RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

HERMANOS SESÉ ASENSIO, S.L.
CIF:B44144285
Calle Virgen del Buen Acuerdo 5
50014 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

SESÉ

02 - Dirección - CP - Población

VIRGEN DEL BUEN ACUERDO Nº 5, 50014 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

OPERADOR LOGÍSTICO
TIER 1

04 - Año comienzo actividad.

1994

05 - Número de personas empleadas

11.150 trabajadores en Diciembre de 2022

06 - Persona contacto

Ana Belén Manrique
Directora de Compliance y RSC
Adjunta a CEO
ana.manrique@gruposese.com
647.37.37.72

07 - E-mail persona contacto

ana.manrique@gruposese.com

08.- Página web

www.gruposese.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

La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de GRUPO SESÉ, se elabora anualmente de conformidad los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y ajustándose a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre sobre información no financiera y diversidad. Esta memoria constituye por tanto el Estado de la información no financiera de Sesé y como tal, forma parte del Informe de Gestión de la compañía. Igualmente, de forma anual se verifica externamente según estándar GRI y según requisitos de la Ley 11/18 y se pone a disposición de los grupos de interés a través de la página web corporativa www.gruposese.com
Sesé es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2016.

ASPECTOS ECONÓMICOS:
Sesé es una empresa familiar y aragonesa con una plantilla de más de 11.000 empleados y presencia en más de 20 países, pero su sede central sigue estando en la comunidad que la vio nacer, Aragón.
- El año 2022 ha sido un año clave para Sesé. Nuestro modelo de negocio como gestor integral de la cadena de suministro se encuentra en un periodo de maduración, afianzando y fortaleciendo todo el esquema de trabajo que hemos creado en los más de veinte países en los que estamos presentes. Fruto de todo ello, hemos alcanzado 909 millones de facturación y más de 37 millones de euros de EBITDA.
- El año 2021 ha sido el año de la vuelta de la tan deseada normalidad. El ejercicio se ha cerrado con un incremento en la facturación del 23% respecto al año anterior, recuperando cifras previas a la pandemia. El 62% de la cifra total de facturación se concentra en Aragón, donde el Grupo da empleo a más de 1.500 personas.
- En el año 2020, como ocurrió con gran parte del resto del tejido industrial del país, la actividad se vio negativamente impactada por el COVID-19, siendo necesario realizar ajustes operativos temporales significativos para adecuar la actividad del Grupo a las mermas de actividad de sus clientes. En consecuencia, la facturación sufrió una caída respecto a lo alcanzado en años anteriores.
- En 2019 la facturación incrementó un 10% respecto al ejercicio anterior. El 56% de la facturación de Grupo se concentró en Aragón.
- En 2018 la facturación se incrementó un 12% respecto al ejercicio anterior. El 73% de la facturación de Grupo se concentró en Aragón. En Aragón, se superaron ya las 1.500 personas en plantilla.
- Las cifras en 2017 se mantuvieron al alza, cerrando el año con el 67% de su facturación directamente en Aragón, y dando empleo en Aragón al 38% de su plantilla total.
- En 2016 incrementó un 21% su facturación respecto al ejercicio anterior. De estos

ingresos, casi el 70% fue facturado por empresas del Grupo con sede en Aragón. Incrementó un 17% la plantilla respecto a 2015. En Aragón la cifra de empleados ascendió a más de 1.900 personas (un 39% de toda su plantilla), lo que le permitió estar entre los 15 con mayor generación de empleo directo en Aragón.

El empleo es una prioridad para Sesé y participa activamente en programas de becas y prácticas para incorporar a los jóvenes al mercado laboral, especialmente en Aragón. Cada año se tutorizan una media de 30 ? 40 becarios que ponen en práctica con Sesé lo aprendido en sus estudios. Recibimos un promedio de 200 ? 300 candidaturas al año, el ratio de contratación del colectivo de becarios oscila entre el 25-30%. En el año 2020, por motivo del COVID no se lanzó programa de formación Dual que se lanza cada año para personal de IT y el programa de prácticas tuvo que ser interrumpido hasta que la actividad recuperó la normalidad. En el año 2021 todas estas iniciativas están ya plenamente recuperadas.

ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES:
En el apartado de Medio Ambiente se ampliará la información de todas las iniciativas que Sesé, consciente del escenario medioambiental, desarrolla para minimizar el impacto ambiental de sus actividades, para ello aplica presupuestos específicos y se sirve de la última tecnología disponible en su sector. Cada año se definen objetivos específicos destinados a reducir tanto el consumo de recursos como la generación de residuos y emisiones.
En el año 2021, Sesé ha firmado su adhesión a la iniciativa SBTi (Science Based Targets Initiative) como un paso más en su estrategia de descarbonización para ser una empresa neutra en emisiones en el año 2050.

ASPECTOS TECNOLÓGICOS:
Sesé cuenta con un equipo propio de IT que desarrolla soluciones tecnológicas a medida para posicionar las actividades del Grupo a la vanguardia de su sector. En los procesos de compra de nuevos vehículos o equipamientos, se busca que incorporen las tecnologías más avanzadas que garanticen las mejores prestaciones y la máxima protección del medio ambiente. La innovación tecnológica forma parte de las líneas estratégicas. Para la investigación y el desarrollo de estas iniciativas, Grupo Sesé cuenta con la colaboración y el establecimiento de alianzas con:
* Universidades (Cátedra Sesé con la Universidad de Zaragoza)
* Centros tecnológicos.
* Clusters industriales y sectoriales.
* Empresas privadas de referencia tecnológica.
La esencia de Sesé es la capacidad para anticiparse y adaptarse a los cambios, desarrollando soluciones permanentemente, consiguiendo que el objetivo de la organización "Ir un paso por delante" se cumpla cada año con éxito. Las líneas prioritarias de trabajo en materia tecnológica del Grupo en el periodo reciente han sido:
- Trazabilidad (Control Tower, geoposicionamiento de vehículos, control de la cadena de frío en el transporte, securización de cargas en ruta, etc.).
- Reducción de la huella de carbono de organización y mejora de la eficiencia energética.

- Conducción inteligente (SmartDriving).
- Puesta en circulación de los vehículos modulares DuoTrailer y GigaTrailer..
- Uso de drones autónomos no tripulados para la realización de inventarios en los almacenes y para el suministro de materiales.
- Sistemas de priorización lógica en almacenes para la preparación y seguimiento de pedidos.
- Aplicación de herramientas de Design Thinking como herramienta tractora para la mejora interna de procesos.
- Lean Manufacturing.
- Chatbot.
- SIVAS - Robots colaborativos.

ASPECTOS SOCIALES:
Sesé participa en las siguientes asociaciones:
- IEF - Instituto de Empresa Familiar
- AEFA - Asociación Empresa Familiar Aragonesa.
- AE-PLA - Asociación Empresarial Plaza. Grupo Sesé es miembro de la Junta Directiva.
- CEOE-ZGZ. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Grupo Sesé es miembro de la Comisión de Logística y Transporte y de la Comisión de Recursos Humanos.
- ADEA - Asociación de Directivos de Empresa de Aragón.
- Cluster de Automoción de Navarra.
- Patronato de la Fundación para el Desarrollo de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón.
- Clúster IDiA. La Asociación IDiA - Investigación, Desarrollo e Innovación en Aragón -.
- Club Cámara Comercio Zaragoza
- FETRAZ - Federación Empresas de Transprote de Mercancías de Zaragoza
- SERNAUTO - Asociación Española de Proveedores de Automoción

Fundación Sesé ha suscrito los siguientes Convenios / Colaboraciones / Acuerdos:
- Convenio con Ibercaja para el desarrollo de proyectos sociales.
- Convenio de adhesión al programa Incorpora de la Fundación Bancaria La Caixa.
- Acuerdo de colaboración con Ilunión, empresa de RRHH de la Fundación ONCE para el acceso a la plataforma Inserta para la inserción laboral de personal discapacitado.
- Adhesión de Fundación Sesé a la red de La Fuerza del Corazón, una red que reúne las diversas causas sociales que son apoyadas por el cantante Alejandro Sanz.
- Adhesión de la Fundación Sesé al Plan Integral de Cualificación y Empleo de la Cámara de Comercio de Zaragoza.
- Acuerdo de colaboración con el Clúster de Energía de Aragón

Centros especiales de empleo e integración laboral
- En el año 2010 Sesé abrió Sesé Integra en Jaén (Martos), el primer Centro Especial de Empleo de la organización para la integración de las personas discapacitadas.
- En el año 2013 se constituyó la Fundación Sesé, Fundación Sesé, para promover la inserción social y laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social.
- En el año 2015 dos de las empresas de Sesé recibieron el Certificado Solidar 1 estrella de

la Asociación de Empresarios Solidarios - Aragón. Este certificado reconoce el esfuerzo de las organizaciones comprometidas con la discapacidad. Grupo Sesé abrió su primer Centro Especial de Empleo en Aragón.
- En el año 2016 otra de las empresas de Sesé ha recibido el Certificado Solidar 1 estrella. Fundación Sesé ha sido seleccionada para el Certificado Solidar 3 estrellas.
- En el año 2020 Sesé abre su tercer Centro Especial de Empleo, esta vez, en Navarra.

OTROS ASPECTOS RELEVANTES EN MATERIA SOCIAL
*** En el año 2022:
- Renovación del Sello RSA de Sesé y Fundación Sesé
- Renovación del Sello RSA de Sesé
- Renovación Meedalla Platino ECOVADIS
- Premio VIII edición de los Premios MAZ Empresa Saludable "por el fomento del deporte y el reto ponte en forma?.
- El Clúster TIC de Aragón, Tecnara, ha galardonado a Sesé con el Premio T de Tecnara, por su esfuerzo a favor de la digitalización del sector logístico
- El Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón ha galardonado a Sesé por su labor en favor de los derechos humanos, concretamente por su trabajo en el ámbito de la inclusión y la diversidad laboral desarrollado a través de Fundación Sesé y los Centros Especiales de Empleo.
- La empresa Sesé México, ha recibido, por parte de La Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Puebla, el reconocimiento a ?Trabajo Digno?.

*** En el año 2021:
- Grupo Sesé recibe la medalla PLATINO Ecovadis por su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.
- Por primera vez, Fundación Sesé obtiene el SELLO RSA, categoría entidad, dentro del del Plan de Responsabilidad Social de Aragón.
- Grupo Sesé finalista en los XX Premio PILOT a la Excelencia Logística en Aragón (Programa Aragón Empresa del Instituto Aragonés de Fomento) en la categoría de gran empresa por sus buenas prácticas en la gestión de la cadena de valor del suministro y concretamente, por su proyecto Smart & Green de sostenibilidad ambiental.
- El Centro Español de Logística entrega sus Premios a la Excelencia logística XXXI edición. Grupo Sesé recibe el Premio CEL Logística Sostenible por su proyecto Smart & Green para la descarbonización de la cadena de suministro.
- El Gobierno de Aragón reconoce en los Premios RSA 2021 las iniciativas de responsabilidad social en las empresas. Grupo Sesé galardonado con este premio en la categoría de gran empresa por su buena práctica ?Piensa en verde, actúa en azul? en la que se trabaja contra el cambio climático en la cadena de suministro.
- Grupo Sesé distinguido en la categoría de gran empresa en los Premios Solidarios ONCE Aragón por su fuerte compromiso con las cuestiones sociales y, a través de su Fundación, trabajar activamente para la accesibilidad e integración de los colectivos más desprotegidos, desarrollando estrategias y aplicando metodologías que logren la inclusión real.
- En los VIII Premios Aragón en la Red, que convoca el grupo empresarial Henneo, Grupo Sesé ha sido galardonado por la transformación digital en la optimización de sus procesos.

*** En el año 2020:
- Grupo Sesé recibe por tercer año consecutivo la medalla de ORO Ecovadis
- Grupo Sesé recibe el distintivo de empresa integradora de personas con discapacidad intelectual de manos de Down Zaragoza.
- Obtención en la sede corporativa de Grupo Sesé del Sello Área Segura por los protocolos de Seguridad y Salud implantados frente a COVID-19 otorgado por MAS Prevención.
- Grupo Sesé recibe una de las primeras acreditaciones de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), por su compromiso con la promoción de la salud en el trabajo y la búsqueda de un cambio cultural desde la salud de sus trabajadores.
- La Asociación de Exconcejales Democráticos de Zaragoza hace entrega a la Fundación Sesé del premio ?3 de Abril? en la categoría de Trabajo Social. Se reconoce así el desarrollo y consecución de una sala de cine para niños hospitalizados en el Hospital Universitario Miguel Servet de Zaragoza.
- D. Alfonso Sesé, Presidente de Grupo Sesé, ha sido galardonado con el premio a la Innovación en la XXIV edición de los galardones concedidos por la consultora Ernst & Young (EY).

*** En el año 2019:
- Adhesión y patrocinio al Programa Por Ti, primer programa de hábitos saludables en la empresa. El único pensado desde las empresas y para las empresas. Impulsado por Quirónsalud y Fundación Ibercaja, incluye actividades dentro y fuera del entorno laboral; formación y divulgación de las mejores prácticas, con el objetivo de mejorar el bienestar físico y mental de los empleados.
- Adhesión a RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables), una red que nace con el objetivo de reconocer por parte del Gobierno de Aragón a todas las empresas que han integrado en sus organizaciones el compromiso con la Promoción de la Salud en el Trabajo y buscan un cambio cultural desde la salud de sus trabajadores.
- Lanzamiento junto a la Universidad de Zaragoza la Cátedra Sesé para la investigación de tecnología destinada a reducir la huella de carbono en la cadena de suministro.
- Adhesión al Programa Solidaridad en la Empresa de AECC.
- Acuerdo con BebeDeParis dentro del Programa Baby Friendly.

*** En el año 2018:
- Grupo Sesé renovó el Sello de Empresa RSA, dentro del del Plan de Responsabilidad Social de Aragón.
- La Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón ha reconocido a Grupo Sesé con el Sello RSA+ por sus iniciativas en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el impulso de la igualdad; el voluntariado y la implicación en la promoción de la cultura en Aragón.
- Grupo Sesé recibe la MEDALLA DE ORO ECOVADIS (Plataforma independiente para la calificación del desempeño de la sostenibilidad de las empresas).
- El Consejo Aragonés de Seguridad y Laboral galardona a Grupo Sesé con el Premio "Aragón, comprometido con la prevención" por sus logros en materia de prevención de riesgos laborales.
- Grupo Sesé recibe el Premio a la Mejor Estrategia de Internacionalización otorgado por EL VIGIA, en la XX edición de los premios a las mejores iniciativas de logística en España.

- Grupo Sesé firma su adhesión al Pacto de Luxemburgo y a RAES.

*** En el año 2016:
- Grupo Sesé recibió el reconocimiento por parte del Gobierno de Aragón y los diferentes impulsores del Plan de Responsabilidad de Aragón, con la entrega del Sello de Empresa RSA.
- Urrea de Gaén, municipio donde Grupo Sesé tiene su origen, nombra hijos predilectos a Alfonso y Ana Sesé.
- Grupo Sesé firmó su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a la Red Española.

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

2.- 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

2.1. Información adicional

Sesé cuenta desde el año 2021 con una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC. Se trata de una comisión delegada del Consejo, donde los temas de Compliance, Personas y RSC se tratan en primera persona con los Directores responsables de las mencionadas materias dentro de la organización. Esta Comisión se utiliza para vertebrar estas materias de forma alineada con las directrices del Consejo. La Comisión se reúne de forma trimestral y pone su foco fundamentalmente en temas relacionados con las personas (desarrollo de empleados), Buen Gobierno y Medio Ambiente, puesto que los temas sociales externos están liderados por Fundación Sesé.

Fundación Sesé cuenta con un Patronato que participa activamente en la definición e impulso de la estrategia social de la organización. Se reúne de forma mensual y su presidenta, Ana Sesé, es a su vez Vicepresidenta del Consejo de Administración de Sesé, lo que garantiza la perfecta alineación de toda la estrategia RSC de la organización.

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

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

3.1. Información adicional.

Para garantizar que los programas de actuación que sostienen el Plan Estratégico cuentan con los recursos necesarios para el cumplimiento de los retos marcados en dicho Plan, se establecen partidas presupuestarias propias para por ejemplo:
- Fundación Sesé.
- Centros Especiales de Empleo.
- Renovación de la flota de vehículos.
- Gestión de residuoss
- Cambio de luminarias (uso de LED) en almacenes para mejorar la eficiencia y reducir el consumo eléctrico.

- Estrategia de vehículo verde (combustibles de origen renovable como biometano o HVO, camión eléctrico, etc.)

En los cierres de año se analizan los resultados de cada uno de los proyectos de esta naturaleza:
- Para los proyectos de carácter no social se establecen objetivos concretos de retorno de la inversión en términos tanto económicos, asociados a ahorros energéticos, como ambientales, asociados a reducción del impacto ambiental. Los rendimientos de estos proyectos se revisan adicionalmente en los Consejos de Administración que se celebran de forma bimensual.
- Fundación Sesé elabora una Memoria Anual de Actividad donde hace un repaso de los resultados de los proyectos e iniciativas realizados a lo largo del año.
- Sesé elabora anualmente una Memoria de Responsabilidad Social basada en el estándar GRI. Esta Memoria se publica en la Web Corporativa de Grupo Sesé y en la Web de Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como parte del reporte de progreso de la organización. En 2017 la memoria se adaptó para su estructuración en el estándar GRI. En 2018 se adaptó para recoger los requisitos de la Ley 11/18 y convertirse así también en la Memoria del Estado de Información no Financiera del Grupo. En 2019, se integró de forma visual el ODS que más alineado está con cada uno de los proyectos y/o acciones desarrolladas por la organización.

En el año 2021 se constituyó la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, comisión que depende directamente del Consejo de Administración y nace con la vocación de reforzar el peso de la RSC dentro de la definición al más alto nivel de la estrategia de Grupo Sesé.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

4.- 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.

4.1. Información adicional

Sesé tiene identificada sus partes interesadas: Clientes, Accionistas, Empleados, Proveedores, Sociedad. y Bancos Para cada uno de ellos tiene establecidos mecanismos para identificar sus necesidades y expectativas, así como para evaluar el grado de satisfacción de los mismos en base a los requisitos identificados. Anualmente y como parte del análisis estratégico de la organización, se revisan y analizan los requisitos y expectativas de las partes interesadas, se actualiza el enfoque de los mecanismos de diálogo, así como los interlocutores y las frecuencias de contacto.

CLIENTES
Los equipos de Comercial, Operaciones y Calidad de Sesé trabajan coordinadamente en la gestión de este grupo de interés.

- La organización del equipo Comercial se basa en criterios de volumen y estrategia (Grandes Cuentas) y geográficos (Zonas/Países). Durante la fase inicial, este equipo se encarga de conocer al cliente: qué necesita, qué espera y aplicando técnicas de venta cruzada, qué servicios del Portfolio de Grupo Sesé pueden dar respuesta a estas necesidades e incluso otras que el propio cliente no es consciente que tiene.
- Se realizan análisis exhaustivos de los pliegos por parte del personal de Back-Office / Oficina Técnica y del personal de Calidad para identificar requisitos legales, operativos y de servicio que son luego trasladados por Operaciones y Calidad al diseño óptimo del servicio a prestar. Este diseño queda plasmado dentro de procedimientos e instrucciones de trabajo, con el que es formado el personal operativo, y se definen indicadores (KPIs) para verificar de forma cuantitativa el cumplimiento de esos requisitos.
- A partir de este momento, se establece un seguimiento mensual por parte de los mismos actores ya mencionados del cumplimiento de los indicadores. Cada cliente tiene asignado uno o varios Comerciales que se encargan de mantener los inputs de necesidades y expectativas actualizados.

ACCIONISTAS

Los accionistas de Sesé están integrados dentro de la cadena de mando de la organización, por lo que participan de forma directa en la toma de decisiones y transmisión de necesidades y expectativas al Comité de Dirección, para que en forma de cascada, puedan ser transmitidos al resto de la organización. De hecho, participan activamente en el desarrollo y seguimiento del Plan Estratégico de la organización.

Mensualmente se realizan juntas del Consejo de Administración donde se ponen sobre la mesa estas expectativas y los resultados obtenidos por la organización para, de forma conjunta, establecer nuevas acciones o mejorar las acciones en curso. En estas reuniones se analizan de forma rotativa los resultados del resto de las partes interesadas de Sesé de forma directa con los accionistas.

EMPLEADOS

La filosofía de gestión convierte a cada uno de los Directores de Departamento, Responsables de Área y/ Centros en una extensión del personal de Recursos Humanos de la organización, que ayudan a conocer en todo momento las necesidades de los empleados, testar sus expectativas y facilitar los procesos de integración y desarrollo dentro del Grupo.

A final de cada año, estos mismos responsables se encargan de identificar las necesidades de formación de sus equipos con los que el área de Recursos Humanos elabora después el Plan de Formación Anual. Igualmente, tras la finalización del plan de incorporación de un nuevo empleado, su inmediato superior se encarga de hacer llegar a Recursos Humanos las posibles necesidades de formación detectadas en ese proceso de acogida.

Anualmente se realizan evaluaciones de desempeño, compaginadas con sesiones de evaluación 360º con mandos intermedios, altos potenciales y personal clave de la organización.

PROVEEDORES

Sesé cree firmemente que el éxito de una empresa es la suma de todos los elementos, por ello busca en la relación con sus proveedores establecer sinergias, es decir, integrar las cualidades de ambas organizaciones con el objetivo de dar como resultado algo más

grande que la simple suma de las mismas. De forma análoga a los clientes, que tienen un equipo comercial para gestionar sus necesidades, los proveedores tienen dos equipos de compras destinados a realizar la misma labor con una sistemática muy parecida de identificación y monitorización.

SOCIEDAD
Este grupo de interés para Sesé se centra fundamentalmente en tres actores:
- Administración y poderes públicos. Como ya se ha comentado con anterioridad, el primer paso antes de la apertura de un nuevo centro siempre es conocer la legislación y obligaciones legales necesarias, por lo que la interacción con los diferentes organismos públicos es fluida y permanente.
- Interacción y creación de valor para las comunidades en las que opera. La labor fundamental de la Fundación Sesé es dar respuesta a las expectativas sociales de la Comunidad. Para evaluar si las operaciones de Sesé están alineadas con lo que la sociedad espera de una empresa, utiliza rankings sectoriales de referencia, revistas especializadas así como Ferias y Congresos.
- Reducción de los impactos ambientales de las actividades de Sesé. La tecnología forma parte del ADN de Sesé y su aplicación es prioritaria para respetar el entorno y minimizar los impactos de nuestras actividades. El foco de la estrategia ambiental de la empresa está puesto en reducir los impactos por consumo de combustibles no renovables y por emisiones de COx, SOx, NOx y otras partículas sólidas.

En definitiva, para todos los grupos de interés de la organización se definen indicadores de control específicos que forman parte de los objetivos estratégicos y el Balanced Scorecard de la empresa, que permiten tener en todo momento monitorizado el cumplimiento de sus necesidades y expectativas, así como establecer planes de acción cuando se detecta alguna desviación.

5.- ¿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

5.1. Información adicional

En el punto 4.1. de este apartado se ha desarrollado de forma detallada cómo se realiza la identificación de necesidades y expectativas de los grupos de interés de la organización.

También en el apartado Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales, punto 3.1., ya que la creación de valor para cada una de las partes interesadas es una parte inherente del plan estratégico de Sesé y que en el seguimiento mensual de objetivos e indicadores se mide cuantitativamente el resultado de esta creación de valor para cada uno de ellos.

Gobierno de la organización

6.- 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

6.1.. Información adicional.

En el año 2015 se implantó en Sesé un Programa de Compliance (Modelo de Prevención de Delitos y gestión Ética de la Compañía). La finalidad del Modelo de Compliance es servir como medio de prevención de la comisión de actos delictivos por parte del personal del Grupo, y ejercer el control debido sobre su actividad, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el Código Penal (el artículo 31.1 bis del CÓDIGO PENAL establece la obligación del empresario de ejercer un control debido sobre la actuación de sus empleados y órganos de representación). Como paso previo a la definición del Modelo se realizó un diagnóstico externo e independiente en materia de Prevención de Delitos y Anticorrupción, así como un mapa de riesgos completo para el 100% de las actividades del Grupo, tanto en España como en el extranjero, así como al 100% de las líneas de negocio existentes.
Tanto el Código Ético como todo el despliegue del propio Programa de Compliance son revisados y aprobados por el Consejo de Administración. Para su distribución interna y externa se utilizan los siguientes canales:
- Distribución interna: Todo el Modelo completo está disponible a través del SITE de Calidad al que tienen acceso todos los trabajadores a través de su correo electrónico corporativo y es parte de la formación interna dentro del proceso de acogida del personal.
- Distribución externa: El Código Ético está disponible para su consulta en la Web corporativa de Sesé.

Durante el año 2019 se realizó una revisión y actualización completa del Modelo de Compliance de la mano de un verificador externo, Marsh Risk Consulting, con el doble objetivo de verificar el cumplimiento de los protocolos preventivos establecidos en el Modelo definido en el año 2015 y de actualizar y robustecer el Modelo de Prevención de Delitos Corporativos. Estos son los principales pasos alcanzados:
? Informe de diagnóstico: Definición de nuevo Mapa de Riesgos Penales y Plan de Acción.
? Mapa de Aseguramiento: Análisis de las áreas que realizan el diseño, ejecución y monitorización de las políticas y procedimientos del Grupo, para cada bloque normativo y región.
o Como base del análisis del entorno de control se han considerado un total 16 bloques normativos para construir el Mapa de Aseguramiento Normativo.
? Revisión y actualización del Análisis de Riesgos de 11/2015:
? Análisis exhaustivo del Grado de Exposición Inherente de Grupo Sesé (2019): homogeneización de los delitos e inclusión de nuevos delitos potenciales considerados.
? Definición del nuevo Mapa de riesgos penales de Grupo Sesé (2019):
? No se han identificado riesgos con Altos, Muy Altos ni Extremos.
? Se han incorporado 7 nuevos riesgos al mapa.
? Diseño de plan específico de revisión a 3 años con metodología de muestreo.

En el año 2020 se constituyó formalmente un Departamento Corporativo de Compliance con dependencia directa del Consejo de Administración. Con este cambio organizacional se daba un paso más dentro de la estructuración del Buen Gobierno Corporativo de la empresa. Igualmente, se constituyó un Comité Técnico de Apoyo al Compliance, comité

con carácter asesor del Órgano de Compliance formado por la Alta Dirección que nace con el objeto de garantizar el eficaz y robusto desarrollo del Sistema de Gestión de Compliance dentro de Sesé.

Sesé trabaja actualmente tanto en el despliegue del Sistema de Gestión de Compliance en todas sus filiales (Plan 2023 - 2026) como en la certificación de su modelo de Compliance en España según la norma UNE 19601. Esta certificación está prevista para final del año 2023.

7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

7.1. Información adicional

Sesé dispone del Canal Ético. Se trata de un canal con una doble función:
- por un lado, permite canalizar las dudas y las sugerencias de mejora del modelo de compliance,
- por otro lado, permite poner en conocimiento del Departamento de Compliance presuntos comportamientos que vayan en contra del Código Ético o de los principios y normas del modelo de compliance de la organización. El diseño y gestión de esta funcionalidad garantiza en todo momento la confidencialidad del proceso, puesto que sólo la Directora de Compliance recibe estas comunicaciones, que se encarga igualmente de las posteriores investigaciones.
Este canal está adaptado a los requisitos marcados por la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Ambas funcionalidades se gestionan tanto para grupos de interés internos como externos.
- El Canal de denuncias está anclado en la página web de Sesé (www.gruposese.com). Los empleados tienen además accesos directos desde la propia Intranet de la organización.
- Para las consultas, los grupos de interés externos pueden acceder a un formulario específico anclado en la Web de Sesé. Los empleados, tienen además un formulario específico anclado en la Intranet de la organización.

La existencia del Canal Ético se difunde a través de la intranet (SITE de Compliance, Portal Linking Sesé) y la web corporativa de Sesé. Se lanzan anualmente sesiones de sensibilización / formación a través del Campus Sesé haciendo uso del formato "píldora formativa" para recordar a los trabajadores de la organización la estructura del Sistema de Gestión de Compliance, el funcionamiento del canal de denuncias, así como su objetivo y confidencialidad. Igualmente, se lanzan píldoras comunicativas periódicas a todos los empleados.

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

INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.
- Todos los trabajadores reciben la información sobre la Misión, Visión, Valores nada más incorporarse a la organización a través del proceso de On-Boarding desarrollado por el Departamento de Recursos Humanos.
- Disponibles en el SITE de Calidad para la distribución del SGI (Sistema de Gestión Integrado).
- Disponibles en la Web corporativa de Sesé.
- En los centros de trabajo están colgados en los tablones informativos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y FINANCIEROS
- Anualmente, se celebra un encuentro de Directivos y Mandos (Global Management Meeting) donde se presentan los resultados del ejercicio anterior y se despliegan los principios de la estrategia para el año siguiente. Las unidades de negocio, las filiales y los departamentos corporativos exponen los hitos principales alcanzados y los objetivos y expectativas para el siguiente ejercicio.
- En la primera reunión del año del Comité de Dirección y del Consejo de Administración se comunican Objetivos Estratégicos y Financieros de la organización a los Accionistas y el Equipo Directivo.
- Los Comités Operativos son la plataforma para la comunicación desplegada a la primera línea de mando del área de Operaciones de los Objetivos Estratégicos y Financieros de la organización.
- SITE de Calidad para la distribución del SGI: El Dpto. de Calidad se encarga de publicar anualmente los objetivos estratégicos de la organización en este Portal así como de mantener mensualmente actualizados en él los resultados de su cumplimiento.

OBJETIVOS OPERATIVOS (económicos, rendimiento y SGI) ECONÓMICOS, RENDIMIENTO Y SGI
- SITE de Calidad para la distribución del SGI: El Dpto. de Calidad se encarga de publicar mensualmente la evolución del Balanced Scorecard.
- Reuniones de los Comités Operativos.
- En los centros de trabajo, los cuadros de mando operativos del centro están colgados en los tablones informativos para su conocimiento por el personal. Se actualizan mensualmente.
- Los objetivos también son comunicados anualmente dentro del Global Management Meeting que se realiza en el mes de Enero en la sede central.

9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

9.1. Información adicional

Sesé cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance que toma tanto el Código Penal como la norma UNE 19601 (Sistemas de Gestión de Compliance Penal) como referencia para su estructura. Este Sistema está compuesto por:

Código Ético y de Conducta.
Código Ético para Terceros.
Mapas de riesgo de compliance penal
RCM (Risk Control Matrix)
Políticas y procedimientos específicos: son los principios de actuación que marcan como evitar la comisión de los delitos. Aquí se detallan los más relevantes:

- Política de compliance penal.
- Política de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.
- Política de privacidad y confidencialidad.
- Política de prevención de conflictos de interés.
- Política anti-corrupción y antisoborno (incluye Política de atenciones y regalos).
- Política de pagos de gastos a empleados (viajes, tarjetas corporativas, etc.).
- Planes de Igualdad.
- Política de seguridad de la información.
- Procedimiento de debida diligencia
- Procedimiento de compras y contratación de servicios.
- Etc.

Todos los documentos del Sistema de Gestión de Compliance Penal son revisados y aprobados por el Consejo de Administración. Está disponible en español e inglés y para su distribución interna y externa se utilizan los siguientes canales:

Este Modelo ha sido auditado / verificado por varios clientes de Sesé dentro de auditorias de segunda parte y evaluaciones así como entidades certificadoras dentro de auditorias de tercera parte, ejemplos son, auditorias de Volkswagen, Ikea o Ford. Auditorías de certificadoras según esquema SQAS. Evaluación de RSC de cliente en plataformas como Ecovadis.

Sesé es proveedor Tier 1 y de servicios logísticos de grandes clientes alemanes que ya tienen la obligación de implantar los requisitos de la Ley alemana de Debida Diligencia en la cadena de suministro, por lo que Sesé, como proveedor directo, ya está obligado a cumplir con parte de esos requisitos. Nuestros sistemas de homologación y desarrollo de proveedores ya están incorporando estos requisitos para nuestros proveedores directos y estamos extendiendo a través del Código Ético para Terceros la obligatoriedad de desplegar estos requisitos a su vez a los proveedores indirectos de Sesé.

Sesé ha participado en el Programa Acelerador de Derechos Humanos de Pacto Mundial con el fin de prepararse para los nuevos requisitos de la futura Directiva Europea de Diligencia Debida y su transposición a la legislación española

Plan de Responsabilidad Social

10.- 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

10.1. Información adicional.

Durante 2018 se realizó un análisis de contexto de la organización desde la perspectiva de los ODS para determinar las prioridades de despliegue e integración dentro de la estrategia de RSC de la organización.

Desde el año 2019, se ha constatado que los ODS están ya integrados en la estrategia de RSC de la organización a través de una anexo específico del Plan Estratégico donde se desgranan las actividades en materia de RSC para el periodo 2019-2023 de forma alienada con los ODS. Este plan se revisa y actualiza de forma semestral. En la Memoria de RSC/EINF se detalla la interrelación de los ODS identificados por Sesé con las líneas estratégicas marcadas en la organización. A lo largo de la memoria se puede ver con mayor detalle de qué forma se está desarrollando cada ODS.

Adicionalmente, Fundación Sesé enmarca sus acciones sociales dentro de un plan anual de trabajo coordinado con el Patronato de la Fundación. Este Plan se revisa de forma semestral y sus compromisos se comunican a los grupos de interés a través de la Memoria anual RSC/EINF de la organización y de la Memoria de Actividades de Fundación Sesé.
Dentro de este plan, que está soportado por su correspondiente presupuesto, se definen las acciones tanto de la Agencia de Colocación como de la propia Fundación:
- Líneas de trabajo principales para el ejercicio.
- Objetivos de colocación.
- Objetivos de formación.
- Desarrollo para los CEE.
- Campañas sociales que van a realizarse en el ejercicio.
- Entidades / empresas con las que quiere realizarse colaboraciones.
- Campañas de divulgación que van a realizarse.
- Etc.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ...

11.1. Información adicional.

Para este Plan se establecen objetivos concretos con carácter anual. Los resultados y cumplimiento de los objetivos se detallan y reflejan dentro de la Memoria Anual de actividad de la Fundación Sesé. Igualmente, dentro de la Memoria RSC/EINF de Sesé se plasman los compromisos de la organización en materia de RSC, desplegándolos además por cada uno de los grupos de interés de la empresa. En el año 2019 se finalizó la completa integración del ODS en el plan de RSC, definiéndose para cada uno de los ODS trabajados objetivos concretos y alineados con las metas de la Agenda 2030.

En el año 2021 se constituyó la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, comisión que depende directamente del Consejo de Administración y nace con la vocación de reforzar el peso de la RSC dentro de la definición al más alto nivel de la estrategia de Grupo Sesé.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

12.- ¿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

12.1. Información adicional

Nada más incorporarse a la cartera de clientes, todo cliente es clasificado según su volumen de facturación estimado, su peso estratégico - en función del plan estratégico de Sesé -, y su sector / actividad. De esta forma, automáticamente se le asigna una sistemática concreta de medición y seguimiento de su satisfacción.

GRUPO TOP30 FACTURACIÓN + GRUPO CON FACTOR ESTRATÉGICO (prioritarios para desarrollar una línea u objetivo estratégico de la empresa).
- Los clientes de este Grupo tienen un Key Account Manager asignado, que realiza visitas periódicas para conocer su estado de satisfacción, revisar los Tenders en curso así como sondear nuevas opciones de negocio y/o necesidades de mejora en los servicios que Sesé les presta.
Esta información se transmite al Dpto. Comercial - para lanzar nuevas ofertas -, a Operaciones - establecimiento de mejoras / planes de acción - y al Dpto. Calidad - consolidado de los resultados de satisfacción conseguidos.
- A los OEM (Original Equipment Manufacturer) de este segmento, se les somete a un seguimiento personalizado y basado en los estándares de VDA 6.3, IATF y FormelQ, analizando mensualmente su satisfacción de forma cuantitiva.
- La red comercial cuenta con herramientas específicas para retroalimentar el estado de satisfacción de los clientes al SGI de la organización para su oportuna gestión.

TODOS LOS CLIENTES
Cada nuevo cliente es incorporado a la Plantilla de Satisfacción Operativa.
- Este documento es actualizado semanalmente por el personal operativo en contacto directo con el cliente para volcar en la organización el sentir del cliente respecto al servicio prestado, y poder establecer acciones lo antes posible sobre clientes que podrían mejorar su satisfacción.
- Para ello se utiliza un sistema semáforo (verde-amarillo-rojo).
- Los resultados son revisados mensualmente por parte de la Dirección de la Unidad de Negocio.

MEDICIÓN CUANTITATIVA DE SERVICIO
? Resultados de auditorías de cliente.
? KPIs operativos tanto internos como emitidos por los propios clientes.
? Evaluaciones de calidad / informes de desempeño emitidos por los clientes.
? Reclamaciones de cliente
? Auditorias de cliente.

A partir de todas estas fuentes de información, se elabora por el Dpto. de Calidad un

Informe mensual consolidado, que está disponible en el SITE de Calidad de distribución del SGI (Sistema Gestión Integrado) disponible para toda la organización. Este documento es analizado mensualmente dentro de los Comités Estratégicos de Operaciones y del Comité Comercial, para establecer los planes de acción que se consideren adecuados a los resultados alcanzados. Adicionalmente, este informe y los planes de acción lanzados son reportados de forma anual como input para la Revisión por la Dirección.

CIFRAS GENERALES
- Desde 2011 a 2022, el índice de reclamaciones de clientes se ha visto reducido en un 98%.
- El grado de satisfacción promedio en el año 2022 ha sido de 98,21%
- La evaluación de 2022 en EcoVadis otorgó a Sesé la calificación de medalla de Platino con una calificación de 78 y un percentil del 99%. EcoVadis gestiona la 1ª plataforma de colaboración que permite a las empresas evaluar las prestaciones de sus proveedores en términos de sostenibilidad en 110 países y 150 sectores.

13.- ¿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 y saber si son exitosas

13.1. Información adicional

Además de las fuentes externas - clientes - mencionadas en el punto 12.1 de este mismo apartado, existe personal interno dedicado de forma expresa a identificar, desarrollar e implantar dentro de los procesos de la organización posibles mejoras no sólo en el servicio a los clientes, sino también en los procesos internos de gestión. De la misma forma, existe personal dedicado a monitorizar su evolución y cuantificar su grado de eficacia.

Existe un procedimiento documentado y estandarizado de mejora continua donde se marcan las pautas para realizar las reuniones periódicas -frecuencia mínima trimestral - de los equipos de mejora de las diferentes Divisiones de Negocio, las fuentes que cada uno tiene que sondear para identificar esas mejoras:
- Sugerencias de empleados (ya sea propias o transmitidas por un cliente)
- Resultados de auditorias internas / externas
- Incidencias
- Reclamaciones de cliente
- Resultados de KPIs

así como los formatos de informe que tienen que utilizar para:
- Definir el equipo de trabajo.
- Descripción de la situación actual.
- Cronograma de implantación.
- Coste de implantación y beneficios esperados.
- Prueba piloto (si procede).
- Indicadores para medir la mejora.
- Situación final tras la implantación.

Los equipos responsables de liderar son los siguientes (según la Unidad de Negocio o el

proceso afectado):
- Dpto. de Planificación de Transporte.
- Equipo de Sostenibilidad
- Dpto. de Ingeniería.
- Dpto. de Procesos, Métodos y Tiempos.
- Dpto. de Calidad

A estos equipos se une desde 2017 una nueva área enmarcada dentro del equipo tecnológico de Sesé, el Departamento de Innovación, que liderado por el Director de Informática cuenta con recursos y personal propio para, usando herramientas punteras como Scrum, Agile y Design Thinking, están enfocados a la mejora de los procesos y operaciones de Sesé desde el punto de vista de los sistemas y las aplicaciones informáticas.

Innovación en los productos y servicios

14.- ¿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

14.1. Información adicional.

Estos son los departamentos de Sesé que desarrollan de forma activa labores de innovación dentro del Grupo:

A. Departamento de Sistemas Informáticos.
Para el desarrollo de soluciones tecnológicas propias tanto para los procesos internos como para cliente.

B. Departamento de Ingeniería y Oficina Técnica
Mejoras de rendimiento de las infraestructuras, almacenes y equipamientos industriales, tanto a nivel interno como para dar respuesta a peticiones de cliente.

C. Departamento de Procesos
Mejoras de procesos y eficiencias tanto a nivel interno como para dar respuesta a peticiones de cliente.

D. Equipo de Sostenibilidad
Búsqueda y aplicación de las últimas tecnologías al servicio de la sostenibilidad y la mejora de la eficiencia y rendimiento de las operaciones y de las infraestructuras:
Ejemplos recientes son
- Puesta en circulación por Sesé en Abril de 2016 del primer Vehículo Euro Modular - Giga Tráiler-, un camión de 25,25 metros de longitud y una capacidad máxima de 60 toneladas.
- En el año 2018, Sesé, nuevamente pionero, de la mano del Departamento de Ingeniería Mecánica de la Universidad de Zaragoza, pone en circulación por primera vez en España el Dúo Tráiler, un camión de 31,75 metros y una MMA de 70 toneladas.
- 2022 ha sido el hito de arranque para la estrategia de implantación de los vehículos verdes en la División de Transporte. Se han lanzado dos proyectos pilotos centrados en los

combustibles de origen renovable:
A/ El primero de ellos, de la mano de Repsol y Scania, gira en torno a un biocombustible avanzado producido a partir de residuos como aceites vegetales usados, grasas animales y residuos agrícolas y forestales que no se destinan a la alimentación. Este combustible cumple con las certificaciones de sostenibilidad que exige la Directiva de Energía Renovable de la Unión Europea.
B/ El segundo, basado en la aplicación del biometano de origen certificado como fuente de alimentación de camiones de gas natural. De esta forma, en colaboración con HAM, se está operando en pruebas un camión que ha permitido eliminar el gas natural comprimido de origen fósil.

E. A estos equipos se une desde 2017 un nuevo colectivo, una nueva área enmarcada dentro del equipo tecnológico de Sesé, el Departamento de Innovación, que liderado por el Director de Informática cuenta con recursos y personal propio para, usando herramientas punteras como Scrum, Agile y Design Thinking, están enfocados a la mejora de los procesos y operaciones de Grupo desde el punto de vista de los sistemas y las aplicaciones informáticas.

Para la investigación y el desarrollo de estas iniciativas, Grupo Sesé cuenta con la colaboración y el establecimiento de alianzas con:
- Universidades.
- Centros tecnológicos.
- Cluster industriales y sectoriales.
- Empresas privadas de referencia tecnológica.
- Proveedores
- Administración pública

En el año 2019 la Universidad de Zaragoza (UZ) y Grupo Sesé se unieron para formar la Cátedra Sesé, que persigue desarrollar soluciones innovadoras para la cadena de suministro con el objetivo de reducir la huella de carbono. La firma de esta Cátedra tiene un alcance temporal inicial de dos años y con ella desde el Grupo se busca compatibilizar el crecimiento con la responsabilidad social y medioambiental y para ello considera la innovación como determinante.

Para cada una de las innovaciones que se lanzan se definen indicadores concretos para medir las mejoras que su aplicación proporciona, ya sea en términos de mejora de eficiencia, mejora de productividad, reducción de consumos, reducción de emisiones, reducción de fallos de calidad, mejora de la fiabilidad de los datos, etc.

Calidad de los productos y servicios

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

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

15.1. Información adicional.

De forma anual se realiza un análisis de materialidad donde se parte de un inventario de impactos reales y potenciales (positivos y negativos) teniendo en cuenta el contexto de Sesé, cada una de las líneas de negocio que se desarrollan y los países donde opera Sesé.
Sobre ese inventario inicial se realiza una priorización para identificar los de mayor relevancia. Para seleccionar los temas materiales, los inputs proporcionados por los grupos de interés son esenciales puesto que permiten incorporar la voz de todos los agentes de relevancia al análisis y la priorización. Uno de los propósitos más relevantes de la interacción y participación de los grupos de interés es garantizar que sus requisitos y expectativas se incorporan a la gestión del negocio y las operaciones, con el fin de garantizar que ningún aspecto de relevancia o significancia pueda quedarse fuera del perímetro de gestión de la organización.
Sesé utiliza la metodología de Identificación y priorización de los temas materiales y cobertura para mejorar continuamente la sostenibilidad del negocio y la relación con los Grupos de Interés, definida de acuerdo con los Principios de los estándares GRI. El resultado es una Matriz de Materialidad, que sirve para, no sólo definir los contenidos de la Memoria RSC anual, sino que también permite revisar y garantizar que las estrategias están alineadas con aquellos asuntos de interés.
Estos impactos y la materialidad se publican de forma anual en la Memoria RSC.

A lo largo del año 2023, Sesé ha participado en el Programa Acelerador de los Derechos Humanos (DDHH) impartido por la Red Española de Pacto Mundial para profundizar su conocimiento en la gestión de la debida diligencia de los DDHH tanto en las operaciones propias como en la cadena de suministro.

16.- ¿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

16.1. Información adicional.

Sesé cuenta con las siguientes herramientas para el seguimiento del servicio que presta a sus clientes y que se recogen en el PR02 Gestión de clientes, proceso implantado y auditado de forma periódica:

A. Seguimiento comercial de los clientes:
Ver detalle en el punto 12.1.

B. Reuniones operativas con cliente:
Cada Responsable de Proyecto o Delegado mantiene periódicamente reuniones con sus clientes para determinar la evolución del servicio prestado y determinar si es adecuado a las necesidades y expectativas del cliente o es preciso incorporar alguna mejora.

C. Gestión de reclamaciones:
Existe un procedimiento documentado para el desarrollo de cada una de las etapas, así como una herramienta informática diseñada a medida para su gestión:
- Acceso de apertura de informe por cualquier persona de la organización desde el correo electrónico corporativo mediante formularios estandarizados.

- Los archivos adjuntados se vuelcan al programa.
- Acceso restringido mediante contraseña para personal del Dpto. de Calidad.
- Cuadro de mando actualizado online con las estadísticas principales.
- Estadísticas de plazos y estatus.
- Listado global de informes con estatus, fechas, responsables, etc.
- Visualización rápida de información y archivos.
- Trazabilidad de los comentarios de los actores que intervienen durante el proceso de resolución.

Los procedimientos que describen cómo llevar a cabo estos seguimientos se revisan anualmente dentro del proceso de Revisión por la Dirección enfrentándolo con los resultados plasmados en el Informe Anual de Satisfacción de clientes, de tal forma se determina si dichas herramientas son eficaces o existe necesidad de implementar alguna mejora.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

17.- ¿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

17.1. Información adicional.

Cada oferta que se presenta a cliente en procesos de cotización detalla de forma exhaustiva las condiciones en las que el servicio va a ser prestado por Sesé, indicando:
- Datos considerados para el cálculo de la oferta.
- Sinópticos de proceso esquematizando de qué forma se llevará a cabo el servicio una vez adjudicado.
- Dimensionamientos.
- Definición de medios, instalaciones y sistemas que se utilizarán para dar soporte físico al servicio.
- Plan de arranque en el que se estipula cómo y en qué plazo se arrancará el servicio adjudicado.
- Se recogen siempre consideraciones y premisas sobre las que se ha calculado y construido la oferta.
- Igualmente, según el grado de complejidad de la operativa ofertada se anexa una presentación técnica donde se relacionan Casos de Éxito y Proyectos similares que actualmente realiza la organización para ese u otros clientes, que permiten evidenciar la experiencia y sistemática de funcionamiento de Sesé.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

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

18.1. Información adicional

A lo largo del ejercicio 2015 y los primeros meses del ejercicio 2016 se realizaron iniciativas puntuales con determinados colectivos:
- Evaluaciones 360º con entrevista personal a mandos intermedios, altos potenciales y personas clave y desarrollo de planes de acción personalizados para mejorar los puntos ciegos.
- En los centros que concentran más volumen de personal se realizan cada año encuestas de clima laboral.
- En los CEE (Centros Especiales de Empleo) se realizan a final de cada año entrevistas personales con todos los trabajadores para ver cómo ha ido el año en términos de clima laboral, seguridad laboral, etc.
- En todas las actividades formativas que se realizan con los trabajadores, se mide la eficacia y su grado de satisfacción con el mencionado curso, Este dato se incorpora como KPI dentro del Balanced Scorecard de la organización.

En 2016 se ampliaron los esfuerzo para la motivación de la plantilla de Grupo Sesé:
- Se han realizado encuestas de clima laboral en diversos centros, analizado los resultados obtenidos e implantando mejoras para las desviaciones detectadas.
- Se ha desarrollado e implantado una metodología para la evaluación del desempeño. Se han realizado las reuniones de feedback y se han definido planes de mejora individualizado con objetivos concretos de mejora que, actualmente, están en proceso de seguimiento.

En 2017 ya ha finalizado la implantación de la metodología de evaluación de desempeño y se está avanzando, según el plan estratégico de RRHH, en su despliegue en toda la organización, siendo ya el segundo ciclo para varios colectivos de la organización.

En Abril de 2019 se lanzó el ?Proyecto de medición del nivel de satisfacción y motivación de las Personas Sesé?, la primera encuesta global cuyo alcance ha sido todo el personal de España (3.005 empleados). Los objetivos que persigue este proyecto son:
? Identificar los principales aspectos para mejorar los servicios internos de gestión de personas que determinan la experiencia de las Personas Sesé.
? Conocer el grado en que esta experiencia es positiva.
? Descender este conocimiento para facilitar la mejora del liderazgo de las personas con mando.
? Conocer los temas relevantes que impactan en el compromiso de las Personas Sesé
? Activar acciones que permitan mejora la satisfacción y motivación de las Personas Sesé.
En el diseño del cuestionario se han realizado una serie de Focus Group destinados a identificar las expectativas de las personas Sesé como empleados del Grupo. Estos Focus Group han abarcado personal de los Servicios Centrales y de los Centros Operativos de Aragón, Cataluña, Navarra y Andalucía.

En 2023 se lanza nueva encuesta de clima laboral a todo el personal de Sesé España. Ha comenzado con el personal indirecto (abril de 2023) y sigue con el directo (septiembre y octubre de 2023). Los planes de acción para las oportunidades de mejora detectadas hasta el momento ya están en marcha.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa 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 cultural)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

19.1. Información adicional

Grupo Sesé cree firmemente en el principio de Igualdad y lo asume mucho más allá de la no discriminación por género. La organización está instalada en 21 países diferentes, aglutina más de 60 nacionalidades diferentes y apuesta por una política de crecimiento inclusivo.

? Los procesos de selección de personal son clave y se basan en metodologías transparentes y principios de equidad. Las políticas de la organización prohíben de forma expresa realizar preguntas de carácter religioso, orientación sexual o política dentro de los procesos de selección. Igualmente, se promueve la contratación de personal con diversidad funcional en todos los niveles de la organización.
? Actualmente, Grupo Sesé da empleo en sus Centros Especiales de Empleo a más de 200 personas con diversidad funcional y una experiencia de casi 10 años nos avala. En 2010 fundamos en Jaén nuestro primer Centro Especial de Empleo para la integración de las personas discapacitadas a través del desarrollo de una actividad profesional en el marco de un proyecto empresarial.
? En 2013 nació Fundación Sesé cuya misión fundamental es la integración laboral de personal discapacitado y/o en riesgo de exclusión. Pero el objetivo de su creación es mucho mayor, buscamos impulsar un cambio en las empresas y un cambio en la sociedad, una apertura de miras hacia trabajadores con altas capacidades de adaptación y rendimiento.
? En 2015, Grupo Sesé obtuvo la calificación para CEE en Zaragoza, cuya actividad arrancó oficialmente en 2016. Este CEE cubre las demandas profesionales de algunas de las más importantes empresas del sector de la automoción, la logística o la alimentación.
? En 2018 se ha arrancado en el CEE de Zaragoza una nueva línea de trabajo de digitalización. La actividad nace con el fin de responder a necesidades internas del Grupo para a continuación ofrecer este servicio de digitalización de forma externa a otras empresas y entidades.
? En 2021 ha arrancando el CEE de Navarra.
? El apoyo en la inclusión no termina con la contratación, una vez incorporado el personal en los centros de la organización, los equipos de Prevención de Riesgos Laborales se ocupan de dar seguimiento permanente a su adaptación a los puestos que ocupan, buscando una accesibilidad universal real. Se realizan estudios personalizados de los puestos de trabajo que desarrollan para implantar las adaptaciones que sean precisas. Concretamente, se realizan una media de 130 adaptaciones / mejoras de puesto al año.

En el año 2012 se firmaron la primera política de igualdad de Grupo Sesé y los protocolos de actuación frente al acoso sexual y la discriminación laboral. Grupo Sesé desarrolla, documenta e implanta Planes de Igualdad para garantizar que no existen actitudes o

comportamientos de discriminación dentro del marco de su organización.
A lo largo de los años 2016 y 2017 se renovaron estos compromisos y se lanzaron nuevos Planes de Igualdad para las empresas Hnos. Sesé Asensio, Trans Sesé, PAM y Logística JIT Aragón. Grupo Sesé cumple lo estipulado al respecto por la legislación de los países donde tiene presencia mercantil. Esta iniciativa, además de cumplir con las normativas vigentes en materia de igualdad establecidas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, pretende favorecer la igualdad efectiva de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

En línea con lo publicado en el Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación que entró en vigor el pasado mes de marzo, Grupo Sesé está trabajando activamente en el desarrollo de cada una de las líneas de trabajo marcadas por este documento.

- Grupo Sesé desarrolla, documenta e implanta Planes de Igualdad para garantizar que no existen actitudes o comportamientos de discriminación dentro del marco de su organización. En 2016 y 2017 se han renovado los compromisos de los planes lanzados en 2012 y se han lanzado nuevos Planes de Igualdad de forma voluntaria.
- Como se ha visto en el apartado 1, varias empresas de Grupo Sesé han sido acreditadas con el Certificado Solidar por la integración de personal discapacitado.
- En Grupo Sesé existe un proceso denominado Job Posting por el cual se publican en interno vacantes laborales para ser cubiertas por empleados del Grupo, ya sea por promoción horizontal o vertical.
- Todo el personal tiene las mismas oportunidades de acceso a la formación, los procesos de oferta formativa son totalmente abiertos y públicos.
- Grupo Sesé cuenta con un Protocolo para la Prevención y Actuación en situaciones de acoso en el entorno laboral .

A raíz de la publicación de la nueva normativa en materia de Igualdad (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), por parte de Grupo Sesé se está llevando a cabo la revisión y adaptación de sus Planes de Igualdad a los nuevos criterios y exigencias delimitados en el Decreto mencionado.
Tanto es así que la Dirección de Grupo Sesé, sustenta su política de igualdad en los siguientes principios y compromisos:
? Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacio¬nan por motivos laborales (clientela, proveedores, etc.) con respeto. Por ello, la Dirección de la empresa, declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.
? La empresa se compromete a establecer mecanismos para la detección de nuevas desigualdades, así como implantar los procedimientos necesarios que contribuyan a la mejora continua en materia de igualdad.
? La nueva reglamentación es muy activa en lo que se refiere a las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, el cumplimiento de la normativa legal y la normativa interna de la empresa, constituyen uno de los objetivos prioritarios para la

empresa, en materia de igualdad y de violencia de género.
? Establecer una cultura de mejora continua, a través del establecimiento de objetivos de igualdad que serán periódicamente revisados.

Con el objeto de seguir avanzando en la gestión de la igualdad, la Política de Igualdad es revisada periódicamente para su continua adecuación, se comunica y se da traslado a todas las personas que trabajan para la organización y se mantiene a disposición de las partes interesadas.

En 2019 Grupo Sesé se convirtió en la primera empresa Baby Friendly del sector logístico español, a través del acuerdo firmado por parte de Ana Sesé, Vicepresidenta de Grupo Sesé y Presidenta de Fundación Sesé, y Elena Gómez del Pozuelo, CEO de BebeDeParis. Los programas Baby Friendly logran que los empleados se sientan apoyados por su empresa en uno de los momentos más importantes de su vida: cuando tienen un hijo. De esta forma la empresa demuestra velar no solo por el desarrollo profesional de las personas, sino también por el personal y familiar. Este programa comienza con la entrega del libro Vamos a ser padres, un clásico en la bibliografía sobre la paternidad y continúa con el regalo de una canastilla en el nacimiento.

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

20.- 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.

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

CONCILIACIÓN - Para el personal de la plantilla que tiene hijos, ya sean hombres o mujeres, se establecen de forma generalizada medidas para facilitar la conciliación familiar tanto acordes a lo establecido en la legislación en vigor de referencia:
? Medidas para todo el personal:
o Jornadas reducidas para el cuidado de los hijos, flexibilizando el horario de aplicación a las necesidades de la madre o el padre.
o Acogida de madres / padres en puestos con horarios más fáciles de conciliar con la reducción de jornada.
? Medidas para el personal que trabaja a turnos:
o Facilitar los cambios de turnos por motivos familiares / personales de manera temporal y/o permanente.
Como por encima de lo marcado en la legislación de referencia:
? Medidas para todo el personal:
o Flexibilidad de horarios de entrada para poder llevar a los niños al colegio / guardería.
o Movilidad entre centros más cercanos al domicilio para facilitar la conciliación.
o Con carácter general, se han establecido acuerdos laborales por encima de convenio regional o general para acompañamiento de familiares a médicos y/o especialistas.
? Medidas para el personal que trabaja a turnos:
o Turno de noche voluntario, aquellos trabajadores que no puedan compatibilizar este turno

con su vida familiar no están obligados a realizarlo.

APOYANDO A NUESTROS CONDUCTORES - En 2017 inauguró la primera de las instalaciones destinadas a la flota de conductores de Grupo Sesé. Son las llamadas ZONAS KILÓMETRO 0 y están dotadas con diferentes servicios (lavadoras, secadoras, duchas, zonas de descanso?) que buscan facilitar la realización de tareas y actividades cotidianas durante los desplazamientos de este colectivo. Actualmente el Grupo cuenta con dos instalaciones como estas, una en Zaragoza y otra en Rumania.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO - En todos los centros productivos, tanto en instalaciones propias como In-House, los horarios de los centros de trabajo se adaptan de forma personalizada a la organización horaria de los clientes para los que se está trabajando. Igualmente, se adaptan a los festivos y jornadas productivas de dichos clientes.
? En todos los centros productivos y la gran mayoría de los centros logísticos el trabajo se organiza en 3 turnos rotativos.
? En dos de los centros de trabajo de España se trabaja a 5 turnos.
? En las oficinas centrales, el horario general de trabajo es de lunes a jueves de 08:30 a 18:30 y viernes de 08:30 a 16:00.

Grupo Sesé está empezando a dar los primeros pasos para apoyar la desconexión digital de sus empleados a través de iniciativas muy focalizadas en los puntos donde mayor riesgo potencial existe:
? Guardias incentivadas rotativas para noches y festivos.
? Cobertura en turno de noche de un equipo específico para los seguimientos y contactos tanto con clientes como con conductores.
? Puestos de oficina estructurados de forma específica a turnos rotativos.
? La Web corporativa cuenta con un Chat robotizado que permite canalizar en cualquier momento y de forma automatizada las dudas / consultas y trámites de carácter sencillo de clientes, proveedores y público en general, independientemente desde el huso horario donde se realice dicha consulta, sin afectar a los equipos que habitualmente resuelven este tipo de peticiones.

Formación y desarrollo profesional

21.- ¿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

21.1. Información adicional.

Grupo Sesé cree firmemente que las personas han de tener la capacitación necesaria para responder satisfactoriamente a los retos actuales y futuros, y por ello en cada ejercicio, se identifican estas necesidades con el objeto de planificar la acción formativa y asegurar la máxima eficacia de cada curso o programa formativo. Los diferentes centros de trabajo cuentan con planes de formación dirigidos a:
? adquirir las competencias necesarias en el puesto de trabajo,

? o a permitir ser más eficaces, dentro de nuestra filosofía de mejora continua,
? o a mantener actualizados los conocimientos y habilidades que se requieren en nuestro sector.

Existen los siguientes canales para recoger las necesidades de formación de los trabajadores:
? Al finalizar el proceso de acogida de un nuevo trabajador, su tutor y su responsable evalúan cómo ha ido el proceso de incorporación, la asimilación de conocimientos y el grado de competencia alcanzado. En caso de detectarse algún gap competencial, el responsable de dicho trabajador contacta con el Departamento de Recursos Humanos y realiza una solicitud de formación, que puede ser tanto externa como interna.
? Al final de cada año, los Directores de Departamento y Responsables de Área / Centro cumplimentan el formato de Necesidades de formación y se lo remiten al Departamento de Recursos Humanos.
? El Departamento de Recursos Humanos lanza de forma proactiva a través del correo electrónico corporativo y los tablones de información de cada centro ofertas formativas que estima puedan resultar de interés para los trabajadores.
? El personal de Calidad y PRL mediante la revisión de los cambios en la legislación, aportan al Departamento de Recursos Humanos la necesidad de lanzar nuevas acciones formativas o formaciones de reciclaje para cumplir dichos requisitos legales, indicando qué colectivos deben realizarla.
? El Departamento de Recursos Humanos mantiene un registro de aquellas formaciones legales que deben ser realizadas de forma periódica para incorporarlas al Plan de Formación.

La filosofía de gestión de Grupo Sesé convierte a cada uno de los Directores de Departamento, Responsables de Área y/o Centros en una extensión del personal de Recursos Humanos de la organización, que ayudan a conocer en todo momento las necesidades de formación de los empleados, testar sus expectativas y facilitar los procesos de integración y desarrollo dentro del Grupo.

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

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

22.1. Información adicional

En 2017 nació el proyecto Talento Sesé: reSESEate. Desde entonces, el proyecto ha seguido creciendo para alcanzar paso a paso la proyección global perseguida para:
- El crecimiento personal y profesional
- La eficiencia en el desempeño y la gestión
- La mejora de la competitividad de la organización
- La alineación de la cultura y valores de empresa
- Potenciar el talento del equipo de profesionales de Sesé.

El proceso de trabajo definido se ha visto ampliado y enriquecido por diferentes pasos que se detallan a nivel general, referentes al análisis de los datos obtenidos de la evaluación y a su gestión, que son los que generarán compromisos de actuación para conseguir los

puntos antes citados.
- Impartición de formación para nuevas incorporaciones y refresco y actualización de las personas que ya han realizado este proceso anteriormente.
* Se realizan cuestionarios de valoración del desempeño tanto por el colaborador como por el responsable, por separado.
- Se realiza la entrevista personal, donde se trata tanto cómo ha ido el año a nivel de desempeño, estado de los objetivos personales, dificultades encontradas, evolución respecto al año anterior y lo que ha de ser el siguiente. Se cierra un consenso en la valoración final del desempeño y de ahí se valora la formación necesaria para seguir creciendo profesionalmente.
- Se establecen nuevos objetivos y planes de acción para la mejora personal, con seguimiento semestral.
- Una vez se cierra el período, se obtiene información conjunta, tal como el mapa del talento de cada departamento, área y empresa, que nos permite conocer el potencial de nuestra plantilla y gestionarlo desde planes de sucesión, de desarrollo, promociones internas, planes de carrera, etc.

Seguridad y Salud

23.- ¿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.

23.1. Información adicional.

Desde 2005, Sesé cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) que gestiona y coordina la actividad preventiva junto con la mejora de las condiciones de trabajo. La concienciación, la formación del personal, y el cuidado de la salud, especialmente la de los colectivos más sensibles, se constituyen en una prioridad en el Grupo.
En el año 2016, Sesé lanzó su 1ª semana ?Seguridad vial? para sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la prevención para reducir los accidentes de tráfico. Desde entonces, la celebra anualmente y cuenta con la colaboración con SPMAS. Este año también firmó su adhesión al programa ?Objetivo 0 Accidentes de trabajo? del Gobierno de Aragón

En 2018, en su VII Edición, el jurado - compuesto por la Dirección General de Trabajo, Dirección General de Salud Pública, Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO -, acordó premiar la labor de Grupo Sesé concediéndole el premio en la categoría "Mejor trayectoria o actuación en prevención de riesgos laborales para empresas de más de 50 trabajadores".

De forma voluntaria, en el año 2019 Sesé certificó según el referencial ISO 45001 sus actividades de transporte. En ese mismo año, se constituyó el Servicio de Prevención Propio para la sociedad Hnos. Sesé Asensio S.L. cuya auditoria legal se realiza de forma anual de conformidad a lo establecido en Ley 31/1995, Ley 54/2003 y RD 39/1997. Adicionalmente, para el resto de sus sociedades, Sesé cuenta con un Servicio de

Prevención Ajeno para dar cobertura a las especialidades de prevención.

Sesé lleva desde 2018 trabajando, dentro de su estrategia de organización, un Plan de Empresa Saludable a través tanto de actividades como de una continua comunicación hacia sus empleados, con el objetivo de concienciarlos sobre la importancia de llevar una vida sana, tanto en el entorno laboral como fuera de este.
En 2019, Sesé firmó su adhesión a la Red de Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) que el Gobierno de Aragón puso en marcha con la finalidad de promover la cultura de la salud, el intercambio de experiencias empresariales y el reconocimiento del trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores.
Dentro de la colaboración con SPMAS para el impulso de la empresa saludable se ha desarrollado el reto ?Ponte en Forma?, proyecto que fomenta el ejercicio físico, la alimentación adecuada y un control por parte de médicos especialistas durante la duración del reto para una correcta adaptación a los cambios. En el año 2021, comenzó el despliegue del Plan de Empresa Saludable en México,

En el año 2022, Sesé ha recibido premio MAZ Empresa Saludable ?junto a su equipo de PRL por el fomento del deporte y el reto ponte en forma?.

PROVEEDORES

Compras responsables

24.- ¿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.

24.1. Información adicional

Todos los proveedores están clasificados por categorías en atención al producto / servicio que suministran. Para cada una estas categorías se han analizado riesgos e impactos asociados, con el fin de determinar criterios mínimos tanto para la homologación inicial como para la evaluación periódica. Dentro de estos criterios, se marcan requisitos en materia de:
- Calidad
- Medio Ambiente
- Riesgos Laborales
- Seguridad de la información y protección de datos
- Compliance Penal
- Igualdad
- RSC
- Otros derechos humanos (según la categoría)

Dentro de las Condiciones Generales de Compra, documentos contractuales y vinculantes para todos los proveedores, se recogen específicamente requisitos y criterios en línea con lo mencionado.

Cada proveedor, en el proceso de alta inicial debe registrarse en la plataforma de compras de Sesé, donde debe adherirse a las políticas de Sesé y al Código Ético para Terceros así como subir una serie de documentación administrativa básica. Cuando pasa este proceso, se registra para alta en las categorías que corresponden a su actividad y debe responder los cuestionarios de evaluación y subir la documentación acreditativa correspondiente (certificados, etc). El equipo de Finanzas y Calidad revisa y valida toda la documentación. Una vez superado el proceso de homologación, ya puede trabajar con Sesé. Hay determinados documentos que requieren una actualización periódica para seguir trabajando con Sesé. El proceso completo está documentado en instrucciones y procedimientos de trabajo (IT-11-05 Selección y Homologación de proveedores).

Cuando un proveedor quiere suministrar productos / servicios en una nueva categoría, debe solicitarlo para ser homologado siguiendo el mismo proceso para la nueva categoría.

Tanto los criterios de homologación como el propio proceso son revisados anualmente para garantizar su vigencia y adecuación.

Sesé cuenta además con una Política de Abastecimiento Responsable.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y evaluación de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

25.1. Información adicional

Adicional a lo ya comentado en el punto 24.1, indicando de qué forma se aplican los criterios de compra responsable en el proceso de homologación, el proceso de evaluación, documentado a través de IT-11-01 Evaluación de proveedores y Anexos, dentro de los procesos de evaluación periódica que lidera el departamento de calidad se tienen en cuenta criterios homólogos con el fin de continuar el trabajo de desarrollo iniciado en la homologación.
Actualmente en la evaluación se incorporan ya criterios de calidad, medio ambiente, riesgos laborales y seguridad de la información. En 2024 está previsto incorporar criterios de compliance penal para los socios de negocio de alto riesgo.

Homologación de proveedores

26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

Existe un sistema de homologación transparente con requisitos de Responsabilidad Social Corporativa que se revisa periódicamente y se mejoran los requisitos establecidos

26.1. Información adicional

Ver detalle completo ya explicado en el apartado 24.1 del presente documento de diagnóstico.

Interacción con los proveedores

27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

Se realizan ocasionalmente encuestas/focus group/ se participa en algún foro para conocer su opinión

27.1. Información adicional

Desde los Departamentos de Compras, Compras de Transporte y Recursos Humanos se mantienen reuniones personales periódicas con los proveedores de mayor volumen e impacto para evaluar:
- Calidad de los servicios / productos suministrados.
- Analizar incidencias que hayan podido ocurrir para establecer planes de acción conjuntos.
- Estudiar opciones de nuevas sinergias o colaboraciones para mejorar la alianza con el proveedor.
- Opciones de integración dentro de los sistemas informáticos de Sesé para mejorar la comunicación y la transferencia de datos.
- Explorar nuevas vías de colaboración.
- Implicar al proveedor dentro de iniciativas o buenas prácticas de Sesé.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

28.- 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.

28.1. Información adicional.

En 2018 se realizó el primer análisis de contexto de la organización desde la perspectiva de los ODS para determinar las prioridades de despliegue e integración dentro de la estrategia de RSC de la organización.

Desde el año 2019, se ha constatado que los ODS están ya integrados en la estrategia de RSC de la organización a través de una anexo específico del Plan Estratégico donde se desgranan las actividades en materia de RSC para el periodo 2019-2023 de forma alienada con los ODS. Este plan se revisa y actualiza de forma semestral. En la Memoria de RSC se detalla la interrelación de los ODS identificados por Sesé con las líneas estratégicas marcadas en la organización.

Adicionalmente, Fundación Sesé enmarca sus acciones sociales dentro de un plan anual de trabajo coordinado con el Patronato de la Fundación. Este Plan se revisa de forma semestral y sus compromisos se comunican a los grupos de interés a través de la Memoria

anual RSC de la organización y de la Memoria de Actividades de Fundación Sesé.
Dentro de este plan, que está soportado por su correspondiente presupuesto, se definen las acciones tanto de la Agencia de Colocación como de la propia Fundación:
- Líneas de trabajo principales para el ejercicio.
- Objetivos de colocación.
- Objetivos de formación.
- Desarrollo para los CEE.
- Campañas sociales que van a realizarse en el ejercicio.
- Entidades / empresas con las que quiere realizarse colaboraciones.
- Campañas de divulgación que van a realizarse.
- Etc

Para este Plan se establecen objetivos concretos con carácter anual. Los resultados y cumplimiento de los objetivos se detallan y reflejan dentro de la Memoria Anual de actividad de la Fundación Sesé y de la Memoria de RSC-EINF de Grupo Sesé (disponibles ambas en las páginas web respectivas)

Sesé participa activamente en las campañas de divulgación y sensibilización que desde Pacto Mundial se lanzan (#apoyolosODS). En este año 2023, Sesé ha participad en el Programa Acelerador de Derechos Humanos de Pacto Mundial con el fin de mejorar el enfoque y la integración de los derechos humanos en el plan de RSC de la organización.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

29.- ¿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.

29.1. Información adicional.

Ya en el año 2008 Grupo Sesé fue galardonado con el Premio FERNANDO ORUS, concedido por ASZA como reconocimiento por la aportación económica a favor de la integración laboral de las personas sordas y el apoyo incondicional a las necesidades de la entidad. Este fue sólo el primer paso de una apuesta clara por parte de los Accionistas de Grupo Sesé que se fue incorporando paulatinamente a la estrategia de la organización.

El primer paso fue la creación en 2010 del primer Centro Especial de Empleo, Sesé Integra, que nació con el fin de servir de instrumento al desarrollo de la Responsabilidad empresarial del Grupo Sesé a la par que abría una nueva línea de negocio: los servicios industriales, como parte de una estrategia de diversificación marcada dentro de las líneas del Plan Estratégico vigente en aquel entonces. Este proyecto, pretendía ser un referente en el sector auxiliar de la industria especializada en el pre-montaje, montaje de todo tipo de subconjuntos y conjuntos industriales, evaluaciones de calidad de productos, selecciones, re-operaciones, etiquetado y trasvase de piezas o materias primas.

La creación de la Fundación Sesé en 2013 responde a la estrategia iniciada en ese momento y que ha servido de soporte para ir dando cuerpo a las diversas acciones

sociales de integración laboral de personal discapacitado y/o con riesgo de exclusión, así como de facilitar medios formativos a los niños y jóvenes más desfavorecidos.

Para garantizar que los programas de actuación que sostienen la acción social cuentan con los recursos necesarios para el cumplimiento de los retos marcados en dicho Plan, se establecen partidas presupuestarias propias para por ejemplo:
- Fundación Sesé.
- Centros Especiales de Empleo.

En el año 2016, en una iniciativa coordinada por el Gobierno de Aragón, CREA, Cepyme Aragón, UGT y CCOO, se ha puesto en marcha el Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de que las empresas de la comunidad fortalezcan su compromiso con la RSC, integrando dicho compromiso en sus políticas y estrategias. Fruto de su participación en este plan, Grupo Sesé ha sido reconocido por diferentes impulsores del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con la entrega del Sello de Empresa RSA, renovado nuevamente en el año 2017.

En el año 2016, la localidad turolense de Urrea de Gaén ha nombrado hijos predilectos a los hermanos Alfonso y Ana Sesé en un acto en el que el presidente de Aragón, Javier Lambán, alabó los éxitos de la empresa, fundamental para la logística, el sector estratégico más importante de la comunidad.
Arropados por familiares, representantes del mundo empresarial, amigos y vecinos, ambos han recibido el título honorífico institucional más importante de la villa de manos del alcalde, quien ha recordado la historia y trayectoria empresarial de la familia y el compromiso que los dos hermanos han demostrado por su pueblo "desde siempre".

En los cierres de año se analizan los resultados de cada uno de los proyectos de esta naturaleza. La Fundación Sesé elabora una Memoria Anual de Actividad donde hace un repaso de los resultados de los proyectos e iniciativas realizados a lo largo del año.

Sesé elabora una Memoria Anual de Sostenibilidad basada en el estándar GRI. Esta Memoria está disponible en la Web Corporativa y dentro de la Web del Pacto de Naciones Unidas como evidencia de progreso anual de su actividad y alineación con los 10 principios de dicho Pacto y los ODS. El compromiso de Grupo Sesé con el desarrollo sostenible se refleja también en el enfoque y el despliegue de su estrategia empresarial. La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de GRUPO SESÉ, se elabora con conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), según documento GRI Standars publicado en 2016 y ajustándose a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre sobre información no financiera y diversidad. Esta memoria constituye por tanto el Estado de la información no financiera de Grupo Sesé y como tal, forma parte del Informe de Gestión de la compañía.

En 2016 Grupo Sesé firmó su adhesión tanto a Global Compact como a la Red Española del Pacto Mundial y desde entonces, Grupo Sesé ha trabajado de forma activa en integrar dentro de sus líneas estratégicas acciones y proyectos transversales para abordar de manera integral la gestión de los riesgos y oportunidades derivados de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los 10 principios promovidos por el Pacto

Mundial de las Naciones Unidas. En todas sus estrategias Grupo Sesé apuesta por superar la barrera del respeto, es decir, no basta con no causar impactos negativos en los grupos de interés y en la sociedad en su conjunto, sino que aboga por actuar como agente de desarrollo, lanzando iniciativas destinadas a causar impactos positivos que cambien la forma de hacer los negocios y supongan un verdadero retorno para el conjunto de la sociedad.
Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles desplegados en la estrategia de Sesé son:
ESTRATEGIA DE NEGOCIO:
ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.
ODS 9 Industria, innovación e infraestructura.
ODS 13 Acción por el clima.

MODELO DE GOBERNANZA
ODS 3 Salud y bienestar.
ODS 5 Igualdad de género
ODS 10 Reducción de las desigualdades
ODS 16 Paz, Justicia e instituciones sólidas
ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

ACCIÓN SOCIAL FUNDACIÓN
ODS 1 Fin de la pobreza
ODS 2 Hambre cero
ODS 4 Educación de calidad
ODS 10 Reducción de las desigualdades

OTROS INICIATIVAS Y PROYECTOS
ODS 6 Agua limpia y saneamiento
ODS 7 Energía asequible y no contaminante
ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles
ODS 12 Producción y consumo responsable
ODS 14 Vida submarina
ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres

En el año 2022, Sesé y Fundación Sesé han recibido numerosos reconocimientos por su actividad RSC, tanto interna como externa:
- Galardón del Gobierno de Aragón que reconoce a Sesé por su labor en favor de los derechos humanos
- El equipo de Sesé México recibe el reconocimiento al ?Trabajo Digno? por parte de La Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Puebla
- Sesé recibe el premio MAZ Empresa Saludable ?junto a su equipo de PRL por el fomento del deporte y el reto ponte en forma?

Transparencia con el entorno social de la organización

30.- 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 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

30.1. Información adicional

Dentro de la organización, a través de la Intranet de la organización se remiten a todos los trabajadores las iniciativas sociales que la empresa y la Fundación apoyan para invitarles a participar.

Ejemplos en los que se cuenta con la participación de los grupos de interés de la organización han sido:
- Comités de Empresa: empleados
- Comisiones de Igualdad: empleados
- Comités de Seguridad y Salud: empleados
- Comisión de Voluntariado: empleados
- Programa Por Ti: empleados, proveedores
- Sesé Family Day: empleados, accionistas, proveedores
- Ferias de empleo: sociedad, futuros empleados
- Hackaton ImagineCode, Juegos del Talento: sociedad, futuros empleados
- Global Management Meeting: empleados, accionistas
- Congreso de la empresa familiar en Murcia: sociedad
- Red de mujeres Woman Engaged for PSA: sociedad, empleados
- Sesé Bike Tour; accionistas, empleados, clientes, proveedores, sociedad
- Gala Benéfica musical: accionistas, empleados, clientes, proveedores, sociedad
- Desfile solidario: accionistas, empleados, clientes, proveedores, sociedad
- Ferias y congresos comerciales: sociedad, clientes, proveedores
- Auditorias de cliente: clientes

Para todas las partes interesadas, el blog de noticias de la Web Corporativa de Sesé y de la Web Corporativa de la Fundación Sesé informan puntualmente. Fundación Sesé se encarga de difundir estas iniciativas personalmente entre clientes y proveedores mediante contactos y visitas comerciales., así como en las redes sociales, donde mantiene una activa interacción.

La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de SESÉ se elabora de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y ajustándose a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre sobre información no financiera y diversidad. Esta memoria constituye por tanto el Estado de la información no financiera de Grupo Sesé y como tal, forma parte del Informe de Gestión de la compañía. Esta memoria se verifica externamente por una entidad acreditada y se comparte con todos los grupos de interés a través de los siguientes canales:
- Web corporativa de Sesé
- Redes sociales
- Web de Pacto Mundial

Comunicación y fomento de buenas prácticas

31.- 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

31.1. Información adicional

Desde 2015 Sesé cuenta con un Departamento de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales, entre cuyas misiones está posicionar a Sesé y la Fundación Sesé en los medios y redes sociales. Sesé cuenta con un Plan de Comunicación destinado a dar a conocer a Sesé y su Fundación en la Sociedad donde realiza su actividad, no sólo informando sobre nuevos proyectos, sino también comunicando iniciativas sociales. Este Plan se revisa de forma anual y se adapta a las necesidades, requisitos y expectativas de los grupos de interés de la organización.

Desde 2015 se han abierto nuevos canales de comunicación antes no utilizados para acometer estas tareas de Comunicación:
- Se ha renovado la Web Corporativa de ambas entidades, dotando de más peso a los Blogs informativos, donde se difunden activamente las últimas novedades de la organización, las iniciativas sociales y los nuevos logros en materia de inserción laboral de la Fundación.
- Anualmente se lanza la Memoria de la Fundación Sesé, detallando las acciones sociales realizadas por el organismo y su impacto en la sociedad.
- Anualmente se lanza la Memoria de Sostenibilidad de Sesé, analizando el desempeño anual de la organización desde la triple perspectiva social, económica y ambiental.
- Internamente, se realizan formaciones todos los años sobre buenas prácticas en el uso de los recursos en el entorno laboral (agua, electricidad, etc.).
- Cada año se lanza un Concurso de ideas en el Día Mundial de la Seguridad Vial, donde la mejor idea es premiada, por ejemplo, con un curso de conducción segura.
- Sesé ya está presente de forma activa en Linkedin, donde no sólo busca talento para incorporar a su organización, sino donde también difunde iniciativas pioneras, como la puesta en circulación en Abril de 2016 del primer Megatruck en España.
- Sesé participa en Ferias y Congresos del sector:
    - Feria Expodrónica de Zaragoza.
    - SIL (Salón Internacional de la Logística).
    - Feria Logistics& Distribution.
    - Feria de tiendas virtuales de Aragón en Walqa.
    - Jornada de logística y movilidad 4.0

- Sesé publica en foros especializadas como el Informe Anual ICA Motor, donde realizó un resumen de las iniciativas de la organización en materia de Movilidad inteligente.
- Sesé publica su desempeño en materia de RSC en la página de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Fundación Sesé monitoriza su impacto en las redes tanto a nivel global como por cada una de las campañas que promueve,

En 2017 y gracias al foro Premios "Aragón, comprometido con la prevención" avalado por el el Consejo Aragonés de Seguridad y Laboral para la promoción de las políticas de mejora en la gestión de la prevención de riesgos laborales, Grupo Sesé ha podido dar a

conocer las buenas prácticas desarrolladas en los últimos años en materia de protección laboral continua de sus trabajadores. Como resultado, en esta VII Edición, el jurado - compuesto por la Dirección General de Trabajo, Dirección General de Salud Pública, Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO -, ha acordado premiar la labor de Grupo Sesé concediéndonos el premio en la categoría "Mejor trayectoria o actuación en prevención de riesgos laborales para empresas de más de 50 trabajadores".
Este premio es el mayor galardón que puede alcanzarse en nuestra Comunidad Autónoma en materia de seguridad laboral pero no hay que olvidar que esto es solo un paso más dentro del objetivo estratégico de 0 Accidentes: un sólo accidente ya es demasiado, puesto que se cobra el bien más valioso de una empresa, sus trabajadores.

Sesé también se acoge a las oportunidades que ofrece Pacto Mundial y la Red Española de Pacto mundial para comunicar sus buenas prácticas en las convocatorias que lanza de forma periódica. Igualmente, de forma anual elabora el informe de progreso dentro de esta Web.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

32.- 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.

32.1. Información adicional

Sesé cuenta con Certificados ISO 9001, ISO 14001, IATF 16949, ISO 45001, ISO 27001 y la Acreditación SQAS (Safety & Quality Assessment System).

Dentro del SGI (Sistema Gestión Integrado), hay definido un procedimiento documentado para establecer el sistema de identificación, valoración y evaluación de los aspectos ambientales y su significancia para el medio ambiente, que se generan o se pueden generar por las actividades de Grupo Sesé, tanto en condiciones operacionales normales como en condiciones de emergencia. Así mismo, trata de eliminar o reducir el impacto de los aspectos significativos derivados de esta actividad. El objetivo de la identificación de los aspectos ambientales es conocer la incidencia pasada, presente o potencial sobre el medio ambiente de las actividades y procesos desarrollados por la organización. Tras la identificación de los aspectos, estos se evalúan para poder determinar cuáles de ellos son significativos.

En la identificación de los aspectos ambientales se hace uso de herramientas como:
- Evaluación medioambiental inicial.
- Detección de nuevos requisitos legales (proceso mensual de identificación de legislación aplicable) o suscripción de nuevos requisitos por parte de la organización.
- Resultados de auditorías internas y/o externas.

- Nuevos proyectos, procesos, actividades, instalaciones y/o maquinaria, o bien, modificaciones en los ya existentes.
- Registro de accidentes / incidentes con repercusión ambiental.
- Seguimiento de los indicadores ambientales (consumos, generación de residuos, etc).
- Comunicaciones transmitidas por alguna de las partes interesadas.

Tras la evaluación, cuando un aspecto ambiental es considerado significativo según los criterios de valoración, el Dpto. de Calidad junto con el responsable del área define un Plan de Acción para reducir su significancia y / o minimizar sus efectos.

La modificación o actualización de la Base de Datos de aspectos ambientales la realiza el Dpto. de Calidad, cuando se da alguna de las siguientes condiciones:
- Cambio en la legislación aplicable.
- Variación significativa (aumento / disminución) de los resultados de las mediciones.
- Cambios en los procesos, actividades, instalaciones y/o maquinaria que puedan modificar los aspectos ambientales existentes u originar otros nuevos.
- Desarrollo de nuevos proyectos que puedan modificar los aspectos ambientales existentes u originar otros nuevos.

De forma paralela, la totalidad de los aspectos ambientales se revisan de forma anual por el Departamento de Calidad, con el objeto de que aquellos que resulten calificados como significativos puedan ser considerados a la hora de establecer los objetivos y metas ambientales.

Compromiso frente al cambio climático

33.- ¿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.

Economía circular

34.- ¿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.

34.1. Información adicional

En el 2023 Sesé se ha obtenido el Sello Aragón Circular del Gobierno de Aragón, con una puntuación de 77,65. Este Distintivo es el reconocimiento al esfuerzo de la organización por integrar dentro de sus cadenas operativas, en sus actividades y en sus centros de trabajo, procesos destinados a minimizar los residuos así como a incrementar el reciclaje y la revalorización.

Los pilares de esta gestión son:

1. Formación y sensibilización
- Campañas anuales de formación y de concienciación para el uso razonable de los recursos y separación adecuada de residuos.
- Cartelería visual para ayudar al reciclaje.

2. Segregación
- Segregación de papel y cartón, plásticos y maderas tanto en oficinas como en centros operativos y productivos.
- Zonas de segregación de residuos peligrosos acondicionadas y seguras.

3. Minimización, valorización y reutilización
- Tratamiento de residuos con gestores autorizados que priman la valorización frente a otros métodos de gestión
- Uso de contenedores retornables para el transporte y almacenaje de componentes de servicios industriales
- Uso de neumáticos 100% sostenibles.
- Eliminación de las botellas de agua en los comedores corporativos sustituyéndolas por fuentes de agua ionizada.
- Adaptación de las máquinas de café para dispensar bebidas sin vaso de plástico, usando tazas.
- Uso de agua exclusivamente recirculada en los procesos industriales de inyección
- Proyecto descarbonización Smart & Green, estrategia vehículo verde
- Renovación de la flota de vehículos para reducir las emisiones de CO2, reducir los residuos por mantenimiento y optimizar el rendimiento
- Planes de contingencia para derrames y vertidos
- Plan de mantenimiento de la flota y de las instalaciones
- Recogida permanente de ropa usada en colaboración con Cáritas a nivel nacional posicionando sus contenedores en oficinas y centros de trabajo de la empresa.
- Campaña navideña de recogida de juguetes usados y en perfecto estado con el fin de que las entidades sociales de la iniciativa aragonesa ?La noche más mágica? los destinen a familias vulnerables.

Fundación Sesé desarrolla proyectos que integran completamente estos 3 pilares y que buscan impulsar la economía circular en todos los niveles de la sociedad.
Un ejemplo de ello es la integración del Programa Experiencial con el proyecto "A Todo Trapo" de Cáritas.

El Programa Experiencial es un proyecto de formación de Fundación Sesé enfocado en la empleabilidad de colectivos con dificultades de inserción. En colaboración con el Gobierno de Aragón, el Servicio Público de Empleo Estatal, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el INAEM, arranca el proyecto experiencial de empleo y formación ?Operativa de almacén? que cuenta con 8 alumnos trabajadores. Es una formación específica que permite obtener un certificado de profesionalidad. Esta propuesta se aúna con el proyecto ?A todo trapo?, empresa de inserción de la Fundación por la Inclusión

Social de Cáritas Zaragoza, con el fin de aportar una mejora en la gestión del almacenamiento y la logística. Cerramos el círculo de la acción social, la empleabilidad y la inclusión a partir de nuestra colaboración con la re-utilización, reciclado, donación y venta de ropa de usada.

Otros reconocimientos relacionados:
- Medalla Platino Ecovadis
- Premio RSA Gobierno de Aragón por el proyecto Smart & Green de descarbonización

Comunicación ambiental

35.- 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.

35.1. Información adicional.

Anualmente se emite una Memora de Sostenibilidad basada en estándar GRI. Esta Memoria se distribuye:
- En interno, dentro del SITE de Calidad de distribución del SGI (Sistema Gestión Integrado).
- Y para todas las partes interesadas, está disponible en la Web Corporativa de Sesé.
- Adicionalmente, se publica en la página Web de Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en la Web de GRI.
- Su lanzamiento se comunica además a los grupos de interés a través de Linkedin.

La Política de Gestión Medio Ambiental se comunica igualmente a todas las partes interesadas:
- En interno, dentro del SITE de Calidad de distribución del SGI (Sistema Gestión Integrado), dentro del manual de acogida Bienvenido a Sesé y en los tablones de comunicación de los centros.
- A los proveedores que suministran productos o servicios a Sesé se les hace entrega de esta Política dentro del proceso de alta.
- Y para todas las partes interesadas, está disponible en la Web Corporativa de Sesé.

Todas estas comunicaciones se realizan de acuerdo al Plan de Comunicación establecido y revisado de forma anual.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global

37.- ¿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

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Para Sesé los pilares son la sostenibilidad, la innovación y las personas.

La apuesta clara y firme por la integración del personal discapacitado y/o con riesgo de exclusión, primero a través de los Centros de Empleo y posteriormente con la creación de la Fundación Sesé, así como todas las acciones e iniciativas sociales que cada año se activan en el marco de actuación de esta Fundación.

La apuesta por la innovación y las nuevas tecnologías aplicándolas en todas las facetas del negocio, desde la protección de los trabajadores, pasando por la minimización del impacto de las actividades de la organización en el Medio Ambiente hasta centrarse en la permanente optimización de los procesos operativos y de gestión.

La integración en la estrategia de sostenibilidad de la empresa de los 10 principios y los ODS del Pacto Mundial de Naciones Unidas

La gestión activa de la huella de carbono de la organización así como todos los planes de acción destinados a su reducción. Ser pioneros en la búsqueda e implantación de nuevas soluciones que permitan descarbonizar la cadena de suministro

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Profundizar los aspectos de debida diligencia y desarrollo de nuestros socios de negocio, integrándolos de forma más eficaz en los procesos transversales de Grupo Sesé.

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?

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- 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 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.