKMUIkxiiLU8](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_8COvKMUIkxiiLU8)

### **¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- 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 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### **¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

#### **En caso afirmativo, información adicional**

Hemos seguido incluyendo dentro de nuestra práctica empresarial las reuniones, grupos de trabajo y conclusiones de nuestra Comisión de Sostenibilidad, que coordina, analiza, revisa y reportar toda la actividad desarrollada por el Grupo en dicha materia, de acuerdo con la estrategia definida en nuestro Plan Estratégico y supervisada por la Dirección del Grupo en línea con los mencionados criterios ESG, consiguiendo el control de los aspectos materiales y el compromiso de las partes interesadas.

es importante recalcar nuestro compromiso con los ODS ya que en 2023 se ha renovado la certificación Estrategia Sostenible (ODS), siendo la primera empresa en Aragón en conseguirla.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

#### **En caso afirmativo, información adicional**

En Grupo Jorge desde el año 2022 se creó una Comisión de sostenibilidad encabezada por un miembro del órgano de Administración, que reporta directamente ante el Consejo de Administración, consiguiendo establecer de esta forma un vínculo directo con dicho órgano, integrando los criterios ESG en los procesos de decisión, de negocio y en el plan estratégico de la compañía.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

#### **En caso afirmativo, información adicional**

Tal y como se hizo durante el ejercicio 2021 y después de una primera fase de análisis e identificación de los temas materiales más relevantes para el Grupo en relación con su actividad, en 2022 se procedió a la priorización de los mismos en atención a dos factores principalmente:

Sus impactos en el ámbito económico, ambiental y social dentro del Grupo y su relevancia para los Grupos de Interés identificados, tanto a nivel externo como interno, en relación a su influencia en sus valoraciones y en la toma de decisiones.

Como consecuencia del citado proceso de priorización de los temas más relevantes se ha revisado y actualizado nuestra matriz de materialidad identificando así cuáles son aquellos ODS a los que más contribuye nuestra actividad ordinaria, alineándolos con los asuntos materiales contenidos en la propia Matriz y estableciendo objetivos y metas a alcanzar, partiendo de criterios reales y asumibles a corto y medio plazo, de acuerdo con el Pacto

Mundial de Naciones Unidas y la Agenda 2030.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

,En el 2023 la Comisión ha venido trabajando en base a los objetivos previstos en nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad, de acuerdo con nuestra Matriz de Materialidad. En ella se identifican cuáles son aquellos ODS a los que más contribuye nuestra actividad ordinaria ,priorizando y alineándolos con los asuntos materiales contenidos en la propia Matriz y estableciendo objetivos y metas a alcanzar, partiendo de criterios reales y asumibles a corto y medio plazo, de acuerdo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Agenda 2030.

Fruto de este trabajo, en el año 2023 se ha renovado la certificación Estrategia Sostenible (ODS), siendo la primera empresa en Aragón en conseguirla.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**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?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Esta Comisión coordina, analiza, revisa y reportar toda la actividad desarrollada por el Grupo en dicha materia a través de reuniones periódicas con los diferentes responsables de cada departamento y que se comunica al resto de trabajadores a través de la intranet , material formativo interno y al resto de sus grupos de interés por redes sociales como linkdln y su web corporativa.