

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

FUNDACIÓN ALFONSO SESÉ TENA

CIF:G99380842

Virgen del Buen Acuerdo 5

50014 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

FUNDACIÓN ALFONSO SESÉ TENA

Forma jurídica

Fundación cuyos fines de interés general son de asistencia e inclusión social

Número de socios (en caso de asociaciones)

-

Número de miembros Junta/Patronato

Presidenta: D^a Ana Sesé Asensio

Vicepresidente: D. Alfonso Sesé Asensio

Patronos: D^a Genoveva Crespo Domeque, D. Pedro Manuel García Sanz, D^a Isabel Lecina Brau, D. Honorio Romero Herrero, D. Juan Carlos Sanchez Bielsa, D^a Maria del Carmen Sánchez Roldán, D. Jordi Trilles Pardo, D. Ciriaco Hidalgo Salgado

Secretaria no patrona: D^a María Pilar Alegre Puyod

Dirección - CP - Población

C/ Virgen del Buen Acuerdo Nº 5, 50014 ZARAGOZA

Sector/Ámbito de actuación.

Asistencia, atención e integración social, así como, la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social

Actividad principal

Generamos oportunidades de formación, desarrollo social y laboral que mejoren la calidad de vida de las personas. Trabajamos por la igualdad de oportunidades, la integración de colectivos en riesgo de exclusión y la ayuda a los más desfavorecidos.

Todo ello, a través de tres áreas de actuación:

Formación y Empleo

Centros Especiales de Empleo

Acción Social

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social

Año comienzo actividad.

2013

Número de personas empleadas - media anual

Quince

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

Quince

Número de voluntarios

160

Persona contacto

Pablo Ferrán de Irizar
Responsable de Programas
pablo.ferran@fundacionsese.org
647 373 589

E-mail contacto

pablo.ferran@fundacionsese.org

Página web

<https://fundacionsese.org/>

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 la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Fundación Sesé es una organización no lucrativa de ámbito estatal que es constituida en el año 2013 por Grupo Sesé para canalizar su estrategia social. Fundación Sesé define sus

principios apostando en la igualdad de todas las personas y establece sus fines en:

- ? la intermediación,
- ? la formación y capacitación,
- ? el asesoramiento,
- ? la accesibilidad
- ? y la creación de empresas,

para personas con diversidad funcional y/o en riesgo de exclusión, apostando por una mentalidad sin barreras desarrollando el potencial de las personas.

El objetivo 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, buscando la máxima COMPATIBILIDAD entre los perfiles y los puestos, y una FORMACIÓN cualificada.

Desde la adhesión de Grupo Sesé en el año 2016 a Pacto Mundial de las Naciones Unidas, todas las sociedades de Grupo Sesé, entre las que se encuentra Fundación Sesé trabajan de forma activa en desarrollar una estrategia de RSC alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El EMPLEO es una prioridad para Fundación Sesé. Así, uno de los objetivos principales de Fundación Sesé es el apoyo a colectivos desfavorecidos en lograr su inserción laboral, dando respuesta así a una necesidad económica-laboral de nuestra Sociedad y lo hace de dos formas principales:

- A través de su agencia de colocación (<https://empleo.fundacionsease.org/>)
- Con la creación de Centros Especiales de Empleo. Fundación ha apoyado la creación de 3 CEE (Andalucía año 2010, Aragón año 2015, Navarra año 2021). El objetivo es conseguir en 2022 la calificación de un cuarto centro especial de empleo en la Comunidad de Madrid.

En el ámbito SOCIAL, Fundación Sesé ha suscrito los siguientes Convenios / Colaboraciones / Acuerdos:

- ? Adhesión a la Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.
- ? De forma anual, se rubrica el convenio por el que Ibercaja Banco y Fundación Ibercaja respaldan el proyecto de inserción socio laboral de personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión en todo el territorio nacional desarrollado por la Fundación Alfonso Sesé Tena.
- ? Convenio de adhesión al programa Incorpora de la Fundación Bancaria La Caixa.
- ? Acuerdo de colaboración con Ilusión, 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.
- ? En el año 2020, el Arzobispado de Zaragoza y la Fundación Sesé han suscrito un convenio para colaborar en el desarrollo de distintos programas de asistencia alimentaria que se integran dentro del plan de ayuda a desfavorecidos del Banco de Alimentos de Zaragoza y que a causa de la emergencia provocada por la COVID-19 están creciendo

exponencialmente.

? En 2021 el Colegio Público de Educación Especial ?Gloria Fuertes? de Andorra y la Fundación Sesé firmaron un Convenio de colaboración para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

? Fundación Sesé fue parte activa en la puesta en marcha de la plataforma SUMANDO EMPLEO ARAGÓN formada por Administraciones Públicas, asociaciones, fundaciones, ONG y profesionales independientes. Sumando Empleo Aragón es la suma del compromiso voluntario de 29 entidades públicas y privadas y 50 profesionales independientes.

? La Fundación ha suscrito Convenios de colaboración que incluyen específicamente la orientación laboral como forma de ampliación de las posibilidades de integración laboral y mejora del desarrollo profesional con las siguientes entidades: Aspanoa, Arame, Obra social El Carmen, Asociación Asperger.

? En 2022 Fundación Sesé y Down Zaragoza firmaron un Convenio de Colaboración cuyo objetivo es colaborar en el programa ?Imprescindibles?. Este programa ofrece formación y posibilidades de inserción laboral para las personas con discapacidad intelectual.

? Acuerdo de colaboración en proyectos de formación para el empleo entre la Fundación Sesé y el Museo de Zaragoza.

? Acuerdo de colaboración en proyectos de formación para el empleo entre la Fundación Sesé y el Museo Goya de Fundación Ibercaja.

? Acuerdo de colaboración en proyectos de formación para el empleo entre la Fundación Sesé y la Real Academia de Nobles y Bellas Artes de San Luis.

? En 2023 Fundación Sesé firma acuerdos de colaboración con Sodexo, Parroquia Sant Medir de Barcelona, Asociación Barró de Madrid y se vuelve a firmar como cada año el convenio por el que Ibercaja Banco y Fundación Ibercaja respaldan el proyecto de inserción socio laboral de personas con discapacidad de Fundación Sesé.

Fundación Sesé tiene una intensa presencia en las REDES desde donde da difusión tanto a las ofertas de empleo que lanza a través de su agencia de colocación como a las iniciativas y proyectos sociales que realiza.

Otros aspectos relevantes en materia SOCIAL:

Año 2016:

- Certificado SOLIDAR EXCEPCIONAL 3 ESTRELLAS a Fundación Sesé por las acciones llevadas a cabo para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral..

- 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.

Año 2019:

- En la Gala Benéfica 9º Aniversario de la Fundación Lacus Aragón, Fundación Sesé recibe una Distinción Anual en reconocimiento a todo el trabajo que realiza esta entidad por la integración laboral de las personas con discapacidad.

Año 2020:

- Fundación Sesé y Grupo Sesé reciben el distintivo de empresa integradora de personas con discapacidad intelectual de manos de Down Zaragoza.

- 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.

Año 2021

- Grupo Sesé entre los Premios Solidarios ONCE Aragón 2021. En la Categoría Empresa, Grupo Sesé fue distinguido 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, priorizando la contratación de personal trabajador con discapacidad y o en riesgo de exclusión social, desarrollando estrategias y aplicando metodologías que logren la inclusión real.

Año 2022

- Aragón reconoce a Grupo y Fundación Sesé su labor en favor de los Derechos Humanos en 2022. Recibieron el reconocimiento del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón, por su labor en favor de los derechos humanos. Grupo y Fundación Sesé, fueron reconocidos por su trabajo en el ámbito de la inclusión y la diversidad laboral.

Año 2023

Premio ASAPME Aragón. Por el compromiso con el cuidado y mejora de la salud mental, con especial atención a la infancia y la juventud.

La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de GRUPO SESÉ, ejercicio 2020, ha sido elaborada de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), según documento GRI Standards 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. Ha sido verificada externamente por TÜV según estándar GRI y según requisitos de la Ley 11/18. Dentro de esta memoria se recoge toda la información no financiera de todas las sociedades que componen Grupo Sesé, entre ellas, Fundación Sesé. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de Grupo Sesé (www.gruposese.com).

Fundación Sesé publica de forma anual su Memoria de Actividad. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de la Fundación (<https://fundacionse.org/la-fundacion/>).

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

No

2.1. Información adicional

Está claro que una empresa que actúa de forma irresponsable puede llegar a sufrir el rechazo del entorno. Y es fácil entender que, si es socialmente responsable, será bien percibida y resultará mucho más atractiva para los grupos de interés, mejorando así su reputación, impacto y retorno de las inversiones.

Pero los recursos de las entidades pequeñas, sea cual sea su objeto social, son limitados. Pueden contar con ideas e iniciativas maravillosas que muchas veces chocan contra la ausencia de recursos para hacerlas realidad. Por ello es importante analizar en qué modo las operaciones y actividades de las Fundaciones corporativas afectan a los diferentes grupos de interés, para identificar oportunidades que permitan la generación de valor compartido, generando alianzas y apoyos que permitan sumar recursos para lograr objetivos comunes y compartidos.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

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

3.1. Información adicional

Fundación Sesé realizó en el año 2020 una reflexión estratégica completa en la que participó la Presidenta de la Fundación, una representación de los Patronos de la Fundación, los empleados de Fundación Sesé y representantes del equipo de Dirección de Fundación Sesé. En esta reflexión, guiada de la mano de una empresa externa líder en la materia, se realizaron las siguientes actividades:

- Revisar y actualizar la misión, visión y valores de la entidad.
- Identificar los retos estratégicos a corto, medio y largo plazo.
- Determinar la posición en la cual desea estar Fundación Sesé partiendo de la situación del presente.
- Realizar un análisis de la situación de la Fundación Sesé completo que permitiera concretar el Plan Estratégico de la Fundación Sesé para los próximos tres años.
- Realizar un análisis DAFO de Fundación Sesé.
- Realizar un análisis de los grupos de interés, segmentar los beneficiarios.

Fruto de este ejercicio se ha lanzado el Plan Estratégico de Fundación Sesé 2021 - 2023. Este Plan y sus indicadores se siguen periódicamente dentro de las reuniones periódicas con el Patronato.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización realiza acciones puntuales para controlar la aplicación adecuada del dinero que emplea, sin sistemas o herramientas de control específicas.

4.1 Información adicional

Fundación Sesé sigue los criterios de auditorías financieras del Grupo Sesé

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se destina a fondos propios sin darle un uso determinado

5.1. Información adicional

Fundación Sesé sigue los criterios de auditorías financieras del Grupo Sesé

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

6.1. Información adicional

Dentro del ejercicio de reflexión estratégica realizada en el año 2020, uno de los aspectos tratados en los talleres de trabajo fueron los grupos de interés:

- Segmentos de beneficiarios.
- Propuesta de valor de la Fundación para cada uno de ellos.
- Relación con los beneficiarios.
- Canales de relación.
- Actividades clave.
- Recursos clave, partner y proveedores.

Los grupos de interés prioritarios identificados son: empleados de Grupo Sesé (incluyendo dentro de este grupo a los propios empleados de Fundación Sesé), accionistas, clientes, proveedores, administración pública y comunidad.

Para cada uno de ellos tiene establecidos:

- Herramientas concretas de diálogo para identificar sus necesidades y expectativas (requisitos).
- Objetivos concretos de trabajo para dar cumplimiento a dichos requisitos.
- Interlocutores principales.

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.

En relación a los objetivos establecidos en la plan estratégico para este periodo por parte de Fundación Sesé nos encontramos en proceso tanto de definir la propuesta de valor para el Grupo como de desarrollar y desplegar la medición de la percepción de los Grupos de Interés..

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

7.1. Información adicional

Ver información apartado 6.1

Adicionalmente:

- En los programas de orientación y formación para el empleo se realiza seguimiento personalizado de cada uno de los participantes con el fin de evaluar el grado de adecuación del programa a sus necesidades y expectativas y poder así implantar acciones de mejora si procede.
- En los CEE se realizan entrevistas anuales a todo el personal empleado para identificar necesidades, problemas, nuevos requisitos, etc.
- Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que:
 - Por un lado se obtiene el feedback de los empleados de Fundación Sesé sobre el clima laboral en la empresa.
 - Por otro lado, se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.
- Fundación Sesé forma parte de la Comisión de Actividades de Empleados y Voluntarios de Sesé, donde es informado de forma directa de las expectativas y proyectos que generan inquietudes o interés en los voluntarios de Grupo Sesé.
- Dentro de la actividades de voluntariado de Sesé hay actividades gestionadas directamente por el Grupo y otras actividades gestionadas por la Fundación. Respecto a estas últimas tenemos procedimientos y herramientas propias para la gestión activa del voluntariado.
- El equipo de Fundación Sesé mantiene reuniones periódicas con entidades colaboradoras, administraciones públicas y clientes con el fin de identificar requisitos, necesidades y expectativas.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).

8.1. Información adicional.

Tanto la Presidenta de Fundación Sesé, Ana Sesé Asensio, como los patronos que componen el Patronato de la Fundación participan de forma activa en el funcionamiento de la entidad.

- Reuniones bimensuales del Patronato.
- Reunión anual específica para revisar el cierre del ejercicio y aprobar tanto el presupuesto del siguiente ejercicio como el plan de actividades asociado.
- Participación activa tanto en las reflexiones estratégicas para el desarrollo del Plan Estratégico como en las Comisiones de Trabajo generadas para la implantación de las líneas estratégicas definidas, por ejemplo, la Comisión de Actividades o la Comisión de Comunicación.
- Validación y liberación de los contenidos presentados en la Memoria Actual de la Fundación.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

9.1.- Información adicional.

Información financiera:

- Fundación Sesé presenta sus cuentas en modelo abreviado.
- No está obligada a realizar auditoria de cuentas.
- Publica anualmente en su página web tanto el certificado acreditativo de aprobación de cuentas como las propias cuentas.

Información no financiera:

- Fundación Sesé presenta anualmente su Memoria de Actividad. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de la Fundación.
- La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Sesé se elabora de 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. Se verifica externamente según estándar GRI y según requisitos de la Ley 11/18. Dentro de esta memoria se recoge toda la información no financiera de todas las sociedades que componen Grupo Sesé, entre ellas, Fundación Sesé. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de Grupo Sesé.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y proporciona información detallada y amplia a sus grupos de interés a través de sus propios medios.

10.1. Información adicional

Información no financiera:

- Fundación Sesé presenta anualmente su Memoria de Actividad. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de la Fundación.
- La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Sesé se elabora de 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. Se verifica externamente según estándar GRI y según requisitos de la Ley 11/18. Dentro de esta memoria se recoge toda la información no financiera de todas las sociedades que componen Grupo Sesé, entre ellas, Fundación Sesé. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de Grupo Sesé.

11.- 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.

11.1.- Información adicional

La entidad actúa según lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta. Este documento se revisa de forma periódica y se actualiza cuando es preciso, La última revisión es la número 3 fechada en Julio de 2020.

De esta manera, su Código Ético y de Conducta, revisado y actualizado en el año 2020, contiene los siguientes puntos:

- ? Perseguir un estricto cumplimiento de la ley y de la normativa interna.
- ? Garantizar la igualdad, equidad, respeto y dignidad en el trato a todos los empleados, colaboradores, socios, proveedores, competidores y demás terceros vinculados.
- ? Trabajar por la protección de los colectivos más vulnerables.
- ? Salvaguardar un compromiso responsable con la salud y la seguridad. La prevención de accidentes y el aseguramiento de la seguridad en el desarrollo de la actividad irán en paralelo a la actividad del Grupo.
- ? Desarrollar las actividades con respeto a los recursos naturales y al patrimonio natural, adoptando un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente, buscando así alcanzar un desarrollo de negocio sostenible mediante el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y que persiga la prosperidad económica sin perder de vista la justicia social y la protección ambiental.
- ? Asegurar la transparencia, objetividad y profesionalidad en el desarrollo de todas las actividades y de las relaciones con todos los grupos de interés.
- ? Respetar el derecho a la intimidad de sus empleados y colaboradores, adoptando las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal y proteger la propiedad intelectual e industrial de terceros.

El documento está disponible para su consulta en la página web de Fundación Sesé.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

- El personal de Fundación Sesé participa en las sesiones y talleres asociados a las reflexiones estratégicas de la entidad.
- La misión, visión y valores de Fundación Sesé están publicados dentro de la página Web de Fundación Sesé.
- La misión, visión y valores de Fundación Sesé están publicados en la Política de RSC de Grupo Sesé, disponible en la Intranet de la empresa.

Plan de Responsabilidad Social

13.- 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.

13.1. Información adicional

La Fundación Sesé enmarca sus acciones sociales dentro de un plan anual de trabajo coordinado con el Equipo Directivo de Grupo Sesé y el Responsable de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales. Este Plan se revisa de forma anual y sus compromisos se comunican a los grupos de interés a través de la Memoria anual RSC-EINF de la organización.

El plan de RSC (2021-2023) está estructurado de forma alineada con los ODS, indicando cuáles de las metas de cada uno de los ODS se han seleccionado como prioritarias, de qué forma se han trasladado a metas cuantificadas para Fundación y Grupo Sesé, líneas de trabajo en que se despliegan, plazos de implantación y seguimiento de cumplimiento.

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.

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

14.1. 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 Grupo 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.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

15.1. Información adicional

- En los programas de orientación y formación para el empleo se realiza seguimiento personalizado de cada uno de los participantes con el fin de evaluar el grado de adecuación del programa a sus necesidades y expectativas y poder así implantar acciones de mejora si procede.
- En los CEE se realizan entrevistas anuales a todo el personal empleado para identificar necesidades, problemas, nuevos requisitos, etc.
- Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que:
 - Por un lado se obtiene el feedback de los empleados de Fundación Sesé sobre el clima laboral en la empresa.
 - Por otro lado, se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.
- Fundación Sesé forma parte de la Comisión de Actividades de Empleados y Voluntarios de Sesé, donde se debate e informa de forma directa sobre las expectativas y proyectos que generan inquietudes o interés en los voluntarios de Grupo Sesé.
- El equipo de Fundación Sesé mantiene reuniones periódicas con entidades colaboradoras, administraciones públicas y clientes con el fin de identificar requisitos, necesidades y expectativas

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a nuestros organismos financiadores y/o donantes

16.1. Información adicional

Por el momento sólo se ha cuantificado de forma concreta y específica el grado de satisfacción de uno de los organismos financiadores / donantes, en concreto, la satisfacción de los empleados de Grupo Sesé. Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.

Con el resto, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos.

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

17.1. Información adicional

BENEFICIARIOS:

- En los programas de orientación y formación para el empleo se realiza seguimiento personalizado de cada uno de los participantes con el fin de evaluar el grado de adecuación del programa a sus necesidades y expectativas y poder así implantar acciones de mejora si procede.
- En los CEE se realizan entrevistas anuales a todo el personal empleado para identificar

necesidades, problemas, nuevos requisitos, etc.

- Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que:

- Por un lado se obtiene el feedback de los empleados de Fundación Sesé sobre el clima laboral en la empresa.

- Por otro lado, se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.

- Fundación Sesé forma parte de la Comisión de Actividades de Empleados y Voluntarios de Sesé, donde se debate e informa de forma directa de las expectativas y proyectos que generan inquietudes o interés en los voluntarios de Grupo Sesé.

- El equipo de Fundación Sesé mantiene reuniones periódicas con entidades colaboradoras, administraciones públicas y clientes con el fin de identificar requisitos, necesidades y expectativas

Por el momento sólo se ha cuantificado de forma concreta y específica el grado de satisfacción de uno de los organismos financiadores / donantes, en concreto, la satisfacción de los empleados de Grupo Sesé. Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.

ORGANISMOS FINANCIADORES Y/O DONANTES

Identificamos las potenciales mejoras de este colectivo de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos.

Las oportunidades de mejora identificadas son elevadas tanto a la Comisión de Actividades como al Patronato de la Fundación para ser analizadas y determinar el mejor medio de incorporarlas a los procesos y/ actividades de la entidad.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

18.1. Información adicional

Fundación Sesé se apoya en los recursos de Grupo Sesé para desarrollar las actividades de I+D+i que los clientes finales de los servicios de la entidad pueden precisar:

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

A. Departamento de Sistemas Informáticos.

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

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. Departamento de Flota.

Búsqueda y aplicación de las últimas tecnologías en el transporte para seleccionar los medios de transporte más adecuados para los clientes. Un claro ejemplo es la puesta en circulación por Grupo Sesé en Abril de 2016 del primer Vehículo Euro Modular -también llamado megacamión o megatruck-, un camión de 25,25 metros de longitud y una capacidad máxima de 60 toneladas.

E. A estos equipos se une desde 2017 un nuevo colectivo, una nueva área enmarcada dentro del equipo tecnológico de Grupo 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.

F. En 2018 se crea un Departamento de Lean Manufacturing. Aplicando herramientas de Lean Manufacturing se ha logrado:

? Estandarizar los procesos.

? Elimina las operaciones que no aportaban valor.

? Equilibrar la carga de trabajo de cada operario.

? Mejorar la ergonomía de las operaciones con iniciativas destinadas tanto a las estaciones de trabajo como al resto de útiles de trabajo, diseñando, por ejemplo, un nuevo carro logístico que permitía reducir los movimientos del operario y además mejoraba la protección de las piezas durante la manipulación.

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

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o 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.

19.1. Información adicional

Fundación Sesé desarrolla su actividad acorde a los procesos de trabajo definidos en Grupo Sesé. Grupo Sesé cuenta con procesos documentados, implantados y auditados periódicamente para la comercialización de sus servicios: PR02 Proceso de gestión de clientes:

- En este proceso se describe de forma detallada qué pasos debe seguir la fuerza de ventas para captar nuevos clientes o lanzar ofertas a clientes actuales, cómo realizar el seguimiento de las ofertas desde que el cliente lanza la solicitud hasta que se produce la adjudicación, etc.
- El equipo comercial cuenta con presentaciones estandarizadas del Portfolio de todas las actividades que realiza Grupo Sesé, de tal manera que se garantiza que todo cliente recibe toda la información sobre los métodos de trabajo, la experiencia y los servicios de la organización.
- Adicionalmente, existen formatos estandarizados para la elaboración y presentación de ofertas que garantizan que el cliente recibe la información necesaria para entender y valorar la propuesta presentada por Grupo Sesé.

Grupo Sesé cuenta con las certificaciones más exigentes acordes a los requisitos de sus clientes:

- ISO 9001
- ISO 14001
- SQAS
- IATF 16949
- ISO 27001
- ISO 45001
- TISAX

Fundación Sesé cuenta con un certificado ISO 9001 para sus actividades de Orientación y Formación para el empleo desde el año 2020.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación que permite recoger el grado de satisfacción sobre los productos/servicios.

20.1. Información adicional

BENEFICIARIOS:

- En los programas de orientación y formación para el empleo se realiza seguimiento personalizado de cada uno de los participantes con el fin de evaluar el grado de adecuación del programa a sus necesidades y expectativas y poder así implantar acciones de mejora si procede.
- En los CEE se realizan entrevistas anuales a todo el personal empleado para identificar necesidades, problemas, nuevos requisitos, etc.
- Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que:
 - Por un lado se obtiene el feedback de los empleados de Fundación Sesé sobre el clima laboral en la empresa.
 - Por otro lado, se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.
- Fundación Sesé forma parte de la Comisión Mixta de Voluntariado Corporativo de Grupo Sesé, donde es informado se debate e informa sobre las expectativas y proyectos que generan inquietudes o interés en los voluntarios de Grupo Sesé.
- El equipo de Fundación Sesé mantiene reuniones periódicas con entidades colaboradoras, administraciones públicas y clientes con el fin de identificar requisitos, necesidades y expectativas

Por el momento sólo se ha cuantificado de forma concreta y específica el grado de satisfacción de uno de los organismos financiadores / donantes, en concreto, la satisfacción de los empleados de Grupo Sesé. Grupo Sesé lanza encuestas de clima laboral de forma bienal a todos los empleados de Grupo Sesé de tal forma que se obtiene el feedback de todos los empleados sobre la estrategia de RSC de la empresa y las actividades desarrolladas por Fundación Sesé.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se pone a disposición información detallada de sus características.

21.1. Información adicional

Información no financiera:

- Fundación Sesé presenta anualmente su Memoria de Actividad. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de la Fundación.
- La Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Sesé se elabora de 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. Se verifica externamente según estándar GRI y según requisitos de la Ley 11/18. Dentro de esta memoria se recoge toda la información no financiera de todas las sociedades que componen Grupo Sesé, entre ellas, Fundación Sesé. Estas memorias están disponibles para todos los grupos de interés en la página web de Grupo Sesé.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

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

22.1. 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 esfuerzos para la motivación de la plantilla:

- 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 individualizados 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. 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 mejorar 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

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

23.1. Información adicional.

? 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, damos empleo en los Centros Especiales de Empleo a más de 200 personas con diversidad funcional y una experiencia de 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 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 está 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.

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 algunas de las sociedades del Grupo.

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.

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 relacionan 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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de 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.

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.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

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

25.1. Información adicional.

La entidad 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 tableros 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 la entidad 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 de la empresa

26.- ¿Cómo se 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.

26.1. 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

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización 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 y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

Fundación Sesé se encuentra acogida bajo el paraguas del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de Grupo Sesé. Desde 2005, Grupo Sesé cuenta con un Departamento de PRL profundamente comprometido en velar por la seguridad de los trabajadores, especialmente la de los colectivos más sensibles. Grupo Sesé ha elegido como modalidad preventiva, la contratación de un servicio de prevención ajeno, con el que se tienen contratadas las cuatro especialidades:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y Psicosociología.
- Medicina en el trabajo.

INICIATIVAS RELEVANTES

- En 2016 Grupo Sesé se adhirió al Programa "Objetivo 0 Accidentes de Trabajo" impulsado por la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

- La formación en Seguridad ? Prevención de Riesgos, acapara anualmente entre el 40-50% de las horas de formación en 2019, esta cifra revela la importancia que la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud tienen para la organización. En este sentido, la formación relacionada con los riesgos en el puesto de trabajo tiene un

carácter práctico, combinando la teoría con la formación práctica, que es donde entendemos que se consolidan e interiorizan los conocimientos y las buenas prácticas en seguridad. Para el desarrollo de estos cursos se cuenta con la colaboración de expertos en la materia que les dan un carácter diferenciador y que hacen que sean muy bien recibidos por los empleados, recibiendo feedbacks positivos sobre el desarrollo y los conocimientos adquiridos durante las actividades formativas.

- En 2018 se firmó la adhesión a la Declaración de Luxemburgo de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, donde se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.

PLAN DE EMPRESA SALUDABLE

Grupo 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 2018, Grupo Sesé fue pionero en implantar un programa de Mindfulness Corporativo en colaboración con Javier García Campayo. El objetivo era implementar un programa de entrenamiento en ejercicios de mindfulness como herramienta que permita mejorar el manejo del estrés percibido y aumentar el bienestar psicológico y la satisfacción en el trabajo.

A través de las evaluaciones documentadas se ha evidenciado que el grupo de intervención ha obtenido mejoras significativas en las valoraciones de estrés percibido, bienestar psicológico y satisfacción laboral en comparación con los resultados evaluados en el grupo de control. El grupo de intervención ha mejorado además significativamente en todas las dimensiones del Mindfulness. Los resultados de este estudio han sido publicados en el European Journal of Work and Organizational Psychology bajo el título 'Feasibility and effectiveness of an adapted mindfulness-based intervention to reduce stress in the workplace of a private company: a non-randomized controlled pilot trial'.

En 2019, Grupo Sesé firmó su adhesión a la Red de Aragonesa de Empresas Saludables (RAES). El Gobierno de Aragón puso en marcha esta iniciativa en 2018 con la finalidad de promover entre las propias empresas 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 sus trabajadores.

En 2019 Grupo Sesé se unió al programa 'Por ti' para fomentar la salud en empresas y sociedad. La Fundación Ibercaja y Quirónsalud crearon el programa 'Por ti', que toma el relevo a una iniciativa anterior de Responsabilidad Social Cooperativa impulsada por esta segunda entidad para fomentar la salud de los trabajadores de las empresas participantes y que ahora se amplía con sesiones abiertas a la sociedad, así como incrementando las acciones formativas y con la medición de resultados.

Dentro de la estrategia de la organización, Grupo Sesé comenzó su andadura en el ámbito de la seguridad y salud con un objetivo clave: el de Cero Accidentes, con el paso del tiempo y tras el camino recorrido, esta meta ha evolucionado integrándose con el ODS 3 'Bienestar y Salud' y el ODS 8 'Trabajo decente' dentro del plan de desarrollo de las personas.

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. Además del propio bienestar personal se fomenta el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos.

Los pilares del Plan de Empresa Saludable coinciden plenamente con los desarrollados en el programa 'Por Ti': dieta saludable, bienestar emocional y bienestar físico, teniendo el de Grupo Sesé además una pata vital adicional en el área de la Seguridad Vial. El programa 'Por Ti' proporciona una base sólida, dando como valor añadido una formación completa e innovadora en esta materia

HERRAMIENTAS

El concepto integral de prevención sólo es factible a través de la participación, colaboración e implicación en la acción preventiva de todos y cada uno de los miembros de la organización. Grupo Sesé tiene claras sus metas en materia de seguridad y para ello aplica todas las herramientas a su alcance para lograrlo.

1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

- Sistema de gestión basado en ISO 45001. Varias empresas de Grupo Sesé cuentan con esta certificación.
- Evaluación general de riesgos en las instalaciones.
- Evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.
- Elaboración de una ficha de riesgos para cada puesto de trabajo.
- Entrega de las fichas de riesgos al personal.
- Elaboración de manuales preventivos por puesto de trabajo basados en las evaluaciones de riesgos, en los que se desarrollan las medidas preventivas para evitar los riesgos.

2. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- Formación en el puesto de trabajo (on-line / presencial).
- Entrega de los equipos de protección individual asociados al puesto.
- Reciclaje: charlas periódicas para refresco de la formación
- Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud.
- Trabajo en equipo tanto con clientes como con colaboradores, realizando Workshops específicos en materia de seguridad.

3. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

- Auditorías internas, Safety Walks y Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS) para detectar oportunidades de mejora.
- Acreditación SQAS (Safety and Quality Assessment System).

4. LECCIONES APRENDIDAS

- Se investigan los accidentes con baja, accidentes sin baja e incidentes a través de una base de datos de accidentes.
- Análisis del accidente hasta localizar la causa raíz.
- Definición de acciones correctivas para evitar la recurrencia.
- Identificación de oportunidades de mejora.

- Divulgación de los accidentes: establecer lecciones aprendidas, traslado de mejoras detectadas al resto de centros de trabajo.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿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.

28.1. Información adicional.

El proceso de selección y homologación de proveedores (PR11 Compras y Adquisiciones, PR07 Compras de Transporte) se basa en criterios de :

- Calidad.
- Solvencia.
- Competitividad.
- Prestigio social.
- Referencias y prestigio en el sector.
- Impacto ambiental de sus actividades así como impacto ambiental de sus productos en las actividades que realiza Grupo Sesé.
- Cercanía geográfica. En la medida de lo posible, se prima la contratación de proveedores locales para el desarrollo local.

Los criterios concretos de selección varían un poco en función del tipo de producto o servicio a suministrar, pero algunos de los ejemplos son:

- Cumplimiento de la normativa de marcado CE y homologada como ropa de trabajo.
- Características técnicas del vehículo:
- Consumos.
- Niveles de emisiones atmosféricas.
- En suministradores de Hardwares, minimización del impacto ambiental en la producción de equipos (alto % material reciclado, etc).
- Presentan / promueven iniciativas que favorecen el reciclaje frente a la valorización en el tratamiento.
- Emplean / suministran papel con certificados FSC.
- Incluyen la gestión de los toners fuera de uso con gestores autorizados.
- Emplean técnicas de fabricación sostenibles (cogeneración, compensación de emisiones de CO₂, tecnologías verdes, uso de energía verde, etc.).
- Certificación acreditada en ISO 9001 e ISO 14001 /EMAS / Certificación equivalente ó previsión de certificación (en los próximos 2 años como máximo).

En el proceso de selección, uno de los filtros que pasa el proveedor, se centra en los estándares de calidad, seguridad y RSC, si desde el departamento de calidad no se da el visto bueno en este punto, el proveedor no pasará a formar parte del panel de Grupo Sesé. En el caso de proveedores industriales, además, se realizan auditorías potenciales

basadas en referenciales de automoción (VDA), que sirven para asegurar que cumplen con los requisitos y estándares solicitados tanto por Sesé como por sus clientes.

Si el resultado de estas auditorías es desfavorable y el potencial proveedor no presenta un plan de acción sólido, este filtro es decisivo.

Todos los proveedores antes de iniciar su relación firman una adhesión a las Políticas de Gestión y RSC de Grupo Sesé.

Con los proveedores se firman Condiciones Generales de Compra, disponibles para su consulta en la Web Corporativa - dentro del portal de proveedores -, donde se estipulan las condiciones y los criterios para ser proveedor de Grupo Sesé. Igualmente, se dispone de un Manual de Calidad de Proveedor, disponible en el mismo Portal, donde se profundizan en los aspectos más relacionados con la selección, homologación, evaluación y recualificación anual de los proveedores.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

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

29.1. Información adicional.

Según lo indicado en IT-11-01 Criterios de evaluación y selección para proveedores críticos, los proveedores de productos y servicios se clasifican en primer lugar por el tipo de suministro que realizan. Para aquellos proveedores que suministran material productivo - piezas, componentes, granza, etc. - se cuenta con la IT-11-04 Evaluación y selección de proveedores de material productivo.

El cumplimiento de todos los requisitos legales asociados a su actividad es siempre el primer requisito a cumplir y cuyo incumplimiento anula cualquier posibilidad de trabajar con la empresa.

Estas son las categorías:

- A. Transporte
- B. Taller
- C. Material rodante
- D. Generales
- E. Específicos
- F. Equipos móviles
- G. Mantenimiento de instalaciones
- H. Sistemas informáticos (Hardware y Software)
- I. Servicios profesionales
- J. Personal
- K. Alquileres e inversiones

Todos ellos son clasificados a continuación por su impacto en la calidad de los servicios que presta Grupo Sesé y por el impacto que ese servicio / producto genera en el medio ambiente.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- 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.

30.1. Información adicional.

La Fundación Sesé enmarca sus acciones sociales dentro de un plan anual de trabajo coordinado con el Equipo Directivo de Grupo Sesé y el Departamento de Marketing, Comunicación y Relaciones Institucionales.

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)

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

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

31.1. Información adicional.

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.

Algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles desplegados en la estrategia son

ODS 3 Salud y bienestar.

- ? Promover iniciativas que trabajen en beneficio de la salud física y el bienestar mental de los trabajadores y de sus familias.
- ? Promover iniciativas que fomenten el deporte tanto en el colectivo de los trabajadores como en su entorno familiar.
- ? Reducir en un 15% las bajas médicas por ITCC
- ? Reducir en un 15% los accidentes in-itinere & in-misión de los trabajadores de Sesé
- ? Reducir en un 50% los accidentes de circulación de la flota de Sesé
- ? Implantar iniciativas periódicas y con repercusión con el objetivo de recaudar fondos para apoyar la investigación de enfermedades y/o mejorar la situación de los enfermos, especialmente en los colectivos más sensibles.

ODS 4

- ? Colaborar con instituciones públicas y privadas en todos los niveles de la enseñanza para acercar el mundo de la empresa a los estudiantes y mejorar su capacidad para integrarse laboralmente.
- ? Desarrollar iniciativas internas y externas que mejoren la formación y las competencias tanto de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral como de la plantilla actual de la organización.
- ? Apoyar a los trabajadores en conseguir las competencias digitales y tecnológicas necesarias para adaptarse al proceso de transformación digital de los mercados y las operaciones.

ODS 5 Igualdad de género.

- ? Alcanzar en 2021 la cuota del 25% de mujeres en posiciones de alta dirección y del 35% de mujeres en posiciones de mandos intermedios
- ? Visibilizar de forma pública el apoyo a la Igualdad de Género y al empoderamiento de la mujer por parte de la organización.
- ? Desarrollar y desplegar políticas y procedimientos de gestión internos en los que prevalezca la equidad e igualdad de oportunidades para todos los candidatos y candidatas.
- ? Implantar medidas que faciliten la conciliación familiar de forma compatible con la organización productiva y los derechos laborales del conjunto de los trabajadores.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

- ? Aplicar las nuevas tecnologías y la automatización a la reducción de las tareas de poco valor añadido, la mejora de los procesos operativos y administrativos y la reducción de los fallos y/o errores (mejora de la calidad).

? Securitizar los procesos de trabajo desde la perspectiva de la seguridad de la información.
? Depurar y optimizar los procesos de trabajo aplicando metodologías estandarizadas e innovadoras que promuevan un entorno de trabajo eficaz, eficiente, seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

ODS 9 Industria, innovación e infraestructura.

? Modernizar los medios, las infraestructuras y los procesos de trabajo de la organización, desarrollando un modelo sostenible basado en la innovación y la tecnología.

ODS 10 Reducción de las desigualdades

? Promover la formación para el empleo, la orientación y la integración laboral de las personas discapacitadas y/o en riesgo de exclusión.

? Desarrollar acciones y proyectos de carácter social que promuevan la inclusión social y económica de los colectivos más desprotegidos

ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles

? Diseñar medios de transporte sostenibles que optimicen la eficacia del transporte y minimicen el impacto ambiental.

? Desarrollar un programa de voluntariado corporativo alineado con los ODS, la estrategia RSC de Grupo Sesé y los principios rectores de Fundación Sesé enfocado en mejorar las comunidades locales.

ODS 12 Producción y consumo responsable

? Implantar medios y tecnología que reduzca el consumo de los recursos naturales (combustible, electricidad, agua).

? Desarrollar proyectos para la minimización de los residuos de plásticos en oficinas y centros productivos.

? Realizar una divulgación activa de las buenas prácticas de Grupo Sesé en materia de sostenibilidad ambiental.

ODS 13 Acción por el clima.

? Reducir en un 10% las emisiones de CO2 generadas por el transporte de mercancías por carretera de la flota propia de Grupo Sesé (2019 vs 2012).

? Reducir las emisiones de todas las divisiones de Grupo 2024 vs 2019:

? Transporte: 20%

? Logística: 20%

? Distribución: 15%

? Servicios Industriales: 5%

? Desarrollar soluciones innovadoras para la cadena de suministro con el objetivo de reducir su huella de carbono y luchar contra el cambio climático.

ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

? Basar la estrategia de RSC de Grupo Sesé y Fundación Sesé en acciones colaborativas y proyectos de beneficio mutuo, fomentando la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

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

32.1. Información adicional

Dentro de la organización, a través del canal de correo electrónico se remiten a todos los trabajadores las iniciativas sociales que la empresa y la Fundación apoyan para invitarles a participar. La acogida en cada ocasión ha sido francamente buena con una gran participación.

Ejemplos de 2020 en los que se ha contado 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
- Global Management Meeting: empleados, accionistas
- Sesé Bike Tour; accionistas, empleados, clientes, proveedores, sociedad
- Auditorias de cliente: clientes

Para todas las partes interesadas, el blog de noticias de la Web Corporativa de Grupo 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.

Fundación Sesé publica anualmente su Memoria de Actividades.

La Memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa de GRUPO SESÉ se elabora de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), según documento GRI Standards 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. Esta memoria se verifica externamente.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿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.

33.1. Información adicional

Fundación Sesé cuenta con un Plan de Comunicación y una Comisión de Comunicación que lidera las acciones de comunicación formal e informal de la entidad. Este Plan se revisa de forma anual y se adapta a las necesidades, requisitos y expectativas de los grupos de interés de la organización.

- 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 Grupo 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.
- Grupo Sesé y Fundación Sesé están presentes de forma activa en LinkedIn, donde no sólo busca talento para incorporar a su organización, sino donde también difunde iniciativas pioneras.
- Grupo 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,
- Grupo Sesé y Fundación Sesé también se acogen 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

34.- 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.

34.1. Información adicional.

Grupo 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

35.- ¿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.

35.1. Información adicional.

En 2019 se iniciaron nuevos pasos firmes y decididos hacia la gestión integral de la huella de carbono de la organización y, por extensión, de la huella de carbono de la aportación de Grupo Sesé a las cadenas de suministro de sus clientes. El proyecto comenzó analizando las emisiones de gases de efecto invernadero de Grupo Sesé en 2018. El proyecto es un proyecto ambicioso y global que ha tenido que verse modificado en alguna de las fechas planificadas a causa del impacto directo del Covid-19 en la paralización de la actividad a nivel mundial, hitos que, por ese motivo, han visto trasladada su ejecución a 2022.

Se trata del primer proyecto integral de medición, verificación y reducción de la huella de carbono de todas las actividades y líneas de negocio de Grupo Sesé:

? La medición incluye los alcances 1 (completo), 2 (completo) y 3 (parcial).

? Las fuentes de datos y fórmulas de cálculo fueron sido verificadas externamente, lo que conllevó la obtención en el año 2019 de la Etiqueta CeroCO2 por la verificación de las emisiones calculadas.

? La organización cuenta con un plan de reducción integral de emisiones (Smart & Green) abarcando la totalidad de las líneas de negocio de la organización, con acciones concretas para cada tipo de actividad y alineado con los ODS.

Como resultado, es posible determinar de forma cuantificada y objetiva el porcentaje de contribución de cada una de las Divisiones de Negocio Operativas de la organización. Igualmente, se dispone del mapa detallado de las emisiones en la propia cadena de suministro de Grupo Sesé diferenciando por la fuente de generación de dichas emisiones. Con esta valiosa información, se ha fijado un punto de partida al que referenciar el plan integral Smart & Green para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

En lo que se refiere a las emisiones de GEI asociadas a la actividad de transporte con medios propios por carretera, estas son las cifras y actuaciones principales. En 2012 se planteó el objetivo de alcanzar en el año 2019 una reducción acumulada del 10% en las emisiones de CO2 por kilómetro recorrido, objetivo que se vio cumplido con creces ya al cerrar el ejercicio 2019 con una reducción acumulada de 12,85%.

Grupo Sesé consciente de que su actividad y el consumo eléctrico es un impacto ambiental sobre el que se puede actuar, toma medidas en todas sus líneas de negocio para mejorar la eficiencia energética de productos y servicios. Algunas de las iniciativas puestas en marcha en los últimos años se resumen a continuación.

Fuentes de energía

? Cambio de las fuentes de energía tradicionales a fuentes de energía renovable.

Iluminación

? Detectores de presencia en zonas de paso y acceso.

? Luminarias de fluorescencia fría que consumen un 50% menos que el estándar.

? Cambio de luminarias estándar por luminarias LED que consumen hasta un 80% menos.

Plan de sustitución en todos los centros de trabajo de Grupo.

? Instalación fotovoltaica de 400 kW.

? Campañas de concienciación para el uso razonable de los recursos.

? Utilización de fuentes de energía renovables.

Climatización

- ? Campañas de concienciación para el uso razonable de los recursos.
- ? Automatización de la climatización acorde a las condiciones externas.
- ? Uso de energía geotérmica en la climatización de las oficinas centrales corporativas.
- ? Implantación de software lectura temperaturas para el sistema de geotermia de la sede corporativa.
- Hardware
- ? Implementación de servicios virtuales en la nube que han permitido que el consumo de energía de la solución sea hasta de un 75% menor que el de la infraestructura física anterior.

Economía circular

36.- ¿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.

36.1. 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.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

37.1. Información adicional

Anualmente se emite una Memoria de RSC-EINF 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 Grupo Sesé.
- Adicionalmente, se publica en la página Web de Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en la Web de GRI.

La Política de Gestión Integrada (Calidad, Medio Ambiente y PRL) 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 tableros de comunicación de los centros.
- A los proveedores que suministran productos o servicios a Grupo 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 Grupo 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

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

Valoración Global

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

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

- Experiencias de éxito en los proyectos del centro de formación; en los de inserción laboral, tanto en los Centros de Especiales de Empleo como en la inserción laboral a través de la Agencia de Colocación; y en los proyectos de acción social que incluyen eventos multitudinarios con recaudaciones que permiten alianzas con distintas entidades en beneficio de la sociedad.
- Maduración y experiencia de la Fundación. Equipo de personas de la Fundación motivado y con potencial.
- Buena reputación de la Fundación a nivel institucional y en el tercer sector aragonés derivada de los proyectos sociales y la colaboración con otras entidades en las actividades

llevadas a cabo hasta el momento. Empatía y reconocimiento en Aragón en el Tercer Sector.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Dentro de las líneas de trabajo de Fundación Sesé hay un margen de mejora en todas las áreas. Específicamente podemos ampliar el impacto en la formación y empleabilidad orientada a colectivos en riesgo de exclusión, como en el caso de nuestro exitoso programa Imprescindibles; y estamos ampliando y mejorando nuestro impacto a nivel internacional estableciéndonos como Asociación en Brasil y apoyando programas específicos de acción social en otros países con presencia de Sesé gestionando desde España y comparecencia con desplazamientos periódicos.

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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.