

ODESSA®

REPORTE AL PACTO MUNDIAL

Febrero-2022

ÍNDICE

| | |
|---|----------|
| I. Declaración de dirección General..... | 3 |
| II. Descripción de las medidas..... | 4 |
| Derechos | |
| Humanos..... | 4 |
| Trabajo..... | 7 |
| Medio ambiente..... | 12 |
| Anticorrupción..... | 14 |
| III. Medición de los Resultados | |
| Certificación de ESR 2019 ,2020, 2021..... | 16 |
| Métricas de Derechos humanos y trabajo..... | 18 |
| Métricas de Medio Ambiente | 20 |
| Consumo de energía..... | 20 |
| Consumo de Desechables..... | 21 |
| Objetivos Medio Ambientales..... | 22 |

Período cubierto por su **Comunicación de Progreso (COP)**

De: 04 de febrero 2022 A: 04 de febrero 2023

I. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

01 de febrero 2022

A nuestras partes interesadas:

En la búsqueda de la adaptación a la “Nueva normalidad”, **ODESSA** ha buscado mantener sus valores y principios basándose en pilares fundamentales como: Responsabilidad social, Integridad, innovación constante y por supuesto generar valor.

Los principios y valores de una empresa que colabora a una sociedad sostenible, definen mucho el rumbo que queremos trazar pero sobre todo, las huellas que queremos dejar, en ODESSA este rumbo ha sido denominado como *“Rumbo Naranja”*. Esto no sería posible si no contáramos con el respaldo de principios que determinan la sustentabilidad.

Razón por la cual nos complace confirmar que **ODESSA** Operadora de Desarrollo Social S.A.P.I. de C.V. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de: Derechos Humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Presentamos nuestra comunicación de progreso anual, con la finalidad de poder describir y enfatizar las acciones que hemos realizado a lo largo de este año, para mejorar de manera continua nuestra integración del Pacto Mundial, así como también sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura organizacional y operaciones diarias, si bien somos una empresa de servicios y el contacto con la sociedad para nosotros, es fundamental.

Nos comprometemos a compartir la información de nuestro progreso anual con las partes interesadas, a través de los principales canales de comunicación.

Atentamente,



Pablo Alberto Donndieu Martínez
Director de Administración y Finanzas

II. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

ODESSA, es una empresa comprometida con los objetivos de sustentabilidad que el Pacto mundial aporta, algunas de nuestras medidas para los rubros de: Derechos Humanos, Trabajo, Medio ambiente y Anticorrupción fueron empleadas y modificadas ante la modalidad “Home Office” por el virus “COVID 19”. Deseamos que la información presentada no solo sea de uso y dominio público si no de ejemplo y motivación para otras empresas.

Derechos Humanos

Al hablar de derechos humanos hacemos referencia a **ODESSA** como una empresa actora de desarrollo, donde la importancia de la calidad de vida en los Colaboradores, es una contribución de suma relevancia, con la finalidad que todos aquellos que colaboren en **ODESSA** trabajen de forma equilibrada obedeciendo los derechos humanos Universales.

A continuación, presentamos las medidas en el área de Derechos humanos. Mismas que se encuentran en nuestros documentos de: Código de ética, Seguridad, Reglamento Interior del trabajo, Política de Balance-Vida todos actualizados de manera anual a la fecha actual febrero 2022.

Seguridad

- Se cuenta con un comité de seguridad y riesgos, el cual precede una reunión trimestral donde se verifica con el área legal que se cumpla la meta de tener menos de 2 eventos de incumplimiento legal, hasta la fecha no se tiene ninguno registrado.
- Se garantiza que los colaboradores cuenten con las herramientas de trabajo necesarias para desempeñar sus funciones, así como también salvo guardar su salud física y mental; Derivado de la pandemia Covid-19, iniciada en México específicamente en la ciudad de Monterrey el mes de Mayo, todos nuestros colaboradores fueron enviados a trabajar bajo la modalidad “Home office” posicionando su salud como una prioridad.
- No obstante, los riesgos ergonómicos en “Home Office” también fueron contemplados; Se tomó la decisión, que todos nuestros colaboradores podían acudir a las instalaciones de **ODESSA**, a través de un espacio programado a tomar su silla de escritorio o bien solicitar un monitor más grande visualmente y evitar fatigas físicas y en cuanto los contagios comenzaron a incrementar mantuvimos nuestra modalidad Home Office total.
- Se le ha dado continuidad a los cuestionarios a todos los colaboradores de grupo **ODESSA** a través de nuestros canales de comunicación, con la finalidad de conocer su estado de salud, su estado de vacunación y la manera en la cual podemos apoyarles.

- Derivado de lo anterior, comenzamos el programa “**ODESSA** Contigo” segunda edición y “**ODESSA** Saludable” en su primera edición 2021. Para el proyecto “**ODESSA** Contigo” mantennos la alianza con la agencia de psicología podía acompañar aquellos casos donde el colaborador por voluntad propia considerara necesitar acompañamiento terapéutico. Este acompañamiento es ajeno a cualquier información del colaborador, la única relación existente radica en el pago de las tres primeras sesiones de terapia breve. Para el proyecto “**ODESSA** Saludable” Implementamos dos semanas de salud con la finalidad de atender las necesidades de los colaboradores en las áreas de: Oftalmología, nutrición, psicología, vacunación vs Influenza estacional.
- Debido a que **ODESSA** es una empresa de servicios, no contamos con una maquila de producto, por lo que se les proporciona a todos los colaboradores sus herramientas de trabajo y se realizan mantenimientos regulares y programados a los equipos proporcionados. Lo anterior con la finalidad de preservar su seguridad y evitar algún riesgo tanto físico como de información.

Derechos políticos

- En **ODESSA**, la libertad de expresión, así como también la relevancia de la misma, es un indicador de sustentabilidad y adecuación a las nuevas exigencias del siglo XXI, por lo que contamos con una política de Recursos Humanos. Siendo este el capital más importante de la empresa, esclarecemos canales de comunicación abiertos para todos nuestros colaboradores.
- Contamos con un buzón de quejas, físico en las instalaciones de **ODESSA**. Adaptados a las exigencias de la posibilidad remota en nuestros colaboradores, contamos con dos canales digitales, el correo de “Recursos Humanos” y también nuestro sistema de tickets “Service Desk Plus” donde el colaborador puede presentar libremente sus opiniones con relación a alguna situación.
- La empresa está comprometida a mantener un ambiente laboral donde se respetan los derechos humanos.

Igualdad

- La igualdad de género es de suma relevancia para **ODESSA**, razón por la cual, las posiciones directivas y gerenciales de la empresa se encuentran en equilibrio.
- Cada persona tiene un valor único y reconocemos que su contribución individual es indispensable para el equipo de trabajo del que forma parte. Por ello no permitimos que exista ningún tipo de discriminación ni en la contratación ni durante la prestación de servicios, mismo que se encuentra en nuestro “Reglamento Interior de Trabajo” proporcionando igualdad de oportunidades y trato justo a todos los colaboradores o aspirantes sea cual fuera su raza, color, religión, nacionalidad, sexo, edad o discapacidad.

Discriminación y Acoso

- En el “Reglamento de Trabajo”, se esclarece nuestro rechazo total a cualquier tipo de agresión u acoso físico, verbal, psicológico, sexual a todos y cada uno de nuestros colaboradores.

Económicos

- Nuestros colaboradores cuentan con prestaciones por encima de la ley, una primera modificación surgió a finales del año 2019 se modificaron tres de las prestaciones que ofrece **ODESSA**, buscando siempre mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
- Derivado de la pandemia, y ocupados de la economía del colaborador en **ODESSA** modificamos a beneficio una prestación más de las ofrecidas en nuestra oferta económica este 2021, en la búsqueda de la calidad de vida.

Certificaciones

- Contamos con la certificación de ESR 2019, 2020, **2021** como empresa PyME siendo una de las áreas evaluadas “Ética empresarial” donde uno de sus apartados de evaluación es “Derechos humanos”.
- Contamos con la certificación de SMETA 4 pilares donde su metodología asume la misma importancia para cuatro áreas principales: Normas laborales, salud y seguridad, gestión ambiental e integridad en los negocios

Trabajo

Las condiciones de trabajo en **ODESSA**, son las pautas para un mejor desempeño y bienestar organizacional. Por lo que el equilibrio entre el Trabajo-Vida de nuestros colaboradores es primordial.

Es importante mencionar que cuando en Nuevo León, se presentó el primer caso de coronavirus, **ODESSA** tomó la decisión de mandar a todos los colaboradores a modalidad “Home Office” ya que primordialmente esta la salud de nuestro Capital Humano.

A continuación presentamos las medidas empleadas en el área de Trabajo, mismas que se encuentran en los documentos: Reglamento Interno de Trabajo y Política de Recursos Humanos actualizados a febrero 2022.

Horarios Flexibles

- Nos encontramos en el cumplimiento de todas las normas del trabajo por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 422, 423, 424 Bis y 425 de la Ley
- **ODESSA**, en respaldo a mejorar el balance de Vida-Trabajo definió horarios flexibles para todos los colaboradores incluso en “Home Office”, todos en el periodo de lunes a viernes:
 - De 7:30 hrs. a 13:30 hrs. y de 14:30 hrs. a 17:00 hrs.
 - De 8:30 hrs. a 13:30 hrs. y de 14:30 hrs. a 18:00 hrs.
 - De 9:30 hrs. a 13:30 hrs. y de 14:30 hrs. a 19:00 hrs.
- Dentro de la flexibilidad de horarios en **ODESSA**, no es la excepción los casos de: Permisos con goce de sueldo, permisos de salida, horas de trabajo extra u otros. Se cuenta con un repositorio “Intranet” donde los colaboradores tienen acceso a estos documentos anteriormente mencionados y pueden hacer uso de los mismos en caso de ser necesarios; Usualmente este tipo de permisos suceden por situaciones familiares o incluso médicas y se cuenta con la disponibilidad y flexibilidad para apoyar al colaborador a atender sus necesidades.
- En **ODESSA** se atiende, respeta y aplica los lineamientos estipulados en los capítulos 164 al 172 de Ley en favor de la protección de mujeres embarazadas; Derivado de lo anterior los permisos de maternidad son de nuestro cumplimiento: Antes, durante y después del nacimiento, lo anterior con relación a la etapa de lactancia. En el caso de niños en adopción, a partir de que el infante llegue a casa.
- Conforme al artículo 132, fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo, **ODESSA** apoya también la paternidad, permitiendo disfrutar de 5 días hábiles con goce de sueldo a partir del nacimiento del colaborador. En el caso de niños en adopción, a partir de que el infante llega a casa.
- La empresa en apoyo a erradicar la explotación infantil no contrata menores de edad como empleados. Ninguno de los colaboradores de Grupo **ODESSA** es menor de edad, el rango de edad en los colaboradores es de 24 a 62 años.

Prestaciones

- En **ODESSA** los colaboradores cuentan con prestaciones por encima de la ley que benefician diferentes rubros de su vida, desde la actividad económica hasta su salud,
- En **ODESSA** ningún colaborador percibe un sueldo “mínimo”, todos los colaboradores cuentan con un sueldo por encima al establecido por la ley; Derivado de lo anterior, de manera anual dentro del esquema de “Prestaciones superiores de Ley”, se realiza un incremento de sueldo a todos los colaboradores, esto dependiendo de la inflación. Con la finalidad de cuidar el valor adquisitivo y compartir los resultados del negocio.
- Desde que comenzó la pandemia por COVID-19, por la naturaleza de su operación, muchas empresas comenzaron a recortar personal o bien optaron por una disminución en el porcentaje de sueldo; En **ODESSA** ante la postura y conscientes del compromiso de nuestros colaboradores se tomó la decisión de no realizar ninguna disminución porcentual de sueldo, de igual manera a la fecha no se reportan bajas laborales por COVID-19.
- Los colaboradores cuentan con un “Fondo de ahorro” cuya finalidad, radica en que el colaborador cuente con un sistema de ahorro, aportando el máximo porcentaje de su salario siendo este el 13% y **ODESSA** aporta esta misma cantidad, en cada colaborador. Este fondo de ahorro, se retira una vez al año y es pagadero en el mes de Agosto.
- Como parte del servicio que ofrecemos, **ODESSA** brinda a los colaboradores una “Caja de ahorro”, cuya finalidad es emplear esta prestación como un instrumento de mejora en la calidad de vida, mediante la remuneración del ahorro y un medio para otorgar un nivel de seguridad económica superior.

En **ODESSA**, el equilibrio o balance entre la Vida y el Trabajo, es de suma importancia por lo que se cuenta con 4 días superiores a los que la Ley establece en su artículo 76. Mismos que se exponen a continuación:

| <i>Años de antigüedad</i> | Días de vacaciones (Ley Federal del Trabajo) | Días ofrecidos por ODESSA |
|---------------------------|--|---------------------------|
| 1 | 06 | 10 |
| 2 | 08 | 12 |
| 3 | 10 | 14 |
| 4 al 8 | 12 | 16 |
| 9 al 13 | 14 | 18 |
| 14 al 18 | 16 | 20 |
| 19 al 23 | 18 | 22 |

- Para finales del año 2019, se hicieron algunas modificaciones en las prestaciones que **ODESSA** ofrece a sus colaboradores, entre ellas el incremento de la prima vacacional, de un 25% a un 50%.
- El aguinaldo, ha tenido una serie de modificaciones a lo largo de los últimos años, en el 2019 pasaron de ser 15 a 20 días y este 2020, conscientes de la dificultad económica que causó COVID 19, se incrementó a 25 días de aguinaldo.
- En la búsqueda de la protección económica sabemos que las situaciones de vida imprevistas para los seres humanos, pueden llevar a un deceso, por lo que los colaboradores de **ODESSA**, cuentan un Seguro de vida que les brinda tranquilidad en la planeación económica familiar.
- En la búsqueda de brindar apoyo y resguardar la salud y bienestar de los colaboradores y sus familiares, **ODESSA** brinda como una de sus prestaciones el Seguro de Gastos Médicos Mayores para el colaborador, su cónyuge e hijos menores de 25 años.

Instalaciones

Conscientes de que el entorno físico laboral constituye un elemento fundamental en el rendimiento y desarrollo de las tareas diarias en la empresa, se cuentan con instalaciones: Higiénicas y seguras. Como fue expuesto a priori, en el mes de marzo 2020, todos los colaboradores de **ODESSA** adoptaron la modalidad Home Office misma que se ha mantenido a la fecha. Lo anterior, con la finalidad de preservar y salvaguardar la salud física de los colaboradores.

- La modalidad “Home Office” fue viable debido a un plan estratégico de movilidad que se trabajó en años anteriores. Es decir, los colaboradores ya contaban con las herramientas tecnológicas necesarias para el desempeño de sus funciones desde otro lugar independiente a las instalaciones de la empresa.

Calidad de vida

- La adaptación al cambio, ante esta nueva modalidad de vida, puede llegar a ser un tema de dificultad para los colaboradores, en busca del balance de todos aquellos que trabajan en **ODESSA**, se migraron las carreras mensuales del 2019 y parte del 2020 a carreras “Virtuales”; Donde el colaborador podía hacer 30 min de ejercicio en casa y contabilizarlo para apoyo de causas mayores, a través de carreras virtuales.
- En el paso de esta pandemia por Covid-19, el contacto entre seres humanos pareciera una situación total y absolutamente evitable. Conscientes de que el ser humano, es un ser sociable por naturaleza y ventajosos con la tecnología que el siglo XXI nos ofrece; Los eventos de integración se vieron modificados de manera remota. Es decir, los eventos como posadas, juntas mensuales, cumpleaños y eventos integrativos migraron a videoconferencias, a envíos de regalos a través de aplicaciones para preservar esa parte humana e integral entre los colaboradores, para **ODESSA** estar en casa no significa estar lejos.
- La salud mental siempre ha sido una meta en cualquier empresa que valora su Capital Humano, no obstante no es la excepción en situaciones de estrés y vulnerabilidad como la que estamos viviendo actualmente en el mundo. “*Odeşsa Contigo*” surge de la necesidad de apoyo y acompañamiento terapéutico de nuestros colaboradores. Dicho acompañamiento es llevado por una agencia de psicología total y absolutamente independiente y ajena de las operaciones de la empresa. Respetando siempre la confidencialidad e integridad de los colaboradores, **ODESSA** brinda apoyo monetario para el acceso a este acompañamiento.
- La salud física de igual manera una meta en el enfoque a la valoración de nuestro capital humano, razón por la cual en su primera edición inauguramos “*Odessa Saludable*” programa que tuvo inicio en el 2018 únicamente en la parte de vacunación contra la influenza estacional. Este 2021 ampliamos nuestro programa en las áreas de: Oftalmología, nutrición, psicología y vacunación como anteriormente mencionada, siendo dos semanas de atención para nuestros colaboradores y sus familiares.

Código de Ética

- Estamos comprometidos con el crecimiento profesional y personal de los colaboradores. Todos y cada uno reciben una retribución justa por su trabajo que les permite cubrir sus necesidades. Los detalles se especifican en el contrato laboral y recibos de nómina.
- En beneficio de cada miembro de la empresa y en cumplimiento con la Ley Federal de Trabajo, no se realizan jornadas laborales mayores a 48 horas semanales sin aviso o autorización correspondiente.
- Los colaboradores, gozan de dos días de descanso a la semana, que ordinariamente son sábado y domingo. Así mismo se distribuye la jornada laboral en la semana de tal manera que se descansa sábado parcial o completamente.

Medio Ambiente

ODESSA, es una empresa de servicios, cuyas actividades no radican en la maquila de algún producto. Sin embargo el impacto hacia el planeta, es un compromiso para la búsqueda del bienestar en el desarrollo de nuestra actividad.

Contamos con una Política y Manual de “Preservación de medio ambiente” actualizada a la fecha, donde nuestro compromiso radica en los parámetros del desarrollo sustentable. A continuación, presentamos las medidas en el área de medio ambiente

- Cumplimos con la legislación ambiental aplicable por razón de la actividad que desarrollamos
- Se promueve el uso de energías renovables.
- Se impulsará la participación activa de colaboradores y externos para cumplir los compromisos medio ambientales e incluir sugerencias de mejora continua.
- Se promueve el reciclaje y la reutilización de materiales. Nuestros cestos de basura están divididos en “Reciclables y no reciclables”. Con las indicaciones pertinentes para su correcto depositado.
- En nuestro programa de “Conoce tu empresa” anual, se da difusión a nuestra “Política Ambiental”, donde se busca concientizar a nuestros grupos de interés fomentando la formación ambiental de los mismos.
- Se utiliza de manera eficiente y responsable los equipos electrónicos y eléctricos. Para el año 2018-2019 se cambió la modalidad “Computadora de escritorio” a una laptop para cada colaborador, ya que el gasto de energía que ejerce un ordenador de escritorio a uno remoto es mayor, esta modalidad dio la posibilidad de adaptarnos rápidamente a “Home office” y no sólo eso sino también ahorrar energía eléctrica, actualmente enviamos comunicados sobre la importancia del medio ambiente brindando recomendaciones para la conservación y ahorro de la energía.
- Cada vez que un colaborador de **ODESSA** ingresa a su laptop, cuenta con una leyenda de inicio donde se especifica la importancia del ahorro de energía y la utilidad de desconectar los equipos cuando no lo necesiten.
- En la búsqueda de la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera; **ODESSA** implementó el programa “Carpool” donde se brinda una remuneración económica a aquellos colaboradores que en un auto, puedan trasladar a más de dos compañeros reduciendo así el impacto emitido por uso automovilístico.

- En la medida de lo posible se reutilizan materiales, en vez de desechar. Separar los residuos y colaborar en su reciclaje. Lo cual es el caso de: Los cartuchos de impresora y papelería.
- Se adquieren productos respetuosos con el Medio Ambiente. En el año 2020, hicimos un cambio en nuestra selección de proveedores, manteniendo este 2021 aquellos proveedores que realmente reflejen los valores que la empresa busca en sus aliados respetuosos con el medio ambiente a manera que los productos de limpieza que **ODESSA** adquiriera fueran respetuosos con el medio ambiente.
- El establecimiento y revisión de los objetivos y metas ambientales, mediante el proceso de revisión anual queda a cargo de la alta dirección de la organización.

Certificaciones

- Contamos con la certificación de ESR 2019, 2020 y **2021** siendo una de las áreas evaluadas “Medio ambiente”.
- En **ODESSA** se realizó un Diagnóstico ambiental de manera anual basado en la norma EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) donde el resultado fue el siguiente: Se demuestra que **ODESSA** se encuentra en la aplicación de prácticas y procedimientos destinados al control medioambiental dentro de su ámbito empresarial.
- Contamos con la certificación de SMETA 4 pilares donde su metodología asume la misma importancia para cuatro áreas principales: Normas laborales, salud y seguridad, gestión ambiental e integridad en los negocios

Anticorrupción

En **ODESSA** se reconoce la integridad como un valor esencial, la corrupción tiene tolerancia cero para la empresa por lo que contamos con: Una política de anticorrupción, código de ética y código de conducta, donde las medidas empleadas para esta lucha contra la corrupción son las expuestas a continuación,

Es en nuestra política de anticorrupción actualizada a la fecha, donde se toman las siguientes medidas para nuestros colaboradores tanto internos como externos, bajo los siguientes lineamientos, Política de Anticorrupción

- Todas las actividades realizadas en **ODESSA** están bajo la legislación vigente.
- Se mantiene una relación transparente con clientes, colaboradores y accionistas, las relaciones e negocio por parte de **ODESSA**, se generan de manera sana y de competencia justa, promoviendo prácticas que combatan la corrupción.
- En **ODESSA** está prohibida la aceptación de sobornos, incentivos, pagos .Los regalos y atenciones de clientes y proveedores se manejan de la siguiente manera: Todo Colaborador está en posibilidad de recibir regalos o cortesías por parte de alguno de nuestros Clientes o Proveedores. No se consideran regalos o cortesías, los consistentes en objetos comúnmente conocidos como merchandising.
- En cumplimiento de la transparencia para nuestra Ética Empresarial, los regalos y cortesías con valor estimado mayor a \$1,000.00 MXM son informados mediante correo electrónico al área de legal y Recursos Humanos.
- No aceptamos la recepción de dinero en efectivo, cualquier regalo o cortesía que de acuerdo a nuestras leyes vigentes, tenga alguna sospecha de ilegalidad.
- Todas las transacciones financieras y actividades en las que se use información de se encuentran registradas conforme los lineamientos del sistema de gestión SGSI y están disponibles para ser revisadas en caso de auditoría externa o interna.
- Los donativos y patrocinios son transparentes y de conformidad a las leyes aplicables.
- Las prácticas de mercado son honestas, transparentes y de colaboración con las empresas y organismos del sector.

- Los servicios ofrecidos por **ODESSA** y la relación con nuestros proveedores y clientes está alineada a los valores definidos en la Política de Responsabilidad social, código de ética y código de conducta establecidos dentro de la empresa.
- Todos los colaboradores de **ODESSA**, proveedores y clientes tienen la obligación de reportar cualquier acto que se considere un incumplimiento a nuestra política de anticorrupción. Las denuncias son reportadas por los siguientes mecanismos: Por medio del sistema de tickets, por mail al área de Recursos Humanos o de manera anónima en el buzón de sugerencias y denuncias en las oficinas de **ODESSA**. A la fecha no hay registro de denuncias.
- Contamos también, con nuestro “Código de ética” donde se toman las siguientes medidas para nuestros colaboradores tanto internos como externos, bajo los siguientes lineamientos,

Código de ética

- En cumplimiento con la Ley Federal del Trabajo, todos los colaboradores son mayores de 18 años en el momento de la contratación, en **ODESSA** está prohibida las contrataciones de colaboradores menores de edad.
- Con relación al salario de los colaboradores no se realizan deducciones como medidas de disciplina o no previstas sin consentimiento del colaborador.
- La empresa cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables, entre ellas las relacionadas con la contratación y gestión del personal. Todo colaborador es tratado con dignidad, asegurando que existen las condiciones apropiadas para desarrollar correctamente su trabajo.

Certificaciones

- Contamos con la certificación de ESR 2019, 2020 y **2021** siendo una de las áreas evaluadas “ética empresarial” donde uno de sus apartados de evaluación es “Anticorrupción”.
- Contamos con la certificación de SMETA 4 pilares donde su metodología asume la misma importancia para cuatro áreas principales: Normas laborales, salud y seguridad, gestión ambiental e integridad en los negocios

III. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Certificación de ESR 2019

Mediante la certificación de ESR , algunos de los rubros medibles son: **Calidad de vida en la empresa, Ética empresarial, Vinculación con la comunidad, cuidado y preservación del medioambiente** Gestión de la RSE. Donde nuestro porcentaje de cumplimiento, es sobresaliente.

2. Resumen Ejecutivo

El resumen ejecutivo muestra el rango de clasificación del desempeño en que se encuentra la empresa, de acuerdo con cada una de las áreas del cuestionario. La empresa obtiene una calificación en cada uno de los ámbitos, la cual aparecerá en la columna del intervalo que le corresponde. El promedio de todos los ámbitos del cuestionario es igual al Índice de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE).

Calificación Global del Distintivo Distintivo ESR® PyME 2019 (1 a 5 años)

| Ámbitos | Desempeño | | | | |
|---|-------------|----------------|-----------------------|--------------------------|---------------|
| | No iniciado | Algún progreso | Progreso Considerable | Cumplimiento consolidado | Sobresaliente |
| | 0% | > 20% y <= 50% | > 50% y <= 70% | > 70% y <= 90% | > 90% |
| Calidad de Vida en la empresa (PyMEs) | | | | | ✔ |
| Ética empresarial (PyMEs) | | | | | ✔ |
| Vinculación con la comunidad (PyMEs) | | | | | ✔ |
| Cuidado y preservación del medio ambiente (PyMEs) | | | | | ✔ |
| Gestión de la RSE en la empresa (PyMEs) | | | | ✔ | |

Certificación de ESR 2020

Mediante la certificación de ESR , algunos de los rubros medibles son: **Calidad de vida en la empresa, Ética empresarial, Vinculación con la comunidad, cuidado y preservación del medioambiente** Gestión de la RSE. Donde nuestro porcentaje de cumplimiento, es sobresaliente en todas las áreas.

2. Resumen Ejecutivo

El resumen ejecutivo muestra el rango de clasificación del desempeño en que se encuentra la empresa, de acuerdo con cada una de las áreas del cuestionario. La empresa obtiene una calificación en cada uno de los ámbitos, la cual aparecerá en la columna del intervalo que le corresponda. El promedio de todos los ámbitos del cuestionario es igual al Índice de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE).

Calificación Global del Distintivo Distintivo ESR® PyME 2020 (1 a 5 años)

| Ámbitos | Desempeño | | | | |
|--|-------------|----------------|-----------------------|--------------------------|---------------|
| | No iniciado | Algún progreso | Progreso Considerable | Cumplimiento consolidado | Sobresaliente |
| | 0% | > 30% y <= 50% | > 50% y <= 70% | > 70% y <= 90% | > 90% |
| Calidad de vida en la empresa (PyMEs) Ética empresarial (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Vinculación con la comunidad (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Cuidado y preservación del medio ambiente (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Gestión de la RSE en la empresa (PyMEs) | | | | | ✓ |



Certificación de ESR 2021

Mediante la certificación de ESR, algunos de los rubros medibles son: **Calidad de vida en la empresa, Ética empresarial, Vinculación con la comunidad, cuidado y preservación del medio ambiente** Gestión de la RSE. Donde nuestro porcentaje de cumplimiento, es sobresaliente en todas las áreas.

2. Resumen Ejecutivo

El resumen ejecutivo muestra el rango de clasificación del desempeño en que se encuentra la empresa, de acuerdo con cada una de las áreas del cuestionario. La empresa obtiene una calificación en cada uno de los ámbitos, la cual aparecerá en la columna del intervalo que le corresponda. El promedio de todos los ámbitos del cuestionario es igual al Índice de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE).

Calificación Global del Distintivo Distintivo ESR® PyME 2021 (1 a 5 años)

| Ámbitos | Desempeño | | | | |
|---|-------------|----------------|-----------------------|--------------------------|---------------|
| | No iniciado | Algún progreso | Progreso Considerable | Cumplimiento consolidado | Sobresaliente |
| | 0% | > 30% y <= 50% | > 50% y <= 70% | > 70% y <= 90% | > 90% |
| Calidad de Vida en la empresa (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Ética empresarial (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Vinculación con la comunidad (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Cuidado y preservación del medio ambiente (PyMEs) | | | | | ✓ |
| Gestión de la RSE en la empresa (PyMEs) | | | | | ✓ |

Medición de actividades conforme a Derechos Humanos y Trabajo.

Se cuenta con Inventarios de acciones implementadas para la preservación de los derechos Humanos y cambios en prestaciones laborales, orientados a la responsabilidad social.

Estos Inventarios de Responsabilidad Social, mismos que incluyen la actualización de las medidas implementadas y sus respectivos resultados son actualizados de manera anual

| ODESSA | | Inventario de Acciones de Responsabilidad Social Empresarial | | | IV-005-010 Veri 1.1 | NC: VERS |
|--------|------------------|--|---|--|------------------------------|--------------|
| ID | Fecha de captura | Fecha de última actualización | Acción | Descripción | Proceso productivo | Estado |
| 1 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Política no escrita de salida temprano | El tercer viernes de cada mes, los colaboradores de ODESSA tendrán un horario condicional de trabajo hasta las 3:00 pm, suspendiendo las actividades laborales más temprano | Calidad de vida | Implementado |
| 2 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Equidad de género | En ODESSA se valorará a todos por igual, sin distinción | Calidad de vida | Implementado |
| 3 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Fondo de ahorro | Los colaboradores de ODESSA contarán con fondo de ahorro, prestación en donde se forma un capital con las aportaciones de los colaboradores y de la empresa | Calidad de vida | Implementado |
| 4 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Caja de ahorro | Evaluar en los colaboradores el debate del ahorro. En ODESSA, nuestro producto principal es el diseño y operación de Cajas de Ahorro de Trabajadores, y es el producto que más promuevamos y buscamos crecer en funcionalidad para nuestros clientes | Calidad de vida | Implementado |
| 5 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Regueros de autos a precios preferenciales | Los colaboradores por medio de la plataforma web podrán tener acceso | Calidad de vida | Implementado |
| 6 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Implementación de nuevo horario para salir más temprano | Los colaboradores de ODESSA podrán elegir su horario de trabajo entre: 7:30 - 17:00 8:30 - 18:00 9:30 - 19:00 Con la finalidad de que seleccionen un horario laboral que se adapte a sus necesidades | Calidad de vida | Implementado |
| 7 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Reglamento interior de trabajo | Actualizar el reglamento de trabajo conforme a las necesidades de los colaboradores | Ética empresarial | Implementado |
| 8 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Política no escrita de canales de comunicación abiertos | Política no escrita de canales de comunicación abiertos, donde cualquier colaborador puede enviar un mensaje, mail o llamada con cualquier responsable de área o incluso con el director general, para presentar cualquier inquietud o problema | Ética empresarial | Implementado |
| 9 | 07-jun-2018 | 04-mar-2021 | Blog de finanzas personales abierto a todo el público | ODESSA confía con un blog abierto a todo el público, en el que publicamos generalmente artículos sobre finanzas personales, donde tratamos de reforzar la cultura del ahorro y educar a la comunidad en mejores prácticas para manejar sus finanzas personales y contribuir a mejorar su nivel de vida | Vinculación con la comunidad | Implementado |

Factores de Diversidad

En **ODESSA** la igualdad de Oportunidades es de suma relevancia por lo que a continuación, presentamos la siguiente métrica de género en los colaboradores.

| ODESSA CAJA | | | | |
|-------------|--|---------------|---------|---------|
| CÓDIGO | DEPARTAMENTO | COLABORADORES | HOMBRES | MUJERES |
| 1000 | Dirección Gral | 1 | 1 | 0 |
| 1001 | Comercial | 2 | 2 | 0 |
| 1002 | Tecnología | 12 | 7 | 5 |
| 1003 | Administración | 13 | 5 | 8 |
| 1004 | Soporte a la Operación (STAFF) | 4 | 1 | 3 |
| 1005 | UEN Corporativo | 19 | 9 | 10 |
| 1007 | UEN Empresarial | 23 | 10 | 13 |
| 1008 | ACE | 9 | 4 | 5 |
| 1009 | Salvis | 2 | 0 | 2 |
| 1010 | Proyectos e Implementaciones | 4 | 2 | 2 |
| 1013 | Gestión y eficiencia Operativa | 1 | 0 | 1 |
| 1011 | Desarrollo Negocios con Clientes | 7 | 5 | 2 |
| 1012 | Desarrollo de Negocios Complementarios | 1 | 1 | 0 |
| | | 98 | 47 | 51 |

- **ODESSA** cuenta con 51 colaboradoras de género femenino ocupando puestos clave en la organización como: Ejecutivos, Coordinaciones y Gerencia.

- **ODESSA** cuenta con 47 colaboradores de género masculino ocupando puestos clave en la organización como: Ejecutivos, Coordinaciones y Gerencia.

| | Mes | Año | Consumo 2019 MXN | Año | Consumo 2020 MXN |
|------------------------------------|--------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|
| Indicadores Ambientales | Enero | 2020 | \$ 64.883,03 | 2021 | \$ 64.883,03 |
| | Febrero | 2020 | \$ 66.248,51 | 2021 | \$ 66.248,51 |
| | Marzo | 2020 | \$ 65.713,26 | 2021 | \$ 65.713,26 |
| | Abril | 2020 | \$ 35.178,99 | 2021 | \$ 35.178,99 |
| | Mayo | 2020 | \$ 15.828,88 | 2021 | \$ 15.828,88 |
| | Junio | 2020 | \$ 56.348,48 | 2021 | \$ 56.348,48 |
| | Julio | 2020 | \$ 30.048,53 | 2021 | \$ 30.048,53 |
| | Agosto | 2020 | \$ 19.227,15 | 2021 | \$ 19.227,15 |
| | Septiembre | 2020 | \$ 19.227,15 | 2021 | \$ 19.227,15 |
| | Octubre | 2020 | \$ 19.227,15 | 2021 | \$ 19.227,15 |
| | Noviembre | 2020 | \$ 19.227,15 | 2021 | \$ 19.227,15 |
| | Diciembre | 2020 | \$ 19.227,15 | 2021 | \$ 19.227,15 |
| | Total | 2020 | \$ 430.385,43 | 2021 | \$ 430.385,43 |

Medio

Consumo de energía

En **ODESSA**, como empresa de servicios, se consume energía y se realiza una medición de estos gastos de forma mensual generando así métricas medibles a través del gasto mensual energético, con la finalidad de mantener el cuidado, preservación e impacto positivo con el medio ambiente.

Desechos /Basura

| Mes | Año | No Reciclable | Reciclable | Litros |
|------------|------|---------------|------------|--------|
| Enero | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Febrero | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Marzo | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Abril | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Mayo | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Junio | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Julio | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Agosto | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Septiembre | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Octubre | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Noviembre | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Diciembre | 2021 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 0 | 0 | 0 |

En **ODESSA** como empresa de servicios, se generan desechos de basura, tanto reciclables como no reciclables, por lo que se realiza una medición de estos desechos de manera mensual generando así métricas medibles a través del de los residuos, con la finalidad de mantener el cuidado, preservación e impacto positivo con el medio ambiente, este 2021 derivado de la ausencia debido a la modalidad Home Office, presentamos este reporte.

Objetivos Medio ambientales

| Objetivos | Impacto | Descripción | Seguimiento | Estado |
|---|----------------|--|---|--------------|
| Reducir en un 40% el gasto de mantenimiento y hosting de servidores para impactar en los gastos de consumo de energía. | Medioambiental | Durante el año 2019 nuestro servidores productivos generaban un costo de \$15151.92 , nuestro objetivo es reducir el costo de hosting y mantenimiento de servidores migrando a la nube. La nube utiliza energía renovable impactando en el cuidado del medio ambiente | En el 2020 y 2021 se logró reducir costos y por consecuencias se apoyó en el impacto medioambiental en energía ya que nuestro proveedor de hosting en la nube hace uso de energía renovable y el servidor se apaga cuando no se encuentra en uso. | Implementado |
| Reducir un 30% el gasto de consumo de energía en la oficina comparado con el gasto de consumo de energía de oficina del 2019. | Medioambiental | Se estima reducir gastos de energía con las siguientes acciones: 1) Cambio de servidores físicos del site de la oficina a la nube (energía renovable) 2) Reducir cantidad de equipos UPS en la oficina 3) Renovar la tecnología de las cámaras (CCTV) 4) Reducir los lugares fijos de trabajo, así como la adquisición del equipo necesario en el esquema de Home Office | En el 2020 y 2021 se logró reducir el gasto con relación al consumo de energía en la oficina en un | Implementado |
| Reducir un 20% el consumo de basura por mes en relación a los primeros meses del año (enero, febrero, marzo 2020) | Medioambiental | 1) Reciclado de cartuchos de impresoras 2) Reciclaje de hojas de papel 3) Comenzar una cultura de migración de uso de documentos digitales (disminuir imprimir documentos) | En el 2020 y 2021 se logró reducir el impacto medioambiental en la cantidad en litros de basura generada en comparación a los 3 primeros meses del año, gracias a la modalidad de esquema Home Office | Implementado |