

RSA - PYMES

Empresa evaluada

ARAVEN, S.L.U.

CIF:B99138950

Polígono Industrial SAN MIGUEL, Calle Río Martín

nº:6.-

50830 - Villanueva de Gállego

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

ARAVEN, S.L.U.

02 - Dirección - CP - Población

Pol. Ind. San Miguel, Calle Río Martín 6, 50830 - Villanueva de Gállego (Zaragoza)

03 - Sector. Actividad

ARAVEN, S.L.U. es una compañía internacional especializada en el diseño, desarrollo, gestión de la producción y comercialización de una completa e innovadora gama de productos plásticos para la conservación y manipulación de alimentos en el sector de la hotelería y restauración comercial.

04 - Año comienzo actividad.

1976

05 - Número de personas empleadas

36

06 - Persona contacto

Flavia Andrea Cabrera Heredia - Manager de Sistemas Integrados de Gestión

07 - E-mail contacto

fcabrera@aravengroup.com

08.- Página web

<https://www.aravengroup.com>

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)

- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**
- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1 Información adicional

En nuestro análisis del contexto interno y externo continuamos distinguiendo los factores que nos rodean diferenciando si son partes interesadas internas o externas y analizamos sus requerimientos, incluidos los relacionados con el cambio climático, que pueden afectar o verse afectados por las decisiones o actividades de ARAVEN y por tanto alterar la estrategia de la compañía. Agrupamos los factores en Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades dando la importancia que tienen para el éxito de la empresa y la probabilidad de ocurrencia.

Fruto de nuestro análisis ponemos en marcha un Plan Global de Mejora cuyas acciones están orientadas a utilizar nuestras fortalezas como apoyo a la estrategia, reducir las debilidades encontradas, evitar las amenazas que nos afectan y aprovechar las oportunidades que nos ofrece cada situación.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

Si

2.1. Información adicional

En Araven nos enfrentamos de forma individual a las características de los temas globales mencionados prestando atención a que creemos que es necesario actuar en conjunto con otras entidades tanto privadas como públicas para continuar aprendiendo y mejorando en nuestras acciones. Por ejemplo, para nuestro proceso de selección de candidaturas, respetando nuestros principios y compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contamos con la colaboración de diferentes fundaciones para la inclusión en el empleo de personas con discapacidad. También disponemos de un plan de retribución flexible sobre productos contratados con entidades que ofrecemos a nuestros empleados. Como parte de nuestro compromiso individual con el medioambiente podemos mencionar que tenemos realizadas evaluaciones energéticas externas para identificación de focos de consumo y valoración de medidas de eficiencia energética y hemos instalado puntos de recarga de vehículo eléctrico.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Contamos con un Plan de Sostenibilidad en donde se definen nuestras líneas maestras de actuación para minimizar, mejorar, suprimir nuestro impacto negativo sobre la sociedad o sobre el planeta, o bien, para maximizar los impactos positivos.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

4.1. Información adicional

Nuestra área de Sostenibilidad dispone de un presupuesto para los proyectos que abordamos en materia medioambiental, social y/o de gobernanza (ESG) cuya inversión, ejecución y cumplimiento frente a los objetivos propuestos está regulado por dicha área dentro de su Plan de Acciones Sostenibles.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

5.1. Información adicional

Para poder impulsar el diálogo con los grupos de interés, en ARAVEN partimos con la identificación de las partes interesadas externas e internas, que pueden afectar o verse afectadas por nuestras decisiones o actividades, y por tanto puedan alterar la estrategia de la compañía. Los resultados del análisis DAFO los incluimos en el Plan Global de Mejora o Estratégico y abrimos líneas de acción o estratégicas, si corresponden.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

Conocidas las partes interesadas internas y externas, tenemos definido el método mediante el cual las identificaremos, quién y en qué momento. Como por ejemplo, para los Clientes mediante las encuestas de satisfacción o respondiendo a sus requerimientos de auditorías y para Proveedores a través de auditorías internas y evaluaciones periódicas.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

7.1. Información adicional

Disponemos de un Manual Básico de Cumplimiento Normativo que agrupa, entre otra información, nuestro CÓDIGO DE CONDUCTA y POLÍTICAS CORPORATIVAS. Es revisado al menos anualmente y además de distribuirse a toda la plantilla está disponible en nuestra intranet colaborativa como así también en el portal del empleado (herramienta online Woffu).

También revisamos y ponemos a disposición nuestras Políticas Generales que recogen los principios fundamentales de nuestro Código Ético y que las partes interesadas externas pueden encontrar en nuestra página web de Araven (www.aravengroup.com).

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

La Misión, Visión y Valores de la compañía son conocidas por todas las personas que formamos parte de la organización. Están disponibles para las partes interesadas internas en la intranet colaborativa como un documento específico controlado e incluidas también en nuestro Manual Básico de Cumplimiento Normativo. Se encuentran disponibles para las partes interesadas externas en nuestra página web de Araven (www.aravengroup.com).

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

9.1. Información adicional

Se destacan las siguientes acciones sociales llevadas a cabo en 2023, de las cuales muchas de ellas ya se venían realizando en años anteriores. Más información se puede encontrar en nuestra Memoria de Sostenibilidad publicada en nuestra página web (www.aravengroup.com).

-Reto 8M - Fundación Eurofirms.

-Asociación Española Contra el Cáncer (AECC): colaboración mediante la compra de regalos solidarios (botellas metálicas reutilizables) que se entregaron a todos los empleados.

-Proyecto GAVI con Vaccine Alliance y Fundación La Caixa: donación económica para la vacunación infantil en las zonas vulnerables de todo el mundo

-Integración en diversidad funcional con ATADES (Zaragoza): Se realizaron donaciones económicas y se llevaron a cabo talleres de elaboración de Kokedamas.

-Recogida de alimentos por las / los empleados a través del Banco de Alimentos y su entrega a colectivos vulnerables.

-Donación de material de Hostelería de ARAVEN a las organizaciones Fundación Ozanam para Rastrillo solidario en Aragón y Fundación REMAR.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

Contamos con un Plan de acciones de Sostenibilidad donde cada proyecto ESG estipulado tiene su propio objetivo asociado a los objetivos estratégicos de compañía como así también a los ODS.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

En ARAVEN S.L.U. contamos con una metodología que se revisa periódicamente para conocer las expectativas y necesidades de nuestros clientes y que está regulada en nuestro proceso de Satisfacción del Cliente.

Gracias a una plataforma conocida que cumple con el Reglamento relativo a la protección de datos (RGPD), nuestra metodología consiste en el envío de un cuestionario que en 2023 ha sufrido cambios en sus preguntas pasando de 5 a 8 que nos permiten:

- *medir la lealtad de nuestros clientes basándonos en las recomendaciones (índice NPS).

- *conocer su valoración sobre los aspectos de nuestra dimensión servicio y dimensión producto.

- *saber si la información de nuestra web es la adecuada en cuanto a nuestra empresa, productos, servicios, innovación y sostenibilidad.

- *identificar la percepción que tienen nuestros clientes sobre nuestras acciones de sostenibilidad.

- *mejorar nuestros productos con sus respuestas hacia si los volverían a comprar.

- *recibir sus opiniones, preguntas o inquietudes mediante un campo de comentarios a completar por nuestros clientes si lo creen oportuno.

Una vez finalizada la recogida de las encuestas contestadas, los datos se analizan por el área de Sistemas Integrados de Gestión e incluyen ratios como los que siguen:

- Porcentaje de participación, por territorio y por negocio.

- Nivel de cumplimiento de los objetivos relacionados con el porcentaje de participación, por negocio y por territorio.

- Grado de Satisfacción General por ítem, por dimensión y general.

- Grado de Satisfacción por Negocio y por Territorio.

- Distribución de las respuestas.

- Promedio, mediana, moda, desviación típica.

- Grado de valoración general en base al resultado del índice NPS (recomendación) y del porcentaje que volvería a comprar nuestros productos.

El análisis de los resultados se comparte con la Alta Dirección y Direcciones Comerciales para la puesta en marcha de acciones, si aplican.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

Además del proceso para la valoración de la satisfacción del cliente, comentado anteriormente, mediante al cual para la mejora de los resultados abrimos planes de acción, si aplican, en nuestra Matriz de riesgos y oportunidades, también utilizamos otros métodos indirectos y cuya práctica no siempre está estandarizada para medir de manera continua dicha satisfacción.

Entre estos métodos están, por ejemplo, las opiniones que el personal del área Comercial recoge de nuestros clientes en sus informes comerciales.

También podemos obtener información, entre otros, del análisis de: Reclamaciones e Incidencias / No Conformidades / Nivel de Servicio. Presencia en ferias del sector. Feedback de los clientes a través de sus valoraciones en las distintas las Redes Sociales donde ARAVEN está presente.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

En ARAVEN S.L.U. la investigación y el esfuerzo constante para desarrollar iniciativas que se conviertan en nuevos productos y soluciones únicas en las diferentes líneas de negocio en las que trabajamos, es nuestro motor de crecimiento.

En la fase conceptual, contamos con nuestro proceso de Gestión de Marketing que canaliza la identificación de las necesidades y expectativas externas mediante la vigilancia de mercado como uno de los pilares de la generación de ideas, incluyendo diferentes factores del entorno (tecnología, legislación, economía, clientes, proactividad interna etc.) y/o vigilancia de patentes.

Todas estas consultas, incluidas aquellas que pueden surgir de cualquier persona de la compañía o como respuesta a una petición de un cliente, tienen como resultado la captación de señales que nos ayudan a la inspiración para generar ideas de nuevos productos o conceptos.

Es cuando empiezan nuestros procesos de Desarrollo de Producto con sus Fase de Diseño y Fase de Industrialización, quienes persiguen mediante un proceso iterativo, garantizar y mejorar los requerimientos estéticos y funcionales esperados en el producto, y siempre desde la óptima viabilidad productiva.

En términos generales, el resultado de nuestros Planes Comerciales, de Marketing, de Desarrollo de Producto, de Sostenibilidad, de Sistemas IT y/o de Sistemas Integrados de Gestión, nos permite identificar oportunidades de mejora para satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes (actuales o futuros) de modo que podamos seguir siendo un referente en los sectores en los que trabajamos de forma responsable y sostenible en el tiempo.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

14.1. Información adicional

En ARAVEN S.L.U. nuestro objetivo para la planificación, gestión y consecución de las operaciones de venta, conlleva cubrir las necesidades y expectativas de clientes que comienza en nuestros procesos de Gestión del Plan de Ventas con nuestra presencia y atención exclusiva a los requerimientos de los clientes, actuales o futuros, de modo que podamos ofrecer o continuar ofreciendo nuestros productos o servicios de forma clara y precisa.

Fundamentalmente, para poder proporcionar productos y servicios de calidad analizamos los resultados de:

- Nuestros controles de Calidad de Producto, en todas sus fases hasta su expedición al cliente.

- Las reclamaciones o quejas recibidas, desde su inicio hasta la causa raíz que las hayan generado y su resolución, que se tratan mediante nuestro proceso de Gestión de Reclamaciones en el cual participan nuestras áreas de Administración Comercial, de Comercialización, Calidad de Producto y/o Logística.

- Las auditorías internas de procesos productivos mediante las cuales evaluamos, entre otros: la organización y seguridad en los puestos de trabajo e instalaciones; la formación recibida por el/la operario/a en el puesto de trabajo; la trazabilidad de la materia prima y componentes en el proceso de recepción; la robustez de los equipos necesarios para la fabricación de los productos según sus fichas técnicas; la disposición de todos los medios necesarios para el autocontrol y realización de la producción; las buenas prácticas ambientales en el puesto de trabajo como en las instalaciones en general.

El seguimiento a las acciones puestas en marcha tras nuestro análisis, cuando apliquen, se debaten en distintos foros internos y se documentan por ejemplo, entre otros, en: Reportes Comerciales, Reportes del área de Operaciones, Matriz de riesgos y oportunidades, Informe de Revisión por la Dirección.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

15.1. Información adicional

Nuestras áreas de Administración Comercial (AdCo) y área Comercial son nuestra imagen fundamental para la atención de la venta y post venta a los clientes y que en nuestro Sistema Integrado de Gestión están normalizados bajo sus procesos de Gestión del Plan de Ventas, Gestión de Pedidos y Facturación y Gestión de Reclamaciones.

Desde dichas áreas y en colaboración con todos los procesos afectados de la compañía damos respuesta y/o garantizamos nuestra calidad de producto y/o de servicio mediante

acciones tales como:

- La planificación, gestión y consecución de las operaciones de venta, desarrolladas por las Direcciones Comerciales para lograr los objetivos de los clientes y los propios de compañía.

- Asegurar el correcto registro final de todas las operaciones necesarias para la venta y poder garantizar así al cliente que se cumple con sus plazos, condiciones y formas solicitadas.

- Realizar todas las actividades necesarias para la resolución de las reclamaciones, de manera que éstas estén bien atendidas en tiempo y forma. Mediante nuestro sistema de identificación, registro, gestión y solución a nuestros clientes.

Sin dejar de prestar atención a nuestro servicio post venta con otras acciones como:

- Estar presente físicamente en el cliente cuando se requiere para dar soluciones a controles de calidad sobre productos puestos en sus instalaciones.

- Cumplir con sus requerimientos sobre auditorías internas anuales a proveedores de primer y segundo nivel de la cadena de suministro en materia de Ética Empresarial, Salud y Seguridad Laboral y Medioambiental.

- Cumplir con sus requerimientos sobre auditorías externas regulares en materia de Ética Empresarial, Salud y Seguridad Laboral y Medioambiental.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

La identificación de los requisitos de los clientes actuales o futuros, es nuestra base para poder ofrecer información detallada de las características y propiedades de nuestros productos y servicios como así también el asesoramiento de uso de nuestros productos.

Como muestra de nuestra transparencia informativa podemos mencionar:

- *Nuestros catálogos de productos, creados en varios idiomas por nuestro proceso de Gestión de Marketing, mediante los cuales compartimos conocimiento sobre el buen uso, propiedades y riesgos de nuestros productos, entre otra información.

- *El etiquetado específico sobre una gama de productos para la conservación de alimentos en Hostelería que indica la temperatura para frigorífico y microondas, el tipo de alimento que puede conservar y su cumplimiento con la normativa de uso alimentario.

- *La actualización constante de contenidos de comunicación en redes sociales como LinkedIn, Instagram y Youtube.

- *El conocimiento que fomentamos desde ARAVEN, focalizando la publicidad programática con la difusión de nuestros stands en las diferentes ferias en las que exponemos nuestros productos.

Otro modo para dar a conocer y disponer de la retroalimentación de las partes interesadas externas es mediante formaciones internas y prescripciones de nuestro producto que se gestionan desde nuestro proceso de Gestión de Marketing Hostelería y que van dirigidas a profesionales y estudiantes de hostelería, con sesiones en los más prestigiosos centros de formación y escuelas de hostelería, para concienciar de la importancia de la seguridad alimentaria a los profesionales desde sus inicios.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

Nuestra metodología para conocer la satisfacción de las personas que forman parte de la compañía se traduce en que de manera continua desde el área de RRHH se establecen charlas aleatorias con todos los empleados, desde operarios hasta responsables o direcciones de áreas, para conocer el nivel de motivación de los equipos y detectar aquellos aspectos personales o profesionales que puedan provocar insatisfacción. Las charlas son anónimas y de ellas, si aplica, se ponen en marcha acciones cuyo seguimiento y resolución es llevada a cabo desde la propia área de RRHH.

Otro modo de medir la satisfacción de las personas es mediante el Cuestionario de Satisfacción de Acciones formativas que se han llevado a cabo con el objetivo de conocer, si la entidad, el formador o bien los conceptos adquiridos han cumplido o no con sus expectativas, para valorar posteriormente el impacto de la formación en el puesto de trabajo como así también la eficacia de la formación.

Con la finalidad de motivar el crecimiento profesional de cada persona, transmitir y evaluar el grado de conocimiento de la Misión y los Valores de la compañía, llevamos a cabo la Evaluación del Desempeño a través de una reunión abierta en la que responsable y subordinado/a comentan aspectos como las habilidades, aptitudes, relaciones con compañeros, responsabilidades y cualquier variable relacionada con el desempeño, ofreciendo un feedback para dar a conocer sus fortalezas, detectar las necesidades formativas y posibles capacidades potenciales de desarrollo. Los resultados se plasman en el mismo documento Evaluación del Desempeño, que se entrega al área de RRHH, y permitirán establecer un plan de acción para motivar a los equipos a conseguir todos sus objetivos profesionales, en base a los resultados de cara al nuevo año.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

18.1. Información adicional.

Fomentamos nuestra "Política de no discriminación e igualdad de oportunidades" incluido en nuestro Código Ético, disponible a todas la partes interesadas, en donde expresamos que:

En ARAVEN S.L.U. promovemos la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus personas, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

En particular, defendemos la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

Implantamos medidas preventivas y rechazamos cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.

Como "herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación" utilizamos mensajes inclusivos en las comunicaciones formales, en las ofertas de trabajo, etc. Siempre defendiendo la búsqueda del mejor talento, desde el área de RRHH tratamos de poner énfasis en los procesos de selección en las candidaturas del sexo menor representado en el departamento donde se ubique la vacante.

Desde RRHH llevamos un control del coste salarial, para evitar desequilibrios salariales en la estructura retributiva. Tenemos un control de las personas trabajadoras formadas distribuido por género para promover el desarrollo profesional de manera equitativa.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

- Horario flexible de entradas y salidas en oficinas.
- Horario intensivo en almacén de 7 a 15h.
- Intercambio de horas de trabajo por horas de descanso en almacén.
- Jornada continua los viernes y meses de verano para oficinas.
- Política de Teletrabajo con hasta un máximo de 6 días al mes para los puestos de trabajo que por sus características y funciones así lo permitan, y siempre bajo la supervisión del Manager.
- Política de Desconexión Digital.
- Flexibilidad para atender obligaciones personales (ej. acompañamiento médico a familiares, actos escolares de los/as hijos/as, etc.).
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- Flexibilidad para disfrute de vacaciones y días de compensación a elección de el/la trabajador/a.
- Cierre en nochebuena y nochevieja.
- Ajuste de calendario laboral saliendo antes los días previos a puente (ej. día previo al día de Reyes, miércoles Semana Santa, etc.)
- Días de libre disposición adicionales dependiendo del calendario laboral del año.

- Cheque guardería a través de retribución flexible.
- Servicio de comida subvencionada por la compañía para todas las personas que soliciten menús a través del servicio contratado que son servidos en nuestras instalaciones.
- Posibilidad de disfrutar vacaciones inmediatamente tras la maternidad/paternidad y acumularlo a los permisos.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

20.1. Información adicional.

A través del área de RRHH y su proceso de Gestión de Personas, en ARAVEN S.L.U. planificamos la formación de la plantilla propiciando la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional que contribuirá a la consecución de los objetivos de la compañía.

Nuestros criterios de selección sobre las acciones formativas atienden a los méritos académicos, personales y profesionales de los empleados y a las propias necesidades de la compañía, con el objetivo de aumentar el conocimiento y la formación hacia la mejora competitiva y para que así las personas estén preparadas en una cadena de valor en pleno proceso de cambio.

Nuestro "Proceso de detección de acciones formativas (no excluyente)" es:

Mantenemos un encuentro anual (evaluación del desempeño) entre el responsable y el empleado/a para manifestar y detectar necesidades formativas. Además, desde RRHH se fomenta la formación de manera proactiva proponiendo acciones formativas a los managers o atendiendo solicitudes que demandan los responsables para sus equipos. Del mismo modo, el área de RRHH o bien cualquier miembro de la organización, en las reuniones formales/informales que se mantienen entre y con los empleados/as, se puede detectar necesidades formativas que inicialmente no hubiesen estado planificadas y que se incluyen en el Plan Anual de Formación con el número de participantes y el calendario para su ejecución. Una vez confirmado el programa de formación, el área de Recursos Humanos realiza la gestión y tramitación con las distintas entidades formadoras elegidas y aceptadas en el Plan de Formación para el desarrollo de las acciones formativas. Finalizada la formación, se lleva a cabo una evaluación mediante un Cuestionario de Satisfacción de Acciones formativas con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de los participantes. Además, los superiores jerárquicos del personal formado realizan la valoración del impacto de la formación en el puesto, evaluando la eficacia de la formación mediante un Cuestionario de Evaluación (eficacia) de las Acciones Formativas. El área de RRHH deja registro de la información, tanto de la planificada como de la efectiva, en el Plan Anual de Formación.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se

mide y comunica de forma sistemática.

21.1. Información adicional.

Como hemos comentado anteriormente, mediante la evaluación del desempeño anual regulada por el área de RRHH, que se comunica y en la que participan todos los empleados de la organización, podemos conocer no sólo las habilidades, aptitudes, relaciones con compañeros, responsabilidades y cualquier variable relacionada con el desempeño sino también nos proporciona la detección de nuestras fortalezas y posibilidad de enfocar nuestras debilidades mediante la necesidad de acciones formativas que permitan aumentar nuestras capacidades potenciales de desarrollo profesional y personal.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

22.1. Información adicional.

En ARAVEN S.L.U. el área de RRHH se responsabiliza de garantizar el cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como cualquier extensión normativa derivada de dicha Ley en la compañía.

Para ello, los miembros del área de RRHH trabajan de manera coordinada con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno para la implantación de una cultura preventiva y desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva para perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos. Siendo las principales actividades en materia de PRL las que siguen:

>Información y formación de los trabajadores: Desde el área de RRHH se cumple con el deber de informar y formar a los trabajadores a través de acciones formativas suficientes y adecuadas, dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

>Evaluación inicial de los riesgos: Se realiza una evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y de manera periódica, teniendo en cuenta los diferentes puestos de trabajo, pudiendo agruparse en categorías en caso de que existan semejanzas en los riesgos, y se lleva a cabo su actualización a medida que se alteren las circunstancias recogidas en el planteamiento inicial.

>Plan de prevención y Planificación de la actividad preventiva: El área de RRHH junto al servicio ajeno de PRL elaboran un Plan de Prevención cuyo contenido se basa en la ordenación de un conjunto de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, estableciendo una planificación de la actividad preventiva de manera anual, que se irá actualizando con dicha periodicidad.

>Garantizar equipos de trabajo seguros: Se adoptan las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Así mismo, RRHH proporciona los equipos de protección

individual (EPIs) adecuados para el desempeño de las funciones, velando por su uso efectivo, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

>Situaciones de emergencia; El servicio ajeno de PRL apoya al equipo de RRHH para llevar a cabo la detección y análisis de posibles situaciones de emergencia y/o posibles casos de riesgo grave e inminente, así como la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores recogidas en un Plan de emergencias, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento a través de simulacros. El equipo de RRHH vela porque se organicen los mencionados simulacros de emergencias y el citado personal posea la formación necesaria, sea suficiente en número y disponga del material adecuado, en función de las circunstancias.

>Accidentes de trabajo: En el caso de que exista un accidente de trabajo, entendido como lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, el equipo de RRHH realiza un estudio de las causas con el soporte del servicio de prevención de riesgos laborales, las cuales recoge en un informe de accidente junto a las medidas preventivas que puedan reducir o suprimir los riesgos para evitar que pueda repetirse a futuro.

>Vigilancia de la salud: Se garantizan los derechos relacionados con la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante la organización y coordinación de reconocimientos médicos con una periodicidad anual, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

>Personal sensible: En caso necesario, en relación con categorías específicas de trabajadores sensibles, tales como trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente, personal con discapacidad, etc. se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de esto, se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias adaptando el puesto de trabajo si se necesitase para la correcta realización de las funciones con la garantía de la seguridad y salud del trabajador/a. Los trabajadores no son empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro.

>Trabajadores Temporales (ETT): Desde el área de RRHH, se garantizan que los trabajadores con relaciones de trabajo temporales, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, disfruten del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. Para ello, RRHH informa a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas, así como los riesgos del puesto de trabajo, para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, dicho personal reciba la información y formación suficiente y adecuada acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, y en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas (ej. solicitud de carnet de carterillero), la exigencia de controles médicos o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos, siendo la empresa de trabajo temporal la responsable del cumplimiento de las

obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.

>Coordinación de actividades empresariales (CAE): Cuando exista personal ajeno a la organización que sea subcontratado para la realización y desarrollo de actividades en nuestro centro de trabajo (ej. limpieza, mantenimiento, etc), el equipo de RRHH cumple con el deber de llevar a cabo las tareas de seguimiento y control de la coordinación de actividades empresariales, vigilando el cumplimiento por dichos subcontratistas de la normativa de prevención. A su vez, se adoptan las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en nuestro centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

>Consulta a los trabajadores y Comité de Seguridad y Salud: El equipo de RRHH garantiza las reuniones con una periodicidad trimestral con el Comité de Seguridad y Salud integrado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores, consultándoles la adopción de decisiones con respecto a cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, así como: a) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. b) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva. c) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. d) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

23.1. Información adicional.

Los criterios para la clasificación de proveedores se definen en nuestro proceso de Selección, Evaluación y Seguimiento de Proveedores mediante el documento Características Generales para la Selección de Nuevos Proveedores, pudiendo ser adaptados según la propia necesidad del área afectada pero siempre examinando los segmentos y tendencias del mercado hacia las exigencias con el compromiso medioambiental y social.

Una vez seleccionado el proveedor, bajo dichos criterios, las actividades que se siguen con este se resumen en:

- Solicitud de firma de un Acuerdo de Confidencialidad según el alcance de lo contratado.

-Envío y solicitud de conformidad a nuestra GUÍA DE BUEN COMPORTAMIENTO DE ARAVEN GROUP regulada por nuestro Manual de Cumplimiento Normativo. En concreto al punto IV. Compromiso respecto de nuestros clientes, proveedores, socios de negocio y competidores donde expresamos que: : b) Los miembros de ARAVEN GROUP seleccionarán a los clientes, proveedores y socios de negocio atendiendo exclusivamente a criterios objetivos de calidad, valía, experiencia acreditada, profesionalidad, coste, y a su compromiso adquirido con la Responsabilidad Social Corporativa y su cultura de Cumplimiento Normativo.

-Envío a los proveedores de mercancía destinadas a nuestros productos terminados del documento: Condiciones Generales de Compras de ARAVEN GROUP en donde especificamos los Requisitos Ambientales (nº8) que se deben cumplir. Siendo dichas condiciones las mismas que aparezcan en el dorso de la Orden de Compra.

-Solicitud de documentación que acredite su compromiso medioambiental y en caso de no tener un documento propio, se realiza el envío y solicitud de conformidad a nuestros documentos de Compromiso Medioambiental con: Proveedores de Fabricación // Proveedores de Servicios y/o Suministro de Artículos de Compra // Proveedores de Prestación de Servicios en las Instalaciones de ARAVEN GROUP.

Con todo lo anterior, se cierra la selección con una auditoría de Homologación y Evaluación inicial de Proveedores que contempla criterios en materia social y ambiental que debe cumplir el proveedor.

Además nos encontramos en la estrategia de desarrollo de la Política de compra responsable, donde se ampliará la identificación del desempeño ambiental de nuestros proveedores, con el objetivo de disponer de indicadores y metas que persigan aumentar las sinergias por una cadena de suministro más sostenible.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales y sociales asociados a la actividad.

24.1. Información adicional.

Nuestro mecanismo para conocer, clasificar y evaluar al nuevo proveedor o bien a todos los ya existentes se basa en llevar a cabo dos tipos de evaluación a los proveedores, una reducida y otra extendida reguladas en nuestro proceso de Selección, Evaluación y Seguimiento de Proveedores.

Los criterios de evaluación en la auditoria reducida, que tiene una frecuencia anual y en la que participan el 100% de los proveedores, incluye los siguientes aspectos:

1) Servicio / 2) Calidad / 3) Finanzas / 4) Certificaciones / 5) Medio Ambiente / 6) Alternativas

Los criterios que se evalúan en la auditoria extendida, que se realiza para seleccionar nuevos proveedores y para hacer el seguimiento anual de los más críticos, incluye aspectos medioambientales y los relacionados con prácticas laborales, como:

1. Situación económica del proveedor / 2. Propiedad de la empresa / 3. Procesos de la empresa / 4. Orden y limpieza (en el proceso productivo, en los almacenes y en general) /

5. Inventario / 6. Servicio / 7. PRL / 8. Trabajo con ARAVEN / 9. Medio Ambiente.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

25.1. Información adicional.

Como hemos comentado en la pregunta nº 9.1, a continuación resumimos las principales acciones sociales en las que hemos participado:

- Reto 8M Fundación Eurofirms: Consistió en el apoyo a la fundación a través de becas con el objetivo la inserción laboral de mujeres con discapacidad que implican orientación, formativas, de empoderamiento y de intermediación laboral. Se realizó donación económica y desde el área de Recursos Humanos se participó en un Speed Job Dating para simular entrevistas con ellas, encontrar fortalezas y recibir consejos en los procesos de selección.
- Asociación Española Contra el Cáncer (AECC): Se colaboró mediante la compra de regalos solidarios (botellas metálicas reutilizables) que se entregaron a todos los empleados.
- Proyecto GAVI con Vaccine Alliance y Fundación La Caixa: Donación económica para la vacunación infantil en las zonas vulnerables de todo el mundo.
- Integración en diversidad funcional con ATADES (Zaragoza): Se realizaron donaciones económicas y se llevaron a cabo talleres de elaboración de Kokedamas.
- Recogida de alimentos Banco de Alimentos de Zaragoza: Donación de alimentos y material no perecedero por parte de los empleados y entrega a las distintas asociaciones.
- Donación de material: Impulsado por el área de marketing Hostelería de ARAVEN a las organizaciones Fundación Ozanam para Rastrillo solidario en Aragón y Fundación REMAR.
- Donación de sangre con Cruz Roja: Colaboración voluntaria de la plantilla en la compra de cupones de lotería solidaria.
- Araven continúa donando parte de los ingresos de las ventas de su línea Oceanis a la ONG Plastic Change, dedicada a reducir y gestionar adecuadamente los residuos plásticos, con programas educativos y actividades de recogida de residuos.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

26.1. Información adicional.

Los proyectos que abordamos en materia medioambiental, social y/o de gobernanza (ESG) están alineados con la Estrategia de Sostenibilidad del proceso de Planificación Estratégica

de ARAVEN S.L.U., y el seguimiento de su inversión, ejecución y cumplimiento frente a los objetivos propuestos está regulado por nuestro proceso de Sostenibilidad dentro de su Plan de Acciones Sostenibles.

Además de las contribuciones que realizamos en acciones sociales y que hemos mencionado anteriormente en el ítem 25.1, resumimos a continuación las acciones ambientales que hemos llevado a cabo, ya sean a través de donaciones económicas, de producto o de servicio, o de la participación voluntaria y directa de nuestros empleados. Siendo:

- Restauración de ecosistemas en la Laguna de Gallocanta (Zaragoza ? Huesca) con AISECO: Donación económica, y visita explicativa de reconocimiento de la dinámica hidrológica a dos tramos del Río Gállego desde el área de Sostenibilidad.

- Asociación Ibérica de Agricultura Regenerativa: Donación económica en el apoyo de proyectos de agricultores y ganaderos que actualmente aplican prácticas alternativas más acordes con los ciclos ecosistémicos y en dinamizar la iniciativa a nivel europeo.

- Proyecto PURE con Ayuda en Acción: Actúa sustituyendo cocinas carbón y madera por fotovoltaicas en poblaciones de Uganda. Este proyecto impacta además directamente en mejora social de la salud y empoderamiento de la mujer.

- Como se ha indicado, desde 2020 se realiza la donación de beneficios Oceanis a la organización danesa Plastic Change comprometida con la sensibilización en la reducción de desechos principalmente plásticos en ecosistemas marinos y su correcta gestión dentro y fuera de la Unión Europea.

Tanto las acciones sociales como ambientales están alineadas con Nuestros ODS prioritarios y/o secundarios y pilares estratégicos que consideramos que son aquellos donde más podemos influir y mejorar.

Todas ellas también referidas a nuestro compromiso con la sociedad y el plantea que hemos documentado en nuestra Política de Colaboración Sostenible.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

27.1. Información adicional

En nuestra compañía consideramos fundamental, por una parte, el hacer hincapié en la concienciación socioambiental de la plantilla para fomentar una sociedad responsable y consecuente dentro y fuera de la empresa, y por otra, aumentar el conocimiento del desempeño ESG interno que fomente la cooperación con el proyecto y sentimiento de pertenencia a empresa implicada.

Fomentamos la participación y cooperación de todo el personal de la organización en actividades sociales, como proyectos de voluntariado, colaboración en campañas, participación en actividades medioambientales, etc., mediante comunicaciones a través del empleo de herramientas tales como Microsoft, listas de difusión Whatsapp, a los empleados y empleadas que han dado su consentimiento, y/o canales corporativos (intranet).

Siendo un ejemplo de ello la publicación en la intranet colaborativa de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad que tenemos, tanto las partes interesadas internas como externas, disponible en la página web de www.aravengroup.com,

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

28.1. Información adicional

La comunicación como un proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes que surgen en ARAVEN S.L.U., y que tiene como objetivo principal la necesidad de hacer marca, crear valor y dar a conocer, cuyas temáticas se incluyen en los Planes de Comunicación.

Como fomento de buenas prácticas podemos mencionar las siguientes actividades de comunicación:

- Llamamientos para la concienciación social y medioambiental.
- Ensalzamiento de acciones ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza) de nuestros colaboradores, propios o del sector.
- La comunicación sobre cualquier acción en materia de responsabilidad social corporativa.
- Recordatorios de actuar responsablemente, especialmente dentro de las instalaciones (en segregación de residuos, en el uso responsable de la climatización y energético).

Para la Comunicación se trabaja en el contenido a publicar en cada entrada, utilizando los siguientes medios de comunicación ya sea para la interna como externa:

- * Página Web y actualización de contenidos
- * Intranet colaborativa
- * Correo electrónico
- * Mensajes de WhatsApp
- * Notas de Prensa y Relaciones Públicas
- * Publicidad off line / online
- * Actualización constante de contenidos de comunicación en redes sociales como LinkedIn, Instagram y Youtube.
- * Blog / Posts
- * Newsletter

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

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.

29.1. Información adicional.

Los aspectos ambientales suelen estar asociados a los principales vectores que generan impactos ambientales (consumos, residuos, vertidos, emisiones).

Para facilitar la identificación de cualquier agente interviniente en la generación de Impactos ambientales analizamos el ciclo de vida genérico de los productos que ponemos en el mercado.

Tras esta evaluación se determinan aquellos aspectos cuyo impacto ambiental ha sido significativo, con objeto de plantear planes de acción que consigan mitigar o reducir el impacto negativo ocasionado, buscando así la mejora continua en el desempeño ambiental.

El establecer, identificar y evaluar los aspectos ambientales ocasionados por las actividades de ARAVEN S.L.U. se lleva a cabo desde el proceso de Control Ambiental.

Nuestra metodología consiste en:

1) Identificar los aspectos ambientales asociados a nuestra actividad, teniendo en cuenta las condiciones de operación de las instalaciones como normales, anormales y de emergencia. Para ello nos nutrimos de varias fuentes de información, como por ejemplo, de los resultados de los Simulacros de emergencias ambientales que realizamos internamente.

2) Clasificarlos en aspectos ambientales directos o indirectos, según se produzcan directamente o a través de un tercero.

Distinguimos en directos a los que la empresa puede controlar activamente por sus actividades y que desaparecerían completamente si la empresa cesara su actividad. Como ejemplo sería: consumo de electricidad, generación de residuos de envases contaminados, etc.

Los indirectos son aquellos sobre los cuales la organización no tiene control directo de la gestión, pero que están relacionados con sus procesos. Por ejemplo: emisiones de los transportes subcontratados, generación de residuos de proveedores, generación de vertidos del usuario por utilización del producto, etc.

3) Evaluar los aspectos ambientales tanto directos como indirectos siguiendo con los parámetros de Frecuencia; Magnitud; Peligrosidad e Impacto.

4) Del resultado de la evaluación, determinamos si son significativos o no de acuerdo con unos criterios de evaluación que nos dan el Valor Límite Significativo (VLS).

5) Para aquellos aspectos que sean significativos, siempre que se tenga capacidad de operación o influencia sobre los mismos, y siempre que sea posible, abrimos planes de acción para su mitigación/reducción. Acciones que dejamos documentadas en nuestra Matriz de Aspectos Ambientales para su seguimiento y evaluación de la eficacia.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y

externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

30.1. Información adicional.

Para ARAVEN GROUP, reducir la emisión de GEI (Gases de Efecto Invernadero) producidas por su actividad forma parte de uno de sus Objetivos Estratégicos de compañía.

Como primer paso para alcanzar esa neutralidad, medimos las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) de ARAVEN para alcance 1 (emisiones directas) y alcance 2 (emisiones indirectas) del año 2023 en su comparativa con el año 2022 (ya lo hicimos en 2022 frente a 2021). En 2024, podremos disponer de la variación interanual de emisiones GEI respecto a 2023 para todos los alcances, esto es incluyendo el alcance 3 (otras emisiones indirectas).

El análisis de GEI se ha realizado por una entidad externa a la compañía en el marco GHG Protocol y compatible con la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019, documentado en su Informe de emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Araven Group SL - Periodo 01/01/2023 ? 31/12/2023, con resultado favorable del proceso y la EMISIÓN de la Declaración de Verificación del Proyecto de Ahorro de Emisiones de CO2 emitida por EQA.

Para poder cumplir con nuestro objetivo también disponemos de un Plan de reducción de emisiones de Araven Group SL - Periodo 2023-2025, con acciones detectadas tras el informe realizado sobre las emisiones GEI del período 01/01/2022 - 31/12/2022.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

31.1. Información adicional

Fruto del compromiso adquirido por nuestra organización y la gestión del trabajo realizado y canalizado desde el área de Sostenibilidad para el desarrollo y ejecución de buenas prácticas con planes de mejora en materia de circularidad, en julio 2023 recogimos el Sello de Aragón Circular distinguido por el Gobierno de Aragón por nuestra aplicación de los principios de la economía circular en toda la actividad de la compañía y que avala el continuo objetivo de innovar, reducir el impacto ambiental y cuidar los recursos naturales en nuestras líneas de trabajo. Consolidando así el desarrollo sostenible como una seña de identidad y promoción de que los productos de nuestras marcas Araven (hostelería) y Shop&Roll (retail) ayudan a reducir su impacto ambiental.

Como parte de nuestras actividades hacia el ODS prioritario nº 12, sobre el que podemos influir, controlamos el uso de los recursos y la gestión de emisiones, vertidos y residuos entre otros para impulsar unas estrategias de reducción y reutilización de los residuos corporativos generados. Los resultados del indicador ambiental que tenemos como

Prevención y gestión de los residuos, nos permite identificar una correcta segregación para fomentar el reciclaje y la circularidad de los mismo y poner líneas de actuación ante desviaciones que nos podamos encontrar.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

32.1. Información adicional

No dejamos de insistir en que la transparencia de nuestra actividad, en todos sus sentidos, se basa en la Comunicación, tanto interna como externa, como fuente de transmisión para hacer marca, crear valor y dar a conocer.

Desde el punto de vista exclusivo de Comunicación Ambiental interna, ésta está regulada por el área de Sostenibilidad siendo las externas gestionadas por nuestro proceso de Comunicación Corporativa.

Todas las comunicaciones tanto internas como externas son distribuidas, por el agente que la ha generado, a toda la organización mediante correos electrónicos y se encuentran disponibles en nuestra intranet colaborativa, en el apartado Noticias de nuestra página web (www.aravengroup.com), en los contenidos actualizados de las redes sociales en las que estamos presente, pudiendo haberse compartido también en notas de prensa.

Mencionamos las más reseñables que hemos realizado en 2023 sobre las siguientes temáticas:

-Días internacionales ambientales y sociales: A través de estas fechas señaladas se pretende aportar valor a través de la visibilización de la fecha, importancia y datos entorno a ella y posible vinculación con la actividad o contribución de la compañía a las mismas. Por ejemplo: Día de la Eficiencia energética (5 marzo) / Día del agua (22 marzo) / Día de la Tierra (22 abril) / Día del Reciclaje (17 mayo) / Día del Medio ambiente (5 junio) / Día de los océanos (8 junio) / Día de la preservación de la capa de ozono (16 septiembre).

-Comunicación de hitos sobre: Cambios en las instalaciones y nuevo equipamiento que han favorecido a un mejor uso de recursos (agua, luz) / Obtención de sellos (RSA 2024) y adhesiones como el realizado en julio de 2023 con el Pacto Mundial de Naciones Unidas / Lanzamiento de productos que favorezcan la reducción de impacto.

-Buenas prácticas: Recordatorios para actuar responsablemente en la segregación de residuos, con microvídeos y guías de separación, y en el uso responsable de la climatización y consumo energético.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito

en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 2 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 3 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 6 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 7 - Disponer de presupuesto
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Ofrecer productos y servicios de calidad

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

En ARAVEN S.L.U. creemos que nuestro mayor punto fuerte continua siendo el liderazgo y compromiso que tenemos desde la Presidencia y Alta Dirección, que considera de gran importancia trabajar encaminados hacia la Sostenibilidad en sus vértices Medioambiental, Social y Económico.

Como ejemplo de ello podemos mencionar que en julio de 2023, GRUPO ARAVEN adquirió su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas ratificando así el compromiso de la Presidencia y Alta Dirección en el apoyo y alineamiento de nuestras estrategias y operaciones con los Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Como parte de este compromiso la compañía pone a disposición de todos los empleados los adecuados recursos y medios necesarios para el desarrollo de su actividad de forma que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral. Disponemos, entre otros, de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad o del Protocolo Desconexión Digital.

El apoyo hacia ejecutar acciones de RSC con donaciones económicas para colaborar con ONGs o fundaciones que ayudan a los más desfavorecidos, a la educación y salud infantil así como a otros a planes medioambientales como por ejemplo, el cuidado de los océanos, creemos que también es un punto fuerte que debemos mencionar.

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

En ARAVEN S.L.U. nuestra filosofía sigue siendo el trabajar hacia la Mejora Continua, como parte constante de nuestra actividad, y para conseguirlo nos basamos en el Ciclo de la Mejora Continua de Deming (PDCA) realizando, entre otras:

- revisiones regulares de los resultados de todos nuestros proyectos (de innovación, sociales, sostenibles, de sistemas de gestión, de RRHH, comerciales, financieros, etc);
- revisiones de nuestros procesos;
- auditoría a nuestros proveedores para apoyarles en sus actividades productivas / sociales y/o ambientales;
- acciones para mejorar los resultados de nuestro objetivo estratégico para reducir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

No obstante, creemos, que como principal área de mejora debemos continuar aumentando nuestra concienciación e interiorización de la Sostenibilidad para reforzarla como un lenguaje común en la organización que nos permita abrir nuevas líneas de actuación o bien fortalecer las que hemos identificado, de modo que podamos seguir en nuestro camino hacia una constante mejora continua.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

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

- ODS 5. Igualdad de género.
- 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.