

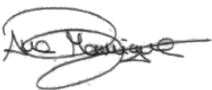

seesé



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA



El presente documento es propiedad exclusiva de Sesé. No podrá reproducirse, total o parcialmente, sin autorización escrita para ello.

ELABORADO POR DIRECTORA DE COMPLIANCE	REVISADO POR DIRECTORA DE CALIDAD	REVISADO POR COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y RSC	APROBADO POR CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ANA MANRIQUE Firma:  Fecha: 09/07/2024	BEATRIZ GÓMEZ Firma:  Fecha: 17/07/2024	Revisado y aprobado 04/11/2024	--

RELACIÓN DE REVISIONES

Rev.	Fecha	Modificaciones
00	26/01/2015	Edición original
01	23/11/2015	Actualización por desarrollo de Modelo de Compliance acorde a los requisitos del artículo 31bis del Código Penal.
02	23/03/2018	Actualización de valores corporativos. Adhesión a Pacto Mundial.
03	06/07/2020	Actualización de principios en ética empresarial, igualdad, condiciones de trabajo y derechos humanos derivados de la revisión del mapa de riesgos de la organización.
04	27/10/2021	Mejora de la definición del alcance. Inclusión de apartado específico aclaratorio sobre Canal Ético – Secciones de Consulta y Denuncia. Inclusión de apartado de Definiciones. Inclusión de codificación numérica correlativa de los 7 principios y sus subapartados.
05	26/06/2023	Actualizaciones derivadas de los requisitos de la Ley 2/2023 (protección del informante) y la implantación de un software específico para la gestión del Canal Ético. Sustitución del término Grupo Sesé por Sesé. Actualización de los valores de Sesé.
06	04/11/2024	<p><u>General.</u> Se sustituye el término denuncia por comunicación.</p> <p><u>Apartado 2.</u> Objeto, alcance y aplicabilidad: Se refleja de forma expresa el traslado del Código Ético a terceros a través del Código Ético para Terceros.</p> <p><u>Apartado 4.</u> Se elimina como destinatario único de las comunicaciones del Canal Ético a la Dirección Corporativa de Compliance y se sustituye por el Responsable del Sistema Interno de Información de cada país.</p> <p><u>Apartado 6.</u> Se modifica la definición de personal especialmente expuesto, acorde en lo definido en el procedimiento PG-01-04 Debida Diligencia SGCP. Se incluye la definición de socio de negocio de alto riesgo. Se incluye la definición del Sistema Interno de Información.</p> <p>Actualización general de los documentos de referencia.</p> <p>Reformulación de los títulos de los principios para incorporar el valor de Sesé, compromiso, a cada uno de esos principios.</p>

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. ENTRADA EN VIGOR	4
2. ALCANCE Y APLICABILIDAD	4
3. VALORES DE SESÉ	5
4. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO	6
5. MECANISMOS PARA LA COMUNICACIÓN	7
5.1. Sistema interno de información (comunicar irregularidades)	7
5.2. Canal Consultas	8
6. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA	9
1. Compromiso con el cumplimiento de la ley y la normativa interna	10
2. Compromiso con la igualdad, equidad, respeto y dignidad en el trabajo	11
3. Compromiso con los colectivos más vulnerables	13
4. Compromiso con la salud y la seguridad	14
5. Compromiso con el medio ambiente	15
6. Compromiso con la transparencia, objetividad y profesionalidad	16
7. Compromiso con la privacidad	19
7. DEFINICIONES	20

1 ENTRADA EN VIGOR

Este documento, su contenido y modificaciones respecto a la versión anterior, si la hubiese, entrarán en vigor sin carácter retroactivo a partir de la fecha consignada en el pie de página del documento.

2 ALCANCE Y APLICABILIDAD

Este Código Ético y de Conducta (en adelante, **Código Ético** o **Código**) establece las directrices y pautas de comportamiento que deben seguirse para ajustar la conducta a los valores de Sesé. Es **aplicable a todos los miembros¹ de la organización Grupo Logístico Sesé, S.L.** (en adelante, **Sesé²** o **la organización**) con independencia de la relación contractual que los una con la organización o del ámbito geográfico donde desarrollen su actividad.

Comprenderá todas las actividades, procesos y relaciones establecidas por la Sociedad y sus miembros, a todos los niveles, estén éstos formalmente redactados mediante contrato, política, procedimiento o similar, o sean de aplicación mediante la costumbre o práctica habitual.



Este Código es respaldado por el Consejo de Administración, y su cumplimiento es supervisado por la Dirección Corporativa de Compliance [así como Los Órganos de Compliance de cada país](#).

Se hará extensiva su exigibilidad, vía contractual, a las empresas, proveedores o personas subcontratadas que presten servicios al Grupo a través del Código Ético para Terceros.

Sesé difundirá públicamente este Código Ético y animará a que sus proveedores, subcontratistas y colaboradores asuman como propios sus principios y contenidos [a través del Código Ético para Terceros](#).

¹ Ver definición de "miembros de la organización" en el apartado 7. Definiciones.

² En adelante, con Sesé, se refiere a Grupo Logístico Sesé, S.L y a todas sus sociedades filiales, y a cualquiera otra sociedad que en un futuro pudiera ser filial directa o indirecta y se adhiera al Sistema de Gestión de Compliance Penal.

3 VALORES DE SESÉ

Todas las personas que forman parte de Sesé deben comprender y cumplir las expectativas de este Código en cuanto a la forma de actuar en el entorno laboral y en el ámbito del negocio.

Los valores de Sesé son:

	COMPROMISO		CONFIANZA
	RESPONSABILIDAD		FLEXIBILIDAD
	PASIÓN		

Desde septiembre de 2016 Sesé es **firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y apoya de forma explícita los 10 principios de dicho pacto referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.



Sesé publica de forma anual su **Memoria de Responsabilidad Social Corporativa**, elaborada de conformidad a los Estándares GRI (Global Reporting Initiative). Esta Memoria constituye además la herramienta para presentar el estado de la información de **sostenibilidad** (no financiera) de Sesé y, por tanto, forma parte del informe de gestión de la organización, dando respuesta así a los requisitos marcados por legislación **en materia de reporting no financiero y de sostenibilidad aplicable**.

Esta Memoria se verifica anualmente mediante auditoría externa de un organismo independiente contra los requisitos GRI y los requisitos de la **legislación aplicable en materia de reporting no financiero y de sostenibilidad**.

4 ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Las conductas recogidas en este Código son de **obligado cumplimiento** para todo el personal enmarcado dentro del apartado 2 "Alcance y aplicabilidad" del presente documento, en el desempeño de su actividad profesional en Sesé o en el desarrollo de su colaboración con Sesé.

Los incumplimientos de este Código podrán ser sancionados con arreglo al procedimiento establecido en el Régimen Disciplinario, de conformidad con la normativa vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades en el que el infractor hubiera podido concurrir. La aplicación del contenido del presente Código, en ningún caso, podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables ni debe entenderse como una limitación a los derechos de los trabajadores.

Como integrante de Sesé la obligación es:

	Conocer las pautas de comportamiento establecidas en el presente documento.
	Aplicar y cumplir las mencionadas prácticas.
	No tolerar comportamientos que vulneren el presente Código Ético y/o las políticas de Compliance que lo desarrollan.
	Reportar los incumplimientos del Código Ético y/o las políticas de Compliance que lo desarrollan a través de los mecanismos establecidos para ello (ver apartado 5).
	Consultar al Departamento de Compliance en caso de duda (ver apartado 5).

Antes de tomar una decisión, es preciso que plantearse las siguientes preguntas clave:

	¿La acción se encuentra dentro del marco de la legislación de referencia?
	¿La acción es acorde a los valores y/o políticas de Sesé?
	¿Actuaría de la misma forma en casos similares?
	Si fuera otra persona la que tuviera este comportamiento, ¿la apoyaría? ¿me parecería un comportamiento adecuado y/o profesional?
	Si este comportamiento se hiciera público, ¿sería considerado adecuado y/o profesional? ¿seguiría apoyando la decisión?
Si alguna de las respuestas es negativa, no deberías seguir adelante.	
Si tienes dudas o no sabes qué contestar, consulta a través de los mecanismos establecidos para ello (ver apartado 5).	
Si todas las respuestas son afirmativas, el comportamiento es acorde a los principios de Sesé.	

5 MECANISMOS PARA LA COMUNICACIÓN

5.1. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (COMUNICAR IRREGULARIDADES)

Las conductas recogidas en esta Código son de **obligado cumplimiento**. Todos los miembros de la organización de Sesé deben comprender y cumplir las expectativas de esta Política en cuanto a la forma de actuar en el entorno laboral y en el ámbito del negocio. Estas conductas deben también hacerse cumplir y es parte de este compromiso **comunicar** su incumplimiento por otros individuos, si fuera el caso. Cualquier miembro de la organización o tercero relacionado con Sesé que tenga conocimiento de conductas que puedan constituir una infracción o un incumplimiento de la presente Política podrá **comunicarlo** de forma confidencial a través de la Plataforma Canal Ético accesible a través de la Web Corporativa de Sesé o de la **Intranet de Sesé**.

En lo que se refiere al uso **Sistema Interno de Información (Canal Ético)**:

- ▶ Las comunicaciones realizadas a través de los medios habilitados llegan de forma exclusiva **al Responsable del Sistema Interno de Información de cada país**.
- ▶ Todas las **comunicaciones** recibidas se tratarán de forma confidencial y se protegerá la identidad del **informante**.
- ▶ No se tolerarán represalias de ningún tipo contra personas, que **informen sobre** una práctica ilegal, infracción, o incumplimiento de la normativa desde la posición de la buena fe y de la buena praxis.
- ▶ Tampoco se tolerarán las **comunicaciones** falsas o realizadas con mala fe.
- ▶ Para más información, consultar el **M-01-05 Manual del Canal Ético y Cumplimiento del Sistema Interno de Información** disponible en el SITE de Calidad o el **Decálogo del Canal Ético**, disponible en la plataforma Canal Ético.

Este es el **esquema de trabajo** cuando se activa una **comunicación** a través del Canal Ético:



5.2. CANAL DE CONSULTAS

Además, para resolver dudas adicionales, la organización pone a disposición de los miembros de la organización el **Canal de Consultas sobre Ética y Compliance** (formulario accesible a través [de la Intranet de Sesé](#)).

Este canal está habilitado para transmitir cualquier duda acerca de lo dispuesto en las políticas corporativas de Compliance de la empresa, pudiendo por tanto consultar dudas sobre validez de determinados comportamientos.

El resto de los grupos de interés, tienen a su disposición el **formulario de contacto** de la Web Corporativa de Sesé.



proteccion.datos@gruposes.com

En caso de dudas específicas sobre protección de datos o para el ejercicio de los derechos ARSOL también está habilitada esta dirección de correo electrónico.

6 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

En todas sus estrategias 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.

Sesé asume como esenciales los principios de honestidad, justicia e integridad y se compromete en todas sus actividades a respetar los derechos humanos y a fijar, donde así sea preciso, mecanismos que permitan evaluar, verificar y garantizar su cumplimiento.

Los **principios básicos** que guían la actividad de [Sesé son compromisos de la organización con sus grupos de interés](#) y deben ser conocidos y respetados por todos los miembros de la organización, interiorizándolos y reflejándolos en todas sus actuaciones.

	1	Perseguir un estricto cumplimiento de la ley y de la normativa interna.
	2	Garantizar la igualdad, equidad, respeto y dignidad en el trato a todos los empleados, colaboradores, socios, proveedores, competidores y demás terceros vinculados.
	3	Trabajar por la protección de los colectivos más vulnerables.
	4	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.
	5	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.
	6	Asegurar la transparencia, objetividad y profesionalidad en el desarrollo de todas las actividades y de las relaciones con todos los grupos de interés.
	7	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, así como proteger la propiedad intelectual e industrial de terceros.

1 COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y LA NORMATIVA INTERNA

- 1.1. Debe **acatarse y cumplirse la Ley**, así como la normativa interna impuesta por el Grupo. Es obligación de todos:
 - 1.1.1. **Conocer las leyes** que afecten al ámbito del trabajo desarrollado, solicitando, en su caso, la información precisa a través del superior jerárquico o de las instancias que correspondan.
 - 1.1.2. **Cumplir escrupulosamente con la normativa interna y la legislación vigente** en todos los territorios donde opera Sesé.
 - 1.1.3. **En las relaciones con los proveedores (procesos de contratación y ejecución de los contratos), cumplir estrictamente las leyes, normas y procedimientos, garantizando la neutralidad, objetividad y no discriminación.**
 - 1.1.4. **No colaborar conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley**, ni participar en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad, incluso si la orden viniera dada por un superior.
 - 1.1.5. **Poner en conocimiento de los órganos competentes de Sesé** cualquier actuación que sea contraria a la legislación vigente.
- 1.2. **Cumplir los procedimientos y políticas que estén en vigor**, y en caso de identificar necesidades de cambio o de mejoras, se podrán proponer al responsable que corresponda.
- 1.3. No se tolerarán prácticas ilegales ni incumplimiento de la normativa en el ámbito del Grupo, por lo que se deberá **informar** pertinentemente cuando estas situaciones se detecten.



OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:

- Política de Compliance Penal.
- Política de Gestión Integrada.

2 COMPROMISO CON LA IGUALDAD, EQUIDAD, RESPETO Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

2.1. En todas las relaciones laborales, mercantiles y sociales imperará el máximo respeto, equidad y dignidad en el trato, esto es aplicable a las relaciones con los empleados, colaboradores, socios, proveedores, competidores y demás terceros vinculados con la sociedad.

2.2. Desarrollar las actividades bajo un absoluto y constante respeto a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2.3. 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 con respeto. Sesé defiende estos principios de equidad a través de sus Planes de Igualdad y políticas de prevención del acoso sexual y/o laboral.

2.3.1. Está prohibido el acoso sexual, acoso y/o discriminación por razón de sexo, raza, religión, identidad de género, estado marital o maternal, edad, afiliación política, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, etnia o cualquier otra dimensión de su identidad.

Estos comportamientos no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. 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.

2.4. No se permiten, y se reportarán, si se da el caso, comportamientos ofensivos, intimidatorios, discriminatorios, maliciosos, humillantes o de menosprecio, acoso, etc. hacia empleados o terceras personas vinculadas con Grupo. Se tratará a todos los individuos y entidades sin discriminación y con objetividad.

2.5. No se permitirá abusar de una situación de superioridad con la posible finalidad de imponer trabajos forzados, explotación para realizar actividades delictivas o para cualquier otra clase de abuso físico, psíquico o moral.

2.6. Todos los empleados y colaboradores del Grupo se comprometen a crear un entorno de trabajo digno, seguro y profesional, que apoye y respete a las personas, sus derechos, su dignidad, sus condiciones personales, y que fomente el respeto mutuo y la colaboración. Es preciso evitar cualquier comportamiento que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

2.7. Sesé considera que el desarrollo integral de sus empleados es positivo tanto para ellos como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de sus empleados.

2.8. Los procesos de selección y promoción, tanto internos como externos, se deben fundamentar sólo en la cualificación profesional y capacidad de los candidatos y guiados por criterios objetivos de competencia.

2.8.1. Todos los empleados deberán disponer de iguales oportunidades en su carrera profesional siempre sobre la base del principio del mérito.

2.8.2. En los procesos de selección y promoción se promoverá la inclusión y la diversidad, sin admitir la influencia de otros factores que puedan afectar la objetividad de la decisión.



2.8.3. Los **familiares directos** de una persona sujeta a este Código no podrán ser candidatos a posiciones dependientes jerárquica o funcionalmente de su familiar. La condición de familiar no supe la ausencia de requisitos. En el caso de que familiares del equipo de selección estén participando en algún proceso de cobertura de vacante, ya sea por selección externa o interna, este hecho se comunicará a la Dirección Corporativa de RRHH.

2.9. Sesé se compromete a desarrollar **planes de formación** para asegurar la correcta capacitación de todos los empleados, y a especificar las tareas y objetivos para cada uno de ellos.

2.10. Igualmente, Sesé se compromete a **potenciar el talento** de sus empleados a través de la formación y el entrenamiento en sus puestos de trabajo. Igualmente se compromete a aplicar la máxima objetividad y rigor en los procesos de evaluación de desempeño.

2.11. En todos los países donde se desarrolle actividad, se debe **cumplir la legislación tanto en materia laboral como en materia salarial**. Este compromiso se extiende a empresas de trabajo temporal, outsourcing y reclutamiento con las que se colabore.

2.11.1. Las **políticas retributivas** deben basarse en los principios de equidad, competencia, igualdad y dignidad.

2.11.2. Debe quedar garantizada la **libertad de asociación y de negociación**.

2.11.3. No se tolerarán prácticas abusivas en materia laboral. **Las prácticas de trabajo forzoso están prohibidas.**

OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:



- Política de selección y contratación de personal.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- [Política de igualdad de trato, no discriminación, diversidad e inclusión.](#)
- Planes de igualdad.

3 COMPROMISO CON LOS COLECTIVOS MÁS VULNERABLES

- 3.1. Sesé trabaja de forma activa para, a través de Fundación Sesé y sus Centros Especiales de Empleo, promover y facilitar la **integración laboral de personas discapacitadas y/o en riesgo de exclusión** a través del desarrollo de proyectos de empleo sostenibles.
- 3.2. Sesé **no tolerará ninguna forma de trabajo forzoso** ni obtenido mediante amenaza, castigo o coacción, centrandó su foco en los colectivos más desprotegidos.
- 3.3. Sesé **reconoce y protege los derechos básicos de la infancia** en concordancia con los preceptos establecidos en la Convención sobre los derechos del niño y en La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- 3.4. Sesé **apuesta por la protección de derechos infantiles** prohibiendo cualquier actividad que suponga una explotación económica, así como el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- 3.5. Es mandatorio **acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en la legislación propia** de donde se lleven a cabo proyectos y las disposiciones internacionales sobre la materia.
- 3.6. Se utilizarán **mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación**, así como los mecanismos específicos definidos en materia de seguridad laboral para el desarrollo de sus funciones en el ámbito de la empresa.
- 3.7. En todo momento, se trabajará para garantizar la **plena accesibilidad universal en el entorno laboral de las personas con discapacidad**.



OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:

- Política de Responsabilidad Social Corporativa.

4 COMPROMISO CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD

- 4.1. Sesé fomenta iniciativas para la seguridad, protección y prevención de los riesgos laborales y establece las líneas de actuación que sean necesarias a través del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, con el fin de gestionar y mitigar adecuadamente los riesgos asociados con su actividad. Estos planes se revisan periódicamente y se dotan los recursos necesarios para su mantenimiento y mejora.
- 4.2. Se respetará escrupulosamente la **legislación en materia de salud y seguridad laboral**.
- 4.3. Se fomentará el concepto de cultura preventiva con el fin de crear **entornos de trabajo seguros y saludables**.
- 4.4. Se primará la seguridad de las personas con el **objetivo claro de 0 Accidentes**, apostando por unas condiciones de trabajo seguras y saludables que incentiven la prevención de lesiones y/o accidentes.
- 4.5. Se promoverán **hábitos saludables** que aspiren a mejorar la salud física, el **bienestar emocional** y la calidad de vida del equipo humano de la organización dentro y fuera del trabajo.
- 4.6. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se apoyará en el uso de **tecnologías, elementos y sistemas** que ayuden a mejorar la seguridad y salud en los centros de trabajo.
- 4.7. **La prevención de accidentes y el aseguramiento de la seguridad** en el desarrollo de la actividad irá siempre en paralelo a la actividad y las operaciones del Grupo.
- 4.8. Empleados y colaboradores serán **formados para el adecuado desarrollo de sus tareas**, priorizando la seguridad en todos los ámbitos. Se les dota, asimismo, de todos los **recursos necesarios para garantizar dicha seguridad**.
- 4.9. Empleados y colaboradores cumplirán de forma escrupulosa los **protocolos y procedimientos de trabajo** establecidos por la organización para garantizar las medidas de salud y seguridad.
- 4.10. **No se tolerará el trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas**. Son comportamientos terminantemente prohibidos que acarrearán las máximas sanciones previstas en la legislación en vigor.
- 4.11. **En ningún caso está permitida la tenencia, venta, consumo o distribución de sustancias y/o drogas ilegales en los centros de trabajo**. Los vehículos de la empresa (camiones, furgonetas, coches, etc.) también son considerados una extensión de los centros de trabajo.



OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:

- Política de Gestión Integrada.

5 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

- 5.1. Sesé apuesta por una filosofía de **sostenibilidad** que ayude a la organización a ser parte integrante y activa de la **lucha contra el cambio climático**.
- 5.2. Sesé desarrollará sus actividades con **respeto a los recursos naturales y al patrimonio natural**, promoviendo la conservación del medio ambiente, la biodiversidad y los espacios de especial interés ecológico, científico o cultural.
- 5.3. Se respetará escrupulosamente la **legislación medioambiental** y se aplicarán los procesos y técnicas más apropiados para identificar los riesgos de la actividad, controlar y **minimizar los aspectos ambientales** asociados y asumir la responsabilidad ambiental que pueda generarse de la prestación del servicio.
- 5.4. Se adoptará un **enfoque preventivo** que favorezca el medio ambiente, busque 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.
- 5.5. Se adoptará una estrategia de **medición, comunicación, reducción y compensación de la huella de carbono**, como estrategia para la reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero y la mejora de la calidad del aire.
- 5.6. Se apostará por el uso de tecnologías y prácticas que conduzcan a un **uso responsable de los recursos naturales**, favoreciendo la **reducción de los consumos de energía, agua, materias primas y otros recursos naturales**.
- 5.7. Se fomentarán iniciativas enfocadas a **disminuir la generación de residuos y vertidos**.
- 5.8. Se implantarán procedimientos para la **restricción del uso de productos químicos y peligrosos** para la salud y el medio ambiente.
- 5.9. **Empleados y colaboradores cumplirán de forma escrupulosa los protocolos y procedimientos de trabajo** establecidos por la organización para proteger el medio ambiente y minimizar el impacto ambiental de la actividad de la organización.



OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:

- Política de Gestión Integrada.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Buenas Prácticas de Gestión Medioambiental.

6 COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA, OBJETIVIDAD Y PROFESIONALIDAD

Se entiende por **corrupción**: “el hecho de solicitar, ofrecer, otorgar o aceptar, directa o indirectamente, un soborno o cualquier otra ventaja indebida o la promesa de una ventaja indebida que afecte al ejercicio normal de una función o al comportamiento exigido al beneficiario del soborno, de la ventaja indebida o de la promesa de una ventaja indebida.”



Se trata de un comportamiento deshonesto que en la práctica tiene como mínimo dos protagonistas:

- quien utilice sus poderes o su influencia de forma fraudulenta para favorecer a terceros a cambio de un beneficio;
- y quien proponga o proporcione este beneficio.

Además, una persona que favorezca un acto de corrupción será considerado cómplice, y quien se aproveche de este acto recibiendo a cambio una ventaja indebida se considerará un receptor. Ambas personas incurrirán en responsabilidad.

- 6.1. Sesé como entidad, así como sus empleados, colaboradores y directivos, basarán sus relaciones internas y con sus grupos de interés, en la **ética**, la **honestidad**, la **profesionalidad** y la **transparencia**.
- 6.2. La **lucha contra la corrupción y el fraude** es fundamental en el desarrollo de la actividad de Sesé. No se trata únicamente de que cada colaborador de Sesé adopte un comportamiento intachable, sino que participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.
- 6.3. Sesé **no permite la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y operaciones contables**, llevanza de doble contabilidad que tengan por objeto eludir cualquier pago u obtener beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social.
- 6.4. Se realizará la **contabilización de las operaciones contratadas con exactitud** y rigor y se mantendrá con igual criterio los archivos y registros requeridos. El personal responsable de la contabilidad está obligado a elaborar la información contable de acuerdo con la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del Grupo.
- 6.5. Sesé establecerá aquellos controles internos y sistemas de gestión que en cada momento considere más oportunos para garantizar la **fiabilidad de la información financiera** y la precisión de los registros de la organización.
- 6.6. Se facilitará la **competencia legítima y honesta**, evitando perjudicar en modo alguno a individuos o entidades competidores. **Se prohíbe toda práctica de competencia desleal** y se velará activamente por el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia aplicables en los países donde realiza sus actividades.
- 6.7. Las **relaciones con los proveedores** o con cualquier tipo de suministrador, contratista o colaborador, serán guiadas por la **imparcialidad** y la **objetividad**, aplicando criterios rigurosos de adecuación, calidad, eficiencia y coste. Esto es de aplicación tanto al personal de las áreas de Compras como a cualquier persona de la organización que tenga trato / relación con proveedores. Los proveedores se seleccionarán mediante procesos objetivos y transparentes acordes a los procedimientos correspondientes y a los requisitos definidos en las Condiciones Generales de Compra.

- 6.8. Sesé como entidad, y todos sus empleados y directivos, **colaborará con las autoridades, la justicia, las entidades públicas reguladoras y demás entes públicos**, de forma correcta y diligente, sin poner impedimentos, trabas ni generando errores u omisiones, y facilitándoles su labor en cuantas relaciones tengan con ellos, y poniendo en su conocimiento cuanta información sea oportuna y/u obligatoria.
- 6.9. Todos los empleados, colaboradores y directivos de la sociedad realizarán su trabajo con calidad, diligencia, profesionalidad, transparencia, honestidad, procurando aportar valor, mejorando la eficiencia, poniendo en conocimiento riesgos, deficiencias y/o mejoras, innovando, haciendo un **uso racional y adecuado de todos los recursos, y salvaguardando los activos de la Sociedad**. Los recursos puestos a disposición por Sesé deben ser utilizados de forma adecuada y eficaz. No pueden usarse para finalidades privadas ni ajenas a las que estén establecidas en la organización.
- 6.10. Sesé está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas. Quedan prohibidas aquellas conductas que pudieran constituir **extorsión, soborno o intento de soborno, o pagos de facilitación**, aún en el supuesto en el que no tengan el propósito de obtener un beneficio indebido.
- 6.10.1. Ningún empleado, colaborador o directivo, **aceptará regalos, invitaciones, dádivas, servicios o favores que puedan afectar a su profesionalidad, objetividad y/o imparcialidad en sus relaciones profesionales**, que supongan la generación de un compromiso o devolución de un favor, en el ámbito del Grupo y su entorno, y/o que supongan fraude, ilegalidad, prácticas no éticas o perjuicio a terceros.
- 6.10.2. De la misma forma, **ningún empleado, colaborador o directivo ofrecerá regalos, invitaciones, dádivas, servicios o favores, a individuos o instituciones, que puedan afectar a la objetividad y/o imparcialidad de éstos** en sus relaciones comerciales o profesionales, que supongan la generación de un compromiso o devolución de un favor, en el ámbito del Grupo y su entorno, y/o que supongan fraude, ilegalidad, prácticas no éticas o perjuicio a terceros.
- 6.11. A efectos de **evitar conflictos de interés**, los empleados, colaboradores y directivos de la sociedad, no tendrán intereses económicos o de cualquier tipo, ni realizarán actividades con empresas o instituciones relacionadas con el Grupo.
- 6.11.1. Si se diera tal circunstancia, ésta debe comunicarse al Departamento de Compliance para ser evaluada junto con el asesor legal, y tomar las medidas necesarias si se considera oportuno.
- 6.12. No está permitido desarrollar **actividades profesionales ajenas a Sesé** que puedan suponer una merma en el desempeño del trabajo, limiten la disponibilidad o puedan concurrir o competir con las actividades de Sesé.
- 6.13. **Queda prohibido, a cuenta de la posición de un individuo en el Grupo, el uso de sus recursos, poderes, influencia o demás facilidades, para su propio beneficio o el de su entorno próximo**. También queda estrictamente prohibido el que un individuo o entidad actúe en nombre o por cuenta del Grupo sin previo consentimiento, así como usar dicho nombre, medios, relaciones con terceros, posición o influencia de éste para beneficio propio o de su entorno próximo.

6.14. Se garantizará el escrupuloso cumplimiento de los **trámites de exportación / importación** para garantizar cualquier tipo de actividad contraria a lo definido por las aduanas y prevenir eventuales actividades de contrabando.

OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA (*):



- Política de Compliance Penal.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Política de prevención de conflictos de interés.
- Política anticorrupción y antisoborno ([incluye la política de atenciones y regalos y la política de donaciones y subvenciones](#)).
- Política solicitud de viajes, pago de gastos y desplazamientos.
- Política de vehículos de empresa.

(*) Lista no exhaustiva, para más información consultar el SITE de Calidad.

7 COMPROMISO CON LA PRIVACIDAD

- 7.1. Sesé respetará el derecho a la **intimidad de sus empleados y colaboradores**. La solicitud y el tratamiento de datos personales se limitarán a aquella información imprescindible para la actividad normal del Grupo y para el puntual cumplimiento de la normativa aplicable.
- 7.2. Sesé adoptará las medidas necesarias para preservar la **confidencialidad** de los datos de carácter personal de que disponga y para garantizar que su tratamiento y el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición se efectúa de conformidad con la legislación en vigor sobre esta materia. Sesé se compromete a **proteger la propiedad intelectual e industrial tanto de Sesé como de terceros**.
- 7.3. La actividad de Sesé puede generar conocimientos e información comercial cuyo valor reside en gran medida en su reserva. **Los empleados de Sesé harán un uso discreto y profesional de la información a la que tengan acceso y guardarán confidencialidad** sobre el contenido de su trabajo. En todo caso se abstendrán de utilizar en su propio beneficio información, datos o documentos obtenidos en el desarrollo de su actividad.
- 7.4. La información de clientes, empleados, proveedores o cualquier tercero a la que se accede por motivo del desarrollo de la normal actividad profesional es confidencial, debe mantenerse reservada y deben adoptarse las medidas necesarias para recabar, almacenar y acceder a esos datos conforme a la normativa en vigor de protección de datos y cumpliendo lo estipulado en la **Política de Seguridad de la Información** y en el procedimiento **PG-12-06 Gestión datos carácter personal**.
- 7.5. El **logo, la marca, la imagen, la identidad corporativa y el nombre de Sesé** sólo podrán utilizarse en el marco de la actividad profesional y siempre cumpliendo lo estipulado en el Manual de Identidad Corporativa.
- 7.6. Es obligatorio respetar la propiedad intelectual e industrial de Sesé: programas informáticos, documentos, procesos, tecnología, know-how, etc. así como información sobre clientes, productos, estrategias y operaciones sólo deben usarse para las finalidades profesionales propias de Sesé.
- 7.7. Los medios técnicos, el correo electrónico, así como las herramientas informáticas son instrumentos de trabajo que deben ser utilizados solo para el desarrollo de las funciones laborales.

OTRA DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:



- Política de Gestión Integrada.
- Política de seguridad de la información.
- [Declaración de compromiso de privacidad y protección de datos.](#)

7 DEFINICIONES

A los efectos del presente documento, y para una mejor comprensión de este, se establece una serie de conceptos que, dada su relevancia, resulta necesario y conveniente contemplar y definir. Ello sin perjuicio de la definición legal que, para cada uno de tales conceptos, establezcan las leyes aplicables a la Organización en cada ámbito de actuación, así como de las definiciones que, para idénticos conceptos, se encuentren en otras normas internas propias de Sesé.

Alta dirección. Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel.

Beneficio directo o indirecto. Requisito que exige el artículo 31 bis del código penal español en la comisión del delito para poder imputar responsabilidad penal a la persona jurídica.

- Se entiende por beneficio aquella ventaja, económica o no, que obtiene la empresa como consecuencia de la comisión del delito.
- También se entiende por beneficio la simple expectativa o la mejora de posición respecto a otros competidos o la ventaja provechosa para el lucro de la persona jurídica.
- El beneficio se considera como tal tanto con un ingreso como con un ahorro de gastos.

Conflicto de intereses (COI). Situación en la que los intereses de negocios externos, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir en el juicio de los miembros de la organización cuando llevan a cabo sus tareas en la misma.

Cultura. Valores, ética y creencias que existen en una organización y que interactúan con las estructuras y sistemas de control de la organización para producir normas de comportamiento.

Delito. Ilícito penal. Figura tipificada en el código penal como conducta punible.

Delito doloso. Ilícito penal que solo puede realizarse con dolo del autor, es decir, con conocimiento de la ilicitud de su conducta y voluntad de realizarla.

Delito imprudente. Ilícito penal cometido por culpa o negligencia del autor, quien no busca la comisión del delito.

Derechos ARSOL. Son aquellos que puede ejercer cualquier persona física con relación al tratamiento de sus datos personales - Acceso, Rectificación, Supresión (Olvido), Limitación del Tratamiento, Portabilidad y Oposición -. El ejercicio de estos derechos se regula en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Diligencia debida. Proceso operativo que pretende obtener y evaluar la información para contribuir a la evaluación del riesgo penal.

Miembros de la organización. Los integrantes del Consejo de Administración, directivos, empleados, trabajadores o empleados temporales o bajo convenio de colaboración, y voluntarios de una organización y el resto de las personas bajo subordinación jerárquica de cualquiera de los anteriores.

Órgano de Compliance Penal. Órgano colegiado o unipersonal responsable de la función de Compliance y dotado de poderes autónomos de iniciativa y control al que se le confía (por parte del Consejo de Administración) la responsabilidad de supervisar el funcionamiento y observancia del SGCP.

Órgano de Gobierno (Consejo de Administración). Grupo u organismo que tiene la responsabilidad y autoridad fundamental de las actividades, la gobernabilidad y las políticas de una organización y al que la alta dirección informa y rinde cuentas.

Personal especialmente expuesto. Personal de la organización que debido al puesto de trabajo que ocupa, dentro de sus funciones está la toma de decisiones que pueden exponerlo a un potencial riesgo de carácter penal. Desde la perspectiva del COI, son personas que, por su función, cargo y/o responsabilidad tienen especial capacidad para influir en la toma y/o ejecución de decisiones clave para la empresa.

Riesgo penal. Riesgo relacionado con el desarrollo de conductas que pudieran ser constitutivas de delito, según el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecido en el Código Penal español.

Sistema de Gestión de Compliance Penal (SGCP). Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para concretar y medir el nivel de consecución de objetivos en materia de compliance penal, así como las políticas, procesos y procedimientos para lograr dichos objetivos.

Sistema interno de información (SII). Cauce de comunicación preferente y dispuesto para informar sobre acciones que supongan un delito / ilícito penal, una infracción grave o muy grave, así como incumplimientos del Sistema de Gestión de Compliance Penal gestionado acorde al marco regulatorio de aplicación del país (por ejemplo, Directiva (UE) 2019/1937 de protección al informante y sus correspondientes transposiciones nacionales). Las funciones del Responsable del SII se regulan en el Manual M-01-05 Canal Ético y SII. La figura del responsable puede coincidir o no con el Órgano de Compliance Penal.

Socio de negocio. Cualquier parte, salvo los miembros de la organización, con quien la organización tiene, o prevé establecer, algún tipo de relación de negocios. Los socios de negocio incluyen, pero no están limitados a clientes, joint ventures, socios de joint ventures, socios de consorcios, contratistas, comisionistas, consultores, subcontratistas, proveedores, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores.

Socio de negocio de alto riesgo. Parte externa con la que la organización, tiene, o planifica establecer, algún tipo de relación comercial y con la que puede compartir el riesgo para aquellos riesgos calificados como altos o muy altos en los mapas de riesgo de Compliance Penal de Sesé.

Terceros. Incluye a los socios de negocio y cualquier otra persona y organismo independiente de la Organización.