

oesia
grupo

Informe de Progreso
Pacto Mundial
2020



0

Carta de D. Luis Furnells, Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía

Premios y reconocimientos recibidos durante 2020

1

Conoce a Grupo Oesía

1. ¿Quiénes somos?
2. Nuestra organización y modelo de negocio
3. Sectores de actividad
4. Plan Estratégico
5. Misión, Visión y Valores

2

Acciones contra el Covid-19

1. Respuesta ante situaciones complejas
2. Lo primero, cuidar y proteger la salud de las personas
3. El Comité COVID como instrumento imprescindible en la gestión de la pandemia
4. Proteger el empleo y fomentar el desarrollo profesional
5. Las 12 iniciativas de Grupo Oesía frente al Covid-19
6. El Corredor Aéreo Sanitario

3

Modelo de sostenibilidad

1. Nuestro modelo de sostenibilidad
2. Estudio de materialidad
3. Compromisos adquiridos

4

Compromisos en sostenibilidad

1. Pacto Mundial de las Naciones Unidas
2. Objetivos de Desarrollo Sostenible

5

Compromisos Transversales con los grupos de interés

1. Buen Gobierno Corporativo
2. Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos
3. Generar un cultura basada en la gestión ética
4. Velar por una óptima gestión y control de riesgos
5. Tolerancia cero ante la corrupción y soborno
6. Proteger la seguridad y privacidad de la información
7. Fortalecer la relación con nuestros grupos de interés

6

Compromisos Específicos con cada grupo de interés

1. Nuestras personas
2. Nuestros clientes
3. Nuestros proveedores
4. Nuestra sociedad
5. Nuestro planeta

Carta de D. Luis Furnells, Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía



“La gestión responsable del negocio para paliar los efectos adversos de la pandemia y contribuir a través de la tecnología al desarrollo social forma parte esencial de nuestro propósito como compañía.”

Si algo hemos aprendido a lo largo de 2020, tras la irrupción de la pandemia por Covid-19 es que nuestra sociedad y el tejido económico y empresarial son más frágiles de lo que nunca habíamos imaginado. Hemos aprendido que solo mediante un fuerte compromiso y colaboración entre los poderes públicos y la iniciativa privada podremos salir adelante y superar esta crisis sanitaria, económica y social que está poniendo a prueba la resiliencia de las personas, de las empresas y del conjunto de nuestra sociedad.

La irrupción de la pandemia ha supuesto un reto para nuestros planes y proyectos de continuar en un crecimiento sostenido y rentable como empresa y afianzar los programas sobre los que se asienta nuestra transformación cultural como compañía. Un reto formidable que en **Grupo Oesía** hemos enfrentado con determinación y firmeza como empresa socialmente comprometida:

En primer lugar, dando prioridad a nuestras personas. No solo se ha protegido el empleo descartando el uso de los instrumentos laborales aprobados por las autoridades durante el confinamiento, sino que también se han generado nuevos puestos de trabajo en esta etapa. Hemos continuado e impulsado los proyectos a través del teletrabajo, siempre que este haya sido posible. En aquellas áreas de actividad esencial, como en nuestra factoría de Valdepeñas, hemos tomado todas las medidas de prevención e higiene necesarias que aseguraran las condiciones sanitarias para mantener la actividad presencial. También hemos continuado fomentado la formación para seguir desarrollando nuestro talento interno, especialmente en los casos en los que la actividad no era viable debido a la naturaleza de los proyectos.

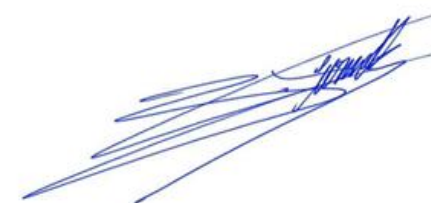
Además, desde nuestra posición cercana al sector sanitario, para el que trabajamos desde hace décadas aportando nuestra tecnología de sanidad digital, hemos impulsado diferentes vías para mitigar el impacto de la pandemia en la sociedad. Mediante la movilización de nuestros recursos y voluntariado corporativo hemos tratado de paliar los contagios a través de la elaboración de material de protección. Con nuestra tecnología hemos ayudado a mejorar el funcionamiento de los centros sanitarios y la atención a los pacientes y a sus familiares

Pero sin duda nuestra mayor contribución solidaria en esta dura etapa ha sido la colaboración público-privada, poniendo en marcha el Corredor Aéreo Sanitario con FENIN e Iberia y el apoyo de cuatro Ministerios:

Sanidad; Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación; Hacienda; e Industria, Comercio y Turismo. A través de 36 operaciones efectuadas entre los aeropuertos de Shanghái y Madrid, se ha contribuido a dotar a España de 123 millones de equipos de protección sanitaria para hospitales, cuerpos de seguridad, colectivos esenciales y ciudadanía, así como de componentes para la fabricación de respiradores en el momento más duro de la pandemia.

También me gustaría recordar que, en septiembre de 2020, coincidiendo con el 75º aniversario de Naciones Unidas, ratifiqué mi compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), junto con otros 1.300 directores ejecutivos de más de 100 países a través de la Declaración para una Cooperación Global Renovada. De este modo, afirmamos nuestro compromiso para avanzar hacia una sociedad más equitativa, inclusiva y sostenible.

Una muestra de este compromiso es el presente Informe de Progreso 2020 donde reflejamos el esfuerzo y compromiso de todas las personas que integran **Grupo Oesía** a lo largo del último ejercicio para dar respuesta a estos retos en una etapa crítica, que nos ha enseñado mucho, y en la que hemos demostrado nuestro firme propósito de continuar impulsando un mundo mejor, más eficiente y más seguro a través de la tecnología 100% española y 100% privada de **Grupo Oesía**.



D. Luis Furnells, Presidente Ejecutivo

Premios y Reconocimientos 2020



“Hombre del día”

El Presidente Ejecutivo, Luis Furnells, es elegido “Hombre del día” por la revista Forbes

“Corredor Aéreo Sanitario”

Mención Especial en los premios de la Fundación Tecnología y Salud (FENIN) por el Corredor Aéreo Sanitario

“50 mejores empresas para trabajar en España”

Grupo Oesía entre las 50 Mejores empresas para trabajar de Consultoría & Formación, por 2º año consecutivo

“Hijo Adoptivo de Valdepeñas”

El Presidente Ejecutivo, Luis Furnells, reconocido Hijo Adoptivo de Valdepeñas

“Agradecimiento Emiliano García-Page”

Emiliano García-Page visita la sed de Valdepeñas en agradecimiento por nuestras iniciativas y mantenimiento del empleo

Sello “Garantía Madrid”

La sede de Grupo Oesía en Madrid supera la auditoría de verificación del sello “Garantía Madrid”

Premio “Proyecto Blockchain”

CNIS premia nuestro proyecto de Blockchain para el Gobierno de Aragón

Bonus Prevención de Mutua Universal

* fotografía correspondiente a 2019

6.1 Nuestras personas: principales magnitudes

+ 1.100
planes de desarrollo

58.004
horas de Formación
Técnica

11.395
horas de Formación en
idiomas

14.726
horas Formación en
desarrollo personal y
habilidades

276
promociones en
Itinerarios de carrera

100%
acceso a formación
técnica, habilidades e
idiomas

148 profesionales
han crecido en el
Road To Partner

100%
de la plantilla en
España tiene acceso a
retribución flexible

+ 50
acuerdos con
Universidades
Españolas

+de 55
acuerdos con centros
formativos de FP

2020 en cifras

1. Conoce a Grupo Oesía



Somos una multinacional tecnológica, **100% privada y 100% española**, especializada en **consultoría en Tecnologías de la Información e Ingeniería aplicada a la Aeronáutica, la Seguridad y la Defensa.**

Nuestra matriz es una sociedad limitada con sede principal en Madrid (c/ Marie Curie 19, 2852, Rivas Vaciamadrid).

1.1 ¿Quiénes somos?

Somos

3.304

profesionales

datos de plantilla media 2020, sin Alta Dirección



en 14 sedes en 3 países

1.2 Nuestra organización y modelo de negocio

Desarrollamos nuestra actividad en 2 grandes líneas de actuación: **Las Tecnologías de la Información y La Ingeniería Aplicada a la Aeronáutica, Seguridad y Defensa.**



En Tecnologías de la Información, a la que pertenece la marca **Oesía** destacamos proyectos como Transformación Digital, Big Data y Analytics, Ciberseguridad, E-Health, Cloud, Distribución, Gestión tributaria y fraude, Internet de las cosas, Smart Cities, Movilidad, entre otros



En Ingeniería, correspondiente a la marca **Tecnobit** destacan los desarrollos de tecnología de vanguardia para los sectores en los que **Grupo Oesía** es también un claro referente internacional: Aviónica, Optrónica, Comunicaciones Tácticas, Comunicaciones Seguras, Simulación y Espacio



1.3 Sectores de actividad

Las más de 3.300 personas que formamos **Grupo Oesía** nos esforzamos en ser impulsores globales de la innovación, anticipándonos al mercado, desarrollando grandes proyectos y ofreciendo productos y servicios de tecnología de vanguardia diseñados para satisfacer las necesidades de los clientes para los que trabajamos.

Prestamos servicio a nuestros clientes organizados en distintas áreas de negocio y con especialización por distintos sectores de actividad, trabajando para clientes tanto del sector público como del privado.

Telco y High Tech



Industria, Servicios y Utilities



Administraciones Públicas y E-Health



Banca y Seguros



Aeronáutica y Espacio



Defensa y Seguridad



1.3 Sectores de actividad

Administraciones Públicas y E-Health



Ofrecemos soluciones para la gestión de la [Administración Pública](#), como [Smart Cities](#), [Gestión Tributaria y Fraude](#) diseñadas especialmente para cubrir de manera eficaz sus necesidades. La línea de acción se extiende a todos los ámbitos de la gestión pública, trabajando tanto a nivel nacional con la Administración General del Estado y las diferentes Comunidades Autónomas, donde tenemos un fuerte vínculo de colaboración con distintos gobiernos autonómicos: Comunidad de Madrid, Gobierno de Aragón, Región de Murcia, Castilla y León, principalmente.

Destaca la solución [Interpública](#) que es utilizada por 1.300 Ayuntamientos de toda España acercando la administración a los pequeños municipios del país que representan un 95% del total. También es destacable soluciones como [Europa](#), dedicada a la gestión de Fondos Europeos o [Web Municipal](#), gestor de contenidos para la publicación de información municipal

Durante más de 15 años hemos acompañado a las organizaciones sanitarias en su proceso de transformación digital, abordando grandes proyectos tanto a nivel nacional como internacional a través de sus servicios y desarrollos de [E-Health](#). Algunos de los productos en este ámbito han sido pioneros en el mercado, como es el caso de [Gacela Care](#), software destinado a mejorar la calidad de los pacientes hospitalizados.

De este modo favorecemos el desarrollo de unos servicios sanitarios modernos y de alta calidad, poniendo la tecnología al servicio del paciente, revolucionando el intercambio y tratamiento de la información necesaria para el cuidado de la salud. Actualmente se dan servicio a más de 100 hospitales en España, llegando a tratar a más de 50.000 enfermos hospitalizados a diario a través de estas soluciones digitales, garantizando una alta calidad asistencial.

1.3 Sectores de actividad

Aeronáutica y Espacio



Somos pioneros en el desarrollo de sistemas de Aviónica, porque hemos ido creciendo, participando en los grandes programas de desarrollo nacionales y europeos. De esta manera hemos podido desarrollar una gama de productos propios que podemos ofrecer al mercado de la electrónica para el sector Aeronáutico.

Y, como no podía ser de otra manera, estamos presentes en los grandes programas aeronáuticos europeos como el Eurofighter y el A400M, donde participamos como Contratista Principal o bien teniendo como clientes o socios a otras empresas claves en el sector entre las cuales podemos contar a BAE SYSTEMS, AIRBUS Military, Cassidian, Selex Galileo o Thales. Nuestros sistemas están embarcados en 1 de cada 3 de los aviones de transporte que se venden cada año. Somos el suministrador de referencia en este mercado de los sistemas de gestión de audio (AMS), en concreto, el del A400M es uno de los más avanzados del mercado, por el número de usuarios soportado, el número de sistemas de comunicación integrados, su doble certificación civil y militar, y cumplimiento TEMPEST.

Somos pioneros en el desarrollo de electrónica de aplicaciones espaciales participando en grandes programas, como el desarrollo de la primera antena activa en banda Ku de Europa. Gracias a la experiencia y conocimiento adquirido sobre la ingeniería de componente, se ha podido desarrollar una gama de soluciones propias que podemos ofrecer al mercado aeroespacial. Desarrollamos componentes para satélites de comunicaciones de última generación.

Defensa y Seguridad



Tecnobit es la empresa de ingeniería del Grupo Oesía. Su constante esfuerzo innovador le ha convertido en un claro referente internacional en Comunicaciones, Seguridad y Defensa. Tecnobit suministra a los principales países del mundo los más avanzados desarrollos en Optrónica, Comunicaciones Tácticas, Comunicaciones Seguras, Simulación, y gracias a nuestra capacidad de innovación afianzamos cada día más nuestra posición en el mercado nacional e internacional consolidando nuestro liderazgo como suministrador de productos de desarrollo propio. Actualmente, en nuestras actividades principales de diseño, desarrollo, fabricación producción y mantenimiento de equipos y sistemas ofrecemos las soluciones más innovadoras ante los exigentes requisitos de nuestros clientes, permaneciendo junto a ellos durante todo el ciclo de vida

1.3 Sectores de actividad

Industria, Servicios y Utilities



Somos uno de los principales referentes del sector [Industrial](#) por la diversidad de soluciones en la cadena de valor de los procesos empresariales. Las líneas de actividad se centran fundamentalmente en: Distribución y moda, Alimentación, Electricidad, Automoción, y Servicios al Consumidor y el turismo. Facilitamos la optimización de las operaciones para alcanzar la eficiencia y hacer posible la mejora real del rendimiento de las compañías que confían en nosotros, ofreciendo seguridad y confianza a los clientes en el desarrollo de Proyectos, Gestión de Sistemas y Externalización de procesos de negocio.

Para satisfacer las expectativas que depositan los clientes se apuesta por la mejora continua y por eso, se han establecido centros de competencia en materia de [Consultoría TIC](#), [Cloud](#), [Business Intelligence](#), [Distribución logística](#) y [Ciberseguridad](#), entre otros.

Banca y seguros



Atesoramos un amplio conocimiento en financiación al consumo, adquirido a través de años de experiencia consolidando el trabajo de Grupo Oesía en [banca](#). En línea con nuestros proyectos de Big Data, no solo trabajamos en materia de financiación al consumo, sino que estamos fortaleciendo áreas de gran relevancia como el riesgo crediticio. Asimismo, estamos potenciando el conocimiento del cliente de banca empleando estas innovadoras técnicas de procesamiento de datos. Esto permite a la entidad financiera establecer patrones que impulsen la venta cruzada, para posteriormente trazar campañas de marketing con un direccionamiento mucho más preciso.

Nuestra vocación de empresa de Consultoría y Tecnologías de la Información nos compromete a tener presente dos elementos esenciales: El cliente y los beneficios (tanto cualitativos como cuantitativos) que aportamos en todas nuestras colaboraciones. Nuestra dilatada experiencia en el desarrollo de aplicaciones informáticas mediante la adaptación de nuestros propios productos ENEA, así como los desarrollos a medida, otorgan a [Keyhelp](#) la categoría de Líder para el negocio asegurador.

No sólo somos consultores y desarrolladores de software asegurador, también somos innovadores. La Suite de aplicaciones ENEA, diseñada con arquitectura SOA, cubre las funcionalidades de todas las áreas de cada tipo de negocio en nuestro sector

1.3 Sectores de actividad

Telco y High Tech



Desde Grupo Oesía articulamos nuestros servicios en telecomunicaciones basándonos en los conocimientos adquiridos en más de 15 años de experiencia dedicadas a la homologación y certificación terminales y tarjetas, hasta el mundo de las apps y la experiencia de usuario.

Una amplia trayectoria en el ámbito de las telecomunicaciones nos ha permitido alcanzar altos niveles de madurez en las áreas de OSS y BSS, así como en tecnologías y sistemas de red, donde trabajamos con dos modelos:

En Grupo Oesía hemos articulado nuestros servicios basándonos en los conocimientos adquiridos:

- Homologación y certificación terminales y tarjetas, hasta el mundo de las apps y la experiencia de usuario.
- Hemos empezado a desarrollar proyectos de cara al futuro con las nuevas topologías de redes móviles.

Conscientes del carácter cambiante de este sector, estamos inmersos en proyectos de innovación en el ámbito M2M, con aplicaciones tanto empresariales como domésticas.

Otra línea de especialización está orientada a los procesos de Roaming, donde cubrimos todo el proceso administrativo (apertura, negociación y cierre de los acuerdos entre operadoras), como el técnico (interworking, planificación, monitorización y supervisión, así como la operación y mantenimiento de la plataforma de redireccionamiento). También trabajamos en el mundo Digital Media, contando con un profundo conocimiento del ámbito multimedia (IPTV, OTT), desarrollando proyectos de integración de plataformas. Este campo nos abre una puerta al futuro, con planes de monetización de servicios para nuestros clientes a través de la publicidad lineal y programática y gestión de los contenidos de las plataformas, ofreciendo soluciones de Real Time Bidding (gestión de plataformas de subasta en tiempo real de espacios para diferentes publishers).

En Grupo Oesía proporcionamos Servicios Avanzados de Red contemplando el proceso completo desde el diseño y la prueba de productos y equipos, al control y despliegue de red FTTH. Contamos además con equipos especializados en Centros de Gestión de Clientes, Soporte, Operación, Mantenimiento y Monitorización de Red. Respecto al universo Telco Software, integramos soluciones comerciales y realizamos desarrollo a medida para nuestros clientes en los principales ámbitos de procesos core de las operadoras (OSS y BSS), con un amplio conocimiento de los procesos y metodología eTOM. Aplicamos las principales soluciones comerciales y open source a Big Data & Analytics.

Otro ámbito de creciente implantación es el expertise del Grupo Oesía en soluciones Cloud, contando con un centro de competencia específico en soluciones de virtualización, siendo la primera compañía española en certificaciones OpenStack.

1.3 Sectores de actividad. Alianzas y partners estratégicos

Para poder afrontar los retos de la compañía en todos nuestros sectores de actividad, nos apoyamos en un ecosistema de socios formado por *partners tecnológicos*, alianzas estratégicas y asociaciones. Se trata de empresas líderes en sus respectivos sectores que complementan nuestra capacidad de ofrecer nuevos servicios y tecnologías. Estas alianzas son una pieza clave para generar soluciones de valor añadido para nuestros clientes.

Cloud, virtualización, sistemas y comunicaciones	Gestión de la información y de servicios	Testing	Movilidad	Seguridad	Redes Sociales	Sanidad
HP	TIBCO	Visure	Motorola	RSA	Oracle	Picis
Citrix	Oracle	HP	Microsoft	OpteNet	Microsoft	Polymedis
Oracle	IBM	CA	Zebra	SAFENET		WelchAllyn
DELL	CDC			Check Point		EquiTime
Microsoft	POLYMITA			SOPHOS		Medicalis
EMC	Microsoft			Clear Swift		SEIS
Motorola	Easyvista			Smart Access		
IBM	Power BI			Novell		
vmware				Juniper		
CISCO				Symantec		
SAMSUNG				NETASQ		
Veeam				McAfee		



1.4 Plan Estratégico

El Plan Estratégico está orientado a la consecución de cinco grandes bloques que aseguren la rentabilidad y sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Cambio enfoque organizacional

Plan de talento y comunicación

Incrementar la internacionalización de la Organización

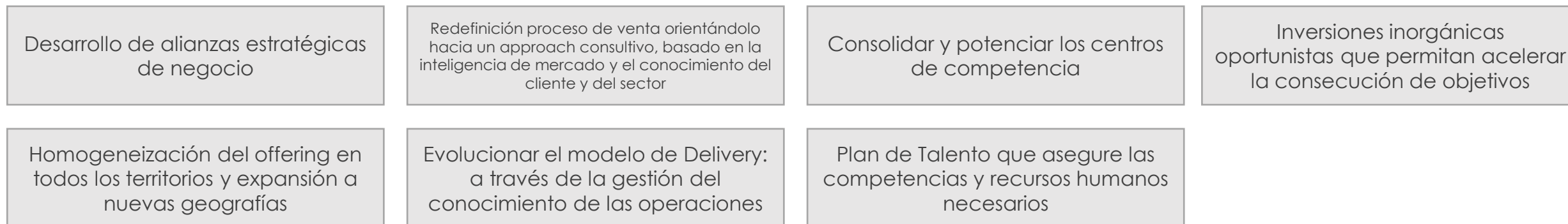
La Innovación como pilar

Avanzar en la transformación del negocio de la parte industrial del Grupo potenciando la especialización, la internacionalización y el enfoque de producto

Sobre este contexto se trabaja para asegurar un mayor foco en el cliente, su negocio y el sector, optimizando las oportunidades comerciales mediante la venta cruzada y la creación de sinergias entre las diferentes unidades de negocio. El Plan Estratégico pretende acrecentar el papel que juega la innovación para asegurar a Grupo Oesía una posición competitiva en el mercado. Para ello se ha creado una nueva Dirección de Innovación encargada de gestionar y coordinar todos los programas e incentivos asociados al desarrollo de nuevas competencias y soluciones hasta su posterior introducción en la oferta de productos y servicios. Además, esta nueva dirección se encargará a su vez de establecer procedimientos comunes, definir responsabilidades y monitorizar el retorno y viabilidad de las diferentes iniciativas a nivel global. El Plan también resalta el papel del valor de la gestión del talento como elemento imprescindible para alcanzar el éxito y asegurar a incrementar la rentabilidad y sostenibilidad de la empresa.

1.4 Plan Estratégico

Para lograr los 5 objetivos que aseguren el cumplimiento del Plan Estratégico se cuenta con palancas estratégicas de cambio que permitan su consecución.



Una vez determinados los pilares estratégicos del Grupo Oesía y sus palancas, su desarrollo y plan de acciones se ha planteado individualmente para cada uno de los sectores de actividad. De igual manera, se han determinado palancas de cambio y un plan de acciones para cada unidad de apoyo considerada estratégica para la consecución del Plan.

1.5 Misión, Visión y Valores



Misión:

Ser el Grupo español de alcance global líder en el segmento Tier 2 en el campo de la ingeniería digital e industrial. Ser el socio tecnológico que, basándose en el talento de su equipo humano, provee de soluciones innovadoras a sus clientes y siempre cumple con sus expectativas en términos de contenido, calidad, plazo y coste

Visión:

Acompañar a nuestros clientes en su operativa diaria, así como en los procesos de transformación de sus negocios, cumpliendo con sus expectativas y aportándoles valor a través de soluciones tecnológicamente innovadoras en los campos de la ingeniería digital e industrial.

Valores Corporativos:

Cuando una empresa define sus valores expresa como quiere ser, cuáles son sus principios que quiere se conviertan en la guía de todas y cada una de sus actuaciones.

Es decir, al definir sus valores, una empresa muestra el andamio, el eje que sustenta su Cultura Corporativa. Fruto de un largo proceso de análisis, Grupo Oesía definió cinco valores corporativos:



CONFIABILIDAD

EXCELENCIA

INNOVACIÓN

COMPROMISO

APRENDIZAJE CONTINUO

1.3 Misión, Visión y Valores

y son la guía para que:

Todo lo que diga una persona de Grupo Oesía, se cumpla

Todas las acciones de Grupo Oesía se realizan dando lo mejor de cada persona

Todo lo que se hace en Grupo Oesía, alcanza la máxima calidad en todas sus vertientes

Todas las personas de Grupo Oesía y toda la organización tiene un conocimiento constantemente actualizado de su especialidad

Todos los productos y servicios de Grupo Oesía son concebidos para marcar la última frontera del desarrollo en sus respectivos sectores



2.

Acciones contra el Covid-19



...Cuánto más difíciles son las cosas...

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró al Covid-19 una pandemia mundial que cambió de forma radical el mundo tal y como lo conocíamos, poniendo a toda la sociedad, desde pequeñas y grandes empresas, gobiernos nacionales y locales, a las familias e individuos, ante un desafío jamás imaginado.

Ante esta situación sin precedentes desde Grupo Oesía se desplegó un amplio paquete de medidas que protegieran la salud y la seguridad de los y las profesionales en todas las geografías, asegurando al mismo tiempo la continuidad de los negocios y servicios.

A su vez y pese a la compleja situación, se descartó la ejecución de un Expediente de Regulación de empleo (ERTE) garantizando la continuidad de la empleabilidad de todas las personas de la organización.

Además, se respondió de forma eficiente y coordinada ante la necesidad social generada por la pandemia mediante iniciativas derivadas de nuestra innovación tecnológica y orientadas a paliar las consecuencias sanitarias de la Covid-19.

...más defendemos el empleo y avanzamos en formación...



2.2 Lo primero, cuidar y proteger la salud de las personas



Garantizar la salud de nuestras personas, clientes y sus familias pasó a ser nuestro objetivo número uno. Para ello, se adoptaron medidas urgentes de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de las autoridades sanitarias nacionales, que minimizasen el riesgo al que nuestros y nuestras profesionales podían exponerse:

- Creación del Comité COVID: constituido por ocho profesionales encargados de monitorizar la situación epidemiológica en la organización y de establecer un seguimiento continuado y minucioso de cualquier posible caso.
- Instauración del teletrabajo y de medidas de seguridad presencial que garantizaran la seguridad y salud de las personas en todos los servicios activos que, por necesidades de proyectos, no podían ejecutar su labor mediante este sistema.
- Implantación de acciones de protección de los y las profesionales mediante la realización de pruebas de antígenos y PCR, potenciando la limpieza diaria y semanal de las oficinas, garantizando provisiones de mascarillas y guantes, el suministro de geles y toallitas limpiadoras y reorganización de los espacios de trabajo para mantener las distancias adecuadas de seguridad.
- Posibilidad de recibir asistencia psicológica a las personas que habían perdido un familiar.
- Disposición de protocolos y guías de actuación, creación de herramientas de certificados de desplazamiento y visita a sede.
- Aplicación de formación obligatoria a la totalidad de la plantilla frente a la Covid.

Esta labor ha sido reconocida con el sello de Garantía Madrid. Un distintivo que certifica las buenas prácticas realizadas por las empresas de la región en la protección de los y las profesionales y clientes ante los posibles riesgos asociados al coronavirus.

2.3 El Comité COVID como instrumento imprescindible en la gestión de la pandemia

El 2 de marzo de 2020, el Comité Ejecutivo de Grupo Oesía, instauró un comité específico encargado del Seguimiento de implementación del Protocolo de Actuación y del Plan de Contingencia ante la Covid-19. Este comité, que pasó a ser conocido como Comité COVID, estaba compuesto por distintas Direcciones de la organización y se reunía diariamente para analizar el avance de la situación generada por la pandemia reportando directamente al Consejo de Administración de Oesía y de Tecnobit y al Consejo de Administración de LATAM.

Desde la organización, desde el primer momento y en base al estudio de las circunstancias, la situación de los contagios y las decisiones tomadas por las distintas autoridades, se decidió facilitar el teletrabajo a todas las personas que, por su actividad, no era imprescindible que realizasen su actividad en las sedes. Como consecuencia y en tan solo tres semanas, más de 3.000 personas pasaron a la modalidad laboral de teletrabajo.

Paralelamente, el Comité fue el encargado de coordinar la definición e implementación por Prevención de Riesgos Laborales y Servicios Generales de las medidas de protección de la salud del personal, definiéndose un conjunto de medidas basadas en las recomendaciones promovidas por la autoridad sanitaria: elementos de protección individual (mascarillas, guantes), elementos de desinfección de manos (geles, toallitas) y de zapatos, potenciación de la limpieza de las sedes, medidas para mantener la distancia interpersonal, etc.

La posibilidad de la realización de tests con el objeto de detectar cuanto antes los casos confirmados y evitar contagios entre los profesionales de Grupo Oesía, pasó a ser un aspecto determinante. Para ello desde la organización se llega a un acuerdo con un laboratorio para la realización de los test PCR, de antígenos y de anticuerpos según un plan establecido durante todo el año 2020. Se elaboran también diversas guías de comportamiento en pandemia que incluía aspectos como: uso de elementos de protección, uso de los espacios, etc.

Se creó una herramienta interna para el personal esencial que, por su actividad, tenía que trabajar presencialmente. A través de ella, estas personas podían obtener un certificado de justificación de asistencia a sede. Esta herramienta también permitía reservar el puesto que ocupará durante los días de trabajo en la sede.

Una vez finalizado el periodo de confinamiento, el Comité COVID puso en marcha la generación de un plan de retorno basado en los siguientes puntos.

1. El aseguramiento de la salud de nuestros profesionales y el mantenimiento de la eficiencia operativa son los pilares del plan.
2. Se mantiene en teletrabajo al personal en situación de vulnerabilidad o con necesidades de conciliación.
3. Vuelven a las sedes las personas de los proyectos y áreas de actividad que lo requieren por necesidades operativas o de negocio.
4. Se mantienen en teletrabajo hasta tres meses después de terminado el estado de alarma las personas de los proyectos y áreas de actividad que no están en la situación anterior.
5. La vuelta a las sedes es progresiva, en sucesivas fases y adecuada a la situación normativa en que se encuentre cada geografía.
6. La vuelta se extiende a los diversos proyectos y actividades cumpliendo los requisitos establecidos en el Plan y hasta llegar al máximo de ocupación permitido por las condiciones de aseguramiento de la salud de nuestros profesionales: distancia de seguridad, etc.
7. Vuelta a las sedes de los clientes garantizando la salud de nuestros profesionales y acompañando a nuestros clientes en sus planes.

El Plan también incluye los siguientes aspectos:

- La política de uso de los espacios de las sedes.
- La descripción del modo de implementación de la fase piloto y de las sucesivas fases (olas) del plan, que contiene las medidas necesarias para avanzar en la presencia y en los niveles de teletrabajo, en función de la situación sanitaria global.

- La transformación del puesto de trabajo y los equipamientos necesarios para la ejecución del Plan.

En el mes de junio se pone en marcha el plan de vuelta, que recibe el nombre "Volvemos más Fuertes". Se inicia con la vuelta de la Alta Dirección y de los Directores y Directoras a la sede central y con una prueba piloto en la sede de Murcia, indicando que, en función de los resultados de esta prueba y de lo que puedan establecer las autoridades de las Comunidades Autónomas en su ámbito de jurisdicción, se tomarán las decisiones de retorno al resto de sedes del Grupo Oesía. Mientras, desde el Comité COVID se realiza el envío de comunicaciones internas para transmitir a todas las personas que, de manera armonizada con lo que establecen las autoridades, el teletrabajo se considera el modelo de organización laboral preferente dada la prioridad para la organización del bienestar y la salud de sus equipos profesionales y el mantenimiento de la actividad empresarial.

La actividad prioritaria del Comité COVID durante todo el año 2020, ha sido el seguimiento diario de los casos notificados de Covid-19 entre el personal de la organización, registrando todos los casos notificados, no sólo los confirmados sino también los sospechosos y haciéndose un seguimiento de éstos hasta que resultaran confirmados o descartados.

Durante este seguimiento, se ha estado ordenando la cuarentena preventiva de todos aquellos casos de los que había sospecha (esto se hacía antes de que la Autoridad Sanitaria decretara la cuarentena). Se han realizado limpiezas y desinfecciones de las áreas de las sedes en que ha habido casos de COVID-19, incluso antes de que los casos fueran confirmados. También se ha solicitado la realización de tests a las personas sospechosas contagio cuando el sistema sanitario no ha tenido la agilidad suficiente para realizar los tests de forma inmediata y también a aquellas personas, habiendo estado en cuarentena, tenían que volver a sede de Grupo Oesía.

2.4 Proteger el empleo y fomentar el desarrollo profesional

Pese a la situación de incertidumbre global generada por la pandemia, a fecha de abril del 2020, nuestro Presidente Ejecutivo, Luis Furnells, efectuó un discurso con alcance a la totalidad de la plantilla en el que manifestaba su negativa ante la realización de un ERTE en la organización. Así mismo, agradeció a todas las personas su compromiso y proactividad en esta complicada etapa y alentó a aquellos y aquellas profesionales, que, debido a la situación particular de su cliente se encontrasen en una posible fase de “valle”, la participación en actividades orientadas a incentivar su desarrollo profesional.

Como consecuencia de las medidas incluidas en el decreto de estado de alarma, algunos de nuestros clientes tuvieron que pausar temporalmente todas o parte de sus actividades. Por extensión de esta causa de fuerza mayor, estos mismos clientes tuvieron que solicitar el cese provisional de los trabajos delegados a la organización. En concreto, algunos proyectos que integran el 5.7 % de los equipos profesionales disminuyeron parcialmente su actividad, mientras que en otros que suponen el 3% de nuestras personas, pausaron por completo sus operaciones.

En paralelo se desarrolló el Plan de Fortalecimiento, compuesto por una serie de medidas que permitiesen fortalecer tanto el desarrollo de los equipos profesionales como al conjunto de la organización que incluía:

- Proyectos de mejora de procesos y búsqueda de eficiencia para asegurar la excelencia en toda la actividad que desarrollamos, aportando un valor adicional y diferencial.
- Plan de desarrollo individual: mediante un itinerario formativo a medida, se capacita a las personas en ámbitos concretos y de forma flexible buscando la mayor competencia en su rol actual, ampliando sus skills y dirigiendo a las personas a un cambio funcional de la actividad.
- Gestión del conocimiento: aprovechar el conocimiento experto de nuestras personas para diseñar e impartir formación.
- Elaboración de propuestas para cliente: analizando las oportunidades de ampliación de negocio basándonos en el profundo conocimiento de nuestros clientes y del sector.
- Proyectos corporativos: participar en el desarrollo e implantación de iniciativas corporativas que suponen una mejora notable y una ventaja competitiva para la organización.
- On the Jobs Training: Aprovechar la ventaja de la capacitación en el puesto de trabajo para potenciar el crecimiento profesional.
- Voluntariado corporativo: Emplear el talento de nuestros equipos profesionales para promover la cultura de la colaboración, involucrando a las personas en iniciativas de desarrollo social.



2.5 Las doce iniciativas de Grupo Oesía frente a la Covid-19

En tan solo dos meses y con un importante esfuerzo inversor, tecnológico y de despliegue de personal, desde Grupo Oesía se pusieron en marcha 12 importantes iniciativas que permitan atender los diferentes efectos de la pandemia en diferentes ámbitos. Gracias a ellas se daba respuesta a una necesidad social apremiante en la que, aun hoy en día, la labor de las empresas es determinante.



2.5 Las doce iniciativas de Grupo Oesía frente a la Covid-19



Asistencia hospitalaria: Nuestra tecnología Gacela, se situó en 87 nuevas unidades hospitalarias lo que permitió atender cada día a 2000 pacientes más.



Nuestros equipos han desarrollado un algoritmo que permite detectar de forma temprana el contagio de Covid-19 en pacientes hospitalizados por otras dolencias, constatando efectos prácticos, permitiendo identificar rápidamente el coronavirus y proceder al tratamiento adecuado.



Realizamos la monitorización de la ciberseguridad de los centros sanitarios, que sufrieron uno de cada dos ciberataques realizados en España desde que se decretó el estado de alarma.



Se ayudó a más de 100 grandes empresas e importantes administraciones públicas a su transformación digital para que mantengan sus actividades durante la pandemia.



En nuestra fábrica de Valdepeñas se fabricaron respiradores del mismo tipo que los producidos por SEAT.



Se asistió a nuestros clientes de telecomunicaciones, que fueron considerados esenciales durante el estado de alarma.



Se potenció la ciberseguridad en todos los sectores, ante el fuerte aumento de los ciberataques a empresas, hospitales y particulares.



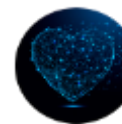
Nuestro equipo de A Coruña desarrolló una ampliación móvil que informaba a los familiares de la evolución de los pacientes aislados.



También en Valdepeñas se fabricaron accesorios que permitieron duplicar la capacidad de los grandes respiradores.



Nuestro Voluntariado Corporativo participó en la elaboración de viseras protectoras. Fabricaron 2.000 unidades que fueron repartidas en hospitales, resistencias, farmacias, establecimiento de alimentación y fuerzas de seguridad de Madrid y de Castilla-La Mancha.



Se potenció los servicios de atención a la ciudadanía, ante el aumento de la preocupación y, lógicamente, de las consultas a los centros públicos.

2.6 El Corredor Aéreo Sanitario



Grupo Oesía junto a la Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (Fenin) e Iberia, crearon un Corredor Aéreo Sanitario con China, coordinado a través de un centro logístico, que nació con el único fin de contribuir a descongestionar y aumentar el aprovisionamiento a España de los productos sanitarios necesarios para luchar contra la Covid-19.

Fenin, Grupo Oesía e Iberia pusieron en marcha el Corredor Aéreo Sanitario el 29 de marzo para sumar sus fuerzas a las del resto de iniciativas público y privadas que, en conjunto, contribuyeron a dotar a España de material sanitario para hospitales, cuerpos de seguridad, colectivos esenciales y la ciudadanía.

En sus dos primeros meses y medio de actividad, el balance del Corredor Aéreo Sanitario fue el siguiente:

– 122,74 millones de equipos sanitarios facilitados a España. Entre todo el material, destacan mascarillas de diferente tipología y componentes esenciales para la fabricación y mantenimiento en España de respiradores.

– 789 toneladas transportadas desde distintos centros cualificados de producción en China hasta hospitales, entidades y empresas de toda España.

– 6.300 metros cúbicos gestionados (el equivalente aproximadamente a 3 piscinas olímpicas)

– 36 vuelos entre los aeropuertos de Shanghai y Madrid, junto con las correspondientes operaciones logísticas en China y España

La iniciativa de Fenin, Grupo Oesía e Iberia contó con el apoyo de cuatro Ministerios; Sanidad, Asuntos exteriores, Hacienda e Industria, Comercio y Turismo.

También fue importante la colaboración de la empresa pública AENA, como gestor del aeropuerto de Madrid Barajas Adolfo Suárez, donde aterrizan los vuelos del Corredor Aéreo Sanitario, facilitando las numerosas gestiones necesarias.

La Fundación CEOE se sumó al apoyo a la iniciativa, poniéndola al servicio de sus asociados, que recuperaban la actividad presencial y tenían urgencia en obtener material sanitario para proteger a sus plantillas.



2.6 El Corredor Aéreo Sanitario

Un excelente equipo de voluntariado corporativo

Para realizar las complejas operaciones del Corredor Aéreo Sanitario, sus promotores Fenin, Grupo Oesía e Iberia contaron con cerca de 40 profesionales voluntarios (además del personal de las tripulaciones) que formaron un equipo multidisciplinar, altamente coordinado y efectivo.

Por otro lado y para la correcta gestión de las operaciones de lucha ante la pandemia, el Corredor Aéreo dispuso de diversos centros de operaciones:

- Fenin, que gestionaba su actividad en toda España desde sus sedes de Madrid y Barcelona.
- Grupo Oesía, que habilitó como centro de coordinación nuestra factoría de Valdepeñas (Castilla-La Mancha) y el call-center en las sedes de Murcia y Madrid.
- Iberia, que aportó sus equipos desde el aeropuerto de Adolfo Suárez-Barajas, y la tripulación necesaria para cada uno de los vuelos efectuados.

Durante esta etapa, el equipo de voluntariado realizó un incansable y arduo trabajo persiguiendo un objetivo común; sumar todo el esfuerzo necesario para combatir la Covid-19, haciendo llegar a la sociedad los productos sanitarios y equipos de protección individual extremadamente imprescindibles durante este periodo.



Más información en:

<https://youtu.be/SxpvLTlhrAA>

The background of the slide is a futuristic, high-tech landscape. A bright sun is positioned on the horizon, casting a strong, golden glow across the scene. The ground is composed of numerous parallel lines that recede into the distance, creating a sense of depth and perspective. The lines are illuminated with a mix of blue, purple, and orange hues, suggesting a digital or energy-based environment. The overall atmosphere is one of innovation and forward-looking technology.

3.

Modelo de sostenibilidad

3.1 Nuestro modelo de sostenibilidad

Nuestra estrategia de sostenibilidad responde a las cuestiones de carácter social, económico y medioambiental claves para **Grupo Oesía** y que, a su vez, son relevantes para nuestros Grupos de Interés.

Para solventarlas adquirimos con los distintos Grupos implicados una serie de compromisos que son la base de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Estos compromisos son el resultado del conjunto de acciones ejecutadas por **Grupo Oesía** en materia de sostenibilidad y que aseguran el cumplimiento de los mismos.

Como consecuencia impulsamos un modelo de negocio responsable que, por un lado, aúna la sostenibilidad económica con la social y medioambiental y, por otro, está correlacionada con los 10 principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, contribuyendo a materializar nuestro propósito de hacer un mundo mejor, más eficiente y más seguro.

Definir nuestro modelo y estrategia de sostenibilidad implica un exhaustivo estudio y trabajo que queda descrito a lo largo del siguiente capítulo y que definimos de la siguiente manera:

En Grupo Oesía

Creemos haciendo Crecer a



3.2 Estudio de materialidad

Además de los diferentes canales de comunicación durante el presente ejercicio se ha realizado el Análisis de Materialidad que ha permitido determinar y priorizar todos aquellos aspectos relevantes (temas materiales) manifestados por la organización y los Grupos de Interés que, de no ser tenidos en cuenta, podrían suponer un riesgo para la sostenibilidad de la compañía

Enfoque metodológico de materialidad

Entendemos tema material como aquel aspecto que puede afectar de forma sustancial, positiva o negativamente, a la capacidad de la organización para crear valor compartido en el corto, medio o largo plazo.

El análisis de materialidad permite identificar aquellos aspectos que son materiales y que, por tanto, han de ser reportados de acuerdo con la importancia de sus impactos económicos, ambientales y sociales para Grupo Oesía.

El ejercicio de materialidad permite alinear la estrategia de sostenibilidad de Grupo Oesía con la percepción y expectativas de los grupos de interés

Estudio de materialidad

Para llevar a cabo el Estudio de materialidad se ha seguido la metodología propuesta por la guía de Global Reporting Initiative (GRI), y aplicado los principios de participación de los grupos de interés en el contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad.

En el proceso de análisis se han contemplado las siguientes etapas:

1, Identificación aspectos materiales, haciendo foco en las cuestiones que afectan, o puedan afectar, la capacidad de la organización para crear valor, o que influyen, o pueden influenciar, sobre las expectativas de los Grupos de Interés.

2, Evaluación de la importancia (priorización) de los temas relevantes considerando el peso relativo que tienen para el negocio y para cada uno de los grupos de interés.

3. El proceso de validación de los resultados para asegurar la legitimidad y equilibrio de los temas relevantes y los aspectos materiales en base al alcance, cobertura y periodo de referencia de éstos.

Identificación de los aspectos materiales

Para la realización del Estudio de Materialidad se ha tomado como referencia: el Estado de Información No Financiera 2019 de Grupo Oesía, los "Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative", el "Materiality Map del Sustainability Accounting Standard Board (SASB)" y el estudio "Sustainability Topics for Sectors" de GRI, para identificar aquellos asuntos que son particularmente relevantes para nuestro sector.

Se ha realizado un análisis del entorno competitivo de **Grupo Oesía**, entre las que se encuentran grandes empresas

Este análisis ha permitido identificar aquellos aspectos marcados por las tendencias en la responsabilidad social empresarial en cada uno de los sectores de actividad y a lo largo de sus cadenas de valor, poniéndolos en comparación con las cadenas de valor de las actividades de la organización.

Paralelamente, se ha identificado de forma interna las diferentes actividades y áreas de negocio relacionadas con los pilares de la sostenibilidad de Grupo Oesía, dando como resultado los siguientes aspectos materiales:



3.2 Estudio de materialidad

Identificación grupos de interés

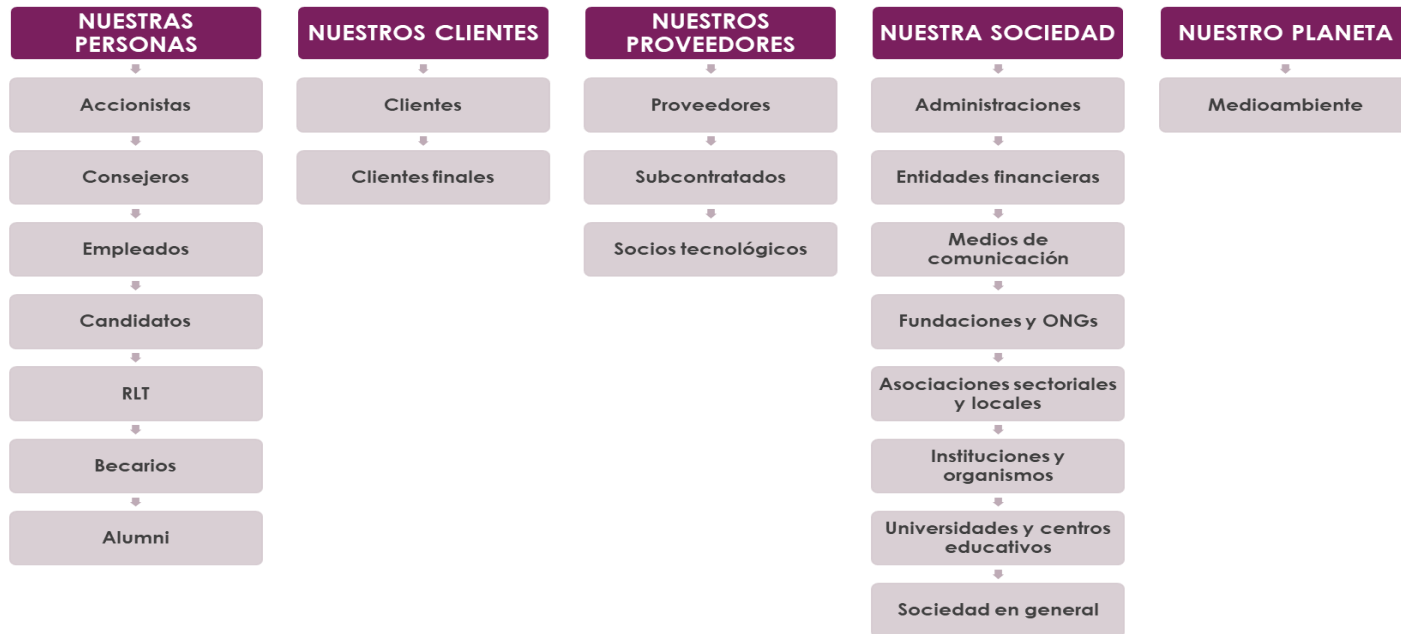
Consideramos Grupos de Interés a todas aquellas personas, empresas o colectivos sobre los que, de alguna manera, podemos ejercer influencia en sus resultados o pueden verse afectados por nuestras acciones y decisiones.

Para determinar quiénes son los Grupos de Interés principales para **Grupo Oesía**, se ha realizado un proceso de análisis tanto interno como externo, teniendo en cuenta los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta.

En base a este estudio se ha identificado cinco Grupos de Interés principales que a su vez quedan divididos en diferentes subgrupos:

Una vez identificados los Grupos de Interés principales, se ha procedido a la identificación de los representantes de cada Grupo, que serán las personas encargadas de participar en la realización de la Encuesta de materialidad.

Una vez identificados y clasificados los grupos de interés, se ponderan las respuestas de cada uno de ellos en base a su importancia (Media, Alta, Muy Alta).



3.2 Estudio de materialidad

Priorización de aspectos materiales

Una vez identificados los grupos de interés, los temas relevantes a valorar y definida la metodología de ponderación, se ha diseñado un proceso de consulta a grupos de interés internos y externos.

La encuesta de Materialidad ha sido presentada a través de un cuestionario online. Esta encuesta permite que los distintos participantes (internos y externos) prioricen los aspectos materiales en base a la importancia que les confieren y proponer otros temas materiales. En total se han emitido 72 encuestas de materialidad y se han obtenido 46 respuestas.

Matriz de materialidad

La Matriz de Materialidad muestra la distribución relativa de la valoración de la relevancia de los aspectos materiales resultante del análisis de priorización de éstos realizados por los Grupos de Interés, en base a 3 categorías de relevancia: media, alta y muy alta.

-Un primer eje que representa la relevancia para los **Grupos de Interés**.

-Un segundo eje que representa la relevancia interna, realizado por la Alta Dirección de **Grupo Oesía**.

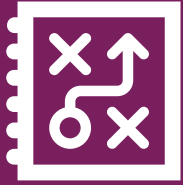
Gracias a la Matriz de Materialidad podemos identificar de forma sencilla y visual aquellos aspectos, vinculados a la sostenibilidad, que son entendidos como más relevantes tanto para Grupo Oesía como para sus Grupos de Interés.

A lo largo de los distintos capítulos del informe se describen los principales compromisos, políticas y normativa de la organización, los retos e hitos del año, y los indicadores y resultados en relación con cada uno de estos asuntos materiales:

RELEVANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS	MUY ALTA		ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL SALUD Y BIENESTAR DE LOS Y LAS PROFESIONALES SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	
	ALTA	COMPRAS RESPONSABLES CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL DERECHOS HUMANOS DIVERSIDAD E INCLUSIÓN IGUALDAD IMPACTO AMBIENTAL RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	BUEN GOBIERNO CORPORATIVO GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	
	MEDIA			
		MEDIA	ALTA	MUY ALTA
IMPORTANCIA PARA GRUPO OESÍA				

3.2 Estudio de materialidad. Temas materiales

1.



BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

En base a las políticas de Gobierno Corporativo (Política de Remuneración de Consejeros, Política de Inversiones, Política de Selección de Consejeros) se regulan aspectos como la composición del consejo y el perfil de los consejeros, las funciones de las comisiones o la remuneración de los Consejeros y la Alta Dirección. *Para más información consultar el capítulo 5.1 Buen Gobierno Corporativo.*

2.



COMPRAS RESPONSABLES

La política de Compras tiene como objetivo disponer de los mejores proveedores a través de procedimientos de negocio que garanticen la transparencia y la igualdad de condiciones para los diferentes ofertantes. La relación de **Grupo Oesía** con su cadena de suministro se basa en los compromisos de independencia, transparencia y cumplimiento y creación de valor a largo plazo. *Para más información consultar el capítulo 6.3. Nuestros Proveedores.*

3.



CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL

Nuestro objetivo es construir un mercado laboral inclusivo, en el que nadie se quede fuera, contribuyendo a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) relativos al pleno empleo y trabajo decente para todos y todas, pero también los relativos al desarrollo de la innovación y colaboración entre actores. Por eso consideramos que forma parte de nuestra responsabilidad el contribuir a la sostenibilidad de las comunidades en las que estamos presentes canalizando actividades de apoyo a causas sociales a través de iniciativas que estén fuertemente vinculadas al negocio como son la promoción del conocimiento y la innovación. *Para más información consultar el Capítulo 6.4. Nuestra Sociedad*

4.



DERECHOS HUMANOS

Contamos como referencia los marcos internacionales en materia de Derechos Humanos, entre ellos la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que estamos adheridos desde 2016 y los Principios Rectores de las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. *Para más información consultar el capítulo 5.2 Garantizar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos*

3.2 Estudio de materialidad. Temas materiales

5.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Creemos firmemente en la diversidad e integración laboral como una clara ventaja competitiva y una fuente de aportación de valor y talento para la organización. A través del Programa Oesía Diversa fomentamos la diversidad en todas sus vertientes. Además, garantizamos la accesibilidad Universal en nuestras instalaciones y cumplimos con la Ley General de Discapacidad en respuesta a la Ley 1/2013, del 29 de noviembre. *Para más información consultar los capítulos 6.1 Nuestras Personas y 6.4 Nuestras Sociedad*

6.



ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL

La Ética es el pilar fundamental para el desarrollo de nuestra actividad empresarial. Solo podemos y sabemos ofrecer confianza mediante el desempeño de una conducta íntegra, honesta y responsable. Todas las personas de **Grupo Oesía** llevamos a cabo nuestras actividades aplicando los principios de Respeto, Profesionalidad e Integridad, cumpliendo la legislación y regulaciones vigentes, el Código Ético "Crecer con Principios" y las políticas y procedimientos establecidos por la organización. *Para más información consultar el capítulo 5.3 Generar una cultura basada en la gestión ética.*

7.



GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Como compañía tecnológica, el perfil de los y las profesionales está caracterizado por una elevada cualificación profesional, asociada a titulaciones STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En muchos casos el mercado laboral de este tipo de perfiles está dominado por una escasez en la oferta de profesionales que puede llevar a que las compañías puedan tener problemas de captación y retención de talento. Por ello, ponemos foco en la gestión de la cultura, el desarrollo profesional y la gestión de conocimiento como palancas para mejorar el compromiso y la retención de las personas, poniendo a su disposición, entre otras herramientas, un Programa de Desarrollo Profesional multidimensional e individualizado y la Universidad Tecnología Oesía (UTO) como herramienta clave para la transmisión y gestión del conocimiento. *Para más información consultar el capítulo 6.1 Nuestras Personas*

8.



GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

En conformidad con nuestros principios de Buen Gobierno y control interno, disponemos de la Política de Gestión de Riesgos que es un instrumento imprescindible en los procedimientos de toma de decisiones. A través de un proceso con un carácter continuo y multidireccional que emplea un enfoque integral y sistemático y que toma como referencia la estrategia y objetivos de la organización, se identifican los riesgos y se permite evaluar, priorizar y monitorizarlos para asegurar el cumplimiento de los objetivos de **Grupo Oesía**. *Para más información consultar el Capítulo 5.4. Velar por una óptima gestión y control de riesgos*

3.2 Estudio de materialidad. Temas materiales

9.



IGUALDAD

Declaramos nuestro compromiso de promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con la supresión de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Desde **Grupo Oesía** y en contexto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, disponemos un Plan de Igualdad dirigido a todas las personas de la organización. *Para más información consultar el capítulo 6.1. Nuestras Personas.*

10.



IMPACTO AMBIENTAL

Nuestro modelo de negocio responsable y su vinculación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas establecen las bases de nuestro compromiso con el medioambiente, quedando reflejado en nuestra Política Medioambiental, el Sistema de Gestión Ambiental y el Código ético de **Grupo Oesía**, a través del cual nos comprometemos a mantener un enfoque preventivo que favorezca el entorno. *Para más información consultar el 6.5 Nuestro Planeta.*

11.



RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para determinar y poder establecer los compromisos en materia de sostenibilidad que **Grupo Oesía** adquiere con sus Grupos de Interés, establecemos una comunicación bidireccional a través de distintos canales y que permiten identificar sus expectativas e inquietudes. *Para más información consultar el capítulo 5.7 Fortalecer la relación con nuestros Grupos de Interés*

12.



SALUD Y BIENESTAR DE LOS PROFESIONALES

Desde **Grupo Oesía** cumplimos con los requisitos legales respecto de la salud y seguridad. Todo nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral se orienta a través de la Política de Prevención de Riesgos Laborales. Está basada en una declaración de principio y unos compromisos gerenciales, sustentados por la mejora continua, bajo la certificación ISO 45001:2018 (antigua OHSAS 18001:2007) y trata de garantizar la seguridad y salud de las personas de la organización, así como de aquellos grupos que puedan verse afectados por su actividad. *Para más información consultar el capítulo 6.1 Nuestras Personas.*

3.2 Estudio de materialidad. Temas materiales

13.



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Disponemos de un modelo de entrega o *Delivery excelente* que garantiza la eficiencia y productividad en los procesos, la continuidad del negocio, la innovación y la aplicación de los mejores estándares y mejora continua para todos nuestros clientes. Con el objetivo de asegurar la satisfacción del cliente, definimos nuestro Sistema de Gestión de la Calidad en torno a la Independencia, Rigor y Mejora Continua. Es indispensable realizar una gestión óptima de todos los productos y servicios que ofrecemos, orientándolos hacia una mejora continua que satisfagan o superen las expectativas de nuestros clientes. A través de la metodología de reclamaciones controlamos y erradicamos aquellas situaciones en las que pueda haberse incumplido algún requisito. Además, a través de la Encuesta de Satisfacción conocemos el grado de satisfacción que tienen los clientes sobre los servicios prestados, algo fundamental para seguir mejorando. *Para más información consultar el Capítulo 6.2 Nuestros Clientes.*

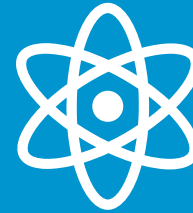
14.



SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

El Centro de Operaciones de Seguridad, CERT Oesía, tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y de Continuidad de Negocio bajo las normativas internacionales ISO 27001 e ISO 22301. Estas certificaciones acreditan a **Grupo Oesía** como una empresa preocupada por garantizar la seguridad y continuidad del negocio, siguiendo unos estrictos parámetros a través de una serie de controles de seguridad que incluyen, entre otros, a nuestros Grupos de Interés. *Para más información consultar capítulo 5.6 Proteger la seguridad y privacidad de la información.*

15.



TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

La innovación, junto al desarrollo del conocimiento, ayuda a garantizar la competitividad y la sostenibilidad de **Grupo Oesía**, permitiéndonos transformar las ideas en valor para nuestros clientes y profesionales. La innovación es, por tanto, la esencia del negocio de la organización e impregna todo el ecosistema en el que desarrollamos nuestra actividad *Para más información consultar el capítulo 6.2. Nuestros Clientes*

3.3 Compromisos adquiridos

El resultado del análisis de materialidad nos permite identificar los temas materiales relevantes tanto para la organización como para nuestros Grupos de Interés. En base a la identificación y priorización de estos temas, establecemos una serie de compromisos que sirven para dar respuesta a las demandas externas e internas en materia de sostenibilidad y a la vez que permiten asentar nuestra estrategia de forma transversal en la organización.

Los distintos compromisos que asumimos y desarrollamos, los clasificamos a su vez, en tres tipologías diferentes atendiendo a su origen, influencia e impacto:

Compromisos que adquirimos en sostenibilidad

Compromisos que han sido adquiridos por la organización en materia de responsabilidad corporativa con el objetivo de establecer y asentar la estrategia de sostenibilidad a lo largo de toda nuestra actividad y que están vinculados con los principios rectores y estándares internacionales de referencia en la materia:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible

Compromisos transversales con los grupos de interés

Son aquellos compromisos adquiridos por la organización de acuerdo con la ponderación de los aspectos materiales que, por sus particularidades, son comunes para todos los Grupos de Interés. Están directamente relacionados con la gestión empresarial y por lo tanto han de estar presentes en todas las actividades de **Grupo Oesía**:

- Buen Gobierno Corporativo
- Derechos Humanos
- Ética e Integridad Empresarial
- Gestión y control de riesgos
- Seguridad y privacidad de la información
- Relación con los grupos de interés

Compromisos Específicos con los grupos de interés

Compromisos concretos que adoptamos con cada grupo de interés principales en base a sus respuestas en el Estudio de materialidad:

- Compromisos con nuestras personas
- Crecimiento con nuestros clientes
- Crecimiento con nuestros proveedores
- Compromisos con la sociedad
- Compromisos con el planeta





4.

Compromisos en sostenibilidad

4.1 Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Somos socios del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el año 2016, por lo que nos adherimos a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, al tiempo que demostramos cada día nuestro compromiso ético, defendiendo estos derechos en todos nuestros procesos y áreas de negocio.

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos tiene implicaciones en todos los aspectos del negocio y requiere de la involucración de todas las personas que mantenemos un vínculo con la organización. Por ello ponemos nuestros esfuerzos en mejorar el impacto que, en términos de Derechos Humanos, tienen los negocios y operaciones que desarrollamos en aspectos como; la diversidad e igualdad de oportunidades, el empleo y las prácticas laborales dignas, mantener un ambiente respetuoso para nuestros y nuestras profesionales, evitar el acoso y respetar sus derechos, la seguridad y la salud, la cadena de suministro, la privacidad de datos y la anticorrupción.

Contamos con Políticas, Procedimientos internos y Comités conformados por profesionales de la casa que velan y aseguran el cumplimiento de los Derechos Humanos en las materias anteriormente citadas.

Durante el 2020 hemos publicado el Tercer Informe de Progreso del Pacto Mundial en el que se reflejan los compromisos adquiridos con los 10 Principios del Pacto Mundial en nuestra operativa diaria y el cumplimiento de estas políticas.

En este ejercicio y coincidiendo con el 75º aniversario de las Naciones Unidas, nuestro Presidente Ejecutivo, Luis Furnells, ratificó nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), junto con otros 1.300 Directores Ejecutivos de más de 100 países a través de la Declaración para una Cooperación Global Renovada, comprometiéndonos a:

Demostrar liderazgo ético y buena gobernanza mediante la implementación de estrategias, políticas, operaciones y relaciones basadas en los valores cuando interactuemos con todos los Grupos de Interés.

- Invertir en la lucha contra las desigualdades e injusticias sistémicas mediante la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas en todos los niveles de nuestro negocio.
- Trabajar en alianza junto con las Naciones Unidas, los gobiernos y la sociedad civil para fortalecer el acceso a la justicia, garantizar la rendición de cuentas y la transparencia, proporcionar seguridad jurídica, promover la igualdad y el respeto a los derechos humanos

Al contraer ese compromiso, también llamamos a los gobiernos a:

- Proteger los derechos humanos, garantizar la paz y la seguridad y defender el estado de derecho para que las empresas, los individuos y las sociedades puedan prosperar
- Crear un entorno favorable para servir a los intereses de las personas y el planeta, la prosperidad y el propósito, mediante el fortalecimiento de la cooperación internacional y los marcos jurídicos nacionales
- Mejorar el multilateralismo y la gobernanza mundial para combatir la corrupción, aumentar la resiliencia y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible

4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible



Los últimos años han estado marcados por un creciente interés por parte de la sociedad en conocer en qué medida el sector privado contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se trata de 17 objetivos establecidos por Naciones Unidas en 2015 con el fin de lograr un planeta sostenible desde el punto de vista medioambiental, social y económico. Junto con ellos, se concretaron 169 metas que los países deben alcanzar para 2030. Naciones Unidas llamó a la acción al sector privado para que contribuyera con los gobiernos de los distintos países en la consecución de estos logros.

Para atender esta demanda social, nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada en el marco de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

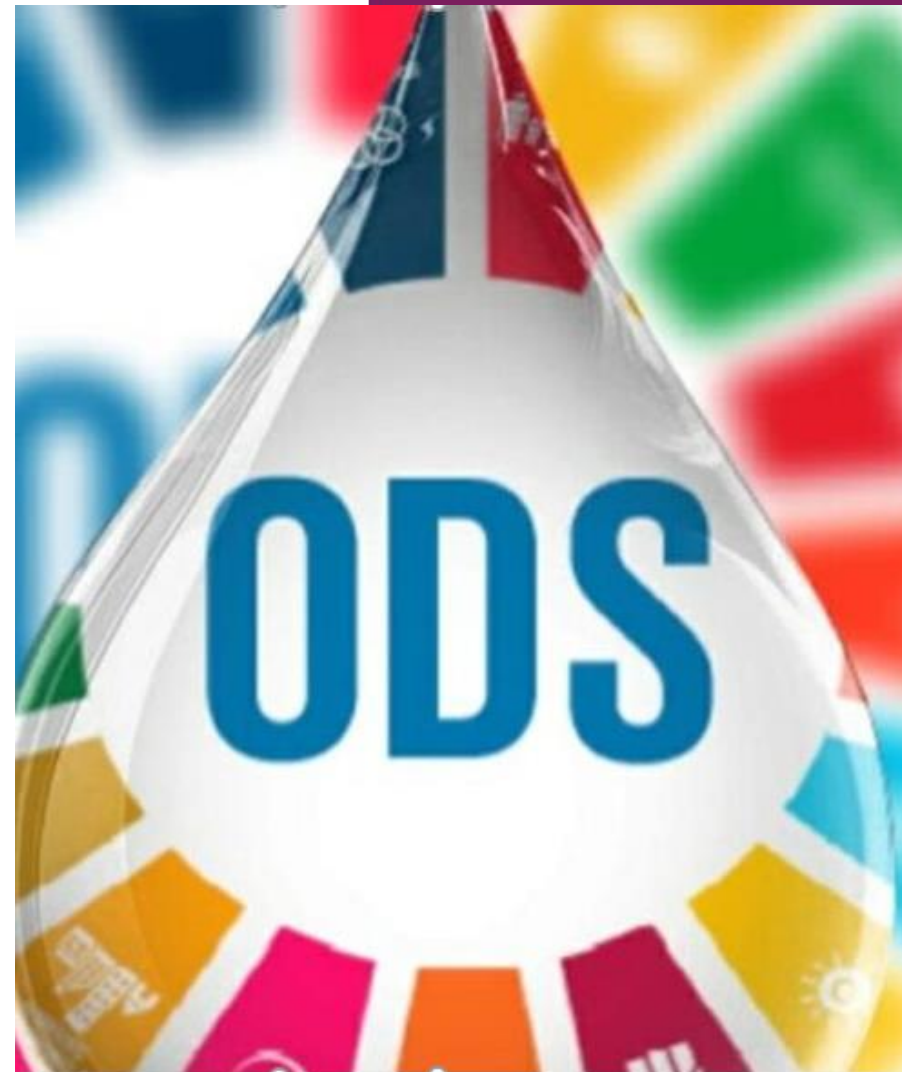
(ODS) asumiendo la integración de los mismos como una forma de dar respuesta a las necesidades y ambiciones globales en el logro de la Agenda 2030.

Como consecuencia, los programas, políticas, proyectos y acciones desarrolladas por Grupo Oesía pretenden dar respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible para su cumplimiento de la Agenda 2030.

En concreto los ODS principales o prioritarios para Grupo Oesía y antes los que respondemos son:



**Nuestra
contribución a los
Objetivos de
Desarrollo Sostenible
durante el año 2020**



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Dentro de nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, desde Grupo Oesía apostamos por la educación de calidad, inclusiva y equitativa. El alcanzar este objetivo requiere la promoción de oportunidades de aprendizaje para todas las personas.

- Apostamos por una formación continua a través de la Universidad Tecnológica Oesía.
- Contribuimos a la incorporación al mercado laboral de las jóvenes generaciones mediante el Programa de Talento Joven.
- Apoyamos la educación y la transferencia de conocimientos tecnológicos con nuestra participación en diferentes cátedras con Universidades nacionales.
- Fomentamos la vocación STEM entre los y las más jóvenes promoviendo sus conocimientos y habilidades tecnológicas a través de nuestro voluntariado Corporativo.

➤ Principales magnitudes 2020

- 26,4 Horas de formación por profesional
- 241 jóvenes han participado en la VII Edición de Talento Joven
- + de 50 alianzas con Universidades y centros Educativos
- 80 acciones de carácter social



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Declaramos nuestro compromiso por promover la igualdad real entre hombres a través de las distintas políticas corporativas: Plan de Igualdad, Código Ético, Políticas y procedimientos vinculados a la gestión del talento, por lo que:

- Garantizamos el acceso en igualdad de condiciones a la contratación
- Promovemos la presencia del Talento femenino en todos los niveles de la compañía, especialmente en puestos de Dirección.
- Aplicamos la equidad retributiva basándonos únicamente en la meritocracia.
- Perseveramos la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción internos.
- Establecemos los mecanismos adecuados que aseguren la prevención, detección y actuación eficaz de situaciones de acosos sexual y/o por razón de sexo.
- Promovemos la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestras personas.

➤ Principales magnitudes 2020

- 34,8% de mujeres en plantilla
- 3,8 % de las mujeres ocupan un cargo directivo y el 4% los hombres ocupan cargos en la dirección.
- Estamos adheridos voluntariamente al Charter de la Diversidad desde el 2019
- Desde el 2016 como socios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas apoyando el Principio 6 relativo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Somos conscientes de como nuestra actividad supone un impacto directo en los contextos donde operamos y que, como empresa, somos un elemento imprescindible para el desarrollo económico y social creando empleo estable y de calidad, por ello:

- Contribuimos al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Protegemos los derechos laborales y promovemos un entorno de trabajo seguro, y saludable para todos nuestros y nuestras profesionales
- Creamos oportunidades de trabajo cualificado, empleo estable y de calidad
- Promovemos políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas

➤ Principales magnitudes 2020

- Generamos más de 3000 empleos directos en todo el mundo
- Mas del 82 % de los profesionales de entre de 30 y 50 años tienen un contrato fijo
- El 92% de las personas mayores de 50 años disponen de un contrato fijo en la organización
- 241 jóvenes han formado parte de la VII Edición de Talento Joven
- Ofrecemos un entorno de trabajo seguro y saludable, con la mejora continua en todos los ámbitos de la gestión de la prevención de riesgos laborales
- Fomentamos la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestras personas con distintas medidas que fomentan su calidad de vida.
- Con la irrupción de la COVID-19, activamos un comité específico contra la pandemia, poniendo en el centro la salud y seguridad de nuestros y nuestras profesionales
- Hemos generado más de 68 millones de euros en volumen de compras en 2020, contando con 968 proveedores homologados de los cuales el 68% son locales. Esto supone la generación de puestos de trabajo indirectos y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas en las sociedades donde operamos. millones de euros hasta 2023.
- Generamos empleo a personas con discapacidad a través de nuestra colaboración con Centros Especiales de Empleo



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Estamos fuertemente comprometidos con la industria, la innovación y la infraestructura y contribuimos de manera directa a alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 9, por ello:

- Ayudamos a nuestros clientes a crecer y mejorar sus resultados a través de la innovación
- Garantizamos la excelencia operativa de acuerdo con una mejora continua a través de un sistema de Delivery excelente
- Mantenemos y mejoramos constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio que ofrecemos.

➤ Principales magnitudes 2020

- Mas de 3 millones de euros en I+D+i durante el 2020.
- Satisfacción del Cliente de 9,2 sobre 10 en Industrial
- Satisfacción del Cliente de 8,8 sobre 10 en Digital
- Superación de las auditorias vinculadas a calidad
- Durante el periodo de confinamiento se ha ayudado a más de 100 grandes empresas e importantes administraciones públicas a su transformación digital para que mantuviesen sus actividades durante este periodo.



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Nuestro sistema de Gobierno Corporativo y sostenibilidad está basada en la gestión la ética, la transparencia y las mejores prácticas internacionales en materia de buen gobierno. Además, fomentamos una cultura de tolerancia cero hacia la corrupción y el soborno y promovemos la divulgación de nuestros principios éticos entre todos y todas nuestras profesionales.

➤ Principales Magnitudes 2020:

- Las relaciones que establecemos con todos nuestros grupos de interés están basadas en la gestión y comportamiento ético y estos quedan reflejado en el Código Ético de la organización.
- Promovemos una cultura de tolerancia cero hacia la corrupción y soborno basado en un sistema de cumplimiento eficaz y en continuo proceso de revisión de acuerdo a nuestra gestión ética y normativa vigente.
- Contamos con un canal de denuncias que permite la comunicación de actuaciones irregulares o contrarias a la ley o al Código Ético de la organización



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



En línea con nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, desde Grupo Oesía contribuimos de forma directa a alcanzar el ODS 17 a través de la adhesión y participación en diferentes proyectos e iniciativas en los países en los que desarrollamos nuestra actividad.

Principales Magnitudes 2020:

- Formamos parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas —UN Global Compact— desde 2016, una iniciativa cuya misión es generar un movimiento internacional de empresas sostenibles para crear el mundo que queremos. En 2020, el grupo ha sido reconocida una vez más como compañía participante LEAD por su compromiso continuo en favor de este pacto y de los 10 principios de la ONU para una actividad empresarial responsable.
- Somos miembro de la Red Española del Pacto Mundial, creada en 2004 como Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM)



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Durante el año 2020 el importe en pedidos de compras tramitados por Grupo Oesía alcanzó los 28 millones de euros. Una cifra que muestra la magnitud de la responsabilidad que tenemos a la hora de trasladar esta inversión al tejido productivo del entorno donde operamos y de transformar esta riqueza en oportunidades para nuestra sociedad. Todo ello lo realizamos poniendo un especial foco en la sostenibilidad, con el fin de intentar mitigar los posibles impactos negativos en el medioambiente y en la sociedad en general, mientras atenúamos los riesgos inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro.

➤ Principales Magnitudes 2020:

- El 68% de las compras efectuadas en 2020, se ha realizado con proveedores locales
- Compras realizadas en 28 países
- Actualización de la Política de Compras corporativa homogeneizada y con aplicación a la totalidad del Grupo Oesía, que acorde a la estrategia de sostenibilidad, integra diversas cláusulas correlaciones con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Ante la crisis generada por la pandemia de COVID-19, en Grupo Oesía, y desde el primer momento, activamos una serie de medidas orientadas a proteger la salud y seguridad de las personas entre las que se encuentran:

- Creación del Comité Covid, constituido por ocho profesionales encargados de monitorizar la situación epidemiológica en la organización y de establecer un seguimiento continuado y minucioso de cualquier posible caso.
- Instauración del teletrabajo y de medidas de seguridad presencial que garantizaran la seguridad y salud de las personas en todos los servicios activos que, por necesidades de proyectos, no podían ejecutar su labor mediante este sistema.
- Implantación de acciones de protección de los y las profesionales mediante la realización de pruebas de antígenos y PCR, potenciando la limpieza diaria y semanal de las oficinas, garantizando provisiones de mascarillas y guantes, el suministro de geles y toallitas limpiadoras y reorganización de los espacios de trabajo para mantener las distancias adecuadas de seguridad.
- Posibilidad de recibir asistencia psicológica a las personas que habían perdido un familiar.
- Disposición de protocolos y guías de actuación, creación de herramientas de certificados de desplazamiento y visita a sede. Aplicación de formación obligatoria a la totalidad de la plantilla frente al COVID.
- Planes para una reincorporación responsable en línea con las regulaciones locales
- Esta labor ha sido reconocida **con el sello de Garantía Madrid**. Un distintivo que certifica las buenas prácticas realizadas por las empresas de la región en la protección de los y las profesionales y clientes ante los posibles riesgos asociados al coronavirus



4.3 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Además en tan solo dos meses y con un importante esfuerzo inversor, tecnológico y de despliegue de personal, desde Grupo Oesía se pusieron en marcha 12 importantes iniciativas que permitan atender los diferentes efectos de la pandemia en diferentes ámbitos dando respuesta a una necesidad social apremiante:

- 1) Nuestra tecnología de sanidad, Gacela, con 30 años de historia, fue implantada en 87 nuevas unidades hospitalarias, lo que permitió atender cada día a 2000 pacientes más de coronavirus.
- 2) Nuestros equipos desarrollaron un algoritmo que permitía detectar de forma temprana el contagio de Covid-19 en pacientes hospitalizados por otras dolencias. Ya se han constatado efectos prácticos, permitiendo identificar rápidamente el coronavirus y proceder al tratamiento adecuado.
- 3) Desarrollamos una ampliación móvil que informa a los familiares de la evolución de pacientes que están aislados.
- 4) En Valdepeñas se fabricaron respiradores, del mismo tipo que ha producido Seat.
- 5) También en Valdepeñas se fabricaron accesorios que permitan duplicar la capacidad de los grandes respiradores.
- 6) Nuestro Voluntariado Corporativo participó en la elaboración de viseras protectoras
- 7) Se monitorizó la ciberseguridad de los centros sanitarios, que sufrieron uno de cada dos ciberataques realizados en España desde que se decretó el estado de alarma.
- 8) Se potenció la ciberseguridad en todos los sectores, ante el fuerte aumento de los ciberataques a empresas, hospitales y particulares.
- 9) Se apoyó a las empresas de telecomunicaciones, que han sido considerados esenciales durante el estado de alarma.
- 10) Se ayudó a más de 100 grandes empresas e importantes administraciones públicas a su transformación digital para que mantengan sus actividades durante la pandemia,
- 11) Se potenció los servicios de atención a la ciudadanía, ante el aumento de la preocupación y de las consultas a los centros públicos.
- 12) Se creó, junto a Fenin e Iberia, un Corredor Aéreo Sanitario para contribuir a descongestionar el abastecimiento a España de material crítico para los profesionales de sanidad. Ha aportado millones de equipo de protección a hospitales y a empresas que lo requieren para proteger a sus plantillas.



5.

Compromisos transversales con los grupos de interés



5.1 Buen Gobierno Corporativo

La importancia de unas buenas prácticas en gobierno corporativo está en que el **Grupo Oesía** sea gestionado de manera adecuada y transparente, lo que constituye un factor esencial para la generación de valor en el Grupo, mejora de la eficiencia económica que redundará en el refuerzo de la confianza de las partes interesadas del **Grupo Oesía**, esto es, socios, empleados, clientes, proveedores, la comunidad y la sociedad en general, etc. (stakeholders).

El sistema de gobierno está fundamentado en los principios corporativos recogidos en el Código Ético y en la normativa interna. Los valores corporativos de Grupo Oesía son: confiabilidad, aprendizaje continuo, innovación, compromiso y excelencia.

Consejo de Administración de Oesía Networks S.L

El Consejo de Administración asume, colectiva y unitariamente, la responsabilidad directa sobre la administración social supervisa el efectivo funcionamiento de las comisiones delegadas que hubiera constituido y la actuación de los órganos de gobierno delegados y directivos designados, con el propósito común de promover el interés social, y determina las políticas y estrategias generales del **Grupo Oesía**.

Tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición.

Los Consejeros cuentan con información suficiente y adecuada para el ejercicio de sus funciones y tendrán derecho a obtener de la sociedad el asesoramiento preciso. El Presidente es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración. El secretario del Consejo de Administración facilitará el buen funcionamiento del Consejo de Administración

Los Consejeros son nombrados por la Junta General de Socios de Oesía Networks, S.L., órgano al que reportan.

El Consejo de Administración, si bien tiene obligación de reunirse como mínimo cuatro veces al año, lo viene haciendo con periodicidad mensual, excepto en el mes de agosto.

El régimen del Consejo de Administración viene regulado en los artículos 10 y 12 de los Estatutos Sociales.

Consejo de Administración de Tecnobit S.L.U

El órgano de administración de Tecnobit S.L.U. es el Consejo de Administración. Sus funciones son análogas a las del Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L.

El Consejo de Administración, si bien tiene obligación de reunirse como mínimo cuatro veces al año, lo viene haciendo con periodicidad mensual, excepto en el mes de agosto. El régimen del Consejo de Administración viene regulado en los artículos 15 a 19 de los Estatutos Sociales



5.1 Buen Gobierno Corporativo



Comisión de Auditoría y Control de Grupo Oesía

La Comisión de Auditoría y Control es el órgano asesor del Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., compuesto por Consejeros independientes. Sus competencias fundamentales son las de supervisar la eficacia del control interno del **Grupo Oesía**, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, así como analizar la información económico-financiera de las sociedades del **Grupo Oesía**.

Sus miembros se designan teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos. Sus normas de funcionamiento reforzarán su especialización, independencia y ámbito de actuación.

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta. La Comisión de Auditoría y Control, si bien tiene obligación de reunirse como mínimo cuatro veces al año, lo viene haciendo con periodicidad mensual. Su funcionamiento se regula por el Reglamento del Consejo de Administración y sus Comisiones.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano asesor del Consejo de Administración, de Oesía Networks, S.L. compuesto por consejeros independientes. Sus competencias fundamentales son informar sobre la selección de candidatos/as al Consejo de Administración y sus Comisiones, información sobre la contratación de Directivos del **Grupo Oesía** que perciban una retribución superior a 200.000 euros, proposición de las retribuciones anuales de los Consejeros, así como la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, información sobre la política salarial del Grupo Oesía, etc.

Sus miembros se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia. Sus normas de funcionamiento reforzarán su especialización, independencia y ámbito de actuación. El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta. Se reúne con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Comité de Estrategia de Grupo Oesía

El Comité de Estrategia es el órgano asesor cuyas competencias fundamentales son revisar la evolución, cuantitativa y cualitativa del negocio respecto al Plan Estratégico, informar a la Dirección del **Grupo Oesía** sobre la evolución del Plan Estratégico y potenciales operaciones corporativas y analizar sectores y tecnologías.

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta. Se reúne con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Comité Latam

Es el órgano asesor cuyas competencias fundamentales son revisar la evolución, cuantitativa y cualitativa, del negocio en Latam e informar a la Dirección del **Grupo Oesía** sobre la evolución del negocio en este territorio. Se reúne con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

5.1 Buen Gobierno Corporativo

Junta Directiva de Oesía Networks Colombia S.A.S.

El órgano de administración de Oesía Networks Colombia S.A.S. es la Junta Directiva, que tiene facultades amplias y suficientes para la gestión diaria de la sociedad.

Representantes legales de Oesía Perú S.A.C

El órgano de administración de Oesía Perú S.A.C. son los representantes legales, designados por la Asamblea de Accionista. Ostenta amplias facultades para la gestión diaria de la sociedad.

Comité Ejecutivo de Grupo Oesía

El Comité Ejecutivo es el órgano ejecutivo encargado del gobierno del Grupo Oesía dentro del marco de las facultades y delegaciones aprobadas para el mismo, y que incluyen adoptar acuerdos sobre la gestión, la organización funcional, la supervisión periódica de proyectos estratégicos, la aprobación de inversiones, el inicio de procedimientos judiciales distintos de los laborales, la aprobación de los términos de las campañas de ventas, la aprobación de las propuestas de acuerdo de la Reunión de Alta Dirección de Grupo Oesía; y someter a los Consejos de Administración la adopción de acuerdos tales como la aprobación del presupuesto anual.

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta. El Comité Ejecutivo se reúne con periodicidad semanal.

Políticas de Gobierno Corporativo

Política de remuneración de Consejeros

El Presidente del Consejo de Administración, a la vista del presupuesto anual aprobado por la Junta General Ordinaria, hace una propuesta cada año de remuneración de los Consejeros. Previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su caso, aprueba la propuesta. En todo caso, la remuneración es adecuada a la responsabilidad y dedicación que requiere la función de Consejero.

Política de inversiones

Independientemente de que las inversiones estén contempladas en el presupuesto anual, todas las inversiones deben cumplir con el procedimiento "Circuito Propuesta de Inversiones", de noviembre 2018, siendo aprobadas por la Dirección Corporativa de Finanzas y Control aquellas por importe inferior a 10.000 euros, y por el Comité Ejecutivo las de importe superior

Política de selección de Consejeros

Los Consejeros independientes serán seleccionados en atención a sus condiciones personales y profesionales, y que puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad del Grupo Oesía en la que desempeñen su cargo, sus socios significativos o sus directivos.



5.2 Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos

Principales riesgos que afectan a la organización en materia de Derechos Humanos

Como se ha indicado, **Grupo Oesía** es un grupo mercantil de empresas. Sus actividades principales son las tecnologías de la información y la ingeniería para las comunicaciones, seguridad y defensa, desarrollando esta actividad de forma principal, en España, Colombia y Perú.

Nuestra actividad puede tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, y, en la práctica ciertos Derechos Humanos pueden estar expuestos a un riesgo mayor que otros en determinados sectores o contextos. A continuación, enumeramos los Derechos Humanos que podrían verse afectados por la actividad de **Grupo Oesía**:

- Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Este derecho incluye la no discriminación salarial por el mismo trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- Derecho a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- Derecho a la libertad de expresión, incluyendo el de no ser molestado a causa de sus opiniones, y difundir las mismas por cualquier medio de expresión.
- Prohibición de injerencias arbitrarias en la vida privada, familia, domicilio, correspondencia, honra o reputación

Políticas y compromisos en materia de Derechos Humanos

Dado que nuestra actividad puede tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de Derechos Humanos, contamos con las siguientes políticas y protocolos corporativas que velan por el respeto de estos:

- Código Ético.
- Plan de Igualdad.
- Política LGTBI.
- Protocolo de acoso sexual.
- Procedimientos de seguridad de la información.
- Procedimiento en materia de Derecho de la Competencia



5.3 Generar una Cultura Corporativa basada en la gestión ética

En un entorno altamente cambiante para nuestros clientes, nuestras personas y la sociedad en general la confianza es, cada vez más, un valioso activo para las organizaciones. La ética se ha convertido en un factor determinante para el presente y para el futuro de las empresas, que deben esforzarse por dar forma a negocios cada vez más responsables.

Ética empresarial

La Ética es, sin duda, el pilar fundamental para el desarrollo de nuestra actividad empresarial. Solo podemos y sabemos ofrecer confianza mediante el desempeño de una conducta íntegra, honesta y responsable. Nuestro compromiso ético está basado en el principio de Respeto del que emanan nuestros cinco valores corporativos; Confiabilidad, Compromiso, Excelencia, Innovación y Aprendizaje Continuo.

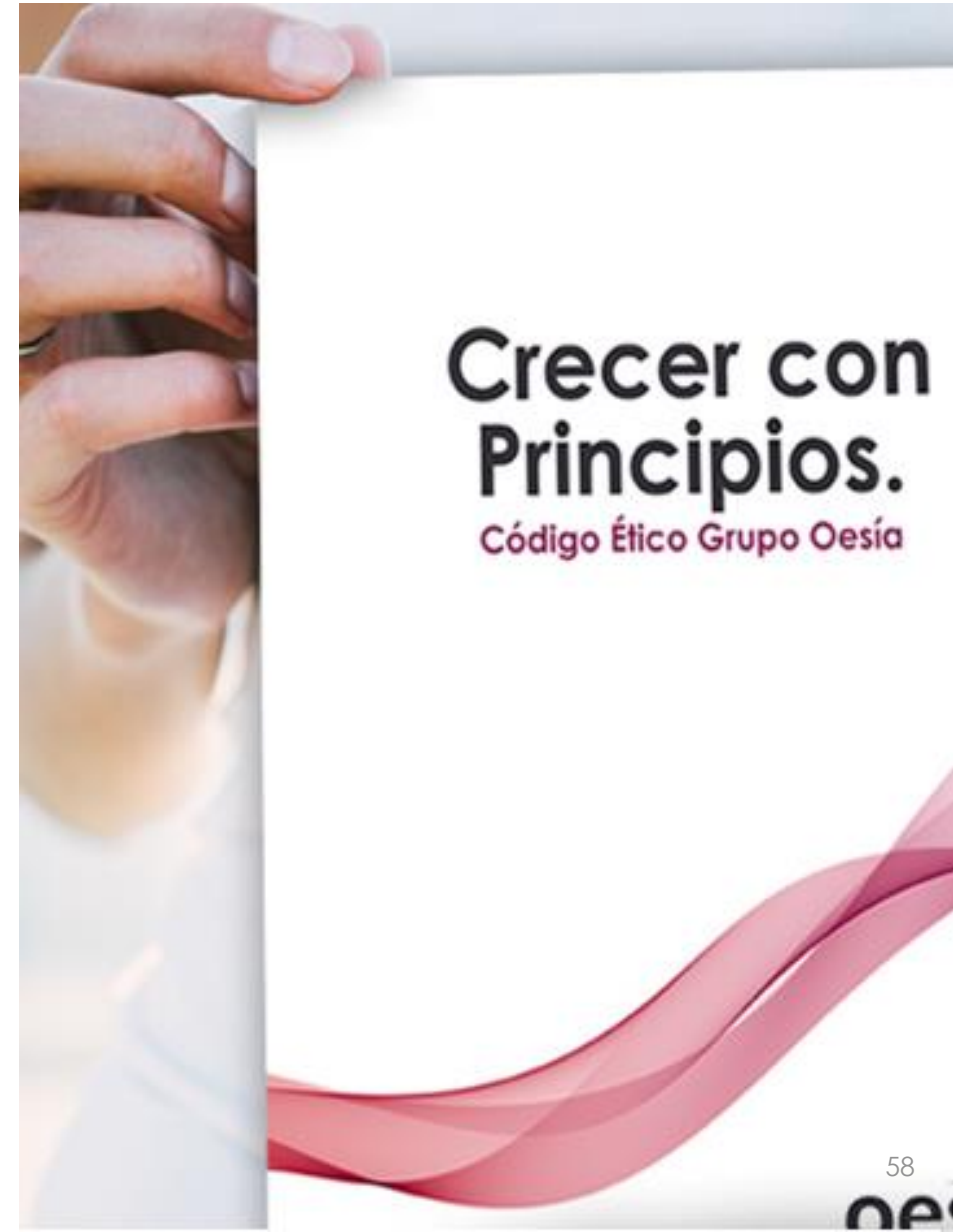
Por lo tanto, la gestión y comportamiento ético es un sólido y trascendental compromiso que adquirimos con todos nuestros Grupos de Interés y que es compartido y transmitido por todas las personas que forman parte del **Grupo Oesía**, independientemente del cargo o ubicación geográfica.

La gestión y comportamiento ético es un sólido y trascendental compromiso que adquirimos con todos nuestros Grupos de Interés y es compartido y transmitido por todas las personas que forman parte del **Grupo Oesía**, independientemente del cargo o ubicación geográfica. Para plasmar este importante compromiso, disponemos del Código Ético "Crecer con Principios", que está regido por unos principios éticos muy exigentes y que, además de identificar los requisitos legales y evaluar los riesgos emergentes, garantizan que todas las personas que forman parte de **Grupo Oesía** tengamos una conducta íntegra, honesta y responsable; en definitiva, un comportamiento adecuado a lo que representa nuestra Marca

En **Grupo Oesía**, tenemos clara la base sobre la que construimos la confianza: la gestión ética, los Derechos Humanos y un Gobierno Corporativo sólido que impulsen nuestro crecimiento futuro, nuestra diferenciación en el mercado y que protejan a nuestras personas, nuestros clientes, nuestra marca y nuestros resultados

Con el fin de que todas las personas podamos acceder y comprender el Código Ético, éste se encuentra disponible en la intranet con acceso a todas las personas de la organización. Además, todas las personas que se incorporan a **Grupo Oesía** son receptoras de dicho código e informadas de la importancia de leerlo, comprenderlo y asumirlo en su día a día.

Por otro lado, desde la organización, alentamos a nuestras personas a hablar sobre conductas irrespetuosas, inapropiadas, poco éticas o ilegales de cualquier tipo, teniendo tolerancia cero con las posibles represalias contra cualquiera que pueda plantearlas de buena fe. Por ello, cualquier profesional puede comunicar estas conductas inapropiadas y de forma anónima al Buzón de Denuncias regido por el sistema de Compliance del Grupo. Hay que destacar que, durante el ejercicio de la presente memoria, no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con el incumplimiento del Código.



5.4 Velar por una óptima gestión y control de riesgos



Modelo general de gestión de riesgos

En **Grupo Oesía** y en conformidad con nuestros principios de buen gobierno y control interno, disponemos de la Política de Gestión de Riesgos que resulta un instrumento imprescindible en los procedimientos de toma de decisiones. Se trata de un proceso con un carácter continuo y multidireccional que emplea un enfoque integral y sistemático y que toma como referencia la estrategia y objetivos del **Grupo Oesía**.

A través de este sistema de gestión se identifican diversos tipos de eventos, permitiendo evaluar, priorizar, monitorizar y responder a los riesgos que puedan impedir el logro de los objetivos de la empresa.

Los riesgos son identificados y evaluados por los Directores de la Organización Funcional de cara a priorizar su reporte y seguimiento, pero, especialmente, para determinar la respuesta ante los mismos, generalmente a través de planes de mitigación, o de estrategias para evitar o transferir dichos riesgos.

Con ello, nuestra política de Gestión de Riesgos estará dirigida a lograr un perfil de riesgo moderado, a través de una gestión adecuada. El marco de tolerancia se establecerá en torno a directrices, normas y procedimientos que aseguren que dicho entorno de gestión mantiene los riesgos dentro de los niveles aceptables.

Esta política se complementa con las políticas y procedimientos enfocados a los principales procesos de **Grupo Oesía**, que se revisan y actualizan periódicamente para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y las mejores prácticas en la gestión de riesgos.

Riesgos e incertidumbres a los que nos enfrentamos

En función de nuestro negocio nos vemos condicionado tanto por factores exclusivos del **Grupo Oesía**, como por factores que son comunes a cualquier empresa del sector. Los riesgos e incertidumbres más significativos a los que nos podemos enfrentar y que podrían afectar al negocio son, entre otros, la situación financiera, la reputación, la imagen corporativa y de marca, y los resultados económico-financieros.

5.4 Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Principios para el funcionamiento del Modelo de gestión de riesgos

Protección del valor: Consideración de la Gestión de Riesgos como un proceso de creación y protección del valor generado para todos los grupos de interés relevantes.

Integridad: El Proceso de Gestión de Riesgos abarca todo el **Grupo Oesía**, tanto a nivel corporativo, como a las distintas Direcciones de su Organización Funcional, con independencia de su ubicación geográfica, y se incorpora en el proceso de planificación estratégica, en la definición de los objetivos de negocio y en las operaciones cotidianas para alcanzar dichos objetivos.

Homogeneidad: Establecimiento de una definición común de riesgo, considerando como riesgo cualquier evento potencial que pueda afectar negativamente al cumplimiento de los objetivos de negocio.

Información: Garantizar la existencia de mecanismos que aseguren un reporte adecuado a los órganos encargados del control de los riesgos (Comité Ejecutivo del **Grupo Oesía**, Comisión de Auditoría y Control y Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L.).

Independencia: El Proceso de Gestión de Riesgos del **Grupo Oesía** garantiza la adecuada segregación de funciones entre los distintos elementos que lo componen, es decir, entre las áreas que asumen y gestionan los riesgos y las áreas responsables de la coordinación, control y supervisión.

Proactividad: Fomento de una gestión de riesgos proactiva, que incorpore en el diseño de los procesos controles que ayuden a su mitigación, implemente planes de contingencia y establezca coberturas para dichos riesgos cuando sea posible.

Coherencia: Con carácter general la gestión de los riesgos debe realizarse con criterios de coherencia entre la importancia del riesgo y el coste y los medios necesarios para reducirlo. Asimismo, el Control y Gestión de Riesgos debe ser consistente con el resto de los procesos del **Grupo Oesía** y su modelo de negocio.



5.4 Velar por una óptima gestión y control de riesgos



Categorías de riesgos

El Modelo de Gestión de Riesgos es un proceso impulsado por el Comité Ejecutivo del **Grupo Oesía** y la Alta Dirección, cuya responsabilidad recaerá en todos y cada uno de los miembros de **Grupo Oesía**. Su fin es proporcionar una seguridad razonable en la consecución de los objetivos establecidos mediante la oportuna identificación, evaluación, tratamiento y seguimiento de los principales riesgos.

Como característica de este modelo, destaca que dispondrá de un mapa de riesgos, que permitirá priorizar los mismos en función de su importancia, así como facilitar su gestión y una respuesta razonable ante los mismos.

Se definen las siguientes categorías de riesgos:

Riesgos estratégicos: Posibles pérdidas de valor o resultados derivados de la falta de respuesta a los cambios en el entorno de negocio, la situación de la competencia y el mercado, cambios en el marco regulatorio o la incertidumbre estratégica. Impacto actual y futuro en los ingresos y el capital que podría surgir de las decisiones adversas de negocios, la aplicación indebida de las decisiones.

Riesgos operacionales: Posibles pérdidas de valor o resultados derivados de los eventos causados por inadecuación o fallos provenientes de la red y los sistemas informáticos, la seguridad, el servicio al cliente, la cadena de suministro, los recursos humanos, así como la gestión operativa

Riesgos financieros: Posibles pérdidas de valor o resultados derivados de movimientos adversos de las variables financieras, y de la incapacidad del **Grupo Oesía** para hacer frente a sus compromisos o hacer líquidos sus activos. Asimismo, se incluyen dentro de esta categoría, los riesgos de naturaleza fiscal.

La información sobre la gestión de riesgos financieros viene descrita en la nota de Gestión de riesgos financieros de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Riesgos regulatorios: Posibilidad de incurrir en sanciones legales o administrativas, pérdidas financieras o de reputación por incumplimiento de leyes, regulaciones, normas internas y códigos de conducta.

Riesgos globales: Posibles pérdidas de valor o resultados derivados de eventos que afectan de manera transversal al **Grupo Oesía** incluyendo de sostenibilidad. Entre los aspectos de relevancia creciente, se consideran factores tales como el talento o la diversidad elementos clave para la transformación digital.

5.4 Velar por una óptima gestión y control de riesgos

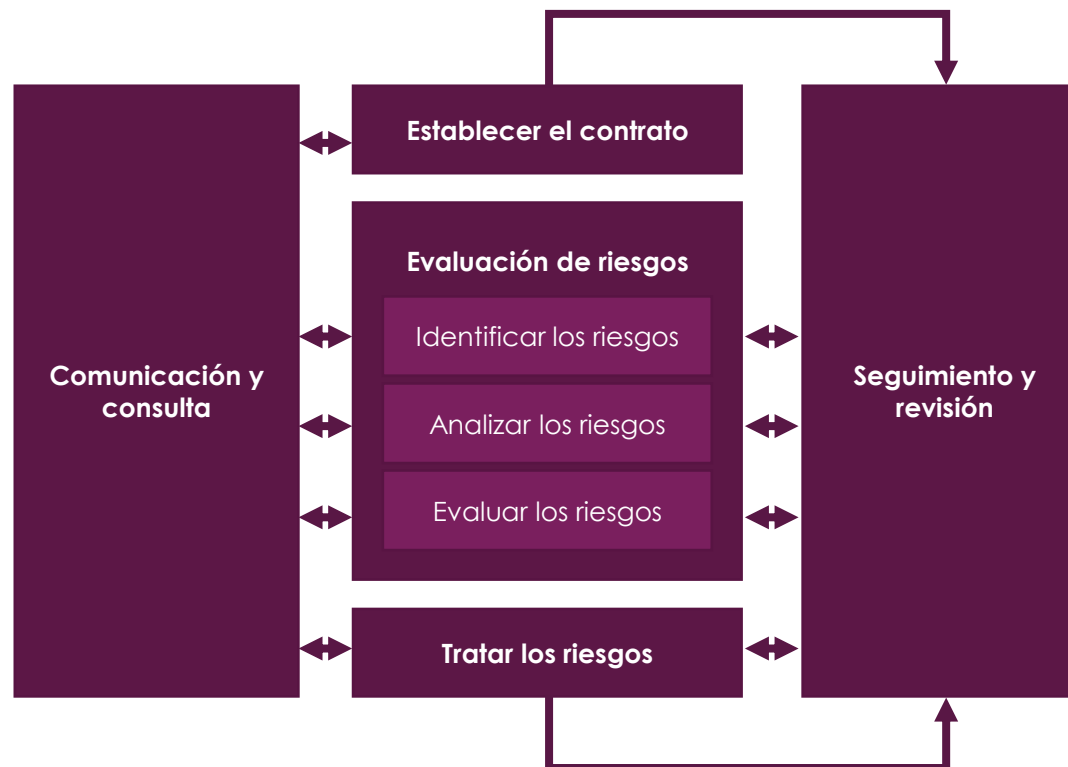
Modelo de Gobierno en la gestión de riesgos

El Modelo de Gestión de Riesgos posee un carácter integral, participando en el mismo todas las Direcciones del **Grupo Oesía**, así como los diferentes órganos de Gobierno, sin perjuicio de responsabilidad de todas las personas dentro de la organización de contribuir a la gestión de los riesgos.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	RESPONSABILIDADES
Consejo de Administración de OESIA NETWORKS, S.L.	Velar por la implantación del Proceso de Gestión de Riesgos y hacer seguimiento de los sistemas internos de información y control de riesgos.
Comisión de Auditoría y Control	Revisar el Proceso de Gestión de Riesgos presentando recomendaciones y propuestas al Consejo de Administración sobre estas materias.
Comité Ejecutivo	Facilitar los medios suficientes para el desarrollo de las actividades de Gestión de Riesgos.
DC. Asesoría Jurídica y Compliance	Asegurar el buen funcionamiento del Proceso de Gestión de Riesgos aportando herramientas válidas para la evaluación, priorización y gestión de riesgos. Concienciar sobre la importancia del Proceso de Gestión de Riesgos fomentando la creación de cultura de gestión de riesgos en todos los niveles.
Propietarios de Riesgos	Monitorizar los riesgos que son de su responsabilidad conforme a la metodología y herramientas definidas en el Proceso de Gestión de Riesgos.

Proceso de gestión de riesgos

Para la identificación de los diversos riesgos se realiza un proceso para su gestión basado y definido en la norma UNE – ISO 31000 Gestión del riesgo. Los principios y directrices de dicha norma se resumen en el siguiente cuadro.



5.4 Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Establecimiento del contexto

El primer paso necesario, antes de identificar, analizar y evaluar los riesgos, es conocer muy bien la organización y su contexto, analizando y entendiendo de forma completa todos los factores internos y externos que le impactan.

El Mapa de Riesgos de **Grupo Oesía** recoge el resultado consolidado de las valoraciones de riesgos realizadas por los responsables de los mismos.

Identificación

Los riesgos son identificados por los Directores de la Organización Funcional, atendiendo, tanto a los factores que los causan, como a los efectos que puedan tener en la consecución de los objetivos.





Se considerarán también los potenciales riesgos emergentes que eventualmente pudieran tener un impacto adverso en el desempeño futuro; si bien su resultado y horizonte temporal siempre es incierto y difícil de predecir, se trata de anticipar la actuación sobre áreas de relevancia creciente.

Medida cualitativa de las probabilidades de ocurrencia

Nivel	Descripción	Detalle
A	Extrema	Se espera que ocurra bajo cualquier circunstancia
B	Probable	Podría ocurrir bajo cualquier circunstancia
C	Posible	Ocurriría dadas pocas circunstancias
D	Poco probable	Podría ocurrir dadas algunas circunstancias
E	Escasa	Ocurriría sólo bajo circunstancias excepcionales

Medida cualitativa del impacto

Nivel	Descripción	Detalle
1	No significativo	Sin daños, escasas pérdidas económicas, sin riesgo para la reputación. Las consecuencias se manejan con procedimientos de rutina.
2	Reducido	Las consecuencias pueden ser resueltas internamente con esfuerzo adicional. Pérdidas moderadas en una sólo unidad de negocio o proceso.
3	Moderado	Se requieren medidas de mitigación. Visibilidad pública. Las consecuencias no amenazan al Grupo Oesía, pero podrían implicar algún cambio en las áreas afectadas
4	Severo	Las consecuencias amenazarían a la operación efectiva de las áreas afectadas. Pérdidas significativas.
5	Catastrófico	Las consecuencias amenazan la continuidad de las operaciones del Grupo Oesía. Interrupción de servicios prolongada y permanente.

Clave	Descripción
	Riesgo Extremo: Son necesarias medidas inmediatas para mitigar el riesgo.
	Riesgo Alto: Se deberían tomar medidas para compensar el riesgo
	Riesgo Moderado: Se deberían tomar medidas para monitorizar el riesgo
	Riesgo Bajo: Aceptación del riesgo.

5.4 Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Análisis y evaluación de los riesgos

El objetivo de la evaluación de riesgos es dar un orden de magnitud o relevancia de los mismos, considerando tanto su eventual impacto económico o reputacional como su probabilidad de ocurrencia. La combinación de estas dos variables, en la matriz de probabilidad/impacto, determinará el nivel de riesgo. De cara a la evaluación de los riesgos se considerarán factores cualitativos y cuantitativos; a través de técnicas como: el nivel de exposición, escenarios o análisis de sensibilidad ante determinados riesgos, etc.

Asimismo, se considera el impacto reputacional de los riesgos y otros factores adicionales como son la tendencia histórica o de las perspectivas sobre la evolución futura de los mismos

Tratamiento del riesgo

Desde la organización se realizará un tratamiento activo de los principales riesgos identificados y se establecerán medidas de respuesta con el fin de mantener los riesgos dentro de los niveles establecidos por el Comité Ejecutivo.

Las medidas de respuesta se definirán por los propietarios de los riesgos y será competencia de la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance darles seguimiento, así como obtener información sobre su implementación y efectividad. Ante un riesgo concreto, el Grupo Oesia podrá seguir una de las siguientes estrategias de respuesta: aceptar, reducir, transferir o evitar el riesgo.

Se contará con un nivel de tolerancia al riesgo o riesgo aceptable, entendiendo por este la disposición a asumir cierto nivel de riesgo en la medida que permita la creación de valor y el desarrollo del negocio consiguiendo un equilibrio adecuado entre crecimiento, rendimiento y riesgo.

Seguimiento y revisión

El Mapa de Riesgos supone la representación gráfica de los riesgos más relevantes. Asimismo, se presentará un análisis del Riesgo Reputacional, preparado por la Dirección Corporativa de Comunicación, Inversión Socialmente Responsable, Talento y Cultura.

Cada uno de los riesgos del Mapa de Riesgos llevar asociado los planes de mitigación establecidos como medida de respuesta, que habrán sido definidos por los Propietarios del Riesgo.

Como resultado, el Informe del Mapa de Riesgos se presenta al Comité Ejecutivo, a la Comisión de Auditoría y Control, y al Consejo de Administración de Oesia Networks, S.L.

Además, y con el objetivo de sensibilizar en materia de riesgos específicos para cada colectivo, se tiene prevista el impulso de acciones formativas para las distintas Direcciones con responsabilidades en la Gestión de Riesgos.

Comunicación sobre los riesgos

De acuerdo con la diversa tipología de los riesgos, los mecanismos de respuesta ante los mismos incluirán iniciativas globales, promovidas y coordinadas de forma homogénea en nuestras principales operaciones y/o actuaciones específicamente orientadas a atender riesgos concretos en aquellas compañías de **Grupo Oesia** que precisen dichas iniciativas o actuaciones.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance es la encargada de monitorizar con cada Propietario del Riesgo la implantación de los planes de mitigación definidos como medidas de respuesta a cada uno de los principales riesgos identificados. La implantación de estos planes se monitoriza, entre otros mecanismos, a través de una serie de indicadores de control de implantación.



5.4.2 Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Identificación de riesgos no financieros

Tras la identificación de los aspectos materiales más relevantes para los Grupos de Interés y una vez establecidos los compromisos de la organización con ellos, determinamos los potenciales riesgos vinculados a la sostenibilidad que pueden ser consecuencia derivada del incumplimiento de estos compromisos

Evaluación de los riesgos no financieros

A partir de la identificación de estos Riesgos, se procede al análisis de cada uno de ellos de acuerdo con el Modelo de Gestión.

Riesgos que atiende a factores cualitativos y cuantitativos. Su objeto es dar un orden de magnitud o relevancia de estos, considerando tanto su eventual impacto económico o reputacional como su probabilidad de ocurrencia. Los riesgos son identificados por los Directores de la Organización Funcional, atendiendo, tanto a los factores que los causan, como a los efectos que puedan tener en la consecución de los objetivos.

El resultado es una Matriz de Riesgos no financieros que recoge el resultado consolidado de las valoraciones de riesgos realizadas que nos permite identificar de forma visual aquellos aspectos a los que hemos de prestar una mayor atención para poder para mitigar el impacto de estos en el caso de que llegasen a concretarse.

GRUPO DE INTERÉS	COMPROMISO	TIPOLOGÍA DE RIESGO	RIESGO ESPECÍFICO	TEMA MATERIAL	POLÍTICA/PROGRAMA CORPORATIVO	ODS VINCULADA
NUESTRAS PERSONAS	Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Programa de Desarrollo profesional	8
	Facilitar el acceso al patrocinio de la Empresa	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Programa Road to Partner	4,8
	Garantizar formación continua que permita ampliar los conocimientos y los horizontes de las carreras de los profesionales	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Universidad Tecnológica Oesia	4
	Establecer un sistema de retribución equitativo con los resultados colectivos y la contribución, esfuerzo y mérito individual	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Política de revisiones salariales, Reglamento PRF	8
	Disponer de una Cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad	Global	Pérdida de talento	ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO IGUALDAD	Código Ético, Plan de Igualdad	5,10
	Realizar de forma excelente de los procesos de selección y acogida de los nuevos y nuevas profesionales	Operacional	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Procedimiento de selección	8
	Garantizar la salud y bienestar de todas las personas de la compañía	Global	Pérdida de talento	SALUD Y BIENESTAR DE LOS Y LAS PROFESIONALES	Política PRL, Medidas COVID	3
	Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Plan cultura corporativa	8
Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Programa de reconocimientos	8,9	
Impulsar un liderazgo integrador	Global	Pérdida de talento	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Programa de gestión de equipos	8	
NUESTROS CLIENTES	Ofrecer y garantizar la excelencia en la operativa a nuestros clientes de acuerdo con una mejora continua	Operacional	Rentabilidad del negocio	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	Modelo de excelencia operativa	12
	Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio	Operacional	Rentabilidad del negocio	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	Sistema de gestión de calidad	9,12
	Impulsar la innovación	Global	Afectación del entorno social	CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL	Plan de innovación	9
	Establecer relaciones basadas en el respeto, confianza y transparencia	Operacional	Rentabilidad del negocio	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	Evaluación de la satisfacción del cliente	16
NUESTROS PROVEEDORES	Seleccionar a nuestros proveedores atendiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas	Regulatorio	Incumplimiento normativo y regulatorio	COMPRAS RESPONSABLES	Política de Compras	16
	Actuar de manera honesta y transparente	Regulatorio	Incumplimiento normativo y regulatorio	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL	Código Ético	16
	Fomentar la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades en la que actuamos	Operacional	Rentabilidad del negocio	CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL	Política de Compras	8
NUESTRA SOCIEDAD	Desarrollar productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno	Global	Afectación del entorno social	CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL	Plan de innovación	3,9,16
	Maximizar las oportunidades del talento joven	Global	Afectación del entorno social	CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL	Procedimiento de selección	4,8
	Respetar la diversidad en todas sus formas	Global	Afectación del entorno social	IGUALDAD DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DERECHOS HUMANOS	Plan de Igualdad, Código Ético	5,10
	Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios	Global	Afectación del entorno social	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS CONTRIBUTIÓN E IMPACTO SOCIAL	Plan de acción social	10,11,17
	Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales	Regulatorio	Incumplimiento normativo y regulatorio	CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL	Código Ético	1,5,8,10,16,17
Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales	Global	Afectación del entorno social	CONTRIBUCIÓN E IMPACTO SOCIAL	Programa de Voluntariado Corporativo	1,2,4,5,10,16,17	
NUESTRO PLANETA	Cumplir la normativa ambiental y los compromisos voluntariamente adquiridos	Regulatorio	Deterioro ambiental	ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL	Política de gestión ambiental	12,13
	Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética	Global	Deterioro ambiental	IMPACTO AMBIENTAL	Plan ahorro y eficiencia energética	7
	Utilizar eficientemente los recursos	Global	Deterioro ambiental	IMPACTO AMBIENTAL	Política de gestión ambiental	6,12
	Actuar contra el cambio climático	Global	Deterioro ambiental	IMPACTO AMBIENTAL	Política de gestión ambiental	13
	Sensibilizar, formar y motivar ambientalmente a las personas de la organización	Global	Deterioro ambiental	IMPACTO AMBIENTAL	Política de gestión ambiental	4,13

5.5 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno



En **Grupo Oesía**, tenemos una firme determinación de tolerancia cero con la corrupción y realizamos un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, como parte integral de nuestro Programa de Buen Gobierno Corporativo.

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance es el área responsable del documento "Matriz delitos correlación normas y responsable", que permite la identificación de riesgos penales que puedan afectar al **Grupo Oesía** y localización de estos, por área de actividad acorde a criterios objetivos, según las características de la actividad del Grupo, el sector en el que opera, el mercado, el territorio, los usos y costumbres.

En dicho documento, se clasifica la probabilidad de que este riesgo se materialice, identificando a su vez, las Direcciones dentro de la organización funcional del **Grupo Oesía** que podrían verse más afectadas por los mismos.

Para la redacción de la Matriz de Delitos, se revisan los procesos de **Grupo Oesía** mediante entrevistas con los responsables de las distintas áreas y direcciones con la finalidad de identificar los controles existentes y las deficiencias que éstos presentan en su diseño frente a los objetivos que persiguen.

5.5 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno

Principales Riesgos en materia de corrupción y soborno

Probabilidad alta

Corrupción en los negocios (art. 286 bis a 286 quater C.P.).

Análisis del riesgo: Se protege a la empresa frente a intereses de particulares que puedan perjudicarla. En atención a la actividad de las empresas del Grupo, tras el análisis de los procesos de negocio, y las entrevistas con los responsables de distintas áreas, se detectaron los siguientes riesgos:

- Recepción de regalos de proveedores a cambio de recibir un trato de favor injustificado.
- Facilitar información confidencial o sensible a la que se tiene acceso por razón del puesto o cargo, a cambio de un precio.

Sociedades del grupo afectadas: Todas.

Direcciones afectadas:

- Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas.
- Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio.
- Dirección de Área del Sector Banca y Seguros.
- Dirección de Área del Sector Industria, Servicios y Utilities.
- Dirección de Área del Sector de Defensa y Seguridad Nacional.
- Dirección de Área del Sector Telco y High Tech.
- Dirección Área de Operaciones.
- Dirección de Compras.
- Dirección Corporativa de Estrategia,
- Desarrollo de Negocio, y Productos y Servicios.

Alteración de precios en concurso y subasta públicas (art. 262 C.P.).

Análisis: Se protege la libre competencia. En atención a la actividad de las empresas del Grupo, que participan en licitaciones públicas, tras el análisis de los procesos de negocio y las entrevistas con los responsables de distintas áreas, se detectaron los siguientes riesgos:

- Ponerse de acuerdo con otra empresa para que no se presente a un concurso a cambio de dinero.
- Repartirse licitaciones públicas.

Sociedades del Grupo afectadas: Todas

Direcciones afectadas:

- Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas.
- Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio.
- Dirección de Área del Sector Defensa y Seguridad Nacional.

Cohecho y tráfico de influencias (arts. 424, 427, 429 C.P.).

Análisis: Se protege el buen funcionamiento de la administración pública que se concreta en el principio de imparcialidad o de objetividad, mediante la evitación de influencias del interés privado en el ejercicio de las funciones públicas.

En atención a la actividad de las empresas del Grupo, tras el análisis de los procesos de negocio, y las entrevistas con los responsables de distintas áreas, se detectaron los siguientes riesgos:

- Invitaciones a miembros de la Administración Pública, con el objeto de obtener un contrato administrativo determinado, o agilizar una resolución o influir en un procedimiento en curso

- Realizar regalos a funcionarios públicos con el objeto de que dicte una resolución favorable al Grupo, o adjudique un contrato.

Sociedades del Grupo afectadas: Todas.

Direcciones afectadas:

- Dirección General.
- Dirección de Relaciones Institucionales.
- Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas.
- Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio.
- Dirección de Área del Sector Defensa y Seguridad Nacional

Fraude contra la Hacienda Pública (art. 305 C.P.)

Análisis: Se protege el patrimonio de la Hacienda Pública, concretado en la recaudación tributaria. Tras el análisis de los procesos de negocio, y las entrevistas con los responsables de distintas áreas, se detectaron los siguientes riesgos:

Deducirse cuotas tributarias que no corresponden.

Sociedades del Grupo afectadas: Todas.

Direcciones afectadas:

- Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas.
- Dirección de Administración de Recursos Humanos.
- Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance.
- Dirección de Área de Tesorería.
- Dirección de Compras.

5.5 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno

Blanqueo de capitales (art. 302 C.P.).

Análisis: Tras el análisis de la actividad de las sociedades del Grupo, se ha detectado en las entrevistas con los responsables de Oesia Servicios de Agencia Financiera, el siguiente riesgo:

- Solicitud de préstamos por importes que ya se tienen en dinero líquido.
- Sociedades del grupo afectadas: Oesia Servicios de Agencia Financiera.

Contrabando (L.O. 12/1995 de Represión del Contrabando).

Análisis: Tras el análisis de los procesos de negocio, y las entrevistas con los responsables de distintas áreas, se detectaron los siguientes riesgos:

- No cumplir la normativa española sobre exportación de material de defensa
- Exportar material de defensa a otros países sin declararlo en aduanas.

Sociedades del Grupo afectadas: TecnoBit.

Direcciones afectadas.

- Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio.
- Dirección de Área del Sector Defensa y Seguridad Nacional.
- Dirección de Área de Productos y Servicios.
- Dirección de Área Fábrica 4.0.
- Dirección del Área de Operaciones.

Fraude de subvenciones (art. 308 C.P.)

Análisis: Tras el análisis de los procesos de negocio, y las entrevistas con los responsables de distintas áreas, se detectaron los siguientes riesgos:

- Destinar el importe de una subvención a otro destino de aquel para el que fue concedida.
- Falsear las condiciones requeridas para obtener la subvención.

Sociedades del Grupo afectadas: Todas.

Direcciones afectadas:

- Dirección de Innovación.
- Dirección de Gestión de Productos y Servicios
- Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas.
- Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance.

Probabilidad baja

Los riesgos que se han identificado con probabilidad baja, en materia de corrupción y soborno, son los siguientes:

- Estafas y fraudes.
- Financiación ilegal de partidos políticos.
- Frustración en la ejecución e insolvencias punibles.
- Piratería de servicios de radiodifusión o interactivos



5.5 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno

Políticas y compromisos para prevenir la corrupción y el soborno

1. La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance elaboró el documento "Informe de Situación" en fecha de 23 de enero de 2017, en el que se definió el alcance objetivo, subjetivo y territorial del programa de Compliance, y se procedió a identificar las áreas de actividad de la organización y funciones de cada una de ellas. Dicho documento se actualizó a 31 de enero de 2021.

2. En fecha de 4 de abril de 2017, se elaboró el documento "Matriz delitos correlación normas y responsable", para la identificación de riesgos penales que puedan afectar al **Grupo Oesía** y localización de los mismos, por área de actividad en virtud de criterios objetivos, según las características de la actividad, los usos y costumbres y entendiendo que podría haber desconocimiento de la ilicitud de los hechos por los profesionales del Grupo Oesía y no predisposición a la comisión del delito. A continuación, se revisaron los procesos del **Grupo Oesía**, mediante entrevistas con los responsables de las distintas áreas y direcciones con la finalidad de identificar los controles existentes y las deficiencias que éstos presentan en su diseño frente a los objetivos que persiguen. Con base en la información extraída, se elaboraron procedimientos por direcciones de área si bien, a día de la fecha, no están aprobados.

3. En fecha de 13 de junio de 2017 se creó el documento "Procedimiento Buzón de Denuncias y Respuesta", conforme a la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal. Este procedimiento se modificó en enero de 2019, para incluir la posibilidad de denuncia anónima, de conformidad con la entrada en vigor del nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos. Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del **Grupo Oesía** y se encuentra publicado en la Intra web del **Grupo Oesía** (<https://intra web.oesia.com/group/connecteam/buzon-de-denuncias>).

4. En fecha de 16 de junio de 2017, se elaboró el documento "**Grupo Oesía** Sistema de Gestión de Compliance ISO 19600", para la determinación de los instrumentos de planificación y control del proyecto de Compliance Penal del **Grupo Oesía**. Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del **Grupo Oesía** y se encuentra publicado en la Intra web del **Grupo Oesía** (<https://intra web.oesia.com/documents/10192/1686461/Grupo+Oesia+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+de+Compliance+ISO+19600+v+20170616.pdf/c69efc77-e7c4-4cd1-99c3-8ec3817068c8>).

5. Código Ético: En agosto de 2017 se elaboró el Código Ético, que refleja la cultura de cumplimiento implantada en **Grupo Oesía**, sometiendo la actuación del Grupo a los más estrictos estándares éticos y normativos, que deben guiar la manera de actuar tanto de los profesionales del **Grupo Oesía**, como de los miembros de los órganos de administración del **Grupo Oesía**, siendo de obligado cumplimiento. El Código Ético es de obligado conocimiento por todos los profesionales del Grupo, desarrollando una función esencial en la prevención de riesgos. Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del **Grupo Oesía** y se encuentra publicado en la Intra web del **Grupo Oesía** (<https://intra web.oesia.com/group/connecteam/codigo-etico>). Algunos de los compromisos que afectan a la prevención de la corrupción y el soborno son los siguientes:

- a. Compromiso ético con los proveedores.
 - Se realizan las compras con objetividad y transparencia.
 - Se rechazan obsequios y beneficios de proveedores y terceras partes.
- b. compromiso ético con los clientes.
 - Se evitan conflictos de intereses en las relaciones comerciales.
 - Se rechazan procedimientos ilegales o inapropiados.
- c. Compromiso ético con los competidores.
 - No se participa en campañas de desinformación.
 - Se evitan prácticas de restricción de la competencia

d. Compromiso ético con las Instituciones.

- Se respetan las disposiciones sobre prevención de la corrupción y el soborno.
- Se cumplen las obligaciones fiscales.
- Se gestionan con integridad las ayudas y subvenciones públicas.

6. Se ha designado a la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance como el órgano encargado de la supervisión y control de riesgos penales (Compliance Officer).

7. Se ha creado un canal de denuncias y un procedimiento asociado a la investigación y, en su caso, sanción de las infracciones cometidas, repartiéndose las tareas entre la Dirección Auditoría e Inspección General, la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance y la Dirección de Área de Cultura Corporativa, permitiendo todo ello supervisar el modelo de prevención y ser informado de posibles riesgos o incumplimientos. En el transcurso del año 2020, no se registró ninguna denuncia.

8. En las sesiones de Management Day de los años 2018, 2019, 2020 y 2021, se ha impartido formación a los asistentes, en materia de compliance, medidas contra la corrupción y soborno, defensa de la competencia, y utilización de los buzones de denuncias. Esta formación ha sido impartida por los miembros de la Asesoría Jurídica D. José Martos y Dña. Cristina Villanueva.

9. Durante el ejercicio 2019 Asesoría Jurídica elaboró Políticas y Procedimientos específica en materia de Competencia y un curso online sobre ética empresarial para los profesionales del Grupo Oesía.

5.5 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno

10. En el último semestre de 2020 se ha elaborado un Procedimiento en materia de Derecho de la Competencia, denominado: "Política, Programa de Cumplimiento y Formación en Derecho de la Competencia en **Grupo Oesía**", basado en medidas destinadas a proteger el cumplimiento de las reglas que se derivan de una leal competencia en los distintos sectores de actividad del Grupo.

11. Durante el año 2021, se prevé la realización de una formación online para empleados en materia de prevención de corrupción y soborno; y defensa de la competencia; y la elaboración de políticas y procedimientos de cumplimiento en materia de propiedad industrial e intelectual.

Es importante destacar que, durante el ejercicio de la presente memoria correspondiente a 2020, no se ha recibido, ni por el buzón de denuncias, ni por otro canal formal o informal, ninguna denuncia en materia de corrupción y soborno. Los incumplimientos de las medidas establecidas en el Código Ético se sancionarán de acuerdo con la normativa aplicable en materia laboral. En caso de presunta comisión de un delito o falta sancionable penalmente, **Grupo Oesía** procederá con las acciones judiciales contra su autor o autora.



5.6 Proteger la seguridad y privacidad de la información



Desde **Grupo Oesía** comprendemos la preocupación de todos nuestros Grupos de Interés con respecto a la protección de la información y la privacidad de los datos personas. La Dirección de Seguridad Global vela por garantizar la protección de la información, así como de las personas y activos de la compañía. Así mismo establece medias, mecanismos y procedimientos orientados a la resiliencia ante cualquier evento.

Para ello cuenta con el trabajo de la Oficina de Seguridad Interna que vela por el óptimo cumplimiento de las regulaciones nacionales e internacionales en cuanto a todas las normativas, principios y procedimientos que tenemos implantados en cuanto a seguridad de la información y privacidad de datos personales. Adicionalmente la empresa dispone de un Delegado de Protección de Datos (DPO), encargado de que todo el marco de gobierno esté alineado y cumpla los requisitos del Reglamento Europeo de Datos (RGPD), así como de estar al día en nuevos temas que requieran la actualización de nuestros procesos, garantizando así estar no solo a la vanguardia en seguridad, sino también acorde a los lineamientos esperados de una empresa como la nuestra.

En consonancia con nuestro compromiso como empresa de ser pioneros y estar a la vanguardia en las tendencias y prácticas mundiales entorno a la seguridad, el centro de operaciones de seguridad, CERT Oesía, tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y de Continuidad de Negocio bajo las normativas internacionales ISO 27001 e ISO 22301.

Estas certificaciones acreditan a **Grupo Oesía** como una empresa preocupada por garantizar la seguridad y continuidad del negocio, siguiendo unos estrictos parámetros a través de una serie de controles de seguridad que incluyen, entre otras cosas, a nuestros grupos de interés.

Entre las medidas adoptadas durante 2020 cabe destacar la auditoría continua de vulnerabilidades, con un reporte mensual donde se reportan las nuevas vulnerabilidades detectadas, clasificadas por su riesgo, así como la evolución de las ya identificadas una vez aplicadas las medidas correctoras pertinentes. Así mismo, se realiza de forma continuada una vigilancia digital exhaustiva tanto en la web tradicional como en la deep y dark web, examinando riesgos relacionados con la exposición de la organización y la personas, con los emails corporativos, robos de credenciales, en particular en el grupo de usuarios de mayor riesgo, reflejando el resultado en un informe ejecutivo mensual.

Este año se han puesto en marcha campañas de concienciación en Ciberseguridad consistentes en mailing informativos para ayudar a prevenir los potenciales riesgos y amenazas a los que nos vemos expuestos en la red y que están en constante evolución..

5.7 Fortalecer la relación con los grupos de interés

Para identificar y establecer los compromisos que desde **Grupo Oesía** adquirimos con los grupos de interés, es esencial establecer un sistema de comunicación bidireccional con todos ellos que permita identificar sus expectativas e inquietudes, resolviéndolas con diligencia y eficacia.

Desde la organización desarrollamos una estrategia de comunicación interna y externa cuyo objetivo es facilitar, a través de distintos vehículos y canales de comunicación, el acceso a una información veraz y fidedigna sobre la organización y que, a su vez, puedan usarlos como medio para manifestar sus expectativas en materia de sostenibilidad.

	NUESTRAS PERSONAS	NUESTROS CLIENTES	NUESTROS PROVEEDORES	NUESTRA SOCIEDAD	NUESTRO PLANETA
Informe de Sostenibilidad	●	●	●	●	●
Canal de denuncias Compliance	●				
Canales de comunicación interna: Newsletters, Tablón de anuncios	●				
Díálogo directo: reuniones, whatsapp, email, teléfono..	●	●	●	●	
Encuesta de satisfacción		●	●		
Eventos externos: charlas en Universidades, eventos, ferias, conferencias, formaciones..		●	●		
Eventos internos	●	●			
Intraweb corporativa	●				
Oficina de atención al profesional	●				
Publicaciones en medios de Comunicación	●	●	●	●	●
Redes sociales externas: Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube, Instagram	●	●	●	●	●
Redes sociales internas: Skype, Microsoft Teams...	●				
Web Corporativa	●	●	●	●	●
Webs de empleo	●				

5.7 Fortalecer la relación con los grupos de interés

Compromisos específicos con cada grupo de interés:

Nuestra estrategia de sostenibilidad nace directamente del Compromiso que adquirimos con nuestros Grupos de Interés. Como se ha indicado, estos Compromisos pueden ser, atendiendo a sus particularidades, de carácter Sostenible, Transversales o Específicos.

En concreto, los Compromisos Específicos son aquellos que adoptamos para dar respuesta a las necesidades particulares de cada uno de nuestros Grupo de Interés principales: Personas, Clientes, Proveedores, Sociedad y Planeta.

Para solventarlos se evalúan las respuestas otorgadas por cada uno a los distintos temas materiales.

A partir de esta ponderación definimos los distintos compromisos individuales que sirven para dar respuesta a los aspectos que han identificados como más relevantes.

Los Compromisos, a su vez, se encuentran directamente vinculados a un tema material y, desde la organización, los ponemos en práctica a través de los distintos programas y/ o políticas corporativas.

Cada programa y/o política dispone de sus correspondientes indicadores de desempeño, permitiendo realizar un seguimiento exhaustivo y asegurando su correcta implantación. Además, permite la identificación de los potenciales riesgos y la toma de medidas urgentes en caso de detectar desviaciones no deseadas.



Nuestras personas

- Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales
- Facilitar el acceso al **partenariado de la Empresa**
- Garantizar **formación continua** que permita ampliar los conocimientos y los horizontes de las carreras de los profesionales
- Establecer un sistema de retribución equitativo con los resultados colectivos y la contribución, esfuerzo y mérito individual
- Disponer de una **Cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad**
- Realizar de forma excelente de los procesos de selección y acogida de los nuevos y nuevas profesionales
- Garantizar la salud y bienestar de todas las personas de la compañía
- Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
- Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor
- Impulsar un liderazgo integrador



Nuestros clientes

- Ofrecer y garantizar la excelencia en la operativa a nuestros clientes de acuerdo con una mejora continua
- Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
- Impulsar la innovación
- Establecer relaciones basadas en el respeto, confianza y transparencia



Nuestros proveedores

- Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas
- Actuar de manera honesta y transparente
- Fomentar la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades en la que actuamos

5.7 Fortalecer la relación con los grupos de interés

Compromisos específicos con cada grupo de interés:



Nuestra sociedad

- Desarrollar productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno
- Maximizar las oportunidades del talento joven
- Respetar la diversidad en todas sus formas
- Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios
- Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales
- Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales



Nuestro planeta

- Cumplir la normativa ambiental y los compromisos voluntariamente adquiridos
- Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
- Utilizar eficientemente los recursos
- Actuar contra el cambio climático
- Sensibilizar, formar y motivar ambientalmente a las personas de la organización



A woman in a dark business suit is seen from behind, her hands raised as if interacting with a futuristic, glowing digital interface. The interface consists of concentric circles and glowing points, set against a background of a cityscape at night. The overall color palette is a mix of cool blues and warm oranges.

6.

Compromisos específicos con cada grupo de interés

6.1

Nuestras Personas



6.1 Nuestras personas: principales magnitudes

+ 1.100
planes de desarrollo

58.004
horas de Formación
Técnica

11.395
horas de Formación en
idiomas

14.726
horas Formación en
desarrollo personal y
habilidades

276
promociones en
Itinerarios de carrera

100%
acceso a formación
técnica, habilidades e
idiomas

148 profesionales
han crecido en el
Road To Partner

100%
de la plantilla en
España tiene acceso a
retribución flexible

+ 50
acuerdos con
Universidades
Españolas

+de 55
acuerdos con centros
formativos de FP

**Principales
magnitudes 2020**

6.1.1 Retos y objetivos estratégicos

El talento de las personas que forman **Grupo Oesía** supone el motor imprescindible para la sostenibilidad de la empresa. Consciente de ello y como forma de agradecimiento a su implicación, esfuerzo y compromiso, nuestro principal objetivo es ser una empresa donde se asegure un clima laboral adecuado, se vele por la seguridad y salud de las personas y donde crecer y desarrollarse tanto profesional como personalmente. En resumen, nuestro principal objetivo es ser una empresa excelente donde trabajar.

Pero en el trayecto para la consecución de este objetivo, hemos de solventar y dar respuesta y a la gran dificultad en la gestión de personas a la que nos enfrentamos y que viene dada por el auge digital derivado de una creciente competencia global por la captación del talento tecnológico, el cual es muy escaso, y que dificulta de forma considerable su atracción y posterior retención.

Para solventar esta complejidad disponemos de un modelo de gestión de personas que pone a nuestros y nuestras profesionales en el centro de la organización. Gracias a él establecemos los compromisos que adquirimos con el desarrollo de nuestras personas, mediante la implantación de diversas políticas y programas, encaminadas a potenciar el desarrollo y bienestar de la totalidad de profesionales.



**Compromisos que
adquirimos con el
crecimiento de
nuestras Personas**



6.1.2 Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales



Desarrollando profesional e individualmente a cada persona

Consideramos el desarrollo profesional un elemento imprescindible y necesario para la sostenibilidad de la empresa. Como consecuencia, disponemos de un Programa de Desarrollo Profesional cuyo objetivo es el crecimiento profesional y también personal de todas las personas de la organización.

Este programa responde a un modelo multidisciplinar, transparente y flexible que ofrece una variedad de dimensiones de desarrollo y que permite ser adaptadas de forma individualizada. Lo más característico es que son los y las propias profesionales los encargados de tomar las riendas de su futuro laboral, delineando su carrera profesional a través de la elección de las distintas dimensiones ofrecidas por la empresa que son de su interés. Para que cada persona disponga de un plan de carrera individualizado, se cuenta con una serie de herramientas clave:

Itinerarios de carrera: herramienta diseñada y pensada para impulsar y guiar el desarrollo de cada profesional en **Grupo Oesía**, transversal a áreas y geografías y que suponen la base sobre la cual se definen los planes de carrera individuales que deben promover el desarrollo profesional.

Evaluación del talento: herramienta esencial para impulsar y dirigir el crecimiento profesional. Es un programa que permite la mejora de la comunicación, el diálogo y la integración, desarrollando las relaciones profesionales entre evaluado/a y evaluador/a, identificando necesidades y gestionando el talento de cada persona. La Evaluación permite también a cada profesional entender qué se espera de él o de ella, marcando compromisos anuales consensuados con su gestor o gestora.

Competencias CORE: La Evaluación de Talento evalúa a cada persona en base a las competencias CORE de **Grupo Oesía** y a la competencia técnica. El modelo de competencias del Grupo define los comportamientos, actitudes y habilidades que todas las personas necesitan para ser eficaces en los diferentes roles de la organización. Se trata de competencias relativas a comunicación, negocio, desarrollo organizacional, aspectos técnicos y cultura corporativa, que cada profesional ha de tener desarrollados en el grado que aplique dependiendo del puesto que desempeñe y el nivel que ocupa en los itinerarios de carrera.

Servicio de Orientación de Carrera: Como elemento imprescindible para una correcta orientación profesional, dentro del Programa de Desarrollo profesional, se pone a disposición de cada profesional el Servicio de Orientación de Carrera totalmente personalizado y pionero en el sector. Anualmente, además de dar la oportunidad a cada profesional de hacer llegar los objetivos que se marca en cada dimensión de desarrollo, también es posible solicitar el Servicio de Orientación al área de Desarrollo de Talento. Este Servicio de Orientación tiene por objetivo guiar en el desarrollo profesional de cada una de las personas que componen **Grupo Oesía**. Esta orientación es un estudio individualizado para cada profesional, basado en los objetivos que se ha fijado a corto, medio y largo plazo



6.1.3 Facilitar el acceso al partenariado de la empresa



Ofreciendo la posibilidad de formar parte de la propiedad de la empresa

Desde la organización, y de forma paralela al Programa de Desarrollo Profesional, se pone a disposición de todos los y las profesionales uno de los programas culturales más importantes para el **Grupo Oesía**, el Programa Road to Partner, que ofrece la oportunidad de pertenecer a la estructura organizativa de más alto nivel de la organización formando parte del partenariado de la empresa.

Acceder a este programa, supone el máximo reconocimiento de la carrera profesional de una persona. El ser parte de este programa es, por tanto, un símbolo de confianza y un reconocimiento a su aportación de valor.

Además, los y las profesionales que acceden al mismo representan firmemente los valores, la cultura y el estilo de gestión que nos identifican como organización. Este programa se inició en el año 2015 y hasta la fecha ha permitido el crecimiento de 192 profesionales a nivel Manager y 583 a nivel Executive. En concreto y atendiendo a este ejercicio:

148

personas han crecido en
Road to Partner en 2020



6.1.4 Garantizar formación continua que permita ampliar los conocimientos y horizontes de las carreras de los y las profesionales



Compartiendo y transmitiendo el conocimiento entre las personas

La Gestión del Conocimiento es clave en el sector en el que nos encontramos y esencial para conectar y generar nuevo conocimiento dentro y fuera de Grupo Oesía.

Para potenciarlo y asegurarlo disponemos de la Universidad Tecnológica de Oesía (UTO), programa estructurado en diversas aulas donde se impulsa un ámbito concreto conocimiento y que son accesibles al cien por cien de la plantilla.

Campus de Competencias Técnicas: Donde ofrecemos los conocimientos técnicos necesarios para que las personas puedan desarrollar con excelencia sus proyectos y/o desarrollar nuevos productos o servicios de mayor valor. Además, nos permite estar preparados técnicamente para abordar los retos y necesidades de futuro, anticipándose al mercado.

Club de Talento: dentro de la formación Técnica destaca el Club del Talento, programa que persigue divulgar contenidos técnicos de forma ágil, con fácil acceso, en cualquier momento y lugar. Este contenido está desarrollado íntegramente por profesionales de **Grupo Oesía** que comparten su conocimiento y experiencia impartiendo formaciones recogidas en vídeos y accesibles para la totalidad de la plantilla.

Campus de Desarrollo Personal: a través de este Campus se impulsa el desarrollo integral de la persona con el objetivo de poner a su alcance herramientas que aseguren su bienestar. Este campus, además, consigue implantar una cultura basada en habilidades en las que las antiguas soft skills, que antes eran un complemento al talento profesional, pasan a cobrar protagonismo: se equipara la importancia de la competencia técnica y conocimiento de negocio a unas competencias que se traducen en habilidades y comportamientos

Su importancia es vital para el correcto desempeño profesional, la consecución de objetivos empresariales y el bienestar en el trabajo. Este campus incluye el programa de desarrollo de habilidades CORE que ya existía y el cual se ha ampliado, además de contenidos formativos nuevos desarrollados por expertos en exclusiva para **Grupo Oesía** en el ámbito de la gestión del estrés, la inteligencia emocional, la inteligencia práctica y hábitos de vida saludables.

Campus de Idiomas: Ofrece la oportunidad a todas las personas de desarrollar su carrera con proyectos de alcance nacional o internacional a través del desarrollo de idiomas. La Escuela de Inglés permite al 100 por cien de la plantilla de **Grupo Oesía** acceder a formación en este idioma, sin límite de horas, adaptada al nivel de cada profesional y con múltiples recursos didácticos que favorecen el desarrollo de esta competencia. Además, se apoya a aquellos y aquellas profesionales que deciden acreditar su nivel con una certificación oficial mediante la subvención de la misma.



Horas de formación impartidas en 2020:

14.726 h.

desarrollo personal y habilidades

11.395 h.

en idiomas

58.004 h.

formación técnica

6.1.5 Establecer un sistema de retribución equitativo con los resultados



Basando nuestra retribución en la meritocracia

El sistema retributivo de **Grupo Oesía** está estructurado en torno al desarrollo de carrera y se fundamenta en el principio de la meritocracia. Su finalidad es premiar el esfuerzo individual, respetando los principios de igualdad y responsabilidad, garantizando la equidad sin hacer ninguna distinción relativa a género o a cualquier otra variable de diversidad.

Los programas retributivos de **Grupo Oesía** permite dotar a la empresa de procedimientos sólidos que promueven la implantación de las mejores prácticas retributivas del mercado y que están encaminadas a fidelizar, desarrollar y atraer talento a la vez que aseguren la sostenibilidad y éxito del grupo.

Como resultado obtenemos el concepto de "Compensación total" y que supone un marco de referencia que engloba toda la propuesta de valor que la organización pone a disposición de cada profesional de la compañía en relación con su retribución. La "Compensación total" está integrada por un conjunto de instrumentos que tanto, en su contenido (dinerario y no dinerario), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo) seguridad (fijo y variable) y objetivo, permitan atraer y fidelizar el talento

Retribución Flexible

El marco retributivo del **Grupo Oesía** dispone de un sistema de compensación especial mediante el cual

cada profesional puede decidir voluntariamente cómo percibir parte de su retribución dineraria adaptada a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Esto se realiza mediante la contratación de ciertos productos y servicios a través de la empresa, permitiendo a los y las profesionales incrementar su disponibilidad neta debido a las ventajas fiscales que la Ley del IRPF concede a determinados productos y servicios o a precios atractivos.

El plan de retribución flexible de la empresa en España incluye los productos: seguros de salud, ticket guardería, tarjeta comida, formación. En 2020, continúa creciendo la participación de los y las profesionales en su plan de Retribución Flexible, alcanzando un porcentaje de adhesión del 35% de la plantilla en España.

Club de Descuentos Oesía

Desde septiembre de 2019 los y las profesionales de **Grupo Oesía** en España disponen de acceso al Club de Descuentos Oesía, un portal específico con el que obtener mejores precios y agilizar compras en una gran variedad de ofertas y productos. Gracias a esta aplicación web, todas las personas usuarias pueden beneficiarse de importantes ahorros en una amplia gama de posibilidades desde artículos de tecnología, viajes, coches y alimentación, entre otras. Gracias a esta aplicación se logra un ahorro significativo para los y las profesionales que deseen aplicarlo



6.1.6 Disponer de una cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad

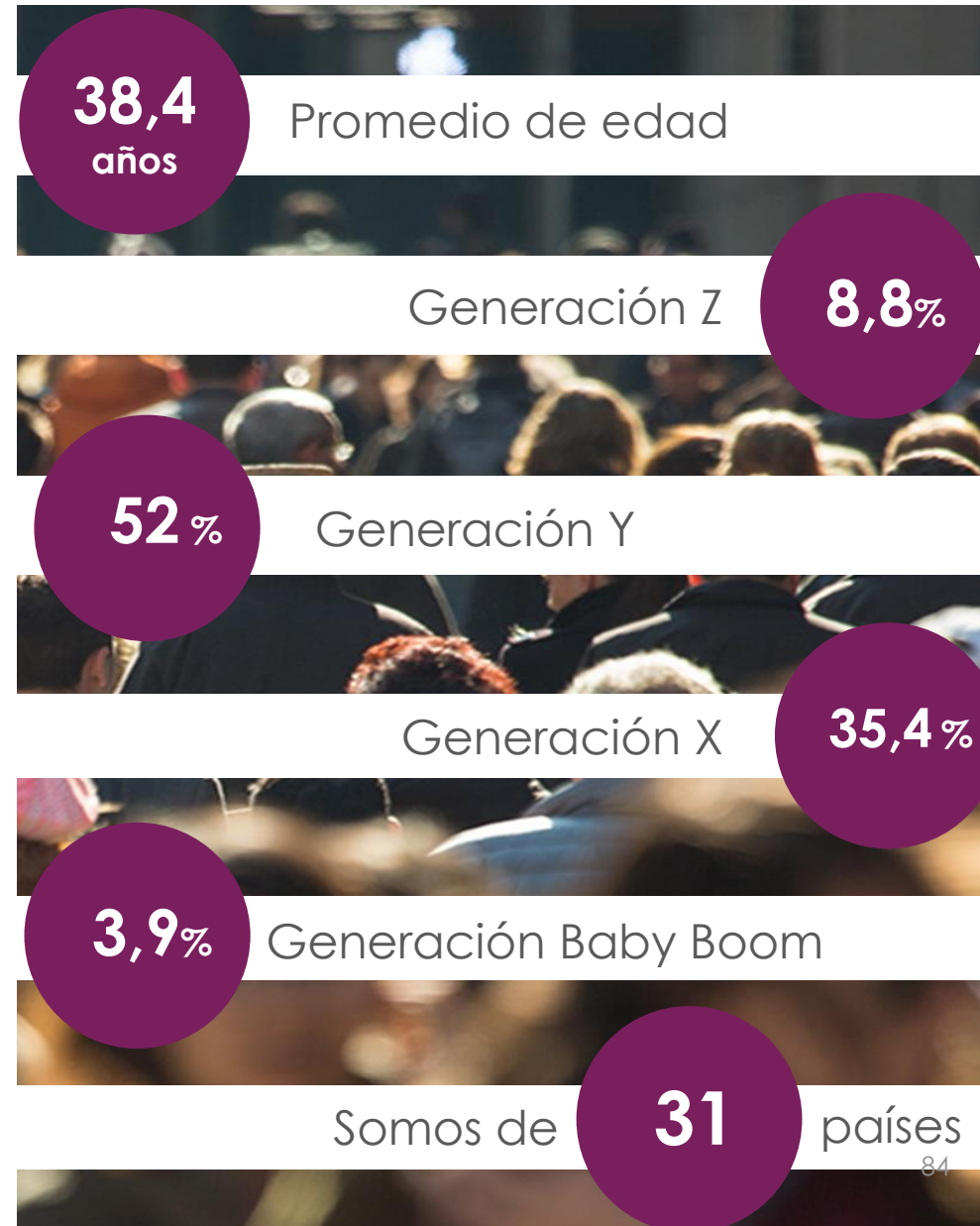


Cada persona en **Grupo Oesía** es única y es, esta diversidad individual, un claro elemento de aportación de valor para la empresa.

Por ello buscamos potenciar una cultura inclusiva, donde cada persona se sienta participe por ser quien es y se desarrolle en un entorno seguro, donde pueda aportar lo mejor de sí misma. Como mecanismo para acentuar nuestro compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades, estamos adheridos al Chárter de la Diversidad.

A través de esta alianza manifestamos nuestro compromiso con los principios fundamentales de igualdad y el comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.

A cierre del año fiscal 2020, la gran diversidad (género, edad, nacionalidad...) de la composición de la plantilla en la organización queda reflejada en las siguientes datos



6.1.6 Disponer de una cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad

Comprometiéndonos con la igualdad

Declaramos nuestro compromiso de promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con la supresión de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Todos los y las profesionales de **Grupo Oesía** tienen derecho igualmente a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y a que, en caso de que los hubiera, se garantice la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector que eviten que se repitan dichas situaciones.

Por esta razón desde la empresa trabajamos para ser referente en el ámbito de la igualdad de oportunidades, mantener el equilibrio en la distribución por sexos en el conjunto de la plantilla y garantizar la no discriminación por razón de sexo. Este compromiso con la igualdad está recogido en nuestro Código Ético y en los Planes de Igualdad, así como en las diversas políticas y procedimientos, especialmente los referidos a la gestión del talento.

En **Grupo Oesía** en contexto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, poseemos un Plan de Igualdad dirigido a todas las personas de la empresa y que contiene objetivos y acciones en los siguientes ámbitos:

1. Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entendiendo como algo fundamental que estos principios sean compartidos por todas las personas que forman parte de **Grupo Oesía**. Durante el 2020 se ha aplicado al 100% de la plantilla la formación obligatoria en Igualdad a través de un curso online.
2. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la contratación.
3. Promover la presencia del talento femenino en todos los niveles de la compañía, especialmente en puestos de Dirección.
4. Asegurar la aplicación de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en el talento y la contribución de cada profesional a la compañía.
5. Preservar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.
6. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren la prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. **Grupo Oesía** considera inaceptable cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

34,8%
mujeres

65,2%
hombres



6.1.6 Disponer de una cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad

Promoviendo la conciliación

Además de ser un derecho, resulta una palanca básica para la igualdad entre hombre y mujeres el encontrar sistemas que favorezcan la armonía entre la vida laboral y la vida familiar y personal.

Desde **Grupo Oesía** contamos con diferentes iniciativas que velan por la conciliación, garantizando que una persona pueda tener una carrera profesional satisfactoria al mismo tiempo que una vida personal y familiar plena ejerciendo su derecho a cuidar de su familia, a realizar actividades personales de ocio, capacitación o crecimiento personal. El Plan de conciliación engloba herramientas e iniciativas, incluidas varias de ellas como parte de uno o múltiples Planes de Igualdad, que incluyen:

- Implantación de la Jornada Corresponsable anual para que sus profesionales puedan emplearla, a lo largo de cada ejercicio, en actividades de su desarrollo de carrera u otros ámbitos de interés personal, como la ampliación de su formación, la generación de iniciativas, la participación en acciones de voluntariado corporativo o también para atender necesidades personales o familiares de conciliación.
- Flexibilidad horaria en horario de entrada y salida.
- Flexibilidad horaria en la hora de comida.
- Aplicación de teletrabajo que permite hacer frente a situaciones personales.
- Medidas concretas para las víctimas de violencia de género, que contribuyen además a mejorar su protección.
- Fomentar la formación e-learning para favorecer el acceso ágil al conocimiento independientemente del lugar y horario.
- Mayor flexibilidad de jornada puntualmente para hacer frente a situaciones personales que permita adaptar el horario a la necesidad concreta (días sin colegio, incidencias familiares y otros asuntos personales).
- Reducción de jornada sin reducción de salario para mujeres embarazadas a partir del séptimo mes.
- Mejora de los permisos legalmente establecidos (complemento de las primeras dos bajas médicas del año, normativa de ausencias, permisos retribuidos o recuperables, etc.).
- Ampliación de derechos de excedencias con reserva de puesto de trabajo ante situaciones familiares concretas.
- Acciones para fomentar la corresponsabilidad.



6.1.6 Disponer de una cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad

Apostando por una integración real

Tenemos un firme compromiso con uno de los retos sociales más importantes a los que la sociedad tiene que hacer frente en la actualidad: "la igualdad, la participación y la integración de las personas con discapacidad en la sociedad y en concreto en el mercado laboral".

A través del Programa Oesía Diversa, tenemos establecido un marco de actuación que define las acciones específicas que permitan la creación de una empresa inclusiva, comprometida con las personas y consciente del valor que tiene la diversidad en general y las personas con discapacidad en concreto para la sociedad y para la empresa. Este Programa tiene diversos objetivos:

Cumplimiento legislativo

En **Grupo Oesía** cumplimos con la Ley General de Discapacidad (LGD), derivada de la antigua Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) aprobada el 7 abril de 1982 a través de la cual todas las empresas con más de 50 empleados deben contar con un mínimo del 2% de profesionales con discapacidad.

Sensibilización y concienciación

Buscamos sensibilizar la discapacidad mediante actividades de concienciación internas y en la participación y asistencias a eventos externos. Con el fin de incrementar y reforzar la normalización del colectivo, actualmente la empresa se encuentra desarrollando la Política de integración de personas con capacidades diferentes.

Selección e integración

Nuestra política de selección de personas está basada en la igualdad de oportunidades y meritocracia. Los principios de selección están únicamente guiados por nuestros valores corporativos, las capacidades y méritos de las personas candidatas, garantizando así la igualdad de oportunidades y no discriminación por cualquiera de las razones posibles.

Participación en la comunidad local

A través del Programa de Voluntariado Corporativo en la Comunidad Oesía Diversa, apoyamos a las comunidades en las que estamos presentes mediante programas e iniciativas de integración y sensibilización laboral que generen nuevas oportunidades para las personas con discapacidad.



6.1.6 Disponer de una cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad



Adoptando medidas que garanticen la accesibilidad universal

Establecemos procedimientos incluidos en el Sistema de Gestión de la Prevención cuyo propósito es establecer los requisitos que deben cumplir los centros de trabajo de la compañía, ya sean centros de trabajo de nueva creación, remodelación o centros de trabajo en uso, de forma que garanticen el cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad industrial, teniendo en cuenta La ley 10/2014 de Accesibilidad Universal.

Por ello nuestros entornos de trabajo, bienes y servicios, así como los instrumentos, herramientas y dispositivos son utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad independientemente de su situación particular.

En la actualidad los centros de trabajo cuentan con la eliminación de barreras arquitectónicas (rampas de acceso, baños minusválidos, dimensiones de pasillos y vías de circulación, acceso a comedores, medios y elementos de trabajo, medidas de emergencia, etc. , y la predisposición de garantizar que todas las personas especialmente sensibles, con discapacidad física, psíquica o sensorial, embarazadas, etc...., puedan tener acceso y realizar su actividad laboral en todas las instalaciones en igual de condiciones que el resto del personal

Paralelamente todos los centros de trabajo cuentan con Planes de emergencias y sus directorios de personal correspondientes que conocen las instrucciones necesarias para responder y prestar la ayuda al personal espacialmente sensible.

Por otro lado, las aperturas de nuevas sedes son diseñadas y ejecutadas, cumpliendo tanto la normativa de ámbito estatal (Código técnico de Edificación) y sus reglamentos técnicos, como las normativas regionales y municipales, incluyendo por supuesto, los aspectos referentes a la accesibilidad de personas con discapacidad

6.1.7 Realizar de forma excelente los procesos de selección y acogida de los y las nuevas profesionales



Seleccionando el mejor talento

Para el éxito de los negocios de **Grupo Oesía** es imprescindible reclutar, seleccionar y fidelizar el mejor talento. Contamos con una Política de Selección cuyos principios están basados en nuestro Código Ético y nuestros cinco Valores Corporativos en la que la selección de las personas se basa única y exclusivamente en las capacidades y méritos de los candidatos y candidatas. Todo ello acorde con la Legislación vigente de cada país en el que operamos y en línea con las mejores prácticas profesionales.

Principios en la selección del talento

Para la consecución de los objetivos señalados, reclutar, seleccionar y fidelizar el mejor talento, se promueven los siguientes principios básicos que deben presidir todas las actividades en materia de reclutamiento y selección:

1.Existencia de un programa homogeneizado de los procesos de selección en toda la organización que:

- Respeten la igualdad de oportunidades y promuevan la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social..

A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y fidelizar el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de sus clientes, accionistas, empleados y comunidad.

- Garanticen el respeto en la igualdad de oportunidades como la promoción de no discriminación en cualquier índole Identifiquen y otorguen preferencia al personal con mayor experiencia dentro de la empresa.
- Incluyan a todos los y las profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- Aseguren que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso. A tal efecto, los procesos de selección se diseñarán de forma que se evite cualquier tipo de discriminación.
- Permitan identificar y evaluar a las personas ideales en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo.
- Cumplan con la legislación laboral vigente en cada país en materia de reclutamiento y selección.
- Garanticen a todas las candidaturas la absoluta confidencialidad de acuerdo con las normas de protección de datos personales

2. Favorecer el acceso de los y las jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos con entidades formativas.

3.Presentar a las personas candidatas una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación del mejor talento.

4.La oferta de valor de la empresa debe componerse a partir de una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación

5.Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales y no condicionen la contratación de familiares de profesionales del Grupo o de personas con una vinculación personal análoga, evitando que en su proceso de selección intervengan los profesionales con los que estén vinculados.

6.Favorecer la contratación de personas pertenecientes a colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.



6.1.7 Realizar de forma excelente los procesos de selección y acogida de los y las nuevas profesionales



Acogiendo a nuestros nuevos y nuevas compañeras

Somos conscientes de la importancia que supone una adecuada incorporación y, por ende, la acogida de las personas viene a formar parte de la organización. Por ello disponemos de un Plan de Acogida instaurado a nivel global que supone una herramienta clave en la atracción y retención del talento del grupo.

A través de ella buscamos facilitar el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo de la persona recién llegada, haciendo que el o la nueva colaboradora se sienta acogida, informada y parte del proyecto empresarial desde el inicio. Mediante este plan se consigue una adaptación rápida a nuestra cultura empresarial además de disponer de las herramientas e información necesarias para poder realizar correctamente su labor. Otro aspecto del plan de acogida es que todas las personas conocen sus objetivos profesionales, posibilidades de desarrollo profesional y formación desde el primer momento.

Para lograr estos objetivos, contamos con personas dedicadas a gestionar el proceso de acogida que aseguran que las incorporaciones de los nuevos y nuevas profesionales se realizan de forma óptima y homogénea en todas las sedes de la empresa. Además, el proceso de acogida se adapta al perfil de cada profesional, adaptando en su procedimiento de incorporación toda aquella información relevante acerca de la empresa y del puesto de trabajo que ocupa.

A finales del ejercicio 2020 se ha puesto en marcha las primeras sesiones de bienvenida a **Grupo Oesía**, en las que, a través de una conferencia online, profesionales vinculadas a la gestión de personas orientan e informan a las nuevas incorporaciones de toda aquella información relevante existente en la organización, así como de los distintos programas relacionados con la gestión de personas de la empresa.

Durante el ejercicio 2020 se han realizado más de 500 procesos de acogida a nuevos y nuevas profesionales.

6.1.8 Garantizar la salud y bienestar de todas las personas de la compañía



Velando por la seguridad y salud de todas las personas

Nuestro compromiso es garantizar el mayor nivel posible de seguridad, salud y bienestar a nuestras personas, con independencia de su área de negocio, ubicación geográfica o actividad. Por ello desde cada país y sociedad del **Grupo Oesía** cumplimos con los requisitos legales respecto de la salud y seguridad.

Todo nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral se orienta a través de la Política de Prevención de Riesgos Laborales que está basada en una declaración de principios y unos compromisos gerenciales, incorporando toda la información necesaria y accesible a la totalidad de profesionales a través de la intranet de la empresa. Este compromiso, sustentado por la mejora continua, bajo su certificación ISO 45001:2018 (antigua OHSAS 18001:2007) trata de garantizar la seguridad y salud de las personas de la organización, así como aquellos grupos que puedan verse afectados por su actividad.

A través del Servicio de Prevención propio realizamos campañas informativas y de sensibilización en cuanto a la mejora de la salud, bienestar laboral, toma de conciencia y fomento de hábitos saludables en coordinación con diferentes departamentos de la empresa, tales como: Seguridad Vial, Ergonomía y Trastornos musculoesqueléticos, Protección Cardíaca, Somnolencia al volante y hábitos saludables.

En total, durante este año se han impartido 5.030 horas de formación. En todas las sedes se llevan a cabo anualmente los reconocimientos médicos iniciales y periódicos para todas las personas, incorporado, en sus protocolos aplicables, pruebas específicas para hombres (PSA) y mujeres (ferritina) para el control y mejora de la salud.

Durante este año y a través del Servicio Médico de empresa se ha reforzado el control del personal Especialmente Sensible, embarazado y personal con grado de discapacidad, además de dar salida a consultas procedentes desde cualquier sede de **Grupo Oesía** de carácter voluntario y confidencial. Además, y desde el 2016, disponemos de aparatos de cardio protección (desfibriladores) para las oficinas de **Grupo Oesía**, hito que se está finalizando hoy en día extendiéndolo a la totalidad de las sedes.

Cabe destacar que en **Grupo Oesía**, durante 2020, solo ha habido un caso de enfermedad profesional sin baja y no ha habido ningún accidente laboral con baja.

6.1.9 Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor



Mejorando la experiencia de él o la profesional a través de Oficina de Atención al Profesional

Con el objeto de velar por mejorar la experiencia del profesional en sus gestiones en relación con la empresa de carácter administrativo-laborales-retributivas, en el año 2019 se implantó una nueva Dirección en **Grupo Oesía** que recibía el nombre de Oficina de Atención al Profesional.

La Oficina de Atención al Profesional (OAP), por tanto, gestiona y concilia las necesidades y comportamientos de un talento demandante, multigeneracional y muy diferente entre sí, al mismo tiempo que solucionar de manera diligente las incidencias y dudas que puedan surgir en el ámbito laboral.

Durante el ejercicio de la presente memoria se han gestionada todas las consultas o reclamaciones de profesionales desde esta dirección.

Nuestros cauces de diálogo social

Desde la organización promovemos activamente el diálogo social entendido como las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre la Dirección de la Empresa y representantes legales de los y las profesionales sobre cuestiones de interés común.

La representación legal de los trabajadores está compuesta por un total de 99 componentes distribuidos de la siguiente forma:

- 9 centros de trabajo con un comité de empresa por cada uno de los mismos.
- 2 centros de trabajo con un delegado de personal por cada uno de ellos.
- 6 secciones sindicales: UGT, CCOO, USO, CIG, CSIF y OSTA.
- 7 delegados LOLS.

Desde **Grupo Oesía** se informa y comunica de todo lo que legalmente corresponde a los distintos comités de empresa, delegados de personal y delegados LOLS. Así mismo, los censos de los y las profesionales por sede, los documentos de relación nominal de trabajadores y las ausencias por incapacidad temporal o enfermedad profesional se facilitan mensualmente a todas las secciones sindicales.

En concreto durante este año se han establecido las siguientes reuniones con los comités de empresas:

- Reuniones oficiales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oesía Networks: 4 reuniones.
- Reuniones oficiales con la RLT global de Oesía Network, Oesía Servicios y Tecnobit informativas sobre la crisis Covid-19: 12 reuniones.

- Reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud de Oesía Networks: 28 reuniones.
- Reuniones oficiales con RLT o agentes externos: 300 reuniones

Otros temas de carácter laboral

La Oficina de Atención al Profesional es la encargada también de diversos temas relacionados con aspectos laborales. En 2020 se han realizado las siguientes funciones:

- Revisión y gestión de 130 calendarios de proyecto
- Preparación y negociación de los 12 calendarios de estructura
- Negociación turnicidad fábrica Tecnobit.
- Compensación intensiva 2020.
- Negociación del Protocolo de Actuación ante la situación del Covid-19.
- Borrador del protocolo de acoso laboral Oesía Networks.
- Registro de Jornada.
- Negociación protocolo de víctimas de violencia de género.
- Negociación política de teletrabajo
- Desconexión digital preparación borradores.

6.1.9 Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor

Aplicando programas que permitan organizar el trabajo

La organización ha impulsado durante todo el ejercicio las herramientas para adecuar la gestión del tiempo de trabajo a las necesidades del negocio y a las demandas de los y las profesionales con el objetivo de mejorar tanto la competitividad empresarial como el bienestar de su plantilla permitiendo que se genere una cultura de compañía orientada a resultados.

Como se ha indicado en el Programa de Conciliación, desde **Grupo Oesía** se facilita la adopción de medidas de flexibilidad horaria y conciliación en función de las necesidades de cada proyecto y profesional atendiendo a sus ciclos vitales. Una de las líneas principales de trabajo en la propuesta de valor al talento es el uso del teletrabajo.

Desde 2018 estamos trabajando para contar con políticas de teletrabajo ajustadas tanto a las necesidades de proyectos como de las personas de la compañía.

Regulación de registro de jornada

Con motivo de la publicación en España del Real Decreto 8/2019 de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral, que entró en vigor el 12 de mayo de 2019, desde **Grupo Oesía** hemos trabajado a través de un equipo multidisciplinar para el desarrollo de una herramienta interna que respete la propuesta de valor al talento, basada en un liderazgo de confianza y en la gestión por objetivos y que permite el registro diario de la actividad de cada profesional.

En este sentido, damos respuesta a la normativa, manteniendo nuestra apuesta por la libertad responsable, reflejada en medidas de flexibilidad horaria que forman parte de nuestra oferta de valor.

Estudiando y cuidando el clima laboral

Anualmente realizamos un estudio de clima laboral, bien a través de una encuesta de desarrollo interno, o bien a través de contratación de terceros. Estas encuestas están dirigidas a todas las personas de la organización y buscan conocer la opinión de los que formamos parte del **Grupo Oesía** en lo que respecta al ambiente de trabajo.

Una vez estudiadas y analizadas todas las respuestas se promueven cambios, mejoras y nuevas iniciativas que repercuten directamente en el beneficio de todos los y las integrantes de la compañía y que resultan clave para poder seguir siendo una empresa excelente en la que trabajar.

En concreto durante el ejercicio la encuesta de clima ha sido realizada durante el periodo de confinamiento y orientada a estudiar el clima generado por el teletrabajo.



6.1.10 Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor



Fomentando la cultura del reconocimiento

En **Grupo Oesía** disponemos de un Programa de Reconocimientos institucional creado en 2016 y fuertemente asentado en toda la compañía. A través de este propiciamos la cultura de reconocimientos a la vez que potenciamos un liderazgo inspirador y la colaboración intra e interáreas.

Este programa nos permite identificar y agradecer anualmente la excelencia en el desempeño, el carácter innovador, las conductas, logros y actitudes que son consideradas admirables y valiosas por parte de los y las profesionales. Lo más llamativo es que son los propios compañeros y compañeras los encargados de identificar estos comportamientos y proponer las candidaturas que consideran que deben ser reconocidas durante el año. Actualmente la empresa contempla cuatro tipos de reconocimientos

Reconocimientos Territoriales:

En el que se identifican a personas a reconocer en cada sede en las siguientes categorías:

- Eficiencia en la relación con el cliente
- Innovación

- Aportación de Valor
- Nuevo Talento destacado
- Liderazgo
- Igualdad y Diversidad

Reconocimientos Global Awards:

Conectado con el anterior y que identifica a las 6 personas a nivel global en cada una de las categorías.

Reconocimientos Management Day: Reconocimientos dirigidos al grupo directivo de la organización y entregados durante el evento anual de los mismos.

Reconocimiento al Compromiso:

Reconocimiento a aquellas personas que llevan 25 años trabajando en **Grupo Oesía**



6.1.11 Impulsar un liderazgo integrador



Resulta imprescindible una adecuada gestión de equipos para la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y la transmisión de la ética, valores y cultura corporativa entre todas las personas que formamos parte de **Grupo Oesía**.

Por ello, promovemos un liderazgo integral, que nos permite crear valor compartido tanto para la organización como para el entorno y clientes. Este modelo de liderazgo está dirigido a todas las personas que son identificadas como gestores de **Grupo Oesía** (entendiendo como gestor/a como aquellas personas que tienen profesionales bajo su responsabilidad).

Está basado en 12 pautas de comportamiento que los y las gestoras han de incorporar y asumir en su día a día para garantizar una adecuada gestión de sus equipos de trabajo.

En el año 2019 se pusieron en marcha sesiones de mentorizaje para trasladar a los y las gestoras la importancia que su rol supone para la organización, así como la metodología para la ejecución y aplicación de las 12 pautas de gestión. Durante este ejercicio se ha continuado realizando sesiones de orientación impartidas por parte de la Dirección de Desarrollo de Talento y Dirección de Comunicación y Cultura Corporativa.



6.2

Nuestros Clientes



6.2 Nuestros clientes: principales magnitudes

+ 550
clientes en activo

Desarrollamos nuestra
actividad en **24**
países

Fidelidad superior
a **10** años de
nuestros principales
clientes

Satisfacción del
Cliente
de **9,2** sobre 10 en
Industrial

Satisfacción del
Cliente
de **8,8** sobre 10 en
Digital

3,8 M €
Invertidos en I+D+i

Principales magnitudes 2020

6.2.1 Retos y objetivos estratégicos

Como compañía global líder en consultoría en Tecnologías de la Información e Ingeniería aplicada a la Aeronáutica, la Seguridad y la Defensa, trabajamos con más de 550 clientes en una amplia gama de servicios y soluciones en estrategia, consultoría, digital, tecnología y operaciones.

Combinamos nuestra gran experiencia en todas nuestras áreas de negocio con conocimiento especializado en diversos sectores económicos para ayudarles a optimizar su rendimiento y generar valor sostenible.

Nuestro compromiso es seguir ofreciendo una excelencia en el servicio manteniendo una excelente gestión de calidad del servicio además de innovar para que la organización pueda obtener resultados tangibles, al tiempo que ponemos el foco en las tendencias y tecnologías prioritarias y punteras. Para poder ofrecer siempre las últimas capacidades del mercado, confiamos en nuestro ecosistema de alianzas y nos reforzamos a través de adquisiciones. Todo ello asentado en un modelo de negocio responsable que ayuda a mejorar la forma en la que el mundo vive y trabaja

El gran reto al que nos enfrentamos deriva de que nuestros clientes están elevando sus expectativas en una era de disrupción sin precedentes en la que las nuevas tecnologías están transformando el mercado.

Las consecuencias de este cambio del que somos testigos parecen no tener fin y la necesidad de combinar nuevas ideas con tecnologías inteligentes nunca ha sido tan apremiante.

Como respuesta a este complejo, pero a la vez fascinante reto, desde **Grupo Oesía** adoptamos una serie de compromisos que se describen a lo largo del presente capítulo.

Realizamos proyectos en **24**
países de **4 continentes**
y con nuestros desarrollos tecnológicos
estamos presente en la vida de **más**
de 2 mil millones de
personas





**Compromisos que
adquirimos con el
crecimiento de
nuestros Clientes**

6.2.2 Ofrecer y garantizar la excelencia en la operativa a nuestros clientes de acuerdo con una mejora continua



Disponemos de un modelo de entrega o Delivery Excelente que garantiza la eficiencia y productividad en los procesos, la continuidad del negocio, la innovación y la aplicación de los mejores estándares, y mejora continua para todos nuestros clientes. Todo ello conlleva un fuerte compromiso a la hora de establecer los mecanismos adecuados para la correcta coordinación de las actividades, las infraestructuras y el equipo asignado, garantizando de esta manera el poder el ofrecer el mejor servicio a cada cliente.

Nuestro Modelo de Entrega o Delivery Excelente cuenta con distintas fases:

1. Fase de preparación, definición y transición
2. Fase de gestión del contrato
3. Fase de terminación

Además, y con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento y control de los trabajos realizados y la satisfacción de los clientes, establecemos un modelo de relación a tres niveles de interlocución y es un elemento clave de gestión para la consecución y control de la ejecución de los objetivos del contrato. Para lograr la máxima eficiencia con este modelo de relación, se crean los Comités de Seguimiento estructurados en tres niveles de alcance: estratégico, táctico y operativo.

A través de este modelo se cubre todos los niveles de información y decisión, desde los operativos y técnicos hasta el estratégico. Por otro lado, facilita la toma de decisiones, el seguimiento de los objetivos globales y la resolución de potenciales conflictos.



6.2.3 Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio



Ofreciendo productos y servicios de la más alta calidad

Consideramos que la prestación de servicios y la producción de soluciones de la más alta calidad conforman la palanca imprescindible que impulsa la sostenibilidad de la organización y la creación de valor para todos los grupos de interés. En esta línea y con el objetivo de asegurar la satisfacción del cliente, definimos nuestro Sistema de Gestión de la Calidad en torno a tres principios fundamentales: independencia, rigor y mejora continua.

Este sistema de gestión abarca a todas las áreas de la compañía y su principal objetivo es satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y otros grupos de interés, así como el cumplimiento de los requisitos y estándares de la compañía. Paralelamente, conseguimos la optimización de la gestión y del trabajo, consiguiendo ser más eficaces y eficientes, alineando los objetivos de calidad con la estrategia de la compañía e integrándolos en la gestión de la calidad en los procesos de negocio.

Para su ejecución partimos de los estándares y normas de referencia propias y de la estrategia corporativa, a partir de ahí se establecen una serie de políticas, objetivos y directrices generales aplicables a la totalidad de la organización.

Dichas directrices se detallan en diferentes metodologías en función de la línea de negocio, que se concretan en la normativa interna a seguir en la ejecución de las operaciones

Además, y de forma paralela, se realiza una evaluación y revisión continua de la ejecución y el desempeño de estas actividades, con el objetivo de garantizar la mejora continua.

Por otro lado, las certificaciones constituyen un eje de trabajo que da credibilidad al desempeño que realizamos en este ámbito. Además, el hecho de disponer de estas certificaciones traslada a los clientes la confianza en que el Sistema de Gestión de Calidad responde a sus expectativas.

Las certificaciones vigentes que disponemos hoy en día de las diferentes partes de la empresa se indican en la siguiente tabla

ISO 9001	ISO 27001	ISO 22301	ISO 14001
ISO 20000	ISO 45001	S.L.U JOSCAR Certificate	Approved Supplier Bae System 2020
Pecal_Aqap 2110_2210_2310	PART21	DVCI-20-29	PERAM 145
ISO 33000			



6.2.4 Impulsar la innovación



Impulsar la innovación

Aplicando nuestra capacidad innovadora para dar el mejor servicio a nuestros clientes

La innovación de **Grupo Oesía** dispone una gran cantidad y variedad de actividades que abarcan desde el desarrollo de software para los proyectos de innovación de los clientes, hasta el estudio de mecanismos cuánticos para la encriptación, pasando por el desarrollo de sistemas ópticos.

La innovación, junto al desarrollo del conocimiento, ayuda a garantizar la competitividad y la sostenibilidad de **Grupo Oesía**, permitiéndonos transformar las ideas en valor para nuestros clientes y profesionales.

La innovación es, sin lugar a duda, la esencia del negocio e impregna todo el ecosistema en el que desarrollamos nuestra actividad, a través de ella pretendemos la consecución de los siguientes objetivos a largo plazo:

- Gestionar con éxito el círculo de la innovación como un proceso.
- Conseguir una cultura orientada hacia la innovación y ser un líder efectivo en innovación.
- Promover las nuevas ideas prácticas y técnicas como el prototipado rápido, que permitan innovar en los modelos de negocio. La consecución de estos objetivos se basa en hacer crecer y madurar cada una de las componentes del proceso, haciendo que este cale en el modelo organizativo.

Durante este año, hemos continuado con el esfuerzo constante en evolucionar en la cartera de productos para poder ser un jugador relevante en los nichos que resultan estratégicos para la compañía. Uno de esos nichos está en el ámbito de la Administración Pública, donde la organización cuenta con una posición consolidada atendiendo con soluciones propias todos los niveles de la administración: ayuntamientos, comunidades autónomas o la administración general del Estado. En este contexto, se ha continuado con el desarrollo de GAIA, que es la evolución integral de nuestra tradicional suite de productos INTERPÚBLICA.

El planteamiento de GAIA difiere sustancialmente del producto predecesor, planteando una gestión administrativa integrada y automatizada, unificando en una única plataforma el expediente electrónico y la gestión del dato para cada proceso de negocio incluido en la suite. Con este nuevo enfoque, que conlleva un planteamiento tecnológico funcional completamente nuevo, la plataforma GAIA sustituirá paulatinamente a Interpública en los módulos existentes en clientes y ampliará nuevos verticales de gestión.

El efecto inversor del 2020 se ha centrado principalmente en GIAL, un componente acelerador de las consultas de bases de datos con procedimientos almacenados. Un componente tecnológico muy sofisticado que obtiene unas ratios de velocidad superiores a los existentes actualmente. Este componente será además utilizado en otros proyectos del Grupo que utilicen el marco .net. Para realizarlo se ha contado con una ayuda del CDTI. Los desarrollos de las primeras aplicaciones ya se han completado y se ha comenzado con la comercialización de los mismos.

Otro de los ámbitos en el que se ha hecho un esfuerzo inversor es el de seguros, donde se está invirtiendo en el crecimiento tecnológico de nuestro core de seguros ENEA EVOLUTION. Ésta es una plataforma software para la gestión de Seguros de No Vida Generales en tecnología JAVA con una amplísima cobertura funcional tanto para los procesos operacionales como para los técnicos, administrativos, contables, de reporte e integración de las Compañías de Seguros. ENEA facilita, gracias a su arquitectura tecnológica, la integración de las Compañías Aseguradoras con el ecosistema de actores/aplicativos tanto internos (Contabilidad, RRHH, CRM, Work, Flow, Planificador de tareas, etc.) como externos (bancos, organismos oficiales, profesionales, centros de compensación, asistencia, etc.),



6.2.4 Impulsar la Innovación



imprescindibles para operar en el sector asegurador en nuestros días.

En el 2020 se han realizado el desarrollo de los módulos de Reaseguro, Procesos Liquidación al reaseguro 15 Interfaces contables. Además de completar el módulo de siniestros.

En la parte industrial, correspondiente a Tecnobit, desde hace ya unos años, la estrategia de la compañía se ha basado en posicionarnos como un Tier2 de referencia en nichos muy específicos donde podemos ofrecer una alta diferenciación de producto y ser competitivos en un mercado global. Nuestra vía de acceso al mercado, por tanto, se apoya en integradores y plataformistas que tienen una amplia huella en el mercado aeroespacial y de defensa y que son los primeros usuarios de nuestras tecnologías. Para poder mantener ese nivel de competitividad, debemos mantener un esfuerzo constante en evolucionar nuestra cartera de productos.

El esfuerzo inversor se ha concentrado fundamentalmente en dos de nuestros pilares fundamentales para abordar los mercados aeroespaciales y de defensa: comunicaciones tácticas y tratamiento inteligente de la imagen.

En el área de las comunicaciones tácticas se ha invertido fuertemente en el desarrollo de un receptor del servicio PRS (Public Regulated Service) de Galileo denominado PRESENCE. Este es un equipo que proporciona información de navegación y sincronización a partir de los canales seguros, no públicos, de la constelación Galileo. El acceso a estos canales está regulado por la administración, y, por tanto, se requieren de mecanismos de autenticación y descifrado de la información procedente del satélite para poder navegar. A cierre de diciembre de 2020, se ha completado todo el proceso de diseño, fabricación y validación del equipo y se han fabricado los prototipos suficientes para soportar la integración del módulo de seguridad con el módulo de navegación que diseña la empresa GMV y que componen el receptor PRS. Además, se han cualificado ambientalmente los equipos. Para realizarlo se ha contado con una ayuda del CDTI

Siguiendo con los productos de seguridad del pilar de las comunicaciones tácticas, se ha iniciado también el desarrollo de un cifrador aeronáutico de alta seguridad (hasta NATO SECRET), capaz de cifrar tanto voz como datos IP, que seguirá diferentes estándares de interoperabilidad OTAN, y que permitirá dotar de seguridad a las comunicaciones en el espacio aéreo, garantizando la soberanía nacional sobre las mismas. Podrá ser integrado en todo tipo de plataformas, tanto de ala fija (transportes, cazas, UAV), como de ala rotatoria (helicópteros de transporte o táctico).

Por último, en este pilar, también se ha iniciado el proceso de construcción de nuestra familia de radios tácticas TGOR, que se apoyan en la plataforma tecnológica de un Partner, pero que incorporarán mecanismos de seguridad y formas de onda de acuerdo con los requisitos establecidos por nuestras fuerzas armadas, todo ello, de nuevo, bajo control nacional. En esta primera fase que arrancamos en 2020 integraremos un módulo de cifrado en la radio y pasaremos por el proceso de acreditación de seguridad con nuestra autoridad de certificación, el CCN.

En el área del tratamiento inteligente de la imagen, se incluyen tres familias de productos, uno por cada elemento de la cadena de procesamiento de la imagen, desde el sensor que la captura, hasta su presentación al usuario: la óptica, el procesamiento de imagen y los displays.

La óptica incluye un conjunto de cámaras, cabezales sensoricos o plataformas estabilizadas basadas en tecnología de visión infrarroja. Siguiendo la estrategia de posicionarnos como Tier2, la inversión se ha centrado en expandir el portafolio de cámaras, para poder cubrir un espectro más amplio de aplicaciones. Entre otras se ha realizado un proyecto para desarrollar una cámara de luz visible Taurus Z500 en formato "Open Frame", junto con su envolvente protectora (Producto LEDA), con prestaciones equivalentes en esta banda de frecuencia a la de nuestras cámaras infrarrojas Castor-3F420HD, de modo que se pueda utilizar como complemento de éstas últimas en clientes que requieran de un sensor óptico multibanda, o para mejorar nuestros sistemas [Argos-15HD](#).

6.2.4 Impulsar la Innovación

La cámara, tanto en su formato "Open frame", como en su formato encapsulado, también puede comercializarse de manera individual. A cierre de diciembre, han terminado las actividades de integración de la solución sobre diversos prototipos, que están listos para su cualificación final. Este proyecto se ha realizado con una ayuda del CDTI.

En el campo de la optrónica, además se han continuado los trabajos sobre la Orisón-230 basado en un nuevo sensor IR refrigerado revolucionario en la banda MWIR (Medium Wave Infra Red) que se utilizará en sistemas compactos y de altas prestaciones incluyendo Armas Remotas y UAV.

Actualmente se ha completado el diseño, se han fabricado 6 prototipos, se han cualificado, e incluso, se han entregado cuatro unidades a Control para que esta cámara sea integrada en un sensor estabilizado, denominado Falcatos.

Por último, ha concluido el desarrollo del producto LEDA C420, el módulo sensor que encapsula nuestra cámara Castor-3F420HD. También en 2020 se han producido las primeras entregas de estos productos.

En el ámbito del procesado inteligente de la imagen, se ha continuado la inversión de años anteriores en el desarrollo de tecnologías de identificación y seguimiento de contactos en el espectro infrarrojo (IRST, InfraRed Search and Track), y su aplicación al entorno naval, con la construcción de un sensor que permita identificar contactos tanto a corta como a larga distancia, totalmente pasivo, e integrado en los sistemas de información de los buques.



6.2.5 Establecer relaciones basadas en el respeto, confianza y transparencia



Escuchando a nuestros clientes

Conocer el grado de satisfacción que tienen los clientes sobre los servicios prestados es algo fundamental para seguir mejorando. Para ello y de forma anual hacemos llegar la Encuesta de Satisfacción a diferentes clientes. En esta encuesta pueden indicar en un baremo distribuido del 1 al 10, la opinión sobre el servicio ofrecido por la empresa reflejados en distintos ítems.

La encuesta está orientada a la consecución de dos objetivos:

- Conocer que factores contribuyen, de manera más determinante, a incrementar la satisfacción del cliente, para poder focalizar el esfuerzo en su mejora.
- Identificar las necesidades y expectativas del cliente en relación con
- la empresa y con el servicio o proyecto desarrollado, para poder actuar con anticipación de cara a cumplir y exceder estas expectativas .

Durante 2020, en la parte Industrial fueron enviados 75 cuestionarios cubriendo prácticamente a la totalidad de nuestros principales clientes, obteniéndose una puntuación media global de 9,2 sobre 10. Lo que supone un incremento en el nivel de satisfacción de 1,08 respecto al año anterior.

En la parte de Digital, la puntuación media obtenida en satisfacción del cliente es de 8,8 sobre 10



6.2.5 Establecer relaciones basadas en el respeto, confianza y transparencia



Atendiendo sus sugerencias y peticiones

En **Grupo Oesía** consideramos indispensable realizar una gestión óptima de todos los productos y servicios que ofrecemos, orientándolos hacia una mejora continua para poder satisfacer o superar las expectativas de nuestros clientes. Para ello resulta imprescindible controlar y erradicar aquellas situaciones en las que pueda haberse incumplido algún requisito.

Por ello tenemos definida una metodología que nos permite efectuar el tratamiento de reclamaciones de los clientes y que está sometido a distintas revisiones internas para verificar su eficacia. El conocimiento de las quejas y reclamaciones de los clientes y su tratamiento adecuado y eficaz son fundamentales para mejorar la satisfacción y la relación con los clientes y los procesos de la compañía. Las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes se ponen en conocimiento de la dirección implicadas para ofrecer un tratamiento adecuado y coordinar el proceso de análisis y resolución de estas.

Para el registro de las quejas del cliente contamos con el Procedimiento de "No conformidades y Reclamaciones. Acciones correctivas y acciones preventivas" dependiente del área de Calidad en el que se informa del procedimiento a seguir para la resolución de no conformidades y que aplica en todos los procesos y actividades desarrolladas por **Grupo Oesía**. Por su parte en el área Industrial, figura el procedimiento "Tratamiento de No conformidades".

Este documento indica el procedimiento a seguir de todas las quejas o reclamaciones recibidas del cliente. Estas se documentan y gestionan mediante Avisos C2 de SAP (Transacción CLM1), aplicándose la metodología FRACAS cuando se trata de un problema técnico.

Atendiendo al número de quejas/ reclamaciones en 2020:

Industrial: durante 2020 se han registrado en SAP 38 reclamaciones de productos devueltos, documentación incorrecta o servicios en garantía. De las cuales 27 tienen una causa achacable a Tecnobit. Hasta la fecha 33 están cerradas 5 se encuentran en investigación.

Digital: durante 2020 se han registrado 13 quejas de las que 9 han sido resueltas de forma positiva.

6.3

Nuestros Proveedores



6.3 Nuestros proveedores: principales magnitudes

Principales magnitudes 2020

28M € en
compras por
importe en pedidos
de compras
tramitados

968 proveedores
homologados

68%
De proveedores
locales

Compras
realizadas en **28**
países

6.3.2 Retos y objetivos estratégicos

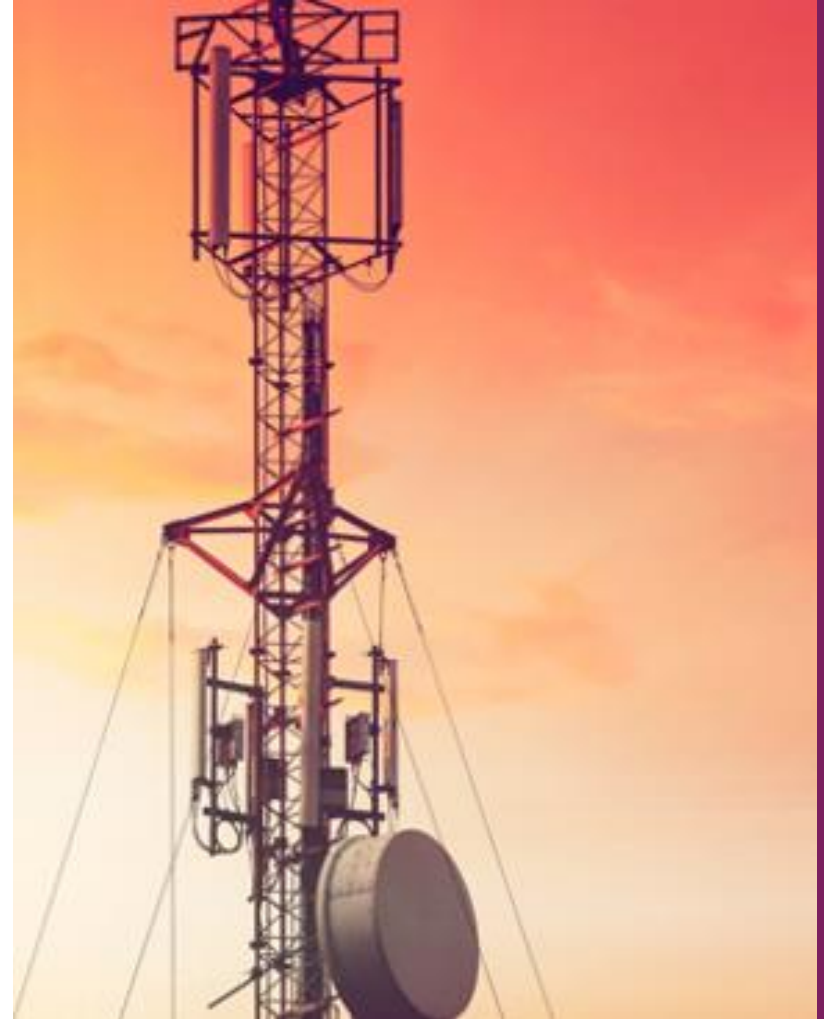


En 2020 el importe en pedidos de compras tramitados de **Grupo Oesía** alcanzó los 28 millones de euros. Una cifra que muestra la magnitud de la responsabilidad que tenemos a la hora de trasladar esta inversión al tejido productivo del entorno donde operamos y de transformar esta riqueza en oportunidades para nuestra sociedad.

Todo ello debemos hacerlo poniendo un especial foco en la sostenibilidad, con el fin de intentar mitigar los posibles impactos negativos en el medioambiente y en la sociedad en general, mientras atenúamos los riesgos inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro.

Para abordar este reto, desde **Grupo Oesía**, tenemos bien definidos los compromisos que adquirimos con el crecimiento de nuestros proveedores y, además, contamos con un departamento de Compras compuesto por profesionales competentes que trabajan con tecnologías, procesos y procedimientos específicamente pensados para alcanzar este ambicioso objetivo.

Compromisos que adquirimos con el crecimiento de nuestros Proveedores



6.3.2 Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas



Eligiendo cuidadosamente a nuestros proveedores

Contamos con un Política y Modelo avanzado de Compras orientado a la optimización de estas y que permite alcanzar la mejor condición económica para **Grupo Oesía**, a la vez que se mantienen los criterios de calidad y servicio preestablecido.

El rasgo distintivo de este modelo implica una organización matricial orientada a la globalización y coordinación de las compras en la organización.

Este modelo, a su vez, permite una detección temprana de la necesidad, la definición de estrategias y planificación, la ampliación de la base de datos de proveedores y fijaciones de Targets que colaboran en el desarrollo de los proveedores.

Además, permite la asignación compradores-proveedores, la competencia interna entre compradores, establecer sucesivas rondas de negociación y la decisión de adjudicación consensuada entre las áreas afectadas de la organización.

Todo ello garantiza la profesionalización de la función del área de Compras, haciendo visible la vocación de servicio de esta a las distintas áreas o unidades de negocio.

A su vez permite implicar al área en las especificaciones de los productos y servicios en el estadio más temprano de su generación impulsando su participación en la estrategia de la organización



6.3.2 Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas



Estableciendo un minucioso criterio de homologación

La gestión de proveedores implica un proceso que abarca todo el ciclo de vida, esto es, desde su búsqueda y selección hasta el fin de la relación con los mismos.

Presta especial atención a la gestión de los riesgos derivados de la naturaleza de los proyectos para los que se suministrarán bienes o servicios, garantizando la transparencia a todas las partes implicadas.

Disponemos del Catálogo de Suministradores, documento corporativo que recoge la relación de proveedores de **Grupo Oesía** clasificados en función de las diferentes actividades o producto y que supone la base para la selección de los futuros proveedores.

La evaluación y posterior selección de los proveedores implica el cumplimiento de requisitos heterogéneos que están acorde a la tipología y tamaño de la empresa proveedora y que han de ser contrastados durante el proceso de homologación:

Criterios de calidad

El cumplimiento por parte de **Grupo Oesía** de los requisitos de calidad y su compromiso con la mejora continua depende, en buena medida, del grado de cumplimiento de los criterios de calidad por parte de todos los proveedores, especialmente de aquellos con los que existe una relación estratégica, o bien los que son considerados críticos. En consecuencia, se asegura el cumplimiento íntegro de los requisitos del pedido y de las normativas que le sean aplicables.

Criterios medioambientales:

Los proveedores han de tratar las cuestiones medioambientales, aplicando la legislación nacional, las normas internacionales y las obligaciones fundamentales de las actividades de nuestra organización tal y como se manifiesta en la Política Medioambiental de **Grupo Oesía**. Entre ellos se requiere:

- Conocimiento sobre de la aplicación de la Directiva 2011/65/EU (RoHS 2) prohibiendo el uso de determinadas sustancias en equipos eléctricos y electrónicos.
- Cualquier proveedor o potencial proveedor, de acuerdo a la REGULACIÓN (EC) No 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de Diciembre 2006 relativo al Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de compuestos químicos (REACH), debe informar de la presencia en los artículos suministrados de sustancias candidatas (SVHC) incluidas en el listado ECHA <http://echa.europa.eu/es/candidate-list-table> cuando estos compuestos estén presentes en proporción superior al 0.1% en peso.
- Los equipos o materiales suministrados no deben contener materiales radiactivos ni emplear otras fuentes de radiación ionizante.

Otras regulaciones que cumplir por los proveedores son:

- New Safety of Life at Sea (SOLAS) Regulation Chapter II-1 - Construction - Subdivision and stability, machinery and electrical installations
- MSC.1/Circ.1379 y MSC.1/Circ.1426/Rev.1 regarding "new installation of materials containing asbestos"

6.3.2 Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas



- Regulación de Halógenos de acuerdo con la Normativa Europea IEC 61249-2-21 cuyos valores máximos permitidos son: Bromo (Br) < 900 ppm, Cloro (Cl) < 900 ppm, Br + Cl < 1500 ppm.

En base a ello, el proveedor o potencial proveedor ha de comunicar a la organización la utilización de las sustancias mencionadas anteriormente. Los proveedores asegurarán, a su vez, que todos sus proveedores que aporten procesos o materiales a los artículos de **Grupo Oesía**, también cumplan con los requisitos de esta sección.

Además, el proveedor deberá asegurar el cumplimiento con sus respectivas regulaciones nacionales o internacionales en relación con la gestión de residuos eléctricos y electrónicos y la Directiva 2012/19/EU del Parlamento Europeo (WEEE) y exigir este cumplimiento a sus propios proveedores.

El proveedor informará a la empresa del uso de cualquier sustancia peligrosa y facilitará la Hoja de Seguridad de Datos de las sustancias identificadas como peligrosas.

Cuando se suministren sustancias peligrosas, el proveedor tiene la obligación de enviar a **Grupo Oesía** la ficha de seguridad del material (MSDS) juntos con los materiales. El suministrador deberá cumplir con los requerimientos medioambientales incluidos en el documento "Requisitos y Recomendaciones Medioambientales para proveedores de **Grupo Oesía**".

Asimismo, se solicita que sea cumplimentada y remitida, la "Declaración de Compromiso Ambiental" a todos sus proveedores. Para ello ponemos a su disposición en nuestra web corporativa, la "Guía de Comportamiento Ambiental".

Por otro lado, estamos firmemente comprometidos con el cumplimiento de las regulaciones internacionales referentes al uso de Minerales en Zona de Conflicto, por lo que el proveedor deberá informar, de acuerdo con los requisitos de las regulaciones americanas y europeas, del uso en sus productos de los elementos siguientes: Tántalo, Estaño, Oro y Wolframio o Tungsteno o sus derivados.

Criterios de seguridad y salud laboral

Desde **Grupo Oesía** recordamos a todos nuestros proveedores la implantación de Procedimientos de Seguridad y Salud Laboral a través de Planes de Prevención de Riesgos Laborales. Es responsabilidad del proveedor la implantación y seguimiento de dichos Planes y Procedimientos que garanticen la Seguridad y Salud Laboral para sus profesionales o para aquellas personas que prestan sus servicios por empresas de trabajo temporal

Criterios de carácter social

Nos encontramos trabajando en una nueva Política de Compras homogeneizada y con aplicación a la totalidad del grupo. Acorde a nuestra estrategia de sostenibilidad se está desarrollando la "Carta de suministro responsable", que integrará determinadas cláusulas sociales, acorde a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

6.3.2 Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas



Evaluando su desempeño aludiendo a criterios objetivos

Los métodos utilizados para evaluar el desempeño de los proveedores varían en función del tipo de proveedor y riesgos asociados a este extraídos de los indicadores y nivel de calidad exigidos en el proyecto.

La evaluación se realiza desde criterios objetivos y de acuerdo con cuatro métodos de evaluación seleccionados por el responsable de Calidad:

- Certificación por tercera parte: proveedores en posesión de Certificación ISO 9001, PECAL 21XX, EN9100, PARTE 21, PERAM 145 u otras...)
- Cuestionario/revisión documentación: Mediante el estudio de las respuestas que da el proveedor en los cuestionarios de evaluación de calidad confeccionados con tal fin.
- Análisis de Métricas: Basado en el conocimiento histórico de las entregas de los proveedores y métricas de Calidad.
- Auditoria/Inspección: Mediante Auditoria de Evaluación, de sistema o producto, realizada por **Grupo Oesía** por tercera parte, en las instalaciones del suministrador.

Otra herramienta en la evaluación es la Gestión de Riesgos y Evaluación de Criticidad de los proveedores aplicadas a la protección de la cadena de suministro para eliminar los impactos adversos de la disrupción del suministro y de la seguridad de los productos son:

6.3.3 Actuar de manera honesta y transparente



Garantizando un comportamiento ético en la interrelación con nuestros proveedores

Nuestros proveedores son un elemento imprescindible para la realización correcta de numerosas actividades en la organización. Por ello, desde **Grupo Oesía** siempre debemos respetar y cumplir los compromisos que adquirimos con ellos y que quedan reflejados en nuestro Código Ético "Crecer con Principios":

- Sólo aceptamos Proveedores con comportamiento ético.
- Cumplimos con la legislación vigente relativa a nuestros Proveedores, garantizando que sean respetuosos con los Derechos Humanos y que cumplen nuestro Código Ético.

Como consecuencia, desde **Grupo Oesía** actuamos siempre de forma honesta y transparente de forma que:

Seleccionamos a nuestros Proveedores siempre aludiendo a criterios objetivos.

Tenemos un equipo asignado a la toma de decisiones relativas a la contratación de proveedores que garantiza que se compran productos y servicios en función del precio, calidad, rendimiento e idoneidad.

Todos los y las profesionales del **Grupo Oesía** seguimos los procedimientos de compras establecidos.

Comunicándonos con los proveedores

La comunicación que establecemos con nuestros proveedores se gestiona y canaliza principalmente a través del departamento de Compras.

A lo largo de 2021 se formalizará la figura del "Gestor del Proveedor" con la finalidad de mejorar aún más la comunicación entre ambas partes.



6.3.4 Fomentar la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades en las que actuamos



Estableciendo colaboraciones con proveedores específicos para impulsar tejido empresarial de los países donde operamos

Contribuimos al desarrollo económico y social de los países donde tenemos presencia a través de la colaboración de 968 proveedores homologados, lo que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento del tejido empresarial de las regiones donde actuamos.

28M €

en compras por
importe en
pedidos de
compras
tramitados

68%

De proveedores
locales

968

proveedores
homologados

6.4

Nuestra Sociedad



Principales magnitudes 2020

715.178 €

En contratación con
Centros Especiales de
Empleo

7.651k € resultado
contable de las
operaciones
continuadas antes de
impuestos

199.650 €

En donaciones y
patrocinios

80

Acciones de carácter
social

241

Participantes en la VI
edición de Talento
Joven/Escuela Oesía

6.4.1 Retos y objetivos estratégicos



Nuestro objetivo es construir un mercado laboral inclusivo, en el que nadie se quede fuera, contribuyendo a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) relativos al pleno empleo y trabajo decente para todos y todas, pero también los relativos al desarrollo de la innovación y colaboración entre actores.

Somos consciente de que, para construir un modelo de negocio de éxito, necesitamos la sostenibilidad y el desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Por eso consideramos que forma parte de nuestra responsabilidad el contribuir a la sostenibilidad de las comunidades en las que estamos presentes. Para ello adquirimos distintos compromisos con el desarrollo de la sociedad a la vez que canalizamos actividades de apoyo a causas sociales a través de iniciativas que estén fuertemente vinculadas al negocio como son la promoción del conocimiento y la innovación y, de esta manera podemos devolver a la sociedad parte de lo que nos da.



**Compromisos que
adquirimos con el
crecimiento de
nuestra Sociedad**

6.4.2 Desarrollar productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno



Realizando productos y servicios que contribuyan a mejorar la sociedad en la que vivimos

Una de las formas en la que contribuimos a la consecución de nuestra estrategia de sostenibilidad y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es a través del desarrollo de nuestros productos y servicios en base a nuestras tecnologías innovadoras que contribuyan a mejorar el entorno en el que vivimos.

Destacamos los siguientes por el impacto positivo que suponen en la sociedad:

Soluciones Tributarias para prevenir el fraude fiscal

Trabajamos en proyectos de Gestión Tributaria y Detección del Fraude desde los años 90. El enfoque de nuestros servicios tiene como base la prestación de un servicio eficaz, implicado y resolutivo, orientado a la consecución de diferentes beneficios para la Administración entre los que se encuentran el establecimiento de políticas preventivas mediante la creación de un entorno disuasorio para el fraude.

Gacela Suite

El sistema de Metodología enfermera desarrollado por **Grupo Oesía** "Gacela Suite" permite la aplicación efectiva de las nuevas tecnologías en miles de hospitales, facilitando el trabajo a los profesionales de la Salud y el cuidado de millones de pacientes. Contamos con una gran presencia nacional e internacional. Gacela Suite está implantada en más de 100 Hospitales, es usado por más de 100.000 profesionales clínicos y más de 2.000.000 de pacientes.

Centro de Atención al cliente

La cuarta entidad financiera de este país cuenta con 7.8 millones de clientes. Para resolver las dudas sobre cualquier tipo de operación financiera que quieran realizar con su banco, ha puesto a su disposición un Centro de Atención al Cliente con el que pueden contactar para resolver cualquier tipo de duda que tengan. De esta manera, mejoran su servicio para que sus clientes sientan que han depositado su dinero en una entidad de confianza. Entidad que además desarrolla una importante labor social a través de su Fundación, un valor añadido con el que **Grupo Oesía** se siente identificada y comparte.

6.4.2 Desarrollar productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno

Smart Cities

Soluciones tecnológicas para gestionar con mayor eficacia los servicios de la Sociedad.

En **Grupo Oesía** entendemos el concepto de Smart City como una forma innovadora y eficaz de gestionar los servicios que ofrece una ciudad, con el objetivo de incrementar su eficiencia y sostenibilidad.

En este aspecto, nuestra compañía desarrolla tecnologías y soluciones destinadas a un diverso abanico de aplicaciones dentro del entorno de las ciudades inteligentes.

- Medioambiente (Smart Environment): Nuestro objetivo es reducir el impacto medioambiental, generando un consumo más racional y eficiente de la energía y los recursos naturales.
- Movilidad (Smart Mobility): Aplicaciones para una mejor gestión del tráfico urbano.
- Salud (Smart Healthcare): Nuestro trabajo en este campo se centra en lograr una mejora significativa de los sistemas de sanidad gracias a la aplicación de nuestros desarrollos.
- Economía (Smart Economy): Fomentamos la construcción de nuevas plataformas tecnológicas para favorecer el comercio electrónico (ecommerce).
- Transparencia, gobierno electrónico y Open Data (Smart Government): En este marco, nuestra prioridad es crear portales de interacción entre el ciudadano y las administraciones públicas, que permitan al contribuyente participar de la gestión institucional. Asimismo, generar sitios web con datos de acceso público, que faciliten la conexión del ciudadano con empresas y administraciones. En definitiva, mejorar notablemente los servicios al ciudadano.

Ciberseguridad

Llevamos más de una década evolucionando en nuestros servicios y soluciones de ciberseguridad para dar respuesta a nuestros clientes, desde las necesidades más estratégicas hasta las más operativas. A través de nuestro CiberSOC, bajo la certificación ISO 27001, dirigimos y administramos la externalización de parte o toda la seguridad de nuestros clientes.

Destacamos la labor en el sector más atacado durante el año 2020 y que es de vital importancia para la lucha contra la Covid-19, el sector de la salud. Debido a los "malware" se puede perder información importante en los distintos hospitales, para evitarlo hemos securizado todos los dispositivos existentes en el hospital, y desplegado de forma segura los nuevos; garantizando la continuidad de los procesos médicos críticos, aplicando políticas segmentadas sin necesidad de parchear dispositivos; y hace la respectiva inteligencia para la detección y remediación de amenazas. Cabe aclarar que estos procesos, van acompañados las 24 horas del día por un equipo de expertos que aseguran la calidad del servicio y la prontitud de las respuestas

Optrónica

Nuestros sistemas oprtrónicos ARGOS, CENTINELA, LEDA y ORISON, salvaguardan nuestra seguridad con cámaras de alta definición y visión infrarroja, integradas en plataformas terrestres, marítimas y aéreas.

La utilidad de nuestros dispositivos de oprtrónica ha quedado demostrada en situaciones reales como en la identificación y detención de embarcaciones de narcotraficante

Around

Gracias a la tecnología implementada en Around, es posible posicionar una amplia variedad de elementos en cualquier superficie cerrada, sin acceso a cobertura GPS.

Around es una solución desarrollada por **Grupo Oesía** en colaboración con la Universidad de Salamanca, cuya finalidad es salvar las dificultades existentes en tareas de localización y posicionamiento dentro de espacios interiores, donde no existe cobertura GPS. Esta solución cuenta con múltiples aplicaciones, entre las que destacan las siguientes por su impacto en el beneficio de la sociedad:

- **Localización de personas:** Proyecto activo en la red de estaciones del Metro de Bilbao. Around posiciona al personal de seguridad, monitorizando su movimiento para una mejor localización y alerta en casos de emergencia o necesidad de ayuda.
- **Guiado para invidentes:** **Colaboramos** con la sociedad para incrementar la calidad de vida y el bienestar de las personas con discapacidad visual.

Biocam

La cámara termográfica para la detección temprana y a distancia de hipertermia BioCam es una cámara especialmente diseñada para la detección automática de hipertermia, uno de los síntomas compatibles con la Covid-19

Ayuda a minimizar los casos de contagios evitando la propagación del virus, de forma rápida y eficaz, mediante el uso combinado de la imagen infrarroja y la inteligencia artificial.

- Utiliza tecnología basada en inteligencia artificial para detectar la temperatura facial de una persona o varias personas a la vez con gran precisión, de +/- 0.3°Detección en grupo de hasta 10 personas en una misma escena.
- Precisión de hasta $\pm 0.3^{\circ}\text{C}$ (con blackbody) y $\pm 0.5^{\circ}\text{C}$ (sin blackbody).
- Inmediatez en la medición de temperatura: 0,5 segundos.

Puede utilizarse en hospitales y residencias, oficinas y fábricas, edificios oficiales, aeropuertos y estaciones, estadios universidad y colegios.



6.4.3 Maximizar las oportunidades del talento joven



Facilitando, entre otras medidas, la incorporación de los y las jóvenes al mercado laboral

Entendemos que, como parte de la responsabilidad que asumimos ante la sociedad, tenemos la obligación de fomentar entre las personas más jóvenes la vocación hacia nuestro sector, a la vez que apoyamos y ofrecemos la formación más adecuada de los y las estudiantes para facilitar su futura incorporación al mercado laboral.

Este compromiso con el talento joven se hace palpable con el Programa Escuela Oesía, herramienta específica que supone el nexo entre el mundo académico y el mundo laboral y que persigue la adecuada preparación de los que serán los y las líderes del futuro. Se trata de un programa de carácter formativo dentro del área de Desarrollo de Talento que tiene un carácter global y que ofrece un periodo de prácticas a alumnos y alumnas de últimos años de carrera o máster a la vez que se complementa su formación tecnología con un exhaustivo programa formativo.

Estas prácticas tienen una duración de entre 6 y 12 meses y cuenta con un tutor o tutora individual, seguimiento y evaluación continua de cada alumno o alumna.

En parte y gracias a este programa tenemos una relación muy fluida con más de 30 Universidades y centros educativos, que resultan estratégicos para la captación, retención y desarrollo del talento en la compañía.

A su vez, participamos activamente a través de estas alianzas, en la formación de las personas más jóvenes participando en el desarrollo de diversos másteres y ofreciendo Masterclass y talleres por parte de nuestros y nuestras expertos en tecnología.

Además, y con el objetivo de despertar vocaciones tecnológicas en los más jóvenes, organizamos visitas de estudiantes a diferentes sedes e instalaciones de la organización junto con demostraciones prácticas de nuestros productos y servicios.

Escuela Oesía nació en el año 2015, hasta la fecha han formado parte de este programa 1.386 personas. En el año 2020 han sido 241 jóvenes quienes nos han elegido para iniciar su andadura profesional



6.4.4 Respetar la diversidad en todas sus formas



Considerando la diversidad como una clara ventaja competitiva

Creemos firmemente en la diversidad e integración laboral como una clara ventaja competitiva y una fuente de aportación de valor y talento para la organización.

Respondiendo a esta filosofía de responsabilidad y compromiso con nuestra sociedad, contamos con el Programa Oesía Diversa, cuyo objetivo es fomentar y sensibilizar sobre la diversidad en todas sus vertientes.

Una rama específica de este programa está orientada a la inclusión y normalización de colectivos que pueden tener más dificultades para acceder a un trabajo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Durante el año 2020 contamos con 30 personas con discapacidad en la plantilla, de las cuales el 83% tienen un contrato indefinido con la empresa.

Como forma de potenciar la contratación de personas con discapacidad, contamos con acuerdos de colaboración con diversas entidades de carácter social y del tercer sector, que nos ayudan a identificar candidatos y candidatas para incluirlos en los diversos procesos de selección y que puedan formar parte de la compañía.

Paralelamente, tenemos acuerdo de colaboración con el Centro Especial de Empleo Accesa S.L, cuya plantilla está formada por más de un 70 % de personas con discapacidad mayor o igual al 33%.

Durante el 2020 la facturación realizada con este centro ha ascendido a 715.178 euros. De esta manera favorecemos la creación de empleo y colaboramos en una integración real de estas personas mejorando, sin duda, su calidad de vida

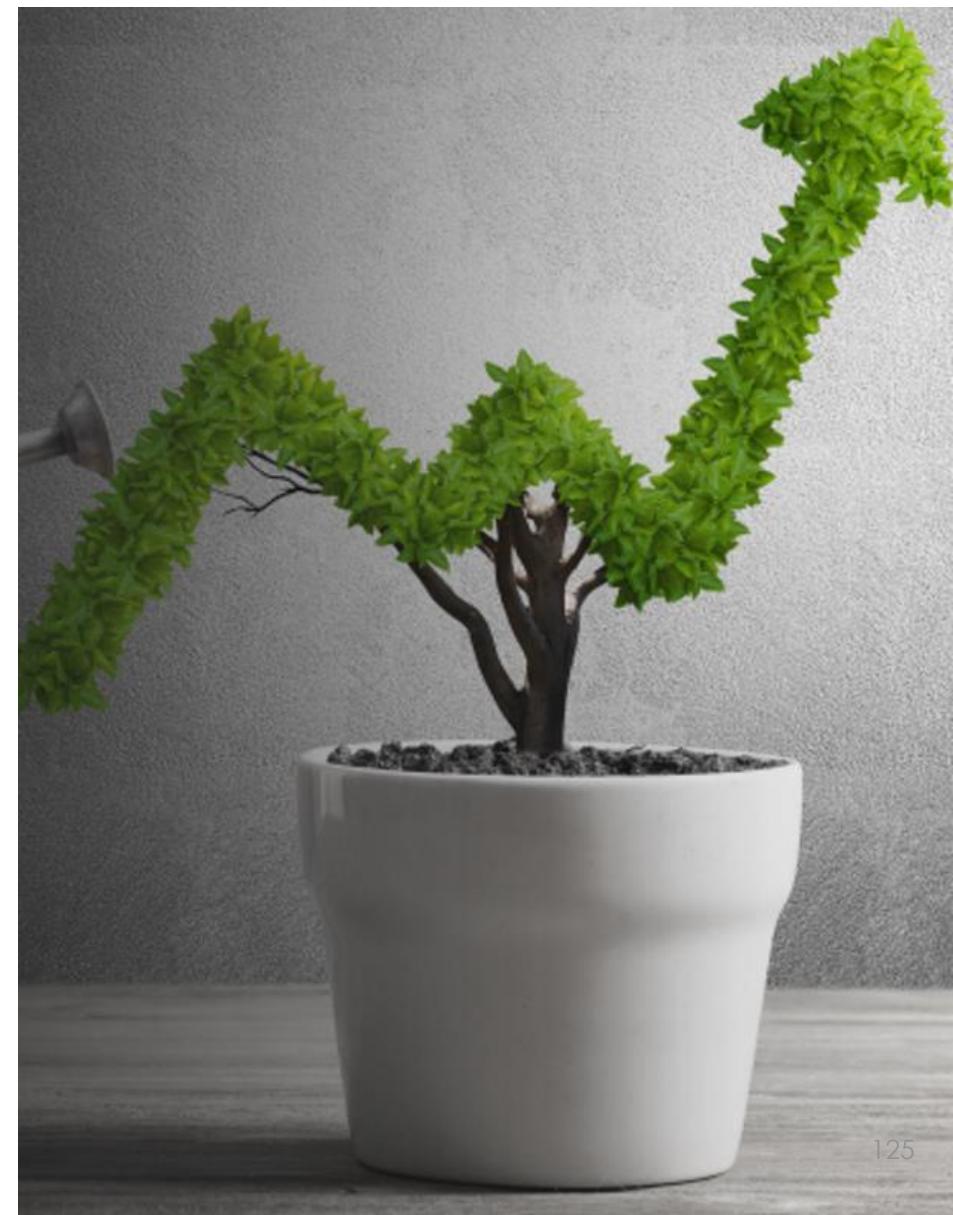
6.4.5 Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios



Colaborando con asociaciones y fundaciones en su labor social

Colaboramos con diversas asociaciones y fundaciones que buscan impulsar y promover la cultura, la integración, la educación y el bienestar a través de aportaciones y donaciones. Durante el 2020 el importe total donado y/o patrocinado por la empresa para la consecución de estos fines ha ascendido a un total de 199.650 €.

Entre las diversas entidades con las que hemos colaborado este año destacamos la siguientes.



6.4.5 Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios

Colaborando con el Teatro Real

Destacamos la colaboración entre la organización y el Teatro Real y que se inició en 2019 cuando, desde **Grupo Oesía**, elevamos nuestra categoría de colaboración a Patrocinador de esta entidad.

En el marco de este importante acuerdo se estableció, además, la realización de un estudio inédito con el objetivo de conocer y contrastar los efectos y posibles beneficios de una representación de ópera sobre la salud de los y las espectadoras. Para llevarlo a cabo utilizamos nuestra tecnología y algoritmos de salud digital, con los que anualmente monitorizamos a más de un milla de persona enfermas en toda España. Un equipo de la organización fue el encargado de desplazarse durante toda la temporada del 2019 a la sede del Teatro Real para realizar un seguimiento a un conjunto de espectadores en una representación de las 9 óperas de la temporada. Para su gestión, nuestros y nuestras profesionales utilizaron diversas prestaciones del sistema de información hospitalaria Gacela Suite, como es el registro automático de variables mediante dispositivos de medida. A cada participante en el estudio se le tomaba cuatro constantes vitales, antes y después de cada ópera, para poder conocer la repercusión de la misma.

A inicios del 2021 y gracias al marco de colaboración con el Teatro Real, apoyado a la transmisión de la Cultura sumándonos al Proyecto Amigos del Teatro Real y que queda a disposición de todas las personas de la plantilla. A través de esta colaboración no solamente destacamos nuestro apoyo a la cultura como empresa, sino que promovemos hábitos saludables a los y las profesionales gracias a los efectos positivos de la música en nuestra salud, bienestar y estado de ánimo, algo especialmente necesario como consecuencia del Covid-19.



6.4.6 Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales



Gestionamos nuestros asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias, actuando con transparencia, responsabilidad y eficientemente. Somos conscientes de nuestra responsabilidad en el desarrollo económico sostenible de las sociedades en las que estamos presentes y de que los tributos que pagamos en estos países suponen una parte significativa en el desarrollo de su economía. **Grupo Oesía** paga sus impuestos en los países donde está ubicado: España, Colombia, Perú y Brasil

Beneficios

Consideramos los resultados contables consolidados positivos por importe de 7.651 miles de euros durante el ejercicio 2020. La política de la contabilidad empresarial considera las ganancias imputables a la sociedad como beneficio antes de impuestos.

El desglose de beneficios por país es el siguiente (miles de euros):

Grupo Oesía 2020	España	Colombia	Perú	Consolidado
BAI	9.857	(1.623)	(583)	7.651

Impuestos

Los impuestos sobre beneficios devengados de **Grupo Oesía** en 2020 ascienden a 1.926 miles de euros, de los cuales 1.839 miles de euros corresponden a España y 87 miles de euros corresponden a Colombia.



6.4.6 Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales

Subvenciones públicas recibidas

Durante 2020 la composición correspondiente a las subvenciones recibidas expresadas en miles de euros es la siguiente: La totalidad de las subvenciones del grupo se limita al territorio español

Subv.de explotac.incorporadas al rdo. del ejercicio	Oesia Networks	Tecnobit	Total
Subvenciones formación	18	6	24
Subvenciones contratación	60	-	60
Subvenciones PRL	60	33	93
Total	138	39	177
Subvenciones financieras recibidas (netas del efecto fiscal)	226	940	1.166
Subvenciones de capital recibidas (netas del efecto fiscal)	0	974	974

Casilla Empresa Solidaria. Ser una empresa solidaria, es ser una empresa extraordinaria

En julio de 2020, **Grupo Oesía** se adhirió a la iniciativa Casilla Empresa Solidaria en favor del Tercer Sector, destinando el 0.7% del Impuesto de Sociedades de la organización al desarrollo de proyectos sociales y ayudar así a las personas más vulnerables, especialmente afectadas por la crisis sanitaria. De esta manera apostamos nuestra contribución a la recuperación economía en el marco de nuestro propósito de lograr un mundo mejor, más eficiente y más seguro.

Marcar esta casilla supone apostar por un negocio responsable que genera un impacto social positivo, que no deja atrás a nadie, que no desaprovecha el talento y que contribuye a lograr sociedades más justas. Además, permite fomentar la colaboración entre empresa y organizaciones in ánimo de lucro, de manera que las relaciones entre ella se fundamenten en un marco de cooperación social, estable y sostenible



6.4.7 Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales



Dando respuesta las inquietudes sociales de los y las profesionales

Desde la organización, a través del Programa Oesía Voluntaria, facilitamos y promovemos la participación de nuestros y nuestras profesionales en diversas iniciativas de carácter social que contribuyen al desarrollo de la sociedad donde operamos. Estas colaboraciones las establecemos a través de convenios de colaboración con entidades del tercer sector y fundaciones específicas y estratégicas que buscan impulsar la vocación altruista y voluntaria de nuestra plantilla.

Destacamos durante este ejercicio, las colaboraciones establecidas con las siguientes entidades y en especial las acciones sociales realizadas en relación con la Covid-19, que se describirán en un capítulo específico.

Las asociaciones con las que tenemos acuerdos de colaboración son



6.4.7 Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales

Nuestro programa de voluntariado nace en noviembre de 2017, y pretende dar respuesta a las inquietudes sociales en cuatro comunidades de actuación.

- Comunidad Oesía Diversa: Comunidad que busca a través de la participación social apoyar la diversidad generacional, funcional y de género. Se realizan acciones a favor de la inclusión social de colectivos con algún tipo de riesgo de exclusión social como discapacidades, personas mayores, personas maltratadas etc.
- Comunidad Oesía Sostenible: encargada del diseño de acciones para conservar el medioambiente, minimizar el impacto ambiental de la actividad de **Grupo Oesía** y colaborar con entidades de protección de animales.
- Comunidad Oesía Saludable: que ayuda a realizar acciones para promover hábitos saludables y el fomento del deporte.
- Comunidad Oesía Impulsora: que tiene un triple objetivo:
- Mentorizaje: acompañar y guiar a los jóvenes talentos del futuro para orientar sus carreras profesionales hacia la tecnología.
- Cultural: dar apoyo a entidades culturales de interés y representativas de cada territorio.
- Docente: impartir formación a colectivos en riesgo de exclusión social en varias temáticas, principalmente en nuevas tecnologías y orientación profesional.

Desde el nacimiento de Oesía Voluntaria se han realizado 164 acciones de carácter social, participando en ellas más de 550 personas. Estas iniciativas se desarrollan a propuesta de la propia empresa y también en respuesta a las inquietudes y sugerencias de los propios profesionales, a través del buzón de correo creado para este uso. Además, a través de la del Programa de Desarrollo Profesional vigente en la compañía los profesionales manifiestan su interés en la realización de este tipo de acciones.

A sí mismo, y en paralelo a las iniciativas desarrolladas por la empresa y/o por los propios compañeros y compañeras, contamos con la herramienta el "Buscador de Voluntariado", una aplicación interna que permite la participación en 100 actividades de voluntariado en todas las regiones de España donde tenemos presencia a través de la colaboración con más de 40 asociaciones y ONG.

Se indican en las acciones realizadas, el número de acciones por Comunidad y el número de personas voluntarias que han participado en ellas durante 2020.

12 acciones Oesía Diversa	26 acciones Oesía Impulsora
8 acciones Oesía Saludable	34 acciones sociales de diversa índole

Durante el 2020
140 voluntarios/as
han participado en
80 acciones sociales



6.4.7 Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales



Programa de Voluntariado Corporativo “En Red, sin Riesgos”

Hacemos una mención especial a nuestro programa de Voluntariado Corporativo “En Red, sin Riesgos”, que cumple dos años desde su puesta en marcha y que se desarrolló en base por parte del equipo de profesionales de nuestra Dirección de Ciberseguridad en base a nuestra experiencia de más de 10 años en seguridad informática.

Este programa tiene como misión contribuir a crear una sociedad segura en el entorno digital, que los y las ciudadanas sean responsables de su actividad en internet y que, en particular, los menores tengan un ciberespacio seguro para su tiempo de ocio.

En concreto “En Red, sin Riesgo” canaliza el conocimiento y experiencia de un conjunto de 15 profesionales, de perfiles diversos, con el objetivo de proporcionar las claves y herramientas necesarias para enfrentar y gestionar los riesgos de la actividad en internet especialmente para los y las más jóvenes, pero también orientar a sus padres y madres en la prevención de estos.

Desde su inicio en el año 2018, se han realizado más de 100 sesiones en diferentes colegios, institutos, organismos y empresas por toda España y Colombia y 3.500 niños/as, padres y madres, han recibido estas charlas de concienciación cibernética impartida de forma altruista por nuestros y nuestras voluntarias.

6.5

Nuestro Planeta



Principales magnitudes 2020

Grupo Oesía ha reducido durante el 2020 en comparación con el 2019:

Huella de Carbono (Alcances I, II y III) en un **10,0%**

Consumo de energía (electricidad y combustibles) en un **9,4%**

Consumo de agua en un **50,7%**

Residuos (sólido urbano, peligrosos e inertes) en un **73,0%**

6.5.1 Retos y objetivos estratégicos



Nuestro modelo de negocio responsable y su vinculación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas establecen las bases de nuestro compromiso ambiental, quedando reflejado en nuestra Política Medioambiental, el Sistema de Gestión Ambiental y el Código ético de **Grupo Oesía**, a través del cual nos comprometemos a mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Nuestro principal reto es velar por un consumo eficiente de los recursos y evitar la degradación del entorno a causa de nuestra actividad empresarial.

Por ello, desde **Grupo Oesía**, determinamos una serie de compromisos para el desarrollo del planeta, a la vez que promovemos la colaboración entre las distintas áreas y departamentos de nuestra organización, con el fin de aunar esfuerzos que nos ayuden a alcanzar estos retos.

Consideramos que las personas son una pieza fundamental en nuestra transformación hacia una empresa más sostenible, pero también creemos en la tecnología como un facilitador clave en este proceso de cambio.



Compromisos que adquirimos con el crecimiento del Planeta

6.5.2 Cumplir la normativa ambiental y los compromisos voluntariamente adquiridos



Mejorando nuestro desempeño ambiental

A través de nuestra Política Medioambiental establecemos el compromiso para mejorar nuestro desempeño ambiental alineado con nuestra filosofía de responsabilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La política Medioambiente se encuentra certificada bajo la norma ISO 14001 en los centros de trabajo del **Grupo Oesía** de Valdepeñas, Murcia, Getxo y Zaragoza y nos proporciona el marco de referencia para lograr el equilibrio entre las necesidades socioeconómicas, la protección del medio ambiente y el consumo responsable y eficiente de recursos energéticos.

Es, por tanto, un fiel reflejo del compromiso de la organización en línea con el desarrollo sostenible, la relación con los grupos de interés, con el cumplimiento de los requisitos legales y con otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización en relación la minimización del impacto ambiental causado por el desarrollo de nuestra actividad.

Además, supone la base para el establecimiento de los objetivos medioambientales anuales relacionados con la reducción de:

La Huella Ambiental

Los aspectos ambientales
significativos

Los riesgos
medioambientales



6.5.2 Cumplir la normativa ambiental y los compromisos voluntariamente adquiridos

Compromisos adquiridos

Como resultados de la implantación de la ISO 14001, la Política Medioambiental, el Sistema de Gestión Ambiental y a las buenas prácticas de las personas de la empresa plasmadas en el Código ético, los efectos que la actividad de la organización tiene sobre el Medioambiente se encuentran muy controladas.

Gracias a los objetivos medioambientales que se fijan anualmente y las acciones para su resolución, el impacto que la organización genera sobre el Medioambiente en un futuro a corto y medio plazo será menor.

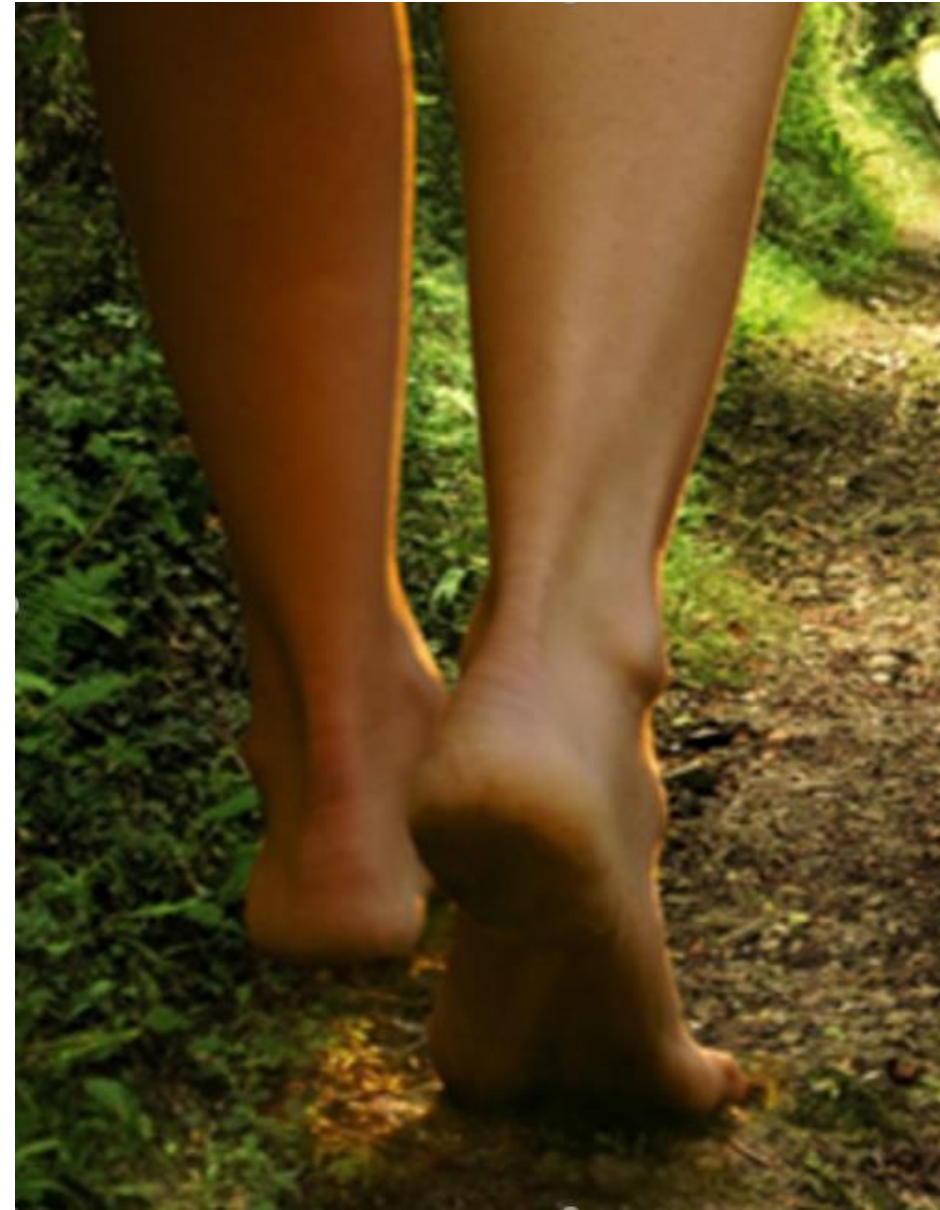
Para asegurar nuestro compromiso con el medioambiente y el cumplimiento de los objetivos, anualmente se realiza una revisión por parte del responsable de Gestión Medioambiental, en la que se analizan los datos obtenidos en el año anterior (aspectos ambientales significativos, auditorías internas, auditorías externas, comunicaciones con todas las partes interesadas, formación, requisitos legales, revisión de los procedimientos de gestión, etc..) y se revisa el estado de todas las acciones pendientes, fijando las nuevas acciones a llevar a cabo para mejorar la eficiencia en el sistema de gestión medioambiental.

Por otro lado, realizamos una matriz DAFO, en la que analiza periódicamente todos los riesgos y oportunidades desde el punto de vista medioambiental, estableciendo las acciones a realizar para mitigar los riesgos detectados, así como para aprovechar las oportunidades que se nos presentan.

Para ello, contamos con un profesional experto dedicado a la gestión y supervisión medioambiental en la sede de Valdepeñas con un presupuesto estimado de unos 5.000€, para diferentes servicios y materiales que se distribuye de la siguiente manera:

- Coste de la Auditoría por la empresa acreditada de 1.600€.
- Coste de 3.000 € para el coste de la gestión de los residuos
- 1.400 € de coste de materiales para la correcta segregación: Contenedores, cartelería, etc.

Resaltamos que, desde **Grupo Oesía**, no disponemos de provisiones ni garantías ambientales.



6.5.3 Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética



Dentro de nuestra responsabilidad medioambiental está el ser capaces de identificar los impactos ambientales derivados de nuestra actividad y de los productos y servicios desarrollados por la compañía. A partir de su identificación se establecen planes

Plan de ahorro y eficiencia energética

Desde el año 2017 disponemos de un Plan de Ahorro y Eficiencia Energética alineado con la Política Medioambiental y con aplicación global en las sedes del **Grupo Oesía**. Dicho Plan busca aplicar medidas para fomentar el ahorro energético en todas las sedes de la organización. Orientados a su eliminación, integrando aquellos factores relacionados con el medioambiente en nuestros procesos, la optimización de recursos y consumos, la eficacia y la mejora continua.

Entre las medidas para reducir el impacto de nuestra actividad y para reducir la demanda energética de la compañía, se encuentran:

- Modernización paulatina de las oficinas empleando instalaciones de alta eficiencia que contribuyan en una menor huella de carbono.

- En la fábrica de Valdepeñas y dado el alto consumo de determinadas máquinas utilizadas en su proceso productivo, y coincidiendo con la transformación a Fábrica 4.0, se está realizando la modernización de los sistemas de climatización, mediante la sustitución de los viejos por nuevos equipos de clima más eficientes y con gases refrigerantes con menor coeficiente de calentamiento, y con la posibilidad de controlar /gestionar mediante sistema de gestión KNX / ModBus, a través de ethernet.
- Renovación maquinaria Fabricación: sustitución progresiva de equipos próximos a su obsolescencia, tanto por su vida útil, como por la tecnología que utiliza, debido a las altas exigencias de los procesos productivos, así como de los productos fabricados.
- Mejora de los procesos productivos: mejora progresiva de los procesos productivos, para conseguir una reducción de SCRAP, reducción de consumo de materias primas, reducción de consumo energético, reducción de flujo, etc.



6.5.4 Usar eficientemente los recursos



Si bien es cierto que debido a nuestra actividad se genera un impacto ambiental mínimo, éste puede repercutir en el medioambiente a través de dos vías:

1. Mediante el consumo de materias, energía, combustibles y recursos hídricos.
2. Mediante la generación de residuos.

En las siguientes tablas se identifica el consumo realizadas por **Grupo Oesía** durante el 2020.

Consumo de materias primas, energía y recursos hídricos 2020

Materias primas Fábrica

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Materias Primas	Proceso fábrica y montaje	Material eléctrico / electrónico	Kg	550
		Placas de aluminio y acero	Kg	650
		Siliconas y sellantes	Kg	200
	Proceso pintura y barnizado	Filtros de pintura	Unidades	4
		Pinturas-barnices	Litros	305
		Disolventes	Litros	1.150
	Pruebas y ensayos	Gases (argón, nitrógeno para pruebas y ensayos climáticos)	m ³	5.706
	Clima, Pruebas y ensayos	Gases refrigerantes para clima, pruebas y ensayos climáticos	Kg	153
	Proceso de soldadura	Estaño/Plomo de soldadura	Kg	400
	Proceso de exp. y transporte	Cartón para embalaje	Kg	854
		Plástico para embalaje	Kg	250

Materias primas instalaciones/oficinas

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Materias Primas	Mto. de instalaciones	Fluorescentes	Unidades	270
		Productos de limpieza	Litros	2.438
		Aceites	Litros	4
	De Instalaciones	Tóner de impresión	Unidades	18
		Papel de oficina	Unidades (paquetes)	490
		Cartón oficina	Unidades	175
		Pilas	Unidades	475

Recursos hídricos

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Recursos hídricos	Agua	Agua Red	m ³	2.787

Energía

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Energía	Combustibles	Gas-oil caldera	Litros	7.710
	Combustible	Gas-oil grupo electrógeno	Litros	236
	Combustibles	Gas-oil grupo Bombeo PCI	Litros	0
	Eléctrica	Energía eléctrica	KWh	3.523.320
	Combustibles	Gasóleo vehículos	litros	3.073
	Combustibles	Gasolina vehículos	litros	1.260

6.5.4 Usar eficientemente los recursos

Generación de residuos producidos por la actividad diaria de las oficinas.

La siguiente tabla indica la cantidad de residuos generados durante el año 2020 por las instalaciones de **Grupo Oesía** por su normal funcionamiento, separados por tipo y lugar de generación

Subgrupo	Denominación	Unidad	Valdepeñas	Resto	Latam	Total
SALIDAS						
Sólidos Urbanos	Papel y cartón usado en oficinas y embalaje	Kg	3.920	3.109	92	7.121
	Plásticos envases y embalaje	Kg	1.795	562	16	2.373
	Residuos domésticos y similares	Kg	23.400	11.704		35.104
	Materiales mezclados e indiferenciados	Kg	0	355		355
Peligrosos	Restos de Material eléctrico y electrónico	Kg	880	317		1.197
	Envases vacíos contaminados	Kg	270			270
	Restos de adhesivos y pinturas	Kg	720			720
	Absorbentes y filtros contaminados de pintura y disolventes	Kg	440			440
	Fluorescentes usados	Kg	39			39
	Tóneres usados de oficinas	Kg	60			60
	Pilas agotadas	Kg	40			40
Inertes	Recortes metálicos	Kg	0			0
	Restos minerales de construcción y demolición	Kg	0			0
	Escorias	Kg	0			0
	Madera y/o pallets	Kg	3.080			3.080



6.5.4 Usar eficientemente los recursos

Promover la Economía Circular, la prevención y la gestión de residuos

Utilizamos diferentes sistemas de gestión de los residuos en función del tipo y la peligrosidad y capacidad de contaminación de este, favoreciendo de este modo el reciclaje y reutilización de desechos por medio de la separación de los mismos.

Disponemos de un almacén de residuos peligrosos, de dimensiones adecuadas para los residuos a gestionar, así como al tiempo máximo de almacenamiento en el mismo (6 meses), diseñado especialmente para ello, conforme lo dispuesto legalmente.

Tenemos distribuidos por las distintas áreas de trabajo, puntos de segregación locales, de los distintos residuos que se producen, fácilmente accesibles y correctamente identificados, para una rápida localización por parte de los trabajadores, con el fin de mejorar la segregación de los residuos. A la hora de gestionar tanto los residuos peligrosos, como los no peligrosos, lo realizamos a través de gestores autorizados y servicios municipales de recogida.

Además, desde la organización donamos a entidades del tercer sector o bien a centros educativos para poder ser reutilizados, aquellos equipos, que debido a las necesidades que demandan los proyectos que en los que se realizan, quedan desfasados. A través de esta cultura de reparación, restauración y reutilización contribuimos a un modelo sostenible y responsable en el Grupo.

Otras iniciativas implantadas en 2020 que ayudan a promover la economía circular, ha sido la incorporación en la sede de Madrid, de botellas de agua 100% recicladas, hechas a través de otras botellas. Esta medida será paulatinamente ampliada al resto de sedes de **Grupo Oesía**.

Destaca también la labor realizada en colaboración con la Fundación Seur en la campaña "Tapones para una nueva vida", en la que colaboramos desde hace dos años y con la que se consiguen dos objetivos diferentes: Por un lado, a través de la recogida de tapones de plástico y su reciclaje se facilita el acceso a tratamiento médicos u ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños y niñas con enfermedades graves. Por otro lado, y gracias a la colaboración con este proyecto, desde Grupo Oesía hemos contribuido a reciclar más de 300Kg de tapones, lo que se traduce en 460 Kg de CO₂ evitado. Esta campaña de recogida de tapones también se realiza con la Asociación AFAD de Valdepeñas



6.5.5 Actuar contra el cambio climático



Durante el 2020 se ha reducido la Huella de Carbono en un 10,02%

Aparte de la contaminación atmosférica proveniente de las emisiones de CO₂ asociadas a la actividad por el consumo de energía eléctrica y combustible, desde la organización no generamos otros tipos de contaminación de un modo significativo.

Aún así disponemos de un Plan de Mantenimiento Global (mantenimiento preventivo, predictivo, conductivo..) sobre los vehículos, grupos electrógenos, caldera de cabina de pintura... para garantizar las mejores condiciones de funcionamiento de estos y una detección precoz de una mala combustión para poder detectar alguna anomalía.

Atendiendo a la contaminación acústica, la actividad de fabricación no es significativamente ruidosa y es realizada en un entorno industrial. La actividad de oficina suele realizarse en entornos industriales y acústicamente es prácticamente insignificante, ubicando aquellos equipos que podrían resultar mas ruidosos (maquinas de clima, grupos electrógenos etc...) en las azoteas y encapsulándolos para evitar transmisiones acústicas a las inmediaciones.

En cuanto al CO₂ desde hace años se lleva una medición, control y gestión de las emisiones a través del cálculo anual de la Huella Ambiental para el Alcance I,II,III.

Estamos altamente sensibilizados con las consecuencias del cambio climático, por ellos hemos eliminado los sistemas de climatización que utilizan CFC's y estamos eliminando de forma paulatina los que utilizan HCFC's. De igual forma contamos con un plan de mantenimiento global sobre los equipos climáticos, para garantizar las mejores condiciones de funcionamiento de éstos y una detección anticipada de fuga en sus circuitos de refrigeración.

Es importante mencionar que, gracias a la aplicación de medidas de ahorro y eficiencia energética en varias sedes, desde el año 2017 se ha conseguido reducciones en el consumo energético y se ha optimizado la contratación de potencias gracias a las mediciones de consumo obtenidas en la Auditoria de Eficiencia Energética realizada en el año 2016.

Por otro lado, para reducir nuestra Huella de Carbono, tenemos contratados vehículos en modo renting, la flota se renueva incorporando vehículos más eficientes y nuevos de los que, actualmente, el 53% son híbridos con la previsión de incorporar a esta flota vehículos 100% eléctricos a corto plazo.



6.5.5 Actuar contra el cambio climático



Grupo principal			Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total	Factor de emisión		Emisiones	
							Valor	Unidad	Ton CO ₂ eq	
ENTRADAS										
Energía	Combustibles		Gas-oil caldera	Litros	7.710	2,868		Kg CO ₂ /litro	22,11	
Energía	Combustibles		Gas-oil grupo electrógeno	Litros	236	2,493		Kg CO ₂ /litro	0,59	
Energía	Combustibles		Gas-oil grupo Bombeo PCI	Litros	0	2,493		Kg CO ₂ /litro	0,00	
Energía	Eléctrica		Energía eléctrica España	KWh	3.399.578	0,2		kg CO ₂ /kwh	679,92	
Energía	Eléctrica		Energía eléctrica Colombia	KWh	91.479	0,166		kg CO ₂ /kwh	15,19	
Energía	Eléctrica		Energía eléctrica Perú	KWh	32.263	0,2		kg CO ₂ /kwh	6,45	
Energía	Combustibles		Gasóleo vehículos	litros	3.073	2,493		Kg CO ₂ /litro	7,66	
Energía	Combustibles		Gasolina vehículos	litros	1.260	2,16		Kg CO ₂ /litro	2,72	
Grupo Principal			Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total				
Denominación	Código IER	Código CER					Valor	Unidad	Emisiones	
SALIDAS										
Residuos	200101	07.2	Sólido Urbano	Papel y Cartón usado en oficinas y embalaje	Kg	7.121	1,042		Kg de CO ₂ eq/Kg	8,72
Vertido			Agua residual	A Colector Municipal	m ³	897	0,708		Kg de CO ₂ eq/m ³	0,64
Emisiones			Gases Fluorados	Gases fluorados de máquinas y cámaras climáticas	TmEqC O ₂	474	Según tipo de gas			474,38



6.5.6 Sensibilizar, formar y motivar ambientalmente a las personas de la organización



Creemos en el poder de las personas para frenar y revertir el cambio climático, por lo que, desde hace años realizamos periódicamente sesiones y campañas de concienciación medioambiental a nuestras personas que contribuyen a la sensibilización y protección ambiental.





oesia

grupo

Creando un mundo mejor, más justo y más seguro

grupooesia.com

Marie Curie, 19, 4 Planta
28521 Rivas-Vaciamadrid, (Madrid) España
Teléfono: +34 916 617 161