



oesia

2018

grupo

Modelo de Sostenibilidad Grupo Oesía.

Sólo crecemos haciendo crecer a:

Nuestras Personas.

Nuestros Clientes.

Nuestros Proveedores.

Nuestra Sociedad.

Nuestro Planeta.

Índice

- 1.** Nuestra visión del Desarrollo Sostenible
 1. Acerca del Informe
- 2.** Conoce Grupo Oesía
 1. Descripción, Misión y Visión
 2. Modelo de Negocio
 3. Plan Estratégico 2017-2021
 4. Presencia Geográfica
- 3.** Gestión responsable y confiable
 1. Análisis de Materialidad
 2. Gestión de Riesgos
 3. Valores y Compromiso Ético
 4. Gobierno Corporativo
- 4.** Compromiso de Crecimiento de las Personas
 1. Modelo de Gestión de Personas
 2. Programas de Captación de Talento:
 3. Programas de Desarrollo Profesional:
 4. Programas de Transmisión de Conocimiento:
 5. Programas de Excelencia Profesional y Respeto
 6. Dialogo Social y Comunicación Interna
- 5.** Compromiso de Crecimiento con los Clientes
 1. Excelencia operativa y delivery
 2. Excelencia en el desarrollo de producto
 3. Excelencia en la relación
 4. Seguridad de la Información
 5. Encuesta de Satisfacción
- 6.** Compromiso de Crecimiento de los Proveedores
 1. Modelo de Relación
- 7.** Compromiso de Crecimiento de la Sociedad
 1. Nuestros propios productos y servicios
 2. Nuestro modelo de innovación
 3. Nuestro impacto fiscal
 4. Nuestra creación de empleo para personas con discapacidad
 5. Nuestra acción social
 6. Nuestro voluntariado
- 8.** Compromiso de crecimiento del Planeta

Anexos

El Modelo de Responsabilidad y Sostenibilidad de Grupo Oesía

1.1 Nuestra visión del Desarrollo Sostenible

El Modelo de Sostenibilidad de Grupo Oesía nace del compromiso adquirido con nuestras personas, clientes, proveedores, sociedad y el medioambiente. Somos consciente de como nuestra actividad implica un impacto directo en cada uno de ellos y que, como empresa, hemos de dar respuesta a sus demandas y necesidades.

Esto solo podemos hacerlo mediante la adquisición de unos sólidos compromisos con cada uno de ellos basados en nuestros valores, la gestión ética y la transparencia, y, de esta manera contribuir a la creación de un mundo mejor, más justo y más seguro. En definitiva, un mundo más sostenible para las futuras generaciones.

El fundamento de nuestro Plan de Sostenibilidad es que en Grupo Oesía:

Sólo Crecemos haciendo Crecer a Nuestras Personas, Clientes , Proveedores, Sociedad y Planeta.

Con esta visión asumimos una serie de compromisos con cada uno de los grupos de interés:

- **Compromisos adquiridos para hacer crecer a nuestras personas:**
 - o Con un exhaustivo Programa de Desarrollo Profesional
 - o Con una Formación continua (Universidad Tecnológica Oesía), que permita ampliar los conocimientos y los horizontes de las carreras de los profesionales.
 - o A través de un sistema de retribución equitativo con los resultados colectivos y la contribución, esfuerzo y mérito individual.
 - o Con una Cultura corporativa basada en el respeto personal, la igualdad de oportunidades y diversidad.
 - o Mediante la realización excelente de los procesos de selección y acogida de los nuevos y nuevas profesionales.
 - o Con la organización de proyectos basados en la confianza y en la consecución de objetivos.
 - o Mediante la generación de un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor.
 - o A través del reconocimiento del alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor.
 - o Con una escucha activa y dialogo abierto.
 - o Impulsando la colaboración, cooperación y el compromiso en el logro de objetivos comunes.
 - o Facilitando el acceso al partenariado de la Empresa.

- **Compromisos adquiridos con el crecimiento de los clientes**
 - o Ofreciendo excelencia en la operativa y en el delivery.
 - o Cumpliendo con sus expectativas, anticipándonos a sus necesidades y alcanzando la excelencia en el servicio prestado
 - o Ofreciendo las mejores soluciones de acuerdo con una mejora continua.
 - o Manteniendo y mejorando constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio.
 - o Estableciendo relaciones basadas en el respeto, confianza y transparencia.
 - o Respetando la legalidad y la reglamentación vigente.
- **Compromisos adquiridos con el crecimiento de los proveedores**
 - o Seleccionando a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas.
 - o Actuando de manera honesta y transparente.
 - o Fomentando la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades en la que actuamos.
- **Compromisos adquiridos con el crecimiento de la sociedad**
 - o Mediante el desarrollo de productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno
 - o Impulsando la innovación
 - o Maximizando de las oportunidades de empleo local
 - o Respetando la diversidad en todas sus formas
 - o Contribuyendo al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios.
 - o Impulsando el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales.
- **Compromisos adquiridos con la mejora del medioambiente**
 - o Cumpliendo la normativa ambiental y los compromisos voluntariamente adquiridos.
 - o Estableciendo programas de mejora continua de la eficiencia energética.
 - o Mediante la utilización eficiente del resto de recursos.
 - o Mediante el desarrollo de programas de actuación ambiental basados en la mejora continua.
 - o A través de la sensibilización, formación y motivación ambientalmente a las personas de la organización.

1.2 Acerca del Informe

El presente documento es el primer Informe No financiero para Grupo Oesía. En él se reporta la información considerada relevante para los Grupos de Interés de la Organización.

El informe se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se respeta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera el Grupo Oesía tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

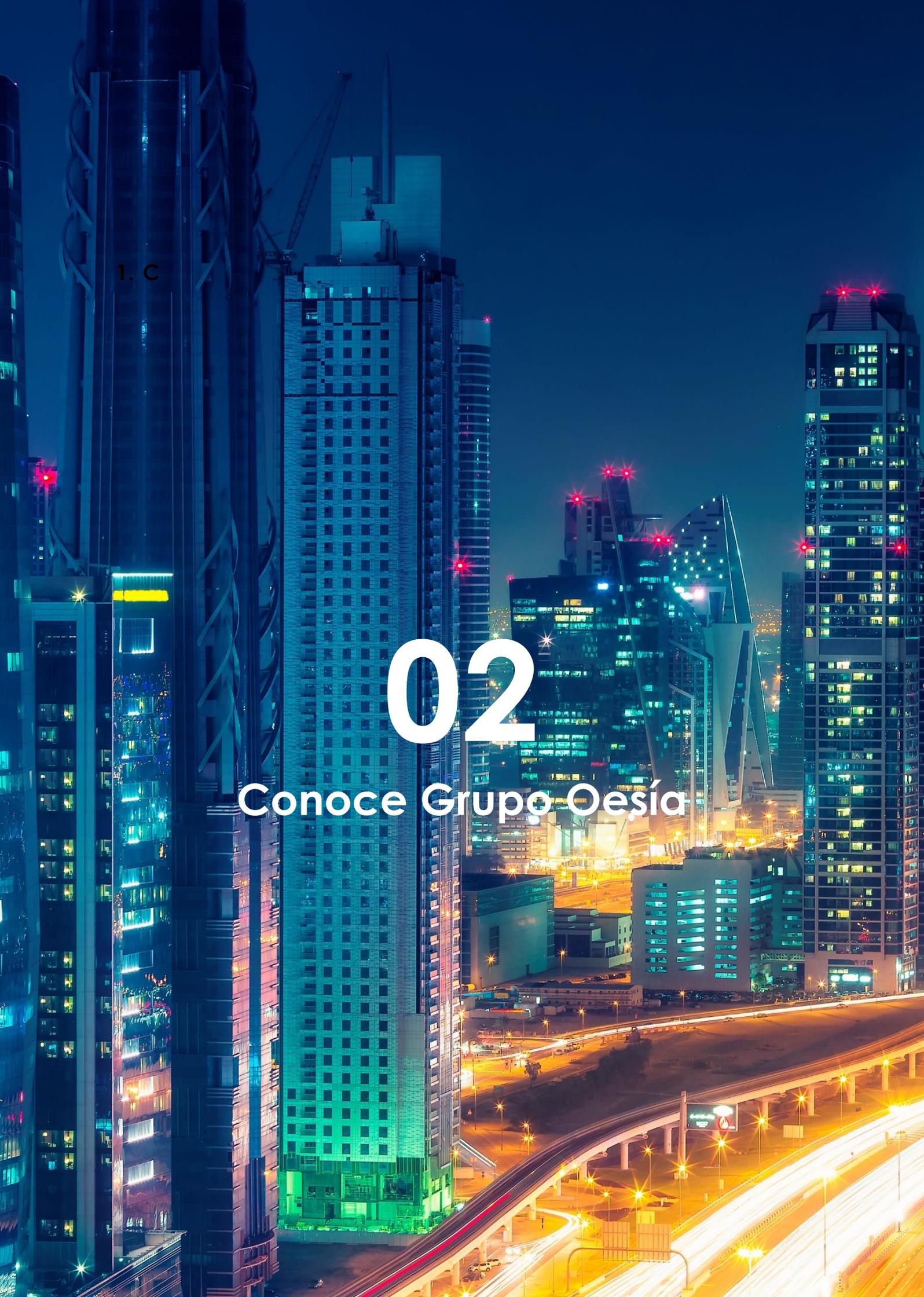
El presente Estado de Información no Financiera Consolidado ha sido objeto de revisión por un tercero.

Este informe, el cual forma parte integrante del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2018 de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes, se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre)

1. C

02

Conoce Grupo Oesía



Magnitudes

VENTAS: 212,7 M €

INGRESOS NETOS: 145,6 M€

EDBITA recurrente: 19,9 M€

Innovación: 3M €

473 clientes en activo

Satisfacción del Cliente: 8 sobre 10

3288 profesionales a 31 de diciembre 2018

35% mujeres, 65% hombres

26 nacionalidades distintas

60,8% ingenieros y universitarios superiores

936 proveedores

27 países donde se realizan compras

27.488.061,291€ en compras realizadas

148.346,87 € en inversión social

569.529,85 € para fomentar el empleo de personas con discapacidad

Reducción del consume anual por persona del 10%

2.1 Descripción, Misión y Visión

Grupo Oesía es 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. Su plantilla actualmente está compuesta por más de 3000 profesionales que se encuentran distribuidos tanto en España como en Latinoamérica.

Misión: acompañar a los 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.

Visión: 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.

2.2 Modelo de Negocio

Grupo Oesía desarrolla su 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 actividad de Oesía Networks S.L. destacan los siguientes proyectos:

- Los proyectos de Transformación Digital (implantados en grandes empresas y también en administraciones públicas, españolas y americanas).
- Innovadoras soluciones de Big Data y Analytics (para la optimización operativa, entre otros, de grandes cadenas de moda de escala internacional, compañías de electricidad o flotas de mil autobuses urbanos).
- Protección contra delitos en internet a través de Ciberseguridad.

En Ingeniería destacan los desarrollos de tecnología de vanguardia para los sectores en los que Grupo Oesía es también un claro referente internacional:

- Aeroespacial (componentes de última generación para diversos modelos de avión, helicóptero y satélites).
- Optrónica, donde la compañía es un referente internacional.
- Comunicaciones Seguras (para fuerzas de seguridad y servicios de inteligencia).

Mercados, Servicios y productos:

Se ofrecen productos y servicios de tecnología de vanguardia diseñados, desarrollados y fabricados por los y las profesionales para satisfacer las necesidades de los Clientes tanto del sector público como del privado.

De este modo Grupo Oesía tiene una fuerte presencia y desarrolla su actividad en los siguientes sectores de actividad:

- **Administración Pública**

Donde se ofrecen soluciones para la gestión de la Administración Pública, 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 la Empresa tiene un fuerte vínculo de colaboración con distintos gobiernos autonómicos: Comunidad de Madrid, Gobierno de Aragón, Región de Murcia, Castilla y León, principalmente.

Desataca 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 la actividad de la Empresa en Transparencia o movilidad urbana, entre otros servicios.

- **Sanidad (E-Health):**

Durante décadas Grupo Oesía ha 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 la Empresa favorece 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 40.000 enfermos hospitalizados a diario a través de estas soluciones digitales, garantizando una alta calidad asistencial.

- **Telecomunicaciones**

Grupo Oesía atesora una amplia presencia nacional e internacional en el sector de las Telecomunicaciones, caracterizado por su gran dinamismo y complejidad. Su principal aval es el altísimo grado de experiencia y conocimiento adquirido a lo largo los años desarrollando soluciones para importantes clientes, líderes en su sector de actividad.

Esta reputación en el ámbito de las Telecomunicaciones ha permitido alcanzar altos niveles de madurez en las áreas de OSS y BSS, así como en tecnologías y sistemas de red.

Grupo Oesía ha articulado sus servicios basándose en los conocimientos adquiridos desde la homologación y certificación de terminales y tarjetas, hasta el mundo de las apps y la experiencia de usuario. Además, y con el fin de adaptarse a las tecnologías de vanguardia se ha 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 se cubre 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).

Grupo Oesía a su vez se encuentra inmerso en el mundo Digital Media, contando con un profundo conocimiento del ámbito multimedia (IPTV, OTT), desarrollando proyectos de integración de plataformas. Este campo 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 Publisher).

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, Grupo Oesia integra soluciones comerciales y realiza desarrollos a medida para sus 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.

- **Industria, Banca, Seguros y Servicios:**

Grupo Oesía es 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 los siguientes sectores:

- Distribución y moda
- Alimentación
- Electricidad
- Automoción
- Servicios al Consumidor y el turismo

La Empresa facilita la optimización de las operaciones para alcanzar la eficiencia y hacer posible la mejora real del rendimiento de las compañías que confían en ella, 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 [ConsultoríaTIC](#), [Cloud](#), [BusinessIntelligence](#), [Distribución logística](#) y [Ciberseguridad](#), entre otros.

- **Aeroespacial:**

Tecnobit, parte Industrial del Grupo, es un referente en la creación de soluciones específicas para satélites de comunicaciones y para otros satélites de propósito general.

Grupo Oesía es pionera 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. La empresa desarrolla componentes para satélites de comunicaciones de última generación.

- **Seguridad y Defensa:**

Desde TecnoBit, la división Industrial del Grupo Oesía, las áreas de negocio más significativas son las correspondientes a Aeronáutica, Optrónica, Comunicaciones Tácticas y Comunicaciones Seguras, Inhibición y Simulación.

2.3 Presencia Geográfica

Grupo Oesía está formado por dos empresas cuya matriz es una sociedad limitada con sede principal en Madrid (Marie Curie 17-19, 2852, Rivas Vaciamadrid).

Cuenta con oficinas repartidas por toda la geografía española, además de diferentes centros de producción. Gracias a esta distribución geográfica, se ofrecen servicios en cualquier territorio nacional, teniendo un conocimiento sectorial y tecnológico profundo de las necesidades de los clientes en cada zona.

Las oficinas tienen distinto tamaño, las sedes con mayor número de profesionales son; la sede social situada en Madrid, Murcia (2 oficinas), Barcelona y dos oficinas en Galicia y la fábrica de Tecnobit en Valdepeñas (Ciudad Real). Además, la empresa tiene presencia en diferentes lugares como son: Sevilla, Valladolid, Torrent (Valencia), Zaragoza, Bilbao, y presencia en Latinoamérica con sedes en: Bogotá (Colombia) Perú. En total 14 sedes corporativas repartidas tanto en España como América. Actualmente, la compañía realiza proyectos en 23 países cubriendo toda Latinoamérica y Brasil, Estados Unidos, Europa occidental y Asia Pacífico, y, con sus desarrollos tecnológicos está presente en la vida de más de 2 mil millones de personas.

.

2.4 Plan Estratégico 2017-2021

El Plan Estratégico 2017-2021 de Grupo Oesía está orientado a la consecución de cinco grandes bloques que aseguren la rentabilidad y sostenibilidad de la Organización en el tiempo.

1. Cambio enfoque organizacional
2. Plan de talento y comunicación
3. Incrementar la internacionalización de la Organización
4. La Innovación como pilar
5. Reconversión negocio de la parte industrial del Grupo

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 del Grupo. 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.

Para lograr los 5 objetivos que aseguren el cumplimiento del plan estratégico 2017-2021 se cuenta con palancas estratégicas de cambio que permitan su consecución:

- Desarrollo de alianzas estratégicas de negocio
- Redefinición proceso de venta orientándolo hacia un approach consultivo, basado en la inteligencia de mercado y el conocimiento del cliente y del sector
- Consolidar y potenciar los centros de competencia
- Inversiones inorgánicas oportunistas que permitan acelerar la consecución de objetivos
- Homogeneización del offering en todos los territorios y Expansión a nuevas geografías
- Evolucionar el modelo de Delivery: a través de la gestión del conocimiento de las operaciones
- Plan de Talento que asegure las competencias y recursos humanos necesarios

Una vez determinados los pilares estratégicos del Grupo 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 Estratégico de Grupo Oesía 2017-2021.



03

Gestión Responsable y Confiable

3.1 Análisis de Materialidad

Para conocer cuáles son los temas más relevantes en cada uno de los ámbitos de la sostenibilidad en Grupo Oesía, se ha realizado el Estudio de Materialidad en base a la identificación y relación con los distintos Grupos de interés.

- **Fase 1: Grupos de Interés: Identificación y dialogo:**

El Estudio de Materialidad parte del diálogo con todos los Grupos de Interés. Entendemos como grupos de interés, aquellos colectivos afectados por los servicios o actividades de la compañía y colectivos cuyas opiniones y decisiones influyen en los resultados económicos o impactan en su reputación.

La identificación de cada uno de ellos se realiza a partir del análisis de las interrelaciones entre la actividad de la empresa con su entorno. Por su parte, la priorización de cada uno de ellos atiende a criterios de influencia de los Grupos de Interés en el logro de los objetivos estratégicos de la compañía, y a su vez por la importancia o efecto de los impactos de la organización supone sobre ellos.

En base a estos criterios se ha desarrollado el Mapa de Grupos de interés de Grupo Oesía, en el que se identifican aquellos stakeholders con un mayor o menor impacto según el grado de esta influencia bilateral.



- **Comunicación con los Grupos de Interés.**

Establecemos y mantenemos vías de diálogo bidireccionales con todos nuestros Grupos de Interés con un doble objetivo: entender la percepción de cada uno de ellos sobre el desempeño económico, social y ambiental de nuestra compañía, e identificar las inquietudes y expectativas de cada colectivo con el fin de poder resolverlas con eficacia y tenerlas en cuenta en los procesos de toma de decisiones.

Por otro lado, desarrollamos una estrategia de comunicación interna y externa que tiene como objetivo facilitar a nuestros diferentes Grupos de Interés el acceso a una información veraz y fidedigna sobre la compañía a través de distintos vehículos y canales de comunicación en función de los temas específicos en cuestión y los objetivos de la empresa.

A través de este procedimiento se han podido identificar los distintos canales de comunicación con cada uno de nuestros Grupos de interés y los compromisos, que, como empresa adquirimos con ellos:

Grupo de Interés	Compromisos	Canales de Comunicación
Clientes	Servicio de calidad y eficiente Soluciones eficaces e innovación Transparencia	Diálogo directo: reuniones, teléfono, etc. Estudio de satisfacción de clientes Web Corporativa Presencia en redes sociales Asistencia y participación en eventos Publicaciones habituales en prensa
Profesionales	Garantizar la no discriminación de ninguna persona Fomentar y procurar el desarrollo profesional de todas las personas del Grupo Oesía la creación de empleo y, en particular, el de las personas con discapacidad Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral Seguridad laboral Comportamiento ético	Intranet corporativa Web corporativa Canales de comunicación interna: Newsletter comunicación, Newsletter Cultura Corporativa, Newsletter Desarrollo profesional Tablones de anuncios Oficina del Empleado Canal de denuncias Compliance Eventos internos Canal de televisión Oesía

Proveedores / Socios Tecnológicos	<p>Ética y transparencia</p> <p>Cumplimiento de compromisos contractuales y de pago</p> <p>Colaboración para generar beneficios mutuos</p> <p>Estabilidad y proyección de relaciones a largo plazo</p>	<p>Diálogo directo: reuniones, teléfono, etc.</p> <p>Participación en eventos</p> <p>Web Corporativa</p>
Sociedad: Fundaciones y asociaciones	<p>Participación en las Comunidades</p> <p>Actuación Empresarial Ética</p> <p>Cuidado del Medioambiente</p>	<p>Publicaciones en medios de Comunicación</p> <p>Redes sociales</p> <p>Web corporativa</p> <p>Acción social</p> <p>Voluntarios corporativos</p>
Medios de comunicación	<p>Transparencia de la información</p>	<p>Publicaciones habituales en medios de comunicación</p> <p>Presencia en redes sociales</p> <p>Web Corporativa</p> <p>Participación en estudios</p> <p>Publicaciones realizadas</p>
Medioambiente	<p>Respeto al medio ambiente</p>	<p>Consumos energéticos</p> <p>Huella de Carbono</p>
Candidatos/as	<p>Igualdad de oportunidades y no discriminación</p> <p>Proceso de selección objetivo, igualitario y basado en competencias</p> <p>Ética y transparencia</p>	<p>Página web</p> <p>Actividades presenciales en universidades.</p> <p>Redes sociales</p> <p>Webs de empleo</p>
Administraciones Públicas	<p>Presentación de información transparente en solicitudes, subvenciones, trámites administrativos, etc.</p> <p>Realizar correctamente las obligaciones: pago de impuestos, cumplimientos de normativa, etc.</p>	<p>Administración y registro</p>
Universidades y Centros educativos	<p>Colaboración para generar beneficios mutuos</p> <p>Intercambio de conocimiento Atracción de talento</p>	<p>Web Corporativa</p> <p>Eventos Universitarios</p> <p>Participación en entrega de premios universitarios</p> <p>Foros de Empleo</p> <p>Charlas en Universidades</p>

Fase 2. Identificación de los temas relevantes y Estudio de Materialidad

Una vez definidos los distintos grupos de interés se ha procedido a determinar los temas prioritarios tanto para Grupo Oesía como para cada uno de los Grupos mediante un estudio pormenorizado de los aspectos más relevantes que afectan a las empresas del sector.

Tras su identificación se ha ponderado cada uno de ellos en función del grado de impacto tanto positivo como negativo que pueden tener en los grupos de interés y en la propia Empresa.

A partir de ellos, se ha podido determinar los aspectos materiales para Grupo Oesía. Entendiendo como materiales aquellos criterios relevantes en el ámbito económico, sociales y ambientales que pueden suponer un riesgo para la sostenibilidad, por su posible impacto en la reputación, en el posicionamiento comercial o en su viabilidad financiera.

Económicos:	Sociales	Ambientales
Desempeño comercial y satisfacción del cliente	Capitación y fidelización del talento	Consumo responsable de recursos
Capacidad de innovación	Desarrollo profesional	Minimización del impacto ambiental
Capacitación tecnológica	Evaluación desempeño	Eficiencia energética
Solvencia económica	Sistemas de retribución	Gestión de residuos
Control de gestión interna	Formación técnica	Lucha contra el cambio climático
Control de riesgos	Formación en habilidades	
Sostenibilidad financiera	Formación en inglés	
Valor tangible	Trasmisión de conocimiento	
Valor intangible	Igualdad de genero	
Buen gobierno corporativo	Conciliación	
Compliance y Ética	Respeto de los derechos humanos	
Transparencia de la información	Relación con los grupos de interés	
Lucha contra la competencia desleal	Voluntariado corporativo	

Transformación digital	Ayuda al tercer sector	
Seguridad de la información y ciberseguridad		
Protección de datos		
Compras responsables		
Innovación y desarrollo de nuevos productos		

Aspectos no materiales:

- Las acciones para combatir los desperdicios alimentarios, así como las medidas para prevenir, reducir o reparar el ruido o contaminación lumínica), no son aspectos materiales para el Grupo Oesía.
- Las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad por los impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas no se considera un aspecto material para la empresa.

3.2 Gestión de Riesgos: Riesgos financieros y Riesgos de la seguridad de la información.

El Modelo de Sostenibilidad de Grupo Oesía vela por asegurar la sostenibilidad del negocio en el tiempo. La anticipación de riesgos y su posterior gestión para evitarlos son otros de los asuntos materiales a tener en cuenta en la organización, tal como se ha indicado.

- **Riesgos financieros**

Grupo Oesía identifica como riesgos financieros los derivados de variaciones en los mercados financieros (tipos de interés y tipos de cambio) así como los riesgos de liquidez y de crédito, controlándolos y gestionándolos con eficacia y agilidad.

Siendo conscientes del entorno dinámico de estos riesgos, la empresa ha optado por suscribir políticas de control de riesgo y herramientas que anticipen y eliminen o mitiguen los efectos derivados de su evolución.

- **Riesgos de tipo de cambio:** El Grupo Oesía no ofrece una fuerte exposición a este riesgo ya que la mayoría de las transacciones que realiza son en divisa euro.
No obstante, los riesgos de tipo de cambio son analizados individualmente en la fase de elaboración de ofertas de compra y venta, detectando las necesidades y riesgos que puedan derivarse para activar su control y aseguramiento individualizado si fuera necesario.
- **Riesgos de tipo de interés:** El Grupo Oesía analiza su exposición al riesgo de tipo de interés de los recursos ajenos emitidos de forma dinámica realizando una simulación de varios escenarios teniendo en cuenta la renovación de las posiciones actuales, financiación calendarizada y nueva financiación.
- **Riesgo de Liquidez:** Grupo Oesía cuenta con un proyecto integrado en su organización y herramientas de previsión de tesorería y forecast que permiten obtener gran visibilidad sobre la evolución de la liquidez de la compañía. Éstos son reportados mensualmente a la alta dirección de la compañía para su control y seguimiento.
Por otro lado, el Grupo Oesía cuenta con un amplio pool bancario que le ofrece líneas de financiación suficientes para asegurar la liquidez y sortear el carácter dinámico de los negocios subyacentes.
- **Riesgo de Crédito Comercial:** Grupo Oesía cuenta con un amplio espectro de buenos y grandes clientes que mitigan enormemente el riesgo de impago o disputa contractual. Aun así, existe un protocolo de gestión de riesgo comercial por el cual la antigüedad de las deudas reclamadas obliga a trasladar jerárquicamente la gestión. El área financiera genera informes de control de este riesgo y la organización trabaja de forma coordinada y natural en la solución y eliminación del riesgo comercial."

- **Riesgos de seguridad de la información**

Grupo Oesía tiene implementada una metodología de gestión de riesgos específica para la seguridad de la información basada en MAGERIT y adaptada a las amenazas internas y externas específicas que afectan y que permiten de forma dinámica adaptar el análisis en función de los nuevos requerimientos que implemente la compañía. El análisis de riesgos es una herramienta fundamental de Oesía para garantizar el éxito de los servicios, la reputación y el cumplimiento de las expectativas de todos los stakeholders (grupos de interés).

Para lograr lo anteriormente descrito, se ha llevado a cabo un Plan de Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información alineado a la estrategia empresarial de Grupo Oesía que se mantiene actualizado, mantenido y revisado de forma periódica basado en una metodología de mejora continua.



Este plan incluye una visión integral de los riesgos y de su impacto en cada uno de los servicios de Grupo Oesía tomando como base las siguientes directrices de cobertura nacional e internacional:

- ISO 27001:2013 Normativa internacional para la gestión de la seguridad de la información
- ISO 27002:2013 recomendaciones de mejores prácticas en la Seguridad de la Información.
- Esquema Nacional de Seguridad (ENS)
- Reglamento de Protección de Datos (RGPD)

Las fases que son llevadas a cabo para garantizar el Plan de Gestión de Riesgos de Grupo Oesía son:

1. Identificación y valoración de los activos
2. Identificación de las amenazas
3. Calcular el impacto y riesgo potencial
4. Identificar las salvaguardas ya implantadas
5. Calcular el riesgo residual.
6. Crear el plan de respuesta



El objetivo principal del Plan de Riesgos de Oesía es identificar, estudiar y gestionar las incertidumbres que rodean la prestación de los servicios en cuanto a información se refiere, protegiendo los activos considerados prioritarios según los grupos de interés a través de las medidas pertinentes para asegurar que la información esté debidamente protegida.

Una vez finalizado el análisis de riesgos (bien sea por planificación periódica o por cambios relevantes en los activos) e identificados los riesgos de seguridad de la información que se encuentran por encima del umbral que la dirección define como aceptable, el Equipo de Ciberseguridad de Oesía prepara un informe que contiene una gestión de los riesgos donde se planificarán las medidas correctivas en función de una priorización de los riesgos más relevantes para la organización con el fin de focalizar los esfuerzos de medidas preventivas, correctivas, detectivas..., en materia de seguridad de la información en relación al esfuerzo y prioridad de implantación para asegurar los activos de información de la compañía en todas sus dimensiones: confidencialidad, integridad, autenticidad, disponibilidad y trazabilidad.

3.3 Valores y Compromiso Ético

Grupo Oesía es una empresa global con más de cuarenta años de historia en el que la Ética es el pilar fundamental para el desarrollo de nuestra actividad. Solo podemos y sabemos ofrecer confianza a nuestros stakeholders mediante el desempeño de una conducta íntegra, honesta y responsable.

Nuestro compromiso ético está basado en nuestros cinco valores corporativos; confiabilidad, compromiso, excelencia, innovación y aprendizaje continuo. Todos ellos se encuentran sustentados por el principio de Respeto, el cual guía cualquier relación interna o externa de las personas de la compañía.

La gestión Ética es, por tanto, 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. Como consecuencia de todo ello, las relaciones que establecemos con cada uno de nuestros stakeholders siempre se encuentran sustentadas y guiadas por los cinco valores corporativos de la Compañía:

- **Confiabilidad:** Siempre cumpliremos con lo que decimos, y, en consecuencia, también siempre diremos sólo lo que realmente estamos en disposición de poder hacer. La Confiabilidad nos hará reconocibles.
- **Aprendizaje Continuo:** Seremos siempre proactivos en la obtención de conocimiento nuevo y de alto valor para incorporarlo en nuestra forma de gestión y en el desarrollo de nuestros productos y servicios. El Aprendizaje Continuo será uno de los pilares en los que se sustentará nuestro crecimiento como personas y como Organización. La Universidad Tecnológica Oesía será el dinamizador del Aprendizaje Continuo.
- **Innovación:** Buscaremos siempre nuevos Enfoques, nuevas Perspectivas en nuestros proyectos y nuestro proceso. La Innovación estará determinada tanto por las iniciativas de mejora que cada uno de nosotros incorpore en nuestro respectivo ámbito de actuación como en los programas de Investigación y Desarrollo que se implanten con carácter estratégico.
- **Compromiso:** Orientaremos nuestro trabajo a la consecución de las necesidades, prioridades y objetivos comunes de la organización, contribuyendo a la superación de obstáculos que puedan surgir. En definitiva, abordaremos como propios los objetivos colectivos, sean de índole estratégica (que se plasman en el crecimiento de la empresa) como culturales (que tienen su máxima expresión en el desarrollo de los profesionales).
- **Excelencia:** Tanto en el área Digital como en el Industrial nos esforzaremos siempre por lograr un servicio, soluciones y productos de la máxima calidad, promoviendo buenas prácticas y cumpliendo las expectativas. Como base de nuestro modelo de Cultura, queremos divulgar mediante esta publicación nuestros Cinco Valores. Para ello hemos pedido también la colaboración de cinco grandes y reputados expertos, a los que hemos solicitado que compartan su propia reflexión sobre cada uno de nuestros principios.

- **Código Ético**

Como se ha indicado, la Ética es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de la actividad de la Organización. La integración de nuestros valores y principios queda plasmada en el Código ético "Crecer con Principios" con el que se pretende ir más allá de los comportamientos lícitos, de las buenas prácticas convencionales, aspirando a la ejemplaridad.

En septiembre de 2017 el Comité Ejecutivo aprobó el nuevo Código Ético "Crecer con Principios" que unificaba los códigos de conducta de la organización en uno solo, con carácter único y global.

El Código Ético de Grupo Oesía cuenta con unos principios éticos muy exigentes que, además de identificar los requisitos legales y evaluar los riesgos emergentes, garantizan que todas las personas que forman parte de Grupo Oesía tengan una conducta íntegra, honesta y responsable; en definitiva, un comportamiento adecuado a lo que representa la Marca.

Los principios que guían el comportamiento de cualquier profesional del Grupo son los siguientes:

- Siendo íntegros y honestos.
- Comprometiéndonos con las mejores prácticas laborales, comerciales y sociales.
- Cumpliendo estrictamente las leyes y normas (actuales y futuras), en todos los países en los que desarrollamos nuestras actividades.
- Protegiendo del Medioambiente.
- Siendo responsables socialmente.
- Pensando en las próximas generaciones.
- Atendiendo al impacto de las nuevas tecnologías.

- **Compliance**

Como complemento al concienzudo Código Ético, Grupo Oesía cuenta con un Plan de Compliance, basado en la Normativa UNE-ISO 19600. El Plan de Compliance refleja el compromiso de la Empresa, y de todos sus profesionales, en especial del grupo Directivo, en el cumplimiento estricto de la normativa existente, incluyendo los requisitos legales.

El Compliance depende del Consejo de Administración del Grupo y cuenta con la involucración activa y la supervisión del Comité Ejecutivo de la Empresa. La Función de Compliance es el órgano encargado del seguimiento del Plan y de establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar el sistema de cumplimiento normativo establecido en el Plan de Compliance.

- **Compromiso con los Derechos Humanos:**

Suscribimos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y como forma de reforzar nuestro compromiso a escala local, en Oesía Digita nos encontramos también adheridos a la Red Española del Pacto Mundial. Durante el 2018 hemos publicado la que es nuestra Primera Memoria de Progreso. En ella se indican los progresos obtenidos en relación con los diez principios del Pacto Mundial en el ámbito de los derechos humanos, laborales y medioambientales y en el de la lucha contra la corrupción.

Además de ser una empresa comprometida con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estamos adheridos voluntariamente al Charter de la Diversidad, a través del cual manifestamos nuestro compromiso en:

- Los principios fundamentales de igualdad
- 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.
- El reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- La implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- El fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos

3.4 Gobierno Corporativo:

- Consejo de Administración de OESIA NETWORKS, S.L.

El Consejo de Administración asume, colectiva y unitariamente, la responsabilidad directa sobre la administración social y la supervisión de la dirección de la sociedad, con el propósito común de promover el interés social. Tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones.

Respecto a la política de selección de consejeros se promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición. El nombramiento de nuevos consejeros/as recaerá en la Junta General de Socios de Oesia Networks, s.l., órgano al cual reportan.

Los consejeros contarán 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 y, por su parte el Secretario del Consejo de Administración facilitará el buen funcionamiento del Consejo de Administración.

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.

Su composición es:

- D. Luis Furnells Abaunz, Presidente.
- D. Rafael Acedo Acedo.
- D. Pedro Ferreras Díez, Secretario.
- Dña. Lourdes Fraguas Gadea.
- D. Lorenzo Martínez Márquez.
- D. Juan de Nuñez-Gallego Fernández.
- Telco and Digital Investments, S.L., representada por D. Pedro Jurado.

- **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 Oesia Networks, s.l.

El régimen del Consejo de Administración viene regulado en los artículos 15 a 19 de los Estatutos Sociales

Su composición es:

- Heisenberg 2014, S.L., representada por D. Luis Furnells Abaunz, Presidente.
- D. Rafael Acedo Acedo.
- D. Pedro Ferreras Díez, Secretario.
- Dña. Lourdes Fraguas Gadea.
- D. Lorenzo Martínez Márquez.
- D. Juan de Nuñez-Gallego Fernández.
- Telco and Digital Investments, S.L., representada por D. Pedro Jurado.

- **Junta Directiva de Oesia Networks Colombia S.A.S.**

El órgano de administración es la Junta Directiva, que, en el caso de Colombia S.A.S., tiene las siguientes funciones:

- Darse su propio reglamento y fijar los reglamentos y políticas internas de la administración general de la sociedad y vigilar el cumplimiento de las mismas.
- Aprobar la estructura administrativa de la Sociedad, según la propuesta que le presente el Representante Legal de la misma.
- Elegir al Representante Legal y a los Representantes Legales Suplentes y fijar la remuneración respectiva.
- Delegar en el Representante Legal una o varias de sus funciones.
- Autorizar al Representante Legal para suscribir i) Contratos que tengan por objeto u efecto prestar los servicios Señalados en el objeto social de la sociedad en cuantía Superior a dos millones de dólares (USD\$2.000.000) de los Estados unidos de américa o su equivalente en pesos colombianos Liquidado a la tasa representativa del mercado del último día Hábil de la semana inmediatamente anterior al de la fecha de la Firma del acto o contrato y, ii) Para celebrar operaciones de endeudamiento para el desarrollo de su objeto social en cuantía superior a los quinientos mil dólares (USD\$500.000) de los Estados Unidos de América o su equivalente en pesos colombianos liquidados a la tasa representativa del mercado del último día Hábil de la semana inmediatamente anterior al de la fecha de la firma del acto o contrato.

- Presentar a la Asamblea, en unión del Representante Legal, el informe de gestión, el balance de cada ejercicio con los anexos e informes de que trata el artículo 446 del Código de Comercio y cuando lo estime conveniente proponer a la Asamblea General de Accionistas las reformas que juzgue adecuado introducir a los estatutos.
 - Asesorar al Representante Legal cuando éste lo estime necesario o en relación con las acciones judiciales que deban iniciarse o proseguirse.
 - Convocar a la Asamblea General de Accionistas a sesiones ordinarias y extraordinarias y siempre que lo crea conveniente o cuando lo solicite un número de accionistas que represente por lo menos la cuarta parte de las acciones suscritas.
 - Dar su voto consultivo cuando la Asamblea lo pida o cuando lo determinen los estatutos.
 - Interpretar las disposiciones de los estatutos que dieran lugar a dudas y fijar su sentido mientras se reúna la próxima asamblea, para someter la cuestión.
 - Cuidar el estricto cumplimiento de todas las disposiciones consignadas en los estatutos y de las que se dicten para el buen funcionamiento de la sociedad.
 - Elaboración de reglamento de emisión y colocación de acciones.
 - *Las demás funciones necesarias para el debido desarrollo del objeto social, que no estén asignadas por la ley o los estatutos a otro órgano.*
- Representantes legales de Oesia Peru S.A.C.

El órgano de administración son los representantes legales, designados por la Asamblea de Accionistas. Actualmente, son:

- D. Juan Carlos Uribe Rodríguez.
- D. Gorka Elejalde Carlon.

Ostentas amplias facultades para la gestión diaria de la sociedad

- Comité Ejecutivo de Grupo Oesia.

El Comité Ejecutivo es un órgano ejecutivo cuyas principales competencias son adoptar acuerdos sobre la gestión, la organización funcional, la supervisión periódica de proyectos estratégicos, la aprobación de inversiones 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 Oesia Networks, s.l., órgano al que reporta. Se reúne con periodicidad semanal.

Su composición es la siguiente:

- Presidente: D. Luis Furnells Abaunz
- Vocales: D. Héctor Roldán Sánchez
- D. Emilio Varela Sieira

D. Javier Celaya Mingot

D. Luis R. Hernández López

D. Gregorio Garvía Arrogante

- Secretario: D. Jose Martos Martínez

- Comité de Estrategia de Grupo Oesia.

Es un órgano asesor cuyas competencias fundamentales son definir la estrategia del Grupo Oesia, ahondando en las diferentes capacidades del Grupo, e informar sobre planes estratégicos y potenciales operaciones corporativas.

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

Su composición es la siguiente:

- Presidente: D. Juan Pi Llorens

- Miembros: D. Rafael Acedo Acedo

D. Pedro Ferreras Díez

D. Luis Furnells Abaunz

D. Miguel García García de las Hijas

D. Eduardo Gil Rosella

D. Juan de Nuñez-Gallego Fernández

D. Héctor Roldán Sánchez

Telco and Digital Investments, S.L., representada por D. Pedro Jurado Gómez

D. Emilio Varela Sieira

- Secretario: D. José Martos Martínez

- **Comisión de Auditoría y Control de Grupo Oesia.**

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

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesia 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.

Su composición es la siguiente:

Presidente: D. Lorenzo Martínez Marquez

Vocales: D. Juan de Nuñez-Gallego Fernández

Telco and Digital Investments, S.L., representada por D. Pedro Jurado Gómez

Secretario: D. Pedro Ferreras Díez

- **Comisión de Nombramientos y Retribuciones.**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es un órgano asesor del Consejo de Administración, compuesto por consejeros independientes. Sus miembros se designan teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia, aptitudes y experiencia. Sus normas de funcionamiento reforzarán su especialización, independencia y ámbito de actuación. Sus competencias fundamentales son informar sobre la selección de candidatos al Consejo de Administración y sus Comisiones, información sobre la contratación de directivos del Grupo Oesia que perciban una retribución concreta, 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 Oesia.

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

Su composición es la siguiente:

- Presidente: Dña. Lourdes Fraguas Gadea.

- Vocal: D. Rafael Acedo Acedo.

- Secretario: D. Pedro Ferreras Díez.

- **Políticas de Gobierno Corporativo.**

- 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 Oesia en la que desempeñen su cargo, sus socios significativos o sus directivos.

- 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 remuneración de Consejeros.**

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

A photograph of a man and a woman in business attire. The man, wearing glasses and a dark suit, is leaning over the woman. The woman, also wearing glasses and a dark polka-dot top, is looking at a laptop screen and holding a red pen to her chin. The background is bright and out of focus.

04

**Compromiso de Crecimiento
de las personas.
Corresponsabilidad**

+ 1000 planes de desarrollo

21.483 horas de Formación Técnica

6.267 horas de Formación en idiomas:

3.520 formaciones en Habilidades

139 promociones funcionales y 111 profesionales han crecido
en el Road To Partner

+ de 300 servicios de orientación de carrera personalizadas

+ 50 iniciativas de la Universidad Tecnológica Oesía

71 personas reconocidas por su labor

+ de 300 voluntarios corporativos

1, 91/ 3 en la escala de bienestar de los profesionales

4,6/5 de grado de afinidad con los valores corporativos

100% de la plantilla con retribución flexible

92 Newsletter internas

14.180 seguidores en LinkedIn

+ 50 acuerdos con Universidades Españolas

+de 55 acuerdos con centros formativos de FP

278 participantes en la V edición de Talento Joven

4.1 Modelo de gestión de personas

El modelo de gestión de la cultura y del talento de Grupo Oesía, denominado Oesía Up, está encaminado a conseguir la atracción, fidelización y desarrollo del mejor talento. Este modelo responde a 4 grandes retos estratégicos, alineados con la estrategia global de la compañía:

Reto 01

Ser una Empresa Excelente

Hacer que Grupo Oesía sea un lugar excelente donde trabajar, reconocido interna y externamente. Para ello es fundamental crear un entorno de trabajo positivo y adaptado a la realidad de la sociedad.

Grupo Oesía cuenta con herramientas y buenas prácticas que sustentan este primer reto:

- Un sólido sistema de Valores Corporativos
- El Código Ético que establece el marco y principios básicos de actuación
- El modelo de Gestión de Equipos y liderazgo, que recoge las pautas del modelo de gestión excelente de las personas
- El Programa de Reconocimientos, para distinguir a las personas y equipos con contribuciones más significativas
- El Plan de Acogida, dirigido a acompañar a las personas que se incorporan a nuestro equipo facilitando el proceso de adaptación, sintiéndose bienvenidos e integrándolos mediante la transmisión de la cultura corporativa
- Los Planes de Igualdad, que ratifican nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades
- El Programa de Agradecimientos, que promueve la cultura del reconocimiento cotidiano en todos los niveles de la organización
- La Encuesta de Clima anual, delegada a una institución externa independiente de prestigio como es Great Place to Work y/o realización de encuesta interna

Reto 02

Impulsar el Crecimiento Profesional

Grupo Oesía considera el desarrollo profesional como un derecho más de nuestros profesionales y también como un elemento imprescindible y necesario para la sostenibilidad de la empresa. Relacionado con la captación y retención del mejor talento, pero principalmente con el compromiso de lograr que cada profesional pueda cumplir con sus expectativas de desarrollo, se pone de

relevancia la importancia de impulsar el crecimiento profesional. El programa de desarrollo profesional en Grupo Oesía es un modelo multidimensional que engloba diversos programas como son:

- Itinerarios de carrera, base sobre la cual se definen los planes de carrera individuales que deben promover el desarrollo profesional
- Road to Partner, programa que establece el itinerario de desarrollo para poder llegar a formar parte del partenariado de Grupo Oesía

- Carrera Internacional, que recoge los principios de la movilidad internacional como palanca del desarrollo
- Desarrollo Social, promueve y gestiona las diferentes alternativas de participación en acciones de voluntariado corporativo

Reto 03

Generar Conocimiento de Alto Valor

La Gestión del Conocimiento es clave en el sector y básica para conectar y generar nuevo conocimiento dentro y fuera de Grupo Oesía. Para mantener y potenciar la competitividad de los profesionales, y por extensión, de la organización en su conjunto es necesario actualizar y generar conocimiento.

Para potenciar y asegurar la Gestión del Conocimiento en Grupo Oesía se ha creado una universidad corporativa, llamada Universidad Tecnológica de Oesía (UTO). La misma se estructura en diversas aulas, y cada una de ellas impulsa un ámbito de conocimiento mediante iniciativas de diversos tipos:

- Aula técnica
- Aula de idiomas
- Aula de habilidades CORE
- Aula de Liderazgo y Gestión de Equipos

Reto 04

Actuar Socialmente Responsable

Grupo Oesía quiere ofrecer a sus clientes las mejores ventajas competitivas, busca mejorar el nivel tecnológico y económico de los países en los que actúa y también facilitar el crecimiento profesional, todo ello de una forma responsable y sostenible.

La actividad de la Organización tiene un impacto directo en la sociedad, por lo que contamos con una Programa de Responsabilidad Corporativa que persigue el desarrollo sostenible a través de diversos Programas, creando y aportando un valor que nos permita construir un futuro mejor para todos:

- Oesía Diversa, de apoyo a la diversidad y a la inclusión
- Oesía Saludable, para promover hábitos saludables
- Oesía Sostenible, comprometida con el medio ambiente
- Oesía Impulsora, de dimensión cultural y docente

4.2 Programas de Captación de Talento:

• Política de Selección

Para el éxito de los negocios del Grupo Oesía es crítico reclutar, seleccionar y fidelizar el mejor talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales.

Los principios de selección están basados en los valores corporativos, las capacidades y méritos de los candidatos/as. La estrategia de selección y fidelización está alineada con la visión estratégica y los objetivos de negocio de la compañía.

Principios básicos

Para la consecución de los objetivos señalados, Grupo Oesia acepta y promueve los siguientes principios básicos que deben presidir todas sus actividades en materia de reclutamiento y selección:

- a) Desarrollar un programa de homogeneización de los procesos de selección en el Grupo, de forma que estos:
 - 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.
 - Garantizar el respeto en la igualdad de oportunidades como la promoción de no discriminación en cualquier índole.
 - Identificar y dar preferencia al personal con mayor experiencia dentro de la empresa.
 - Incluyan a todos los 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 todos los candidatos 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 los candidatos 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 todos los candidatos la absoluta confidencialidad de acuerdo con las normas de protección de datos personales.
- b) Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.
- c) Presentar a los candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.

- d) La oferta de valor del Grupo 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.
- e) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
- f) 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.
- g) Favorecer la contratación de empleados de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades

- **Escuela Oesía / Acuerdos con Universidades**

El programa **Talento Joven**, supone el nexo entre el mundo académico y el mundo laboral y es indispensable para la adecuada preparación de los que serán los y las profesionales del futuro. Grupo Oesía entiende como parte de sus responsabilidades el fomentar entre los jóvenes la vocación hacia nuestro sector, así como apoyar la formación y adecuada preparación de los y las estudiantes para favorecer su incorporación al mercado laboral.

La apuesta del Grupo por el talento joven se hace palpable en el Programa **Escuela Oesía**. Un programa formativo de Desarrollo de Talento con carácter global para todo el Grupo, que complementa la formación tecnológica de los alumnos y alumnas durante su periodo de prácticas. Este periodo tiene una duración máxima de 12 meses (6+6), en las que se cuenta con un tutor, formación y evaluación continua.

La primera edición de Escuela Oesía comenzó en el 2014, con 22 participantes. En 2015 se contó con 54, 2016 con 100, 2017 con 211 alumnos y en 2018 contamos con 278 participantes. Aunque en un primer momento la Escuela fue concebida para estudiantes de los últimos años de carrera o máster, posteriormente se ha ampliado a la Escuela FP y FP Dual con buenos resultados.

La Alianza firmada con la Formación Profesional Dual es el compromiso por un nuevo sistema de aprendizaje capaz de contribuir a que más jóvenes accedan al mercado de trabajo y que disminuya la elevada tasa de desempleo juvenil.

Desde Escuela Oesía se mantiene una relación fluida con las Universidades y centros de formación de referencia, que resultan estratégicos para la captación, retención y desarrollo del talento en la compañía. Realizamos convenios de colaboración con más de 30 Universidades, además de con centros de FP y otros tipos de centros formativos destacados de todo el territorio.

Además, la organización participa anualmente en diferentes foros de empleo en Universidades con el fin de atraer al talento joven a la Organización. Algunos de ellos son:

- *EAE Talent Week*
- *TICs2Weeks en la EINA _ la Mesa "Oportunidades Profesionales" Feria Virtual de Empleo de la Universidad de Sevilla*
- *Feria de Prácticas en ETS Ingeniería Informática*
- *Foro Universidad de Deusto*
- *XLIII Satelec (Universidad Politecnica de Madrid)*
- *Foro Universidad Autónoma de Madrid*
- *Foro Universidad de Castilla La Mancha*
- *Mejor Expediente del Máster de Sistemas Empotrados*
- *Carlos III*
- *UTAD Talent Day*

Las Universidades con las que se tienen convenios de colaboración son:

- *Universidad Autónoma Madrid*
- *Universidad Politécnica Madrid*
- *Universidad Alcalá de Henares*
- *Universidad Complutense Madrid*
- *Universidad Rey Juan Carlos I*
- *Universidad Carlos III*
- *Universidad Europea*
- *Fundación Universidad de Coruña*
- *Universidad Politécnica de Cataluña*
- *Universitat de Barcelona*
- *Universidad Pompeu Fabra*
- *Universidad Autónoma Barcelona*
- *Universidad Oberta de Catalunya*
- *Universidad de Zaragoza*
- *Fundación Universidad de Zaragoza FEUZ*
- *Universidad San Jorge*
- *Universidad de Castilla La Mancha*
- *Universidad de Murcia*
- *UCAM*
- *Universidad de Deusto*
- *Universidad de Jaén*
- *Universidad de Valladolid*
- *UNED*

- IMF
- *Universidad Politécnica de Valencia*
- *Universidad del País Vasco*
- *Universidad de Extremadura*
- *Universidad de Burgos*
- *Universidad de Cádiz*
- *Universidad Miguel Hernández de Elche*
- *Universidad Las Palmas de Gran Canaria*
- *Universidad de Lleida*
- *Universidad a Distancia de Madrid*
- *Universidad Pontificia de Comillas*
- U-TAD

Grupo Oesía está comprometida también por la Formación dentro de las distintas Universidades y Centros de Estudios y participa activamente en la formación de los futuros y futuras profesionales. Por eso, desde el Grupo se interviene en la formación de másteres y estudios superiores con Masterclass, como por ejemplo en el Máster de Sistemas Embarcados de la Universidad de Castilla- La Mancha. Aparte, se participa activamente con Charlas Magistrales y Talleres en las diferentes titulaciones como carta de presentación de los diversos proyectos del Grupo. Para despertar vocaciones tecnológicas en los más jóvenes, Grupo Oesía organiza visitas a diferentes sedes e instalaciones junto con demostraciones prácticas en coordinación con los Centros de Estudios.

Por último, Grupo Oesía participa entregando el premio al mejor expediente académico a los alumnos y alumnas del Máster de Software de Sistemas Distribuidos y Empotrados de la Universidad Politécnica de Madrid. Con esta acción se quiere resaltar la importancia del buen expediente académico y las acciones con la empresa de la Universidad como motor de Atracción y Fidelización de Talento.

Grupo Oesía participa en la investigación y el desarrollo de Producto en unión con las Universidades y Centros de Estudios. Por eso, el Grupo desarrolla producto y tecnología en Conjunto a las Universidades, como la participación en activo junto a la Universidad Politécnica de Madrid en el lanzamiento de un nuevo satélite, o la futura línea de colaboración con la Universidad de Granada en Espacio.

Por todos estos motivos, desde la UTO se aspira a que Grupo Oesía sea promotor en las Universidades del conocimiento y la formación.

- **Plan de Acogida**

Grupo Oesia es consciente de la importancia que supone la incorporación y acogida de los nuevos profesionales como parte esencial del proceso de selección. El Plan de Acogida, por tanto, es un elemento clave más en la atracción y retención del talento para la Empresa.

Consciente de ello, la organización tiene instaurado a nivel global un Plan de Acogida cuyo objetivo es facilitar el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo de modo que el nuevo colaborador se sienta acogido, informado, motivado y parte del proyecto empresarial desde el primer momento. Además, a través de este Plan se permite realizar un seguimiento de la persona durante los primeros meses en la Organización.

El Plan de Acogida, conlleva diferentes acciones que buscan:

- Que los nuevos profesionales se sientan bienvenidos e integrados.
- Que se integren y adapten rápidamente a la Cultura de la Empresa.
- Que perciban un ambiente de trabajo adecuado.
- Que dispongan de las herramientas e información necesaria para poder realizar su trabajo tan pronto como sea posible.
- Que sus objetivos, desarrollo y formación queden plasmados desde el primer momento.

Para lograr estos objetivos, la empresa cuenta con profesionales dedicados a gestionar el proceso de acogida que aseguran que las incorporaciones de los nuevos profesionales se realizan de forma óptima y que en todas las sedes del Grupo se establece el mismo procedimiento. El Plan de Acogida de Grupo Oesia se adapta al perfil del nuevo profesional y en función de ello se incluye en su procedimiento de incorporación toda aquella información relevante acerca de la empresa y del puesto de trabajo que ocupa.

Por tanto, los objetivos que persigue este programa es mejorar la implicación e identificación del profesional en la empresa y se ayuda a la persona recién contratada a identificar cuáles son sus objetivos y los resultados que se esperan de ella.

4.3 Programas de Desarrollo Profesional

Más 40 años de historia de Grupo Oesía ha sumergido a la organización en diversos momentos de transformación. Dentro de la nueva y última etapa, desde 2016, se inició una profunda reflexión sobre la importancia de atraer al mejor talento a nuestra organización.

Teniendo presentes los mercados en los que se opera y el ámbito de las diversas y cambiantes tecnologías en el que la empresa trabaja, se pone de relevancia la necesidad de impulsar el crecimiento profesional mediante un completo Programa de Desarrollo.

Grupo Oesía asume el compromiso de lograr que cada profesional pueda cumplir con sus expectativas de desarrollo, garantizando además que cuenten con los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo del negocio actual y para afrontar los retos de futuro.

Conscientes de la diversidad de intereses que puede tener cada profesional, además de las necesidades de un entorno cada vez más cambiante y flexible, y que tiende a una gestión personalizada, el modelo de Desarrollo Profesional de Grupo Oesía es un modelo multidimensional en el cual es el propio profesional quien define sus metas y objetivos.

Ofrecer una variedad de dimensiones de desarrollo permite adaptar el modelo a cada profesional, siendo cada persona responsable de trazar la ruta a través de aquellas dimensiones que le interesan.

- **Planes de Carrera**

Para poder ofrecer a cada profesional la oportunidad de cumplir su sueño profesional, es esencial contar con un marco global que sirva de guía para poder definir el camino que debe seguir para alcanzar su meta. Con ese objetivo fueron definidos los Itinerarios Profesionales, que aportan esta estructura, siendo una herramienta clave para la mejora continua y para aquellos profesionales que quieran desarrollar carrera organizacional.

Los Itinerarios Profesionales:

- Aportan la estructura que permite comprender las múltiples alternativas de crecimiento profesional en Grupo Oesía.
- Es una herramienta común para la totalidad de profesionales del Grupo Oesía, que permite una referencia compartida y única para todas las personas que forman parte del Grupo.
- Aporta transparencia en el modelo de gestión del talento.
- Es un referente que permite vincular cada profesional con un itinerario de desarrollo formativo de la Universidad Tecnológica de Oesía.

Cada Itinerario representa un conjunto de profesionales que comparten área funcional, objetivo y misión global. Se agrupan de forma lógica por áreas de conocimientos afines, respetando igualmente dentro de cada Itinerario los múltiples conocimientos específicos de cada especialidad.

De esta forma se obtiene un Mapa de Carrera dividido en 6 grandes Itinerarios Profesionales que definen los posibles caminos de desarrollo.

Verticalmente el mapa se divide en niveles y estos niveles a su vez se dividen en varios subniveles. Cada nivel vertical representa una diferencia en la aportación de valor y la contribución e impacto en el negocio, y está correlacionado con el nivel de conocimiento.

El Itinerario profesional es una herramienta diseñada y pensada para impulsar y guiar el desarrollo de todos los profesionales de Grupo Oesía, transversal a áreas y geografías.

Para poder lograr el desarrollo profesional de cada persona de Grupo Oesía, se cuenta con nuestro Modelo de Evaluación, herramienta esencial para impulsar y dirigir el crecimiento profesional. Adicionalmente, es un programa que permite la mejora de la comunicación, el diálogo y la integración, desarrollando las relaciones profesionales entre evaluado y evaluador, identificando necesidades y gestionando el talento de cada persona. La Evaluación además permite al profesional entender qué se espera de él, marcando compromisos anuales consensuados con su gestor o gestora.

A través de entrevistas personales, se evalúa el desempeño y potencial de las personas, basándose en los comportamientos determinados por las competencias requeridas para el desarrollo de sus funciones, así como por sus áreas de conocimiento.

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 todos los profesionales necesitan para ser eficaces en los diferentes roles de la organización. Se trata de competencias del profesional 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 Profesionales.

La Evaluación se aplica en todo Grupo Oesía y ha sido realizada al 75% de las personas, permitiendo obtener la información global en dos parámetros: desempeño y potencial. Estos dos criterios resultan de gran importancia ya que sirven de base para valorar el desarrollo y diseñar la carrera profesional de cada profesional y permite confeccionar el Mapa de Talento de Grupo Oesía, el cual tiene una implicación directa en programas de desarrollo relacionados con la gestión del talento.

Como elemento imprescindible para una correcta orientación profesional, dentro del Programa de Desarrollo profesional, se pone a disposición de los profesionales el **Servicio de Orientación de Carrera** totalmente personalizado y pionero en el sector.

Anualmente, además de dar la oportunidad al profesional de hacer llegar los objetivos que se marca en cada dimensión de desarrollo, también podrá solicitar el Servicio de Orientación al área de Desarrollo Profesional.

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 él mismo se ha fijado a corto, medio y largo plazo.

- **Road to Partner**

Además, y de forma paralela al Plan de Carrera en itinerarios, se pone a disposición de los profesionales uno de los Programas Culturales más importantes para el Grupo, el Road to Partner. Este Programa da la oportunidad de llegar a ser Partner de la Empresa, es decir permite a cualquier profesional del Grupo la posibilidad de pertenecer a la estructura organizativa de más alto nivel de la Organización formando parte del partenariado de esta.

Acceder a este programa, supone el máximo reconocimiento de la carrera profesional y es una señal de identidad que hace identificable nuestra Cultura Corporativa. Este Programa es un símbolo de confianza, un reconocimiento no sólo a la labor y al desarrollo profesional alcanzado por la persona, sino a la aportación de valor tanto en el ámbito puramente laboral como a nivel personal.

Los y las profesionales que acceden al mismo representan firmemente los valores, la cultura y el estilo de liderazgo que nos identifican en Grupo Oesía. Son los líderes que guiarán a la organización al cumplimiento de los objetivos y marcarán las pautas del futuro.

- **Talento Joven**

El programa Talento Joven está alineado estratégicamente por un lado con la necesidad de captación de talento y por otro lado con el compromiso que Grupo Oesía mantiene con el desarrollo profesional no sólo de los actuales profesionales, sino de aquellos que serán los profesionales del futuro.

En línea con nuestro compromiso, desde Talento Joven se trabaja para la detección e impulso del talento en estudiantes y jóvenes profesionales.

Con diferentes iniciativas Grupo Oesía contribuye a crear vocación, inculcar valores y desarrollar conocimientos y habilidades necesarios para afrontar los retos profesionales, alineados con las actuales y futuras necesidades de negocio.

Nuestra colaboración y formalización de convenios con universidades y centros formativos es fundamental. Realizamos colaboraciones en conferencias y charlas magistrales, organizamos visitas de estudiantes a nuestras instalaciones para dar a conocer nuestros proyectos, participamos en la entrega de reconocimientos a logros de estudiantes, colaboramos en algún programa conjunto de doctorado etc.

Estos jóvenes profesionales entran a formar parte de un programa de desarrollo que abarca diversas dimensiones: la capacitación técnica, la inmersión en la cultura corporativa haciendo hincapié en el desarrollo de valores y un itinerario formativo en habilidades y competencias Core. Un completo programa que asienta una sólida base para seguir creciendo con el resto de los programas de Desarrollo profesional una vez que se incorporan.

- **Carrera Internacional**

En un entorno cambiante y demandante como consecuencia de la transformación digital, los retos relativos a la gestión de talento – atracción, desarrollo y fidelización – se hacen internacionales. En este sentido en el Grupo Oesía, cree firmemente que sus personas son su principal activo y, por ello, se trabajamos día a día en su desarrollo profesional y personal para alcanzar su máximo potencial en un entorno global.

Para dar respuesta a este reto, durante el 2018 se ha definido una arquitectura de gestión de talento corporativa global, por lo tanto, independiente de la ubicación geográfica, que permite, tanto su encuadramiento dentro de un itinerario profesional común como un posterior desarrollo materializable en cualquier país donde tenga nuestro Grupo negocio, y que no pasa necesariamente por tener presencia estable.

Asimismo, en 2018 se han puesto los cimientos con la formalización de una política de expatriación global para el Grupo, determinando el procedimiento y condiciones generales para los desplazamientos internacionales.

Grupo Oesía entiende la carrera internacional no sólo como movilidad física geográfica sino como la posibilidad de trabajar en entornos de trabajo transnacionales y diversos, donde se comparte conocimiento y prácticas, lo cual constituye el mejor caldo de cultivo para la innovación y el desarrollo de Talento. En este sentido, se potencian centros de excelencia y prácticas globales (como Ciberseguridad o Desarrollo de Software) integradas por profesionales de varios países que utilizan metodologías ágiles y entornos colaborativos para desarrollar su labor en su día a día.

- **Desarrollo Social.**

Uno de los objetivos en el Modelo de Gestión de Talento y Cultura de Grupo Oesía es actuar Socialmente Responsable. Por ello Grupo Oesía pone a disposición de cualquier persona de la Empresa, el programa de Voluntariado Corporativo o Desarrollo Social que promueve y gestiona las diferentes alternativas de participación en acciones tipo social.

El programa de Voluntariado Corporativo (Desarrollo Social) supone la base de la estrategia de Responsabilidad Corporativa de la empresa y tiene un doble cometido:

- Impulsar la Estrategia Social de la Empresa:
 - Avanzando en el cumplimiento de uno de los retos prioritarios de la Cultura de Grupo Oesía: Actuar de forma socialmente responsable.
 - Afianzando la implantación de los valores corporativos.
- Promover el crecimiento de los y las profesionales:
 - Dando respuesta a las inquietudes sociales de los profesionales, mediante la participación voluntaria en iniciativas de interés social.
 - Facilitando que la experiencia de participación en estas acciones sea una fuente más de desarrollo de los profesionales, potenciando nuevos conocimientos y habilidades.

El Voluntariado corporativo se lleva a cabo a través de acuerdos y convenios de colaboración con entidades del tercer sector y fundaciones, mediante la participación voluntaria de los y las profesionales en diversas asociaciones, que se desarrolla fuera del horario laboral.

Las iniciativas de Voluntariado se ponen en marcha 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. Asimismo, 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.

- **Política Retributiva**

El sistema de retribución, estructurado en torno al desarrollo de carrera se fundamenta en los principios de la meritocracia. La finalidad de esta práctica es premiar el esfuerzo individual de las personas, respetando los principios de igualdad y responsabilidad.

Las principales iniciativas desarrolladas en 2018

- Revisión, conjunta con las direcciones de la organización, del cumplimiento de los principios de meritocracia, equidad interna y competitividad externa en la fase de presupuestos y planificación salarial.

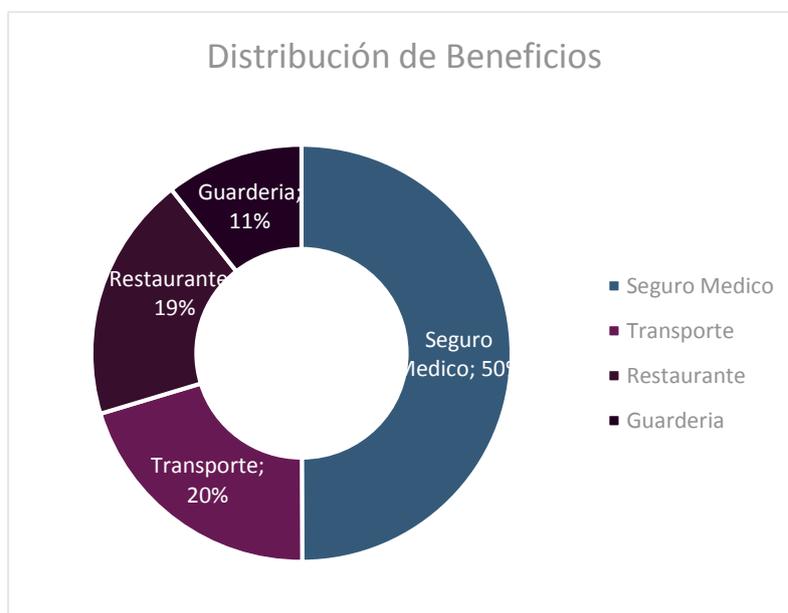
La adopción de la metodología necesaria para un análisis de equidad interna necesaria dentro de nuestros itinerarios de desarrollo profesional del Grupo.

- **Retribución Flexible**

En el marco retributivo del Grupo Oesia tiene establecido un sistema de compensación especial mediante el cual cada empleado decide, voluntariamente, cómo percibir parte de su retribución dineraria adaptada a sus necesidades personales y familiares en cada momento. Todo ello mediante la contratación de ciertos productos y servicios a través de la Empresa, los empleados pueden incrementar su disponibilidad neta debido a las ventajas fiscales que la Ley del IRPF concede a determinados productos y servicios o a precios atractivos.

Cada profesional en función de sus preferencias puede configurar su retribución individualmente.

El plan de retribución flexible del Grupo en España incluye los productos Seguro de Salud, Ticket Guardería, Tarjeta Comida, Formación. En 2018, continúa creciendo la participación de los profesionales de Grupo Oesía en



su plan de Retribución Flexible, alcanzando un porcentaje de adhesión del 35% de los empleados de España.

4.4 Programas de Formación y Transmisión del Conocimiento:

La Gestión del Conocimiento es clave en el sector y básica para conectar y generar nuevo conocimiento dentro y fuera de Grupo Oesía. La actualización de conocimientos es vital para mantener y potenciar la competitividad de los profesionales, y por extensión, de la organización en su conjunto.

Grupo Oesía ofrece a sus profesionales diversas herramientas formativas, de acceso ágil y flexible, que favorecen además un entorno positivo de trabajo.

- **La Universidad Tecnológica Oesía**

Para potenciar y asegurar la gestión del conocimiento en Grupo Oesía, y siendo herramienta para la consecución de los objetivos estratégicos, se ha creado la Universidad Tecnológica de Oesía (UTO).

Los objetivos de la Universidad Tecnológica de Oesía son:

- 1- Gestionar las áreas de conocimiento del Grupo
- 2- Proporcionar formación a sus profesionales para asegurar que tienen los conocimientos adecuados y necesarios para su rol actual y para afrontar nuevos retos en base a la estrategia de negocio
- 3- Reconocer e impulsar la actividad de los expertos técnicos de Grupo Oesía
- 4- Crear un entorno colaborativo donde compartir fácilmente conocimientos y experiencias entre profesionales

Desde la UTO mantenemos una relación fluida con las Universidades y centros de formación de referencia, que resultan estratégicos para la captación, retención y desarrollo del talento en la compañía. Fruto de esta relación se han materializado diversos acuerdos y colaboraciones.

La UTO consta de Campus Territorial, espacios donde se realizan las sesiones presenciales de capacitación, y de Campus Virtual. Desde al año pasado se ha iniciado un plan de potenciación del Campus Virtual, que permite el acceso de forma fácil al conocimiento, en cualquier momento y desde cualquier lugar y que está resultando palanca clave para la consecución de los objetivos.

- **UTO: Formación Técnica**

Grupo Oesía entiende que la formación técnica es fundamental para que las personas puedan disponer de todos los conocimientos necesarios para desarrollar con excelencia sus proyectos y para que puedan también desarrollar nuevos productos o servicios de mayor valor, así como para estar preparados para abordar los retos de futuro, anticipándose al mercado.

La oferta formativa técnica se diseña desde diferentes iniciativas. Por un lado, se define anualmente un **plan de formación técnico** que recoge tanto las necesidades actuales como aquellas relacionadas con la vigilancia tecnológica.

Adicionalmente, se inicia el proceso de definición de **itinerarios formativos** en base a los itinerarios de carrera, proceso en el que aún estamos inmersos dada la magnitud del proyecto y gran diversidad de profesionales con los que cuenta Grupo Oesía. Estos itinerarios cuentan con formaciones que responden a necesidades propias de cada área de conocimiento y nivel profesional, así como otras formaciones recomendables o relacionadas.

Para responder a la inmediatez de la necesidad y hacerlo con el máximo de flexibilidad posible, se ha realizado una fuerte apuesta por soluciones del **Campus Virtual**, que refuerza aún más la oferta formativa técnica y la capacidad de alcance de la misma. Actualmente seguimos potenciando y ampliando la oferta en esta línea.

En el desarrollo de contenidos formativos técnicos y la impartición de los mismos, así como en otras iniciativas de gestión del conocimiento, trabajan activamente los y las profesionales de referencia en cada ámbito de conocimiento de Grupo Oesía. En este sentido, es destacable el desarrollo de una nueva iniciativa: el **Club del Talento**.

Mediante el Club del Talento se persigue divulgar contenidos técnicos de forma ágil, con fácil acceso, en cualquier momento y lugar. El 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.

5 UTO: Formación en Habilidades CORE

La formación en habilidades es un elemento imprescindible para todas las personas de la organización. A través del Programa Centro Oesía de Rendimiento Excelente (CORE), se consigue implantar una cultura basada en habilidades en las que las antiguas soft skills, que antes eran un complemento al talento de las profesionales, 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 de los profesionales, la consecución de objetivos empresariales y el bienestar en el trabajo. Está demostrado que tener buenos conocimientos es necesario y básico, pero son las competencias y habilidades lo que en mayor grado determinan hasta dónde es capaz de desarrollarse profesionalmente una persona.

Estas habilidades, comportamientos y destrezas se clasifican en 5 grandes grupos que son las competencias CORE relativas a:

- Comunicación
- Organización del trabajo
- Equipo
- Orientación estratégica
- Pensamiento creativo e innovador

El CORE desempeña un papel primordial en el Itinerario de Carrera, así como en todos los programas de gestión del talento, por lo que cuenta con un plan de formación propio diseñado a medida y pionero en el sector, del que disfruta la totalidad de la plantilla.

Este itinerario formativo está dividido en formaciones por niveles de desarrollo de cada grupo de competencias y está siempre accesible en el Campus Virtual.

- **UTO: Escuela de Inglés**

Dentro de la Universidad Tecnológica Oesía y en línea con los valores del Grupo trabajamos en la mejora de idiomas para el apoyo de los proyectos internacionales y para impulsar la competitividad y desarrollo de los y las profesionales.

Grupo Oesía quiere dar la oportunidad a todos los equipos de continuar su carrera con proyectos de alcance nacional o internacional. Por ello se desarrolló dentro de la UTO la Escuela de inglés, que permite a todas las personas 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.

Desde la Escuela de Inglés además animamos y apoyamos a aquellos y aquellas profesionales que deciden acreditar su nivel con una certificación oficial.

4.5 Programas de Excelencia Profesional y Respeto.

- **Planes de Igualdad**

Grupo Oesía declara expresamente su decidido compromiso de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la supresión de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Grupo Oesía rechaza la desigualdad por razón de sexo en cualquiera de sus formas.

Este compromiso con la igualdad está recogido en el 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 el análisis de datos para el diagnóstico de situación se concluye que la proporción de mujeres en plantilla es superior a la media del sector.

Con el fin de mejorar los diferentes aspectos relacionados con la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres, en los **Planes de Igualdad** se recogen diversas medidas e iniciativas encaminadas a:

- 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.
- Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la contratación.
- Promover la presencia del talento femenino en todos los niveles de la compañía, especialmente en puestos de Dirección.
- Asegurar la aplicación de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en el talento y la contribución de cada profesional a la compañía.
- Preservar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.
- 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.

- **Planes de conciliación**

Es un derecho, y además palanca básica para la igualdad entre hombre y mujeres, encontrar sistemas que favorezcan la armonía entre la vida laboral y la vida familiar y personal.

Grupo Oesía cuenta 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 puntuales y concretas.
- 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 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.

Adicionalmente, la empresa está inmersa en el proceso de diseño de un novedoso Programa de Teletrabajo de implantación global, basado en la confianza que Grupo Oesía tiene en sus profesionales, potenciando así la cultura del trabajo en términos de objetivos y no en términos de tiempo de presencia.

- **Planes de Integración**

Grupo Oesía tiene 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, Grupo Oesía tiene 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:

Grupo Oesía cumple con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad 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**

Grupo Oesía a través de su Código Ético posiciona la igualdad de oportunidades y no discriminación entre sus distintos Grupos de Interés. Además, busca sensibilizar la discapacidad mediante actividades de sensibilización 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**

Grupo Oesía cuenta con un proceso de selección objetivo que asegura que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en cualquier puesto de trabajo en la Organización.

- **Participación en la Comunidad local**

A través del Programa Oesía Diversa, la Empresa apoya a las comunidades en las está presente mediante programas e iniciativas de integración y sensibilización laboral que generen nuevas oportunidades para las personas con discapacidad.

- **Oesia Saludable y Prevención de Riesgos Laborales:**

Grupo Oesía concede el máximo interés y apoyo a la seguridad en el trabajo, como medio para proteger la integridad y la salud de las personas, las instalaciones, el medio ambiente y garantizar la calidad de la producción y sus servicios.

Para que todos los trabajadores de Grupo Oesía realicen su actividad de forma segura se han establecido una serie de recurso de seguridad y salud laboral dirigido por el Servicio de Prevención Propio (SPP) que da cobertura a más de 2000 trabajadores/as en toda España.

Todo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral se orienta a través de una Política de Prevención, basados en una declaración de principio y unos compromisos gerenciales,

incorporando toda la información necesaria y accesible a todos los trabajadores/as a través de su intranet.

Este compromiso, basado en la mejora continua, bajo su certificación OHSAS 18001:2007, en breve ISO 45001:2018 trata de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as, así como los que puedan verse afectados por su actividad.

Grupo Oesía, a través de su SPP y en su histórico de actividades ha realizado 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.

Toda esta información se encuentra accesible en la intranet de la compañía destinada a la transmisión de información fomento de la cultura de la prevención.

En todas las sedes del Grupo se implementan anualmente los reconocimientos médicos iniciales y periódicos para todos los trabajadores/as, habiéndose incorporado en sus protocolos aplicables, pruebas específicas para hombres (PSA) y mujeres (ferritina) para el control y mejora de la salud.

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 Oesía de carácter voluntario y confidencial.

Desde el 2016 se inició la dotación de aparatos de cardioprotección (desfibriladores) para las oficinas de Grupo Oesía, siendo un hito no finalizado hasta la fecha.

Destacamos la disminución de la siniestralidad laboral que nos otorga en estos últimos años por parte de las Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales una especial acreditación reconociendo la singular implicación en la Prevención de Riesgos Laborales por parte de Grupo Oesía.

Además, y dado el compromiso inherente del Grupo Oesía por proteger la integridad y la salud de las personas, se pone en marcha el Programa de Oesía Saludable que persigue la creación de una Cultura, Clima y prácticas que creen un entorno que promueva la salud y el bienestar entre todos los y las profesionales. Oesía Saludable está enfocada en dos aspectos: Promover hábitos saludables y fomentar el deporte entre los profesionales. A lo largo del año en curso se llevan a cabo diversas actividades o iniciativas tanto externas como internas que ayuden a lograr estos objetivos. Estas acciones surgen tanto de los y las profesionales del Grupo como desde la Empresa y pretenden fomentar un entorno laboral más saludable para todas las personas.

- **Gestión de Equipos**

En el modelo de Gestión de Talento y Cultura de Grupo Oesía, Oesía Up, que aspira a ser un claro ejemplo de Buenas Prácticas en la gestión de los y las profesionales, resulta imprescindible una adecuada gestión de equipos, que permita no solo conseguir los objetivos estratégicos del Grupo, sino también la transmisión de la cultura corporativa.

Desde Grupo Oesía se promueve un liderazgo integral, mediante el que se crea valor compartido no solo para la Organización sino para el entorno y para los clientes. Este modelo de liderazgo está dirigido a todas las personas identificadas como Gestores, entendiendo como Gestor a aquellas personas que tienen profesionales bajo su responsabilidad.

- **Programa de Reconocimientos**

Grupo Oesía dispone de un Programa de Reconocimientos institucional en el que se identifica y agradece la excelencia en el desempeño, conductas, logros y actitudes consideradas admirables y valiosas por los y las profesionales. A través de ellos se propicia una cultura de reconocimientos, potenciando el liderazgo inspirador y la colaboración intra e inter-áreas.

El programa de Reconocimientos pone en relevancia los comportamientos y actitudes sobresalientes y los valores de la Cultura Corporativa el Grupo Oesía: Confiabilidad, Aprendizaje continuo, Innovación, Compromiso y Excelencia. Actualmente la empresa contempla cuatro tipos de reconocimientos: Reconocimientos Territoriales, Reconocimientos Global Adwards (los cuales están conectados entre sí), Reconocimientos Management Day y Reconocimiento al Compromiso.

- **Programa de Bienestar y Agradecimientos**

Con el objetivo de generar un clima adecuado y óptimo en la empresa, durante el 2018 Grupo Oesía pone en marcha distintas iniciativas para que los y las profesionales puedan promover un clima de agradecimiento y también un entorno de escucha donde manifestar su estado anímico.

El "Programa de Agradecimientos" a través de un sistema de mailing, permite agradecer a cualquier profesional una determinada acción. Este programa tiene como objetivo promover el reconocimiento cotidiano en todos los niveles de la Organización de todo tipo de acciones meritorias.

Además, y durante el 2018, Grupo Oesía ha desarrollado la herramienta corporativa "Medidor de Bienestar", una aplicación corporativa que permite expresar a cualquier profesional como se siente en el trabajo. A través de esta aplicación se puede expresar y compartir de forma anónima el estado de ánimo que cada persona tenga. Esta herramienta permite interactuar indicando el estado de ánimo de cada profesional a través de tres emoticonos que muestran distintos estados emocionales y, por otro lado, conocer el estado general de la plantilla para poder actuar sobre ello.

4.6 Diálogo Social y Comunicación Interna.

- **La Oficina de Atención Profesional.**

Grupo Oesía se encuentra en proceso de implementación para el 2019 de “**la Oficina de Atención al Profesional**” cuyo objetivo es mejorar la experiencia del profesional en sus gestiones administrativo-laborales-retributivas de forma individual en relación con la empresa.

La Oficina de Atención al Profesional del Grupo Oesía gestionará y conciliará las necesidades y comportamientos de una talento demandante, multigeneracional y muy diferente entre sí, al mismo tiempo que solucionar de manera diligente las incidencias y dudas, que surjan en el ámbito laboral.

- **Cauces de Diálogo Social.**

En Grupo Oesía promovemos activamente el dialogo 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 trabajadores y trabajadoras 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.

- **Canales de Comunicación Interna**

- **Principios de Relaciones Externas.**

Grupo Oesía tiene un firme compromiso con la transparencia que se traduce en una activa política de Comunicación para mantener una información fluida y veraz con sus diferentes grupos de interés: profesionales, clientes, proveedores, socios y sociedad en general. Esta estrategia de Comunicación busca mantener un alto nivel de confianza en **Grupo Oesía**, el principal activo con el que contamos como compañía.

La Comunicación de la compañía se articula a través de una serie de canales de comunicación interna y externa y bajo criterios establecidos por la Dirección de Comunicación en base a los diferentes objetivos estratégicos: de negocio, de cultura interna, de imagen corporativa.

En cuanto a la Comunicación externa **Grupo Oesía** mantiene una relación fluida con los medios de comunicación dando respuesta ágil y transparente a sus demandas de datos y a su vez, con una actividad continuada de envío de información a través de notas de prensa, videos, imágenes acerca de nuestra actividad y a través de una política cada vez más activa en redes sociales.

Los profesionales son el corazón de nuestra compañía. Es por ello que la Comunicación interna es entendida dentro de **Grupo Oesía** como un instrumento clave para mantener informados y alineados a nuestros profesionales con los objetivos básicos de la compañía, impulsar las acciones de responsabilidad corporativa en las que se implica la empresa y poner en valor los logros y méritos de nuestros profesionales, al margen de otras vías de reconocimiento también vigentes.

La identificación de nuevas sinergias y vías de colaboración que surgen como consecuencia de un mayor y más profundo conocimiento de la compañía, de su actividad y de las capacidades de sus profesionales, son también objetivo de esta política Comunicación, así como un incremento del orgullo de pertenencia y el arraigo de nuestros profesionales hacia la compañía.

- **Canales de Comunicación con los Grupos de Interés.**

- Comunicación interna

A través de diferentes canales de Comunicación fomentamos el máximo conocimiento de los logros, avances e hitos de la compañía con el objetivo de fomentar el orgullo de pertenencia y los valores corporativos, impulsar sinergias entre departamentos y fomentar la fidelización de nuestros empleados.

- Intra web corporativa, nuestros profesionales reciben de manera prioritaria las informaciones generadas por la compañía y tienen pleno acceso a ellas a través de las webs internas de Comunicación.
- Newsletters de Comunicación interna, semanal. Actualidad de la compañía.
- Newsletter de Desarrollo profesional, semanal. Formación y oportunidades de desarrollo profesional dentro de la compañía.
- Newsletters de Cultura corporativa, quincenal. Valores, clima interno y actividad en responsabilidad social corporativa.
- Newsletters de Gestión de Equipos, sin periodicidad fija
- Comunicados internos específicos para un tema
- Videos: canal Oesía TV. La actualidad, los valores, nuestros productos y servicios, y los logros de los profesionales de la compañía en formato audiovisual.

Eventos internos corporativos promovidos por las áreas de Comunicación y Cultura como la celebración de los reconocimientos territoriales en las sedes de la compañía, el Día de la Cultura, el Global Connection Day a nivel global o el Management Day, reducirlo a los principales directivos. Todos ellos tienen como foco nuestros profesionales y contribuyen a la mejora del clima interno, la cohesión entre las diferentes sedes y al reconocimiento de los méritos de nuestros profesionales y equipos.

- Comunicación externa

- Web externa, con toda la información corporativa de nuestros productos y servicios y un área de Prensa con toda la actualidad diaria
- Redes sociales, principalmente a través de nuestro canal de LinkedIn pero también en Twitter, Facebook y YouTube

- Notas de prensa para los medios de comunicación
- Videos principalmente sobre nuestra actividad, productos y servicios y eventos con trascendencia externa
- Entrevistas a través de nuestro principal portavoz, el presidente ejecutivo de la compañía, mantenemos relación fluida con los medios de comunicación concediendo entrevistas en televisión, radio y prensa.

An overhead view of a business meeting around a wooden table. Several people are seated around the table, engaged in discussion. The table is cluttered with various items: two laptops, a tablet, several sheets of paper with charts and diagrams, a notebook, a calculator, a coffee cup, and some snacks. The scene is brightly lit, suggesting a professional and collaborative environment.

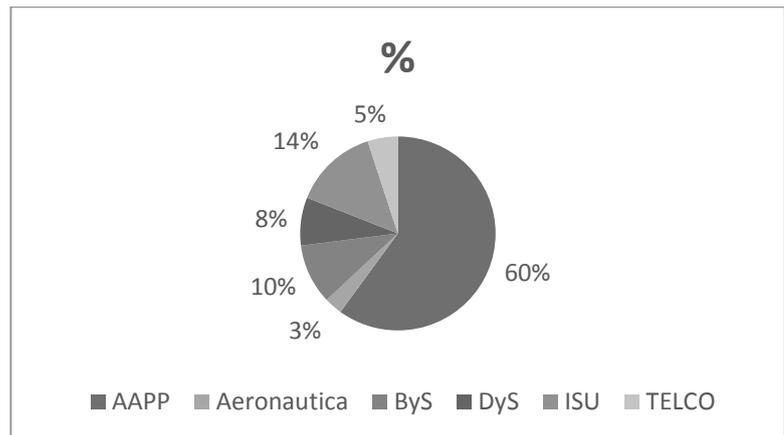
05

Compromiso de Crecimiento de los Clientes

5.1 Compromiso con el crecimiento de Clientes.

Grupo Oesía posee una amplia y diversificada cartera de grandes Clientes con los que persigue construir relaciones sostenibles a largo plazo. Entre sus principales Clientes destacan tanto pequeños como grandes grupos empresariales, gobiernos e instituciones de carácter público y público-privado en los diferentes mercados y geografías en las que opera. Actualmente nuestra cartera de Clientes cuenta con 473 Clientes en activo.

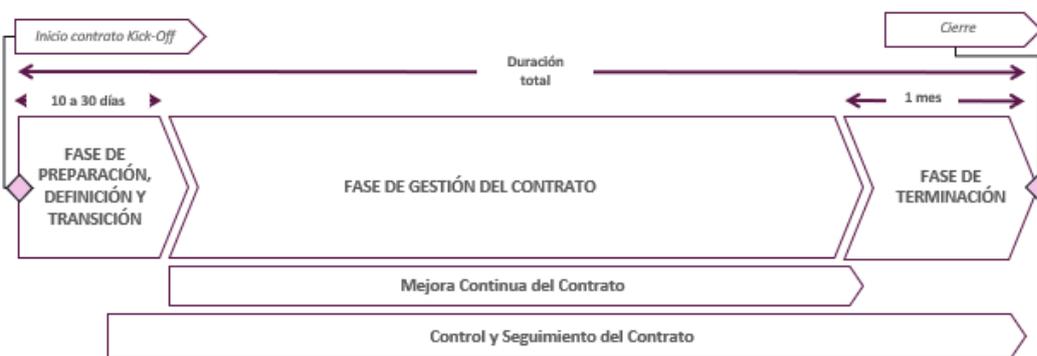
Sector	Nº clientes	%
AAPP	283	60
Aeronautica	15	3
ByS	45	10
DyS	39	8
ISU	66	14
TELCO	25	5



5.2 Excelencia operativa y delivery.

Como respuesta a las demandas de los Clientes, la empresa dispone 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, así como la mejora continua. Todo ello supone un fuerte compromiso a la hora de establecer los mecanismos adecuados para la correcta coordinación de las actividades, las infraestructuras y el equipo asignado y dar así el mejor servicio a cada Cliente.

El Modelo de Entrega o *Delivery excelente* implantado en la Organización, cuenta con distintas fases:



Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento y control de los trabajos realizados, así como de las condiciones contractuales, que permita y garantice la coordinación e integración de manera eficiente de Grupo Oesía con el Cliente, y de esta forma garantizar y mejorar el control de la calidad del mismo, la empresa establece un modelo de relación a tres niveles de interlocución y en base a los parámetros de calidad que se establezcan mediante Acuerdos de Nivel de Servicio (SLA).

El modelo de relación es un elemento clave de gestión para la consecución y control de la ejecución de los objetivos del contrato. Para ello Grupo Oesía propone la creación de una serie de comités de seguimiento estructurados en tres niveles de alcance: estratégico, táctico y operativo. La constitución de estos Comités, así como la periodicidad para la celebración de estos se determina con el Cliente al inicio del contrato. Este modelo cubre todos los niveles de información y decisión, desde los operativos y técnicos hasta el estratégico, facilitando la toma de decisiones, el seguimiento de los objetivos globales y la resolución de potenciales conflictos. En cada uno de los comités se establecen los interlocutores oportunos tanto por parte del cliente como de Grupo Oesía.

5.3 Excelencia en el desarrollo de producto

La compañía se posiciona como Tier2 en nichos de mercado muy concretos en los que puede ofrecer una alta diferenciación con respecto a la competencia, apoyándose en tres ejes de actuación estratégica: la orientación a ser empresa de producto, contar con un delivery excelente y globalizar las ventas.

La globalización de las ventas se consigue concentrando nuestros clientes en integradores y plataformistas, esto es, usuarios de nuestros productos y servicios que los venden a su vez al usuario final integrados en sistemas de mayor nivel, y que tienen una huella global.

Para poder ser competitivos en un conjunto de nichos determinado, la oferta ha de concentrarse un conjunto de productos y servicios con los que poder ser líderes del mercado, por prestaciones, precio y calidad. La determinación de estos nichos se ha hecho en base a analizar las competencias en las que la compañía tiene elementos diferenciales. Productos fuera de esta selección, se han descatalogado, discontinuando su comercialización.

En el ámbito industrial, se han seleccionado cuatro áreas de competencia:

- Tratamiento inteligente de la imagen: Conjunto de elementos que cubren toda la cadena de gestión de la imagen, desde su captura (sensores), pasando por su procesamiento, y llegando al interfaz de usuario. Esta competencia engloba tres familias de producto
 - Optrónica: Cámaras basadas en tecnología infrarroja, o conjuntos que combinan el uso de estas cámaras con cámaras en el espectro visible y otro tipo de sensores como láseres.
 - Smart image processing: Tratamiento de la imagen mediante técnicas de inteligencia artificial para extraer información de la misma, como elementos móviles que se tienen que identificar, clasificar y seguir
 - Displays para entornos exigentes, como aeronaves o vehículos blindados
- Comunicaciones tácticas, centradas en soluciones que gestionan el intercambio de información táctica en entornos con poco ancho de banda, y de manera segura. Esta competencia engloba las siguientes familias de productos:
 - Procesadores data links: procesadores que gestionan el intercambio de información táctica de acuerdo a estándares que permitan la interoperabilidad de la solución
 - Cifra: Cifradores y elementos auxiliares, como sistemas de gestión de claves, o elementos que incorporan módulos de seguridad, como receptores PRS.
- Electrónica embarcada, equipos o componentes electrónicos, certificados tanto respecto a las condiciones ambientales en las que éstos tienen que operar, como desde un punto de vista de la seguridad física de la operación, para plataformas exigentes en este tipo de requerimientos como plataformas aeronáuticas o plataformas espaciales.
- Simulación, para entrenamiento en el ámbito militar de doctrina, procedimientos u operación de sistemas.

En el ámbito digital, por las características del sector, se mantiene la oferta tradicional de la compañía. Esto no es óbice para que también se haya trabajado este análisis de competencias,

para potenciar nuestro posicionamiento en áreas que se consideran prioritarias. Aunque este es un trabajo aún en proceso, se han identificado las siguientes áreas con estas características:

- Administración electrónica, que recoge un conjunto de soluciones vinculado a la transformación digital de la administración pública, y que cubren tanto el ámbito de la administración local como la autonómica.
- Ciberseguridad, donde se está completando una oferta de carácter integral agrupada bajo el concepto de "Oficinas de Seguridad".

Otra de las derivadas que tiene esta estrategia, en la necesidad de tener producto competitivo y de calidad, es que la oferta se base en elementos maduros y que permitan establecer procesos productivos lo más uniforme posible. Esto se consigue, en primer lugar, construyendo productos con variaciones de elementos más básicos que habrán sido previamente validados y que permitan su reutilización en diversas familias de productos. A estos elementos son denominamos "building blocks", y serían como piezas de construcción para los diferentes productos de la compañía. Es también necesario, en segundo lugar, tener una buena planificación de la evolución de cada producto (roadmap), que se determinará en función de la previsión de evolución del mercado. El roadmap permitirá identificar cómo hay que evolucionar a su vez los building blocks.

Una base madura de building blocks permite reducir el time to market de cada evolución de producto, puesto que reduce la necesidad de nuevos diseños, y al tiempo reduce los riesgos implícitos a cada desarrollo.

Esta estrategia de construcción de productos tiene otra ventaja adicional si hablamos de la producción, pues permite homogeneizar proveedores, favoreciendo políticas de eficiencia en el aprovisionamiento; reducir el número de procesos productivos, optimizando los recursos y medios de fábrica; y permitiendo una mejor planificación de la producción, reduciendo el lead time de producción y mejorando la competitividad del producto.

5.3 Cumplimiento de las necesidades de los Clientes. Tendencias y oportunidades

Conscientes de la importancia de la transformación digital para los Clientes y la mejorar de su productividad y procesos y con el ánimo de adelantarse a la demanda de sus necesidades, Grupo Oesía desarrolla una importante inversión en I+D.

En sinergia con las tendencias marcadas por el mercado y las expectativas de sus clientes, Grupo Oesía diseña productos de vanguardia con el afán de ayudar a las empresas y Administraciones que confían en la organización para alcanzar sus objetivos. Estos son algunos de los más relevantes que se están convirtiendo en palancas de crecimiento para todos ellos:

- **RPA.** Este software que replica la actividad de un empleado interactuando con sistemas de información para realizar operaciones complejas, mejorando la eficiencia, disminuyendo el riesgo a error y permitiendo a los profesionales dedicarse a tareas de mayor valor añadido.
- EL RPA se ha convertido en unas herramientas indispensables para la transformación digital de muchos negocios, en particular, aquellas basadas en procesos manuales altamente repetitivos, procesos basados en reglas, de altos volúmenes o procesos maduros y estables.
- **CIBERSEGURIDAD.** La evolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la necesaria exposición de los activos empresariales a un mundo cada vez más interconectado, genera la necesidad de definir nuevas estrategias que permitan establecer sistemas y mecanismos robustos de protección de la información. Grupo Oesía ha diseñado su catálogo de soluciones de ciberseguridad bajo un enfoque innovador y estratégico, adelantándonos a las amenazas presentes y futuras del ciberespacio. Es el concepto Ciberseguridad 360° donde integramos todas las soluciones de seguridad del Grupo adaptándolas a las necesidades específicas de cada tipo de organización.
- **NEXO PARTICIPACIÓN.** Tenemos la aspiración de construir junto a nuestros clientes una Administración más abierta, una Administración Transparente. Para ello hemos desarrollado Nexo Participación, la herramienta para gestionar ideas y contribuciones en procesos participativos.

Una vía de comunicación con los ciudadanos haciéndoles partícipes de la gestión y mejora de sus ciudades a través de procesos de encuestas, propuestas ciudadanas y presupuestos participativos a través de una aplicación flexible e intuitiva.

- **e-COMMERCE.** Tendencia creciente y en auge que, estrechamente unido al concepto de Omnicanalidad, se considera como la base de la estrategia digital de una compañía en su relación con los clientes.

Desde Grupo Oesía se da soporte tecnológico a los procesos de ciclo de venta completo a través de estrategias de Omnicanalidad diseñadas desde los diferentes ámbitos de relación y con un diseño basado en la experiencia de usuario.

- **LOGÍSTICA.** Grupo Oesía se ha convertido en un referente en el sector de la distribución tanto en el ámbito textil para las grandes firmas de moda naciones como del sector alimentación. La logística se ha convertido en el Core Business de muchos negocios. Ofrecer soluciones de

TI innovadoras fusionadas con técnicas de Big Data y Analytics aplicadas a procesos de abastecimiento de las superficies de venta, servicios de atención al usuario, e-commerce o automatización de procesos logísticos se manifiesta como el aliado tecnológico de grandes grupos empresariales para ofrecer la mejor Customer Experience.

- **ENEA EVOLUTION.** Las Plataformas que conforman la Suite ENEA son entornos de gestión de alto rendimiento orientados a servicios que incorporan la experiencia y las aportaciones de los usuarios de un gran número de Aseguradoras.

ENEA puede administrar cualquier tipo de seguro de Vida (riesgo, ahorro, mixtos) y No Vida (generales, automóvil, transportes, salud, etc.) en sus modalidades individual y colectivo.

- **CAMARAS IR:** en el mundo de la optrónica se diseñan cámaras térmicas con sensores refrigerados y no refrigerados para media y corta distancia que permiten a nuestras Fuerzas Armadas y de Seguridad del Estado realizar tareas de vigilancia de fronteras terrestres y navales.
- **CIFRA.** Grupo Oesía fue la primera empresa suministradora de tecnología SCIP para su uso en teatro de operaciones OTAN (Afganistán). La Organización está especializada en el cifrado de comunicaciones en movilidad, en entorno táctico. El teléfono seguro TMSDEF (Terminal Móvil Seguro para Defensa) es la solución empleada a día de hoy por el Ministerio de Defensa español.
- **CIFPECOM** es un cifrador de voz y datos que da respuesta a las necesidades de comunicación segura en un entorno táctico sobre redes IP. Actualmente este producto es referencia nacional y ya aparece como requisito en nuevos sistemas como el MC3. Incluye además entre los productos de cifra productos derivados de una amplia experiencia en la gestión de claves como **AKKADIAN** diseñado y fabricado completamente in house con una certificación NATO SECRET. Este procesador provee la infraestructura de gestión digital de claves en España, con el que se gestiona los paquetes de claves necesarios para que plataformas, como el Eurofighter, puedan realizar su misión.
- **DISPLAYS INTELIGENTES.** Para el sector aeronáutico la empresa suministra en exclusiva de los displays de los F-18 del EA español. En la actualidad, se está diseñando y produciendo los displays laterales de cabina, con el que se equipará toda la flota y que podrá utilizarse en la modernización de las flotas del resto de países usuarios del F-18.

NIRST. La tecnología IRST desarrollada por Grupo Oesía se adapta al mundo naval para incluirla en las nuevas fragatas F-110. Este sistema autónomo de vigilancia 360º, con detección y seguimiento de amenazas aéreas, navales y terrestres en la banda infrarroja, provee de la información necesaria de las diferentes trazas para contribuir a la defensa del buque tanto en condiciones diurnas como nocturnas y mejora la conciencia situacional (Situational Awareness).

5.2 Seguridad de la Información

Grupo Oesía comprende la preocupación de todos sus Grupos de Interés con respecto a la protección de la información y la privacidad de los datos personas. La Oficina de Seguridad Interna 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 el compromiso que tiene Grupo Oesía de ser pionero 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.

5.3 Satisfacción del Cliente

Conocer el grado de satisfacción que tienen los Clientes sobre los servicios prestados por Grupo Oesía es algo fundamental para seguir mejorando. Para ello, anualmente la empresa hace llegar una encuesta de satisfacción a diferentes Clientes. En esta encuesta pueden indicar en un baremo distribuido del 1 al 10, su opinión sobre el servicio ofrecido por la empresa reflejados en distintos ítems.

La encuesta de satisfacción tiene fundamentalmente 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 el 2018, la encuesta fue enviada al 15% de los clientes, obteniendo una puntuación global de 8 sobre 10.

5.3 Sistema de reclamación de Clientes.

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.

Es responsabilidad de todas las personas el identificar cualquier anomalía que pueda derivar en una no conformidad del Cliente de manera que pueda iniciarse el proceso de resolución en el menor plazo posible.

En el área Digital existe 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.

También engloba todas las reclamaciones, quejas o disconformidades que lleguen a Grupo Oesía por cualquier vía y a cualquier persona, con respecto a los servicios prestados, en particular, las remitidas por Cliente

Por su parte en al 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 2018:

- Industrial: 41 reclamaciones, entendiéndose como "reclamaciones", devoluciones de productos en garantía (producción nueva o postventa en garantía) directamente del usuario final o de contratistas principales OEM. De esas 41 reclamaciones están cerradas 34 y están pendientes 5 que se encuentran en tratamiento.
- Digital: 5 reclamaciones de las cuales 4 han tenido una resolución positiva.

An overhead view of a business meeting around a glass table. A woman in a dark suit and white shirt is at the top, looking down at a laptop. To her left, a man in a dark suit is also looking down. To her right, another man in a dark suit is looking at a document. The table is covered with various business documents, including bar charts, pie charts, and flowcharts. A laptop is open in the center. There are also some coffee cups and a small vase with pink flowers on the table. The background is a light-colored tiled floor.

06

Compromiso de Crecimiento de los Proveedores

6.1 Modelo avanzado de Compras.

El Modelo avanzado de Compras utilizado por Grupo Oesía está dirigido a optimizar la función de Compras y alcanzar el mejor precio para la Empresa, siempre dentro de un marco de calidad y servicio preestablecido.

Las características principales de este Modelo son;

- Una organización orientada a la globalización y coordinación de las Compras del Grupo Oesía (Organización matricial).
- Un nuevo proceso con las siguientes características:
 - Detección temprana de la necesidad.
 - Establecimiento de estrategias y Planificación de las compras
 - Ampliación de la base de proveedores.
 - Asignación compradores - proveedores.
 - Competencia interna entre compradores
 - Sucesivas rondas de negociación.
 - Fijación de "targets" (precio objetivo) colaborando decididamente en el Desarrollo de Proveedores.
 - Decisión de adjudicación consensuada entre las áreas afectadas.
- Optimizar la profesionalización de la Función de Compras.
- Vocación y actitud de servicio hacia las distintas Áreas o Unidades de Negocio.
- Mayor implicación del Área de Compras en las especificaciones de los productos y servicios, en el estadio más temprano de su generación.
- Participación creciente de la Función de Compras en el diseño de las estrategias de la Compañía.

6.2 Selección y evaluación de proveedores

A través del Catálogo de Suministradores se recoge la relación de proveedores inscritos o clasificados en los diferentes grupos de actividades o productos. Este catálogo es la base para la selección de futuros suministradores para la Empresa.

A la hora de evaluar a los potenciales proveedores es esencial la transparencia de información en cuanto a los servicios prestados, además, Grupo Oesia exige a todos sus proveedores que dispongan de un Sistema de la Calidad que asegure el cumplimiento íntegro de los requisitos del pedido y normativas que le sean aplicables. El cumplimiento por parte de Grupo Oesia de los requisitos de Calidad y su compromiso con la Mejora Continua depende, a su vez, del grado de cumplimiento de estos requisitos por parte de todos sus suministradores y su empeño en la mejora continua de los indicadores de Calidad, plazos de entrega, mejora de los costes y eficiencia en sus procesos.

6.3 Requisitos Medioambientales y de seguridad de la Salud laboral

Grupo Oesía exige a todos los suministradores que traten las cuestiones medioambientales adecuadamente y apliquen la legislación nacional, las normas internacionales y las obligaciones fundamentales de las actividades de Grupo Oesía tal y como se manifiesta en la política medioambiental de la organización.

- Grupo Oesía requiere a los suministradores que sean conscientes de la aplicación de la **Directiva 2011/65/EU (RoHS 2)** prohibiendo el uso de determinadas sustancias en equipos eléctricos y electrónicos.
- De acuerdo a la **REGULACION (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**), el suministrador informará 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 deberán contener materiales radiactivos ni emplear otras fuentes de radiación ionizante.
- Otras regulaciones de las que el suministrador deberá cumplir serán:
 - ❑ 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"
 - ❑ Regulación de Halógenos de acuerdo a 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 potencial proveedor ha de comunicar a Grupo Oesía 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 suministrador 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 suministradores.

- El suministrador informará a GRUPO OESIA 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 suministrador 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 Oesia". Asimismo, GRUPO OESIA solicita que sea cumplimentada y remitida, la "Declaración de Compromiso Ambiental" a todos sus suministradores y pone a su disposición, la "Guía de Comportamiento Ambiental". Todos estos documentos, se encuentran indicados en la web: <http://www.grupooesia.com>

Grupo Oesia recomienda a sus suministradores la implantación de Procedimientos de Seguridad y Salud Laboral a través de Planes de Prevención de Riesgos Laborales. Es responsabilidad del suministrador la implantación y seguimiento de dichos Planes y Procedimientos que garanticen la Seguridad y Salud Laboral para sus trabajadores o aquellos empleados a través de la prestación de servicios por empresas de trabajo temporal.

Por último, Grupo Oesía está pendiente de aplicación en su política de compras de la inclusión de cuestiones sociales y de igualdad de género.

6.3 Protección de los Derechos Humanos

Los Proveedores son importantes en la realización de algunas de las actividades del Grupo Oesía y deben respetar y cumplir los compromisos adquiridos por la Compañía. Por ello:

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

En consecuencia, realizamos compras con objetividad y transparencia:

- Seleccionamos a nuestros Proveedores siempre aludiendo a criterios objetivos, actuando de manera honesta y transparente.
- 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.
- Los Profesionales del Grupo Oesía seguimos los procedimientos de compras establecidos.

Grupo Oesia está firmemente comprometido con el cumplimiento de las regulaciones internacionales referentes al uso de Minerales en Zona de Conflicto. El suministrador deberá informar, de acuerdo a 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.

6.4 Evaluación y Control de suministradores

El proceso de evaluación y re-evaluación de suministradores se inicia ante la necesidad de acopiar productos o servicios de un nuevo suministrador o de cambiar el ámbito de aprobación de un determinado suministrador. Los métodos utilizados para evaluar o re-evaluar la aptitud de calidad de los suministradores varían en función del tipo de suministrador y riesgos asociados al suministrador (extraídos de los indicadores y nivel de calidad de los requisitos del proyecto). Todo el proceso de selección, aprobación y seguimiento de suministradores será llevado a cabo teniendo en consideración los riesgos asociados al suministrador.

Las evaluaciones se realizan desde criterios objetivos y de acuerdo a 4 métodos de evaluación que serán seleccionados por el responsable de Calidad:

- Certificación por tercera parte: Suministradores 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 suministrador 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 Oesia u por tercera parte, en las instalaciones del suministrador.

El análisis de la evaluación de los suministradores en base al método de evaluación elegido determinará su ámbito y estado de aprobación. De esta forma se divide a los suministradores en:

- Aprobados: aquellos proveedores autorizados para el suministro de Productos o Servicios.
- En proceso: aquellos pendientes de evaluación.
- No aprobados: aquellos no autorizados para el suministro de Productos o Servicios.
- Inactivos: aquellos que están no autorizados por falta de actividad.

El ámbito de aprobación de los suministradores será determinado en la evaluación e indicará el tipo de producto o servicio para el que un suministrador es seleccionado.

Además, se han establecido criterios adicionales para la clasificación de los proveedores de acuerdo al tipo de Producto o Servicio suministrado, el tipo de suministro realizado y la relación contractual con las Empresas del Grupo Oesia.

Otra herramienta en la evaluación de suministradores es la Gestión de Riesgos y Evaluación de Criticidad de los Suministradores. Grupo Oesia aplica una serie de técnicas de gestión de riesgos 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 por medio de:

- La identificación temprana de los riesgos a la continuidad del suministro.
- El desarrollo y ejecución de planes de mitigación que reduzcan o eliminen los riesgos del suministro a un nivel aceptable.
- La introducción de planes de contingencia para su implementación en caso de que un riesgo en el suministro se materialice.

Las tareas asociadas a esta evaluación son:

- Evaluar el nivel de criticidad de los proveedores, a través del volumen de negocio, clase de proceso realizado por el suministrador para proveernos de Servicios y/o Productos, Indicadores de Actuación o KPIs, Complejidad del Mercado del Servicio y/o Producto que nos suministra, y el plazo de entrega de suministra.
- Implementar acciones de monitorización de proveedores.
- Decidir acciones de contingencia, mitigación y reducción de riesgos.

Por último, Grupo Oesia ha actualizado y publicado en 2019 en la web corporativa los [Requisitos de Aseguramiento de la Calidad para Suministradores](#). Dichas cláusulas de Calidad son de obligado cumplimiento para los suministradores de Servicios y/o Productos. Igualmente, se comunica a los suministradores la existencia de las Condiciones Generales de Compras, en el que se establecen las cláusulas comerciales que deben cumplir. Dichas Condiciones Generales de Compras están en fase de estudio y actualización para amoldarlas a las condiciones actuales del mercado.

6.5 Clasificación de suministradores

El resultado de las evaluaciones relatadas anteriormente, dan lugar a una clasificación de los proveedores en el catálogo de suministradores.

La clasificación de capacidades, alcance y ámbito de aprobación es una clasificación pública y accesible desde el ERP de la empresa para garantizar la transparencia e igualdad de condiciones ante la necesidad de un suministro.

La clasificación de riesgos se realiza a través de los datos obtenidos del ERP como KPIs de performance, indicadores de compras y la herramienta específica de riesgos proyectos del ERP. Dicha clasificación es gestionada por los departamentos de Calidad y Compras para asegurar la rigurosidad de las evaluaciones, así como realizar la implantación, seguimiento y verificación de las acciones asociadas a los planes de gestión de riesgos de suministradores.

6.6 Comunicación con proveedores

Las comunicaciones con proveedores son gestionadas y canalizadas principalmente a través del departamento de Compras. Dicho departamento vela por el cumplimiento de la Política de Compras de la compañía, por la correcta utilización de las herramientas que dispone y por asegurar que se consiguen los objetivos de dicha Política. Igualmente, dichos objetivos son medidos para evaluar el correcto funcionamiento del Modelo Avanzado de Compras y la Gestión de Proveedores.

Además, el departamento de Calidad interviene activamente en la evaluación de proveedores, en la comunicación de no conformidades y KPIs de performance.



07

Compromiso de Crecimiento
con la Sociedad

7.1 Compromiso con los Objetivos del Desarrollo Sostenible

Grupo Oesía asume su compromiso con la sociedad en la que desarrolla su actividad en el marco de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos objetivos están diseñados para, entre otros, poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede atrás para el año 2030.

Grupo Oesía considera la integración de los ODS en los planes empresariales como una forma de dar respuesta a las necesidades y ambiciones globales en el logro de la Agenda 2030.

Debido a ello, en la elaboración del presente informe se ha realizado una primera aproximación para determinar e identificar los ODS con los que la organización contribuye en el ámbito medioambiental, social y económico en relación a estos objetivos.

En concreto y en base al desarrollo de la actividad del Grupo Oesía los objetivos ante los que la Empresa responde mediante políticas corporativas de diversidad e inclusión, promoviendo la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos, la innovación y el cuidado al medioambiente en ámbitos relacionados con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible son los siguientes:

	ODS	Políticas y programas	Explicación
	ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	Política Prevención de riesgos laborales Programa Oesia Saludable	Política integral de Prevención de Riesgos Laborales y el Programa Oesia Saludable que fomentan lo hábitos saludables entre todos y todas las profesionales de la Organización.
	ODS 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente	Programa de Desarrollo profesional y Plan de formación	Inversión en el desarrollo y formación de todos y todas las profesionales que permite su capacitación continua y su empleabilidad actual y futura.
	ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	Política de Igualdad	La Política de Igualdad con medidas y objetivos concretos está dirigido a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer.

	<p>ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.</p>	<p>Gestión del Talento</p>	<p>Se ha incrementado la plantilla global con una creación neta de empleo de 348 personas durante el 2018.</p>
	<p>ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.</p>	<p>Programa de Responsabilidad Social Corporativa</p>	<p>Desde Grupo Oesía establecemos convenios y alianzas con diferentes asociaciones enfocadas a la inclusión de personas en riesgo de exclusión social.</p>
	<p>ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos</p>	<p>Política Medioambiental</p>	<p>Nos comprometemos a preservar el medio ambiente a través de una Política Ambiental que sirve como marco de referencia para minimizar, revertir o acabar con los posibles daños que pueda sufrir el entorno ambiental.</p>

Grupo Oesía contribuye al crecimiento de la sociedad a través de diversos ámbitos:

1. Desarrollando productos con Impacto Social

Grupo Oesía contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de los productos y servicios que realiza. Los productos y soluciones de Grupo Oesía tienen capacidad para ayudar a la consecución de varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y permiten dar respuesta a los retos que los ODS representan para toda la sociedad en su conjunto mediante el desarrollo de tecnologías innovadoras que contribuyan a mejorar el entorno, algunas estos productos son las siguientes:

- **Alerta temprana:** como parte de las soluciones desarrolladas por el Grupo en el entorno sanitario. Este aplicativo permite detectar el estadio de una enfermedad de forma temprana, de modo que los facultativos puedan tomar decisiones de cómo proceder para garantizar el mejor tratamiento para el enfermo. Para ello, el personal sanitario introduce una serie de parámetros y síntomas del enfermo. Esta solución a través de una serie de algoritmos definidos, detalla el estadio en que se encuentra.
- **Aplicación de Blockchain en los procesos de licitación.** Los ciudadanos exigen cada vez mayor transparencia en todos los asuntos de gestión pública de las Administraciones. Para satisfacer esas demandas, Oesía ha desarrollado un servicio basado en Blockchain aplicado a la seguridad de los sistemas de licitación públicos que ofrece la posibilidad de que las Administraciones muestren total transparencia de estos procesos, evitando así situaciones de fraude, malversación o tráfico de influencias
- **Oficina de atención al usuario de las Telecomunicaciones:** Las telecomunicaciones cada vez cobran un mayor protagonismo en el día a día de cualquier persona. Si no se controla de una manera eficiente, este hecho puede acarrear malas prácticas o situaciones que descontenten a los usuarios por el servicio recibido. Para velar por sus intereses Oesía gestiona la Oficina de Atención al Usuario de las Telecomunicaciones. En ella se reciben todas las quejas de los usuarios en este entorno y se gestionan con las empresas proveedoras para una justa resolución.
- **Teléfono de atención al ciudadano.** Con el objetivo de incrementar la cercanía con el ciudadano, hacerles más partícipes de su actividad y ofrecerles mejores y mayores servicios, las Administración (a nivel Comunidad Autónoma y Local) llevan años poniendo al alcance del ciudadano un teléfono de atención el 012 y 010. Profesionales del Grupo Oesía, están específicamente preparados para atender estos servicios y ofrecer a los ciudadanos la ayuda que necesiten
- **Centro de Atención de la Agencia tributaria.** Cada año, en el mes de abril llega el momento de presentar la declaración de la Renta en Hacienda. Son muchas las dudas que surgen sobre como rellenar las declaraciones. Para solucionar esas dudas y facilitar los trámites, la Agencia Tributaria ha puesto a disposición de los contribuyentes un servicio de atención desde el que se proporciona la información

que requieren y solventan sus dudas. Este Centro de Atención también es gestionado por un equipo de profesionales de Oesía

- **Homologación tarjetas SIM:** Según el informe mensual de la CNMCDData, el número de líneas móviles en España a finales de diciembre de 2018 era de 53.447.257 para una población de 45.789.492 habitantes a día de hoy. Este dato muestra la relevancia que han adquirido los dispositivos móviles en la sociedad, en las últimas décadas, incluso entre estratos de población más jóvenes. Uno de los componentes esenciales de los teléfonos móviles son sus tarjetas SIM que son tarjetas inteligentes que se utilizan en los teléfonos móviles y proporcionan el acceso necesario para poder utilizarlos, es decir, sin ellas no funcionan, sería como el combustible para un coche. Oesía es la responsable de homologar las tarjetas SIM de la mayor Operadora de Telecomunicaciones de este país, es decir, garantiza la funcionalidad y la calidad de estas tarjetas para que los usuarios reciban el servicio deseado
- **Televisión de pago:** Las Operadoras de Telecomunicación han ampliado la cartera de servicios ofrecida a sus clientes, incorporando servicios de entretenimiento, como, por ejemplo, películas, series, documentales, eventos deportivos, etc. A través de sus plataformas audiovisuales. Grupo Oesía homologa la plataforma de la principal operadora en nuestro país para asegurar la calidad tecnológica que debe tener.
- Como colaboradores de la primera Operadora de Telecomunicaciones de España, desarrollamos parte del **coche conectado y frigorífico inteligente** a través de proyectos de Internet of the Things
- 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 Oesía se siente identificada y comparte.
- Durante el mes de febrero tiene lugar el mayor evento de Telecomunicación en el mundo el **Mobile World Congress**, en la ciudad de Barcelona. En él se presentan las tecnologías más vanguardistas, los prototipos del futuro de la movilidad. ¿Imaginas que en un evento de estas características se cayeran las comunicaciones? Oesía garantiza que esto no suceda como colaborador tecnológico de La Fira de Barcelona, responsable del soporte in-situ durante la celebración del evento

2. Promoviendo la Innovación en Sectores claves

La innovación en el Grupo Oesía dispone una gran cantidad y variedad de actividades relacionadas, que van 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 en Grupo Oesía persigue 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.

Grupo Oesía ha invertido 2.575.000€ en el desarrollo de 82 productos y grupos de capacidades asociados a los entornos de Seguridad, Defensa y Aeroespacial. Además, para este mismo sector durante el 2018 trabajaron 160 profesionales en el desarrollo de productos innovadores bien propios o para nuestros clientes o en la creación de capacidades.

En las soluciones Digitales se invirtieron 463.000 € en 54 soluciones, mientras que 2875 profesionales trabajaron bien el desarrollo de nuestras soluciones o bien de soluciones innovadoras para nuestros clientes. En total Grupo Oesía ha invertido más de 3m€ en desarrollos y productos propios y 450 profesionales, han trabajado en proyectos innovadores bien propios bien para nuestros clientes

3. A través nuestro Impacto Fiscal

o **Beneficios obtenidos país por país:**

El grupo Oesia considera los resultados contables consolidados positivos por importe de 7,265 millones de euros durante el ejercicio 2018. La política de la contabilidad empresarial considera las ganancias imputables a la sociedad como beneficio antes de impuestos.

El BAI es un indicador del resultado de explotación del Grupo sin tener en cuenta los impuestos. En este caso, nos referimos al de Sociedades, cuyo tipo general aplicado a la base imponible el 25%.

El BAI es nuestro indicador para medir la marcha del negocio, ya que se puede comparar anualmente o trimestralmente para ver su evolución.

Las sociedades del Grupo Oesia elaboran sus estados financieros según la normativa propia de los países donde operan, posteriormente se elabora el informe de estados financieros consolidados bajo la normativa internacional. Dichos resultados están desglosados por país según se indica.

Grupo Oesia 2018	España	Colombia	Perú	Brasil	Consolidado
BAI (miles de euros)	8.952	1.115	200	(399)	7638

o **Impuestos sobre beneficios pagados país por país:**

➤ **España:**

En España, el **período impositivo** para la declaración del Impuesto sobre Sociedades coincide con el ejercicio económico de la entidad, en el caso de Grupo Oesia, el ejercicio económico va desde 01/01/2017 a 31/12/2017, pues el ejercicio coincide con el año natural y no tiene ejercicio partido.

De acuerdo a lo dispuesto en la legislación española del Impuesto, el devengo del impuesto se produce el último día del período impositivo y siendo éste, de duración anual en el Grupo, el devengo coincide con el 31 de diciembre de cada año.

En este caso, como estamos realizando un análisis desde el punto de vista del Impuesto pagado, esto es, atendiendo al criterio de caja, en el ejercicio 2018 se produjo el pago del Impuesto sobre Beneficios correspondiente al ejercicio 2017.

En 2018, el Impuesto sobre Beneficios pagado por la Compañía ascendió al importe de: 897.774,35 Euros.

El resultado contable sobre el que se parte para elaborar la cuota a ingresar/ devolver por parte del Grupo se trata de un resultado contable consolidado, pues la Compañía se encuentra acogida al Régimen de Consolidación Fiscal en el Impuesto sobre Sociedades.

Este resultado engloba, por tanto, los resultados contables de todas las Compañías del Grupo establecidas en territorio español.

A este resultado consolidado, se le practican una serie de ajustes que pueden ser positivos o negativos en función del diferente tratamiento fiscal - contable de las partidas existentes en la contabilidad.

Como resultado de la aplicación de esos ajustes obtenemos una Base Imponible sobre la que se aplica el tipo de gravamen legalmente establecido en España, que queda fijado en el 25%.

Al aplicar el tipo de gravamen del 25% obtenemos la cuota íntegra que minorada por las deducciones, retenciones y pagos fraccionados aplicables al Grupo nos arroja el total a ingresar.

A continuación, se muestra el detalle del cálculo del Impuesto sobre Beneficios en España:

ESPAÑA	Total
Resultado	10.691.214,30
± Ajustes	- 2.517.211,51
Base Imponible Previa	8.174.002,79
Eliminaciones/Incorporaciones	-
Base Imponible Previa Consolidada	8.174.002,79
Bases Imponibles Negativas (%)	
Base Imponible	8.174.002,79
Cuota íntegra	2.043.500,70
Deducción Doble Imposición Interna	- 126.576,00
Cuota Liquida	1.916.924,70
Deducción I+D+i	- 958.462,35
Retenciones 2017	- 60.688,00
Pago Fraccionado 2017	-
TOTAL, A INGRESAR	897.774,35

➤ **Colombia:**

En Colombia, al igual que en España, el devengo no coincide con el criterio de caja, pues el devengo del Impuesto sobre Beneficios se produce el último día del período impositivo, que en nuestro caso es el 31/12/2017, mientras que el plazo para presentar y abonar el Impuesto, en el caso de que la liquidación sea positiva, se produce en 2018.

Actualmente, en Colombia, existen dos Sociedades identificadas como:

- OESIA COLOMBIA S.A
- OESIA NETWORKS S L SUCURSAL COLOMBIA

En 2018, el Impuesto sobre Beneficios abonado por OESIA NETWORKS SL SUCURSAL COLOMBIA fue de 14.927 Euros aplicando el tipo de cambio vigente en el momento del devengo del Impuesto.

Por su parte, OESIA NETWORKS SUCURSAL COLOMBIA obtuvo una devolución de 560 miles Euros, aplicando el tipo de cambio vigente en el momento del devengo del Impuesto.

El Colombia el mecanismo de la liquidación guarda bastantes similitudes con el establecido en territorio español.

El Resultado del Ejercicio, allí conocido como Renta líquida del ejercicio, se calcula restando al montante total de ingresos del ejercicio (ingresos de actividades, ingresos financieros y otros) , los costes o gastos incurridos durante el período (gastos de administración, financieros, de distribución y venta...).

Una vez se obtiene el resultado, y se determine si hay que añadirle alguna base gravable más (por ejemplo, dividendos que deban tributar en el Impuesto sobre Beneficios) se aplica en la tarifa establecida que para el año gravable 2017 fue del 34%. De esta forma, obtenemos el total Impuesto al que debemos descontar las retenciones que hayamos abonado (si las hay) durante el año.

Una vez descontadas las retenciones, obtendremos el resultado definitivo a ingresar o a devolver por el Impuesto sobre Beneficios.

En el caso de que la Sociedad, obtenga un pérdida o resultado negativo, porque los gastos superen a los ingresos del ejercicio, al igual que sucede en España, la Sociedad no tributará por este Impuesto y no tendrá que abonar nada por este concepto.

En el caso de que la Sociedad tenga pérdidas pendientes de compensar de otros ejercicios anteriores podrá solicitar la devolución o dejarlas a compensar para futuros ejercicios y solicitar asimismo la devolución de las retenciones pagadas durante el ejercicio.

SUCURSAL COLOMBIA	Total	COLOMBIA SA	Total
Renta líquida ordinaria del ejercicio	98.526	Pérdida líquida ordinaria del ejercicio	- 231.374
Renta presuntiva	4.032	Renta presuntiva	-
Renta Gravable	98.526	Renta Gravable	-
Impuesto sobre la Renta líquida gravable	33.499	Impuesto sobre la Renta líquida gravable	-
Descuentos Tributarios	-	Descuentos Tributarios	-
Impuesto Neto Renta	33.499	Impuesto Neto Renta	-
Sobretasa/ Impuestos pagados	-	Sobretasa/ Impuestos pagados	-
Total Impuesto a cargo	33.499	Saldo a favor renta CREE año gravable anterior sin solicitud de devolución y/o compensación	105.396
Autoretenciones	1.446	Autoretenciones	46.229
Otras retenciones	17.127	Otras retenciones	407.900
Total retenciones año gravable a declarar	18.572	Total retenciones año gravable a declarar	454.129
Saldo a pagar por impuesto	14.927	Saldo a pagar por impuesto	-
Sanciones	-	Sanciones	-
TOTAL SALDO A PAGAR	14.927	TOTAL SALDO A FAVOR	559.525

o **Perú:**

El Impuesto sobre Sociedades se aplica a entidades residentes y a no residentes con establecimiento permanente en Perú.

La **base imponible** es el resultado de la diferencia entre los ingresos obtenidos y los gastos incurridos, tomando como base el resultado contable al que se realizan ciertos ajustes. Resulta igualmente deducible el abaratamiento de los activos, dentro de los límites fijados por la ley.

Su cómputo se inicia el 01 de enero y finaliza el 31 de diciembre de cada año, por lo que el devengo del Impuesto coincide con el de España o Colombia.

El pago del Impuesto se produce al año siguiente, esto es, en 2018 por lo que el criterio de caja no coincide con el devengo del Impuesto.

A pesar de que el resultado de la Sociedad es positivo para el ejercicio 2017, como la Compañía arrastra saldos a compensar de ejercicios anteriores, esto hace que finalmente no haya que realizar ingreso alguno en concepto del Impuesto y que resulte resultado del Impuesto sea a favor de la Compañía.

PERÚ	Total
Resultado	28.905,43
Pérdidas antes de adiciones y deducciones	-
´+ Adiciones para determinar la renta imponible	60.538,88
´- Deducciones para determinar la renta imponible	- 20.160,98
Renta Neta del Ejercicio	69.283,33
Pérdidas Netas Compensables y/o Aplicación EA	- 69.283,33
Saldos de pérdida no compensadas	- 202.454,37
Coeficiente o % para cálculo pago a cuenta	0,00
´- Pago a cuenta del impuesto contra el ITAN	- 3.034,74

´ - Saldo a favor no aplicado del EA	-	12.658,42
´ - Pagos a cuentas mensuales del ejercicio	-	20.812,26
		-
		-
DEUDA TRIBUTARIA	-	33.470,68

o **Brasil:**

En Brasil los impuestos tienen como base de cálculo (i) los ingresos (PIS y Cofins) y (ii) el resultado del ejercicio (IR y CSLL)

Los impuestos sobre los ingresos se deben y se pagan mensualmente. Los impuestos sobre el resultado se deben anualmente, con pagos trimestrales.

En 2017 la Oesia tuvo un pequeño ingreso y un perjuicio en el año, pagando sólo los impuestos sobre los ingresos.

o **Subvenciones públicas recibidas:**

Los dos grandes grupos de subvenciones que recibe la compañía son las de capital y las de explotación.

Las subvenciones que son de capital las recibimos al adquirir bienes o para gastos estructurales de la empresa. Y, por su parte, las subvenciones de explotación son ayudas recibidas para la obtención de una rentabilidad determinada dependiendo de la naturaleza de la actividad subvencionada

Las compañías registran las subvenciones cuando son recibidas y los ingresos asociados a las mismas cuando se devengan. Durante 2018 la composición correspondiente a las subvenciones anteriormente detalladas es la siguiente:

Subvenciones Grupo Oesia 2018 (miles de euros)

Subv.de explotac.incorporadas al rdo del ejer	Oesia Networks	Tecnobit	Total
Subvenciones formación	86	17	103
Subvenciones Contratación	93	0	93
Subvenciones PRL	60	29	89
Total	239	46	285
IMPUT.SUBVENC.INMOVILNO FINANCIERO Y OTRAS	129	18	285
SUBVENC.INMOVIL (Recibidas)	142	0	285

La totalidad de las subvenciones del grupo se limita al territorio español

4. A través de nuestra Acción Social. Voluntariado Corporativo

El voluntariado corporativo es la base de la estrategia de Responsabilidad Corporativa y tiene un triple cometido:

- Avanzar en el cumplimiento de uno de los retos prioritarios de nuestra cultura: Actuar de forma Socialmente Responsable.
- Afianzar la implantación de los valores corporativos: Confiabilidad, Aprendizaje Continuo, Innovación, Compromiso y Excelencia.
- Enriquecer el desarrollo profesional de la plantilla:
 - Dando respuesta a las inquietudes sociales de los profesionales, mediante la participación voluntaria en iniciativas de interés social.
 - Facilitando que la experiencia de participación en estas acciones sea una fuente más de desarrollo de los profesionales, potenciando nuevos conocimientos y habilidades.

El Voluntariado corporativo se lleva a cabo a través de acuerdos y convenios de colaboración con entidades del tercer sector y fundaciones, mediante la participación voluntaria de nuestros y nuestras profesionales en diversas asociaciones, que se desarrolla fuera del horario laboral.

Desde noviembre del 2017, momento en el que pone en marcha el programa de Desarrollo Social o Voluntariado Corporativo, se han firmado y/o actualizados convenios de colaboración con las siguientes entidades del tercer sector para poner en marcha acciones de voluntariado y campañas solidarias:

- Fesbal
- Cruz Roja
- CEAR
- Fundación Síndrome de Down
- Quixote Innovation
- Fundación Seur
- Fundación Adecco
- Integralia DK
- Universidad de Padres
- Caritas Perú
- Arep
- Aspanoa

Las iniciativas de Voluntariado 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. Asimismo, 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.

Desde la puesta en marcha del Programa en noviembre de 2017 hasta diciembre del 2018, se han puesto en marcha un total de 28 acciones de carácter social (campañas solidarias, acciones de Estado de Información No Financiera Consolidado 2018

voluntariado, asistencia o participación en eventos de carácter social...) y han participado en ellas 301 personas.

Algunas de las acciones sociales más relevantes o con mayor impacto durante el 2018 han sido las siguientes:

- En Red sin Riesgos: Programa de sensibilización impartido por el Equipo de voluntarios corporativos del área de Ciberseguridad que tiene como objetivo concienciar a niños y niñas y también a adolescentes de los peligros que implica el mal uso de las redes sociales y los riesgos a los que se exponen y también como medio para orientarles cuando se encuentran en una situación problemática. Desde septiembre del 2018, 120 niños y niñas han asistido a este seminario impartido por nuestros profesionales.
- Campañas solidarias de recogida de alimentos infantiles y juguetes: Durante el 2018 se han donado 333 juguetes a Cruz Roja durante la campaña Navideña. Este dato supone triplicar los conseguidos la anterior edición celebrada en 2017. Respecto a la recaudación de alimentos infantiles, se obtuvieron 201,5 Kg que fueron donados a Fesbal y suponen 88,32 kg más que el pasado año.
- Campaña Gran Recogida de Alimentos 2018: Grupo Oesía se sumó por primera vez en el 2018 a la acción solidaria más importante a nivel nacional, La Gran Recogida de alimentos, gracias al acuerdo de colaboración de la empresa con Fesbal. Voluntarios y voluntarias de Madrid, Murcia y A Coruña, ayudaron a recoger y clasificar alimentos de las diversas donaciones realizadas por los consumidores en varios centros comerciales.
- Participación en el Campeonato de Fútbol 7 "Empresas Solidarias Down Madrid": Durante el 2018 volvimos a participar en el Campeonato de Fútbol 7 Empresas Solidarias, organizado por la Fundación Síndrome de Down Madrid, asociación con la que empresa colabora desde hace años.
- Estudio para conocer y constatar los efectos y posibles beneficios de la ópera en la salud de los espectadores: Grupo Oesía inicia este proyecto pionero en 2018 usando para ello la tecnología y algoritmos de Salud Digital el Grupo, con los que cada año se monitoriza a un millón de enfermos hospitalizados en toda España. Para llevar a cabo este estudio, un equipo de profesionales de la compañía se desplaza la sede del Teatro Real para hacer un seguimiento a un conjunto de espectadores en cada representación de la ópera durante toda la temporada. Las conclusiones del estudio se presentarán en 2019.

5. A través de la generación de empleo a personas con discapacidad

Desde Grupo Oesía 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, nace el programa Oesía Diversa, que busca apoyar la diversidad en todas sus vertientes mediante la inclusión y normalización de colectivos en riesgo de exclusión social, entre las que se encuentra la discapacidad.

Desde la Organización cumplimos con los requisitos requeridos para poder dar respuesta a La Ley General de Discapacidad, en la que las empresas con más de 50 empleados han de contar al menos con el 2% de personas con discapacidad en la plantilla.

Además, como forma de fomentar la contratación de personas con discapacidad, contamos con acuerdos de colaboración con diversas entidades en las que incluimos en los procesos de selección a personas provenientes de estas fundaciones con el fin de que se incorporen en la empresa.

Esta sensibilización y concienciación por parte de la empresa en materia de discapacidad hizo que en el 2018 Cruz Roja A Coruña, pusiera en valor la labor de la organización por su contribución con el Plan de Empleo 2018 y de esta forma construir una sociedad más justa, basada en la igualdad de oportunidades.

Paralelamente, desde Grupo Oesía tenemos un contrato de contratación de servicios 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%. En 2018 la facturación del Grupo al CEE ha ascendido a 569.529,85 €, con este contrato de colaboración, desde Grupo Oesía ayudamos a una integración real de estas personas, ofreciendo oportunidades de inserción laboral, empleo de calidad y formación, mejorando sin duda la calidad de vida de las personas que más lo necesitan. A través de esta contratación de servicios generamos empleo a 18 personas con discapacidad y 11 personas que trabajan en el Centro Especial de Empleo.

6. Aportaciones económicas con finalidad social:

Durante el 2018, Grupo Oesía ha colaborado con diversas entidades través aportaciones y donaciones de colaboración con asociaciones que buscan impulsar y promover la Cultura, la Integración, la Educación y el Bienestar. Las contribuciones económicas se han realizado a diversas asociaciones y fundaciones, colaborando, de esta manera, a la consecución de sus objetivos de carácter social, el importe total donado por la empresa para estos fines ascendió a 148.347€.

- Premio ETSII C. Real 2018, apoyo y fomento del talento joven y las vocaciones tecnológicas.
- Premio ETSII Politécnica de Madrid 2018, Mejor Máster sistemas embarcados apoyo y fomento del talento joven y las vocaciones tecnológicas.
- Colaboración con la Fundación Síndrome de Down: a través de la participación en diversos eventos deportivos, con los que la Fundación persigue la sensibilización de personas con discapacidad intelectual
- Colaboración con Aspanoa: Asociación de niños enfermos de cáncer de Aragon, con la que Grupo Oesía colaborar desde hace años. Durante el 2018 varios profesionales han colaborado de forma altruista en el desarrollo de su página web
- Teatro Real: con el apoyo a esta Institución Grupo Oesía muestra su compromiso con la Cultura, al mismo tiempo que vincula esta actividad con sus desarrollos. En este marco se ha puesto en marcha el estudio de Salud Digital sobre la repercusión de la ópera en las constantes vitales de los espectadores.
- Patrocinio a la Fundación Biblioteca de Ciencia y Artillería 2018. La Fundación promueve la investigación científica en el campo de la Defensa.
- Patrocinio a la Fundación Museo del Ejercito 2018, cuya finalidad es preservar y potenciar la cultura de la defensa en España.
- Patrocinio actos patrona EA Ala 11 B.A. Morón que tiene una finalidad cultural.
- Patrocinio realizado a la Fundación Circulo Tecnologías para divulgación del conocimiento y la investigación tecnológica en el ámbito de la defensa
- Patrocinio de la The Navy League of the U.S., con el objetivo de dar a conocer desarrollos tecnológicos en seguridad y la colaboración entre Estados Unidos y España.
- FECEVAL reconocimiento de la iniciativa empresarial en varias poblaciones de Castilla – la Mancha y entrega de premios anuales a empresarios reconocidos.
- Colaboración con la Asociación española para la Calidad, ayudando a mejorar la calidad y los procedimientos en proyectos de ingeniería
- Además, en el marco de nuestra actividad empresarial Grupo Oesía destaca por su actividad en transformación digital aplicada a los sectores de Sanidad y Banca. Debido a ello Grupo Oesía impulsó 2 jornadas que contaban con expertos en tendencias marcadas por la tecnología en ambos sectores.
- Además, apoyamos la Revista Industria 4.0 que difunde las iniciativas y programas de las empresas en el ámbito de la Innovación.

08

**Compromiso de Crecimiento
con el Planeta**



8.1 Gestión Ambiental

Tal como se indica en el Código Ético de Grupo Oesía, la empresa mantiene un enfoque preventivo para favorecer el medio ambiente, mediante el fomento de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Dado este compromiso con el entorno ambiental, Grupo Oesía dispone de una Política Medioambiental y un sistema de Gestión Ambiental certificado bajo a la norma ISO 14001:2015.

La Política Ambiental es un fiel reflejo del compromiso de la empresa en línea con un desarrollo sostenible, la relación con los grupos de interés, con el cumplimiento de los requisitos legales y con otros compromisos específicos pertinentes al contexto del Grupo Oesía, para una prevención de la contaminación y una minimización del impacto ambiental.

Para ello, anualmente se identifica, cuantifica, evalúa y registra, los aspectos ambientales originados por la actividad de la empresa para determinar y controlar los más significativos.

Grupo Oesía es consciente del papel fundamental que juegan los distintos stakeholders sobre el medio ambiente, y apuesta por su concienciación ambiental, para que, con la responsabilidad, esfuerzo y trabajo en la misma línea de todos, se consiga una mejora continua del sistema de gestión ambiental y como consecuencia, una mejora del desempeño ambiental.

La Política de la Empresa, sirve de base para el establecimiento de objetivos medioambientales anuales, los cuales están directamente relacionados con la reducción de:

- Los aspectos ambientales significativos.
- La huella ambiental.
- Los riesgos medioambientales.
- Etc...

Si bien debido a la actividad del Grupo Oesía se genera un impacto ambiental mínimo, éste puede repercutir en el medioambiente mediante dos vías:

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

- **Consumo de materia, energía, combustibles y recursos hídricos:** En la siguiente tabla se indica el consumo total de las sedes del Grupo Oesía, durante el 2018.
- **Materias primas**

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Materias Primas	Proceso fabric. y montaje	Material eléctrico/ electrónico	Kg	1.100
Materias Primas	Proceso fabric. y montaje	Placas de aluminio y acero	Kg	130
Materias Primas	Proceso fabric. y montaje	Siliconas y sellantes	Kg	240
Materias Primas	Proceso pintura y barnizado	Filtros de pintura	Unidades	2
Materias Primas	Proceso pintura y barnizado	Pinturas-barnices	Litros	355
Materias Primas	Proceso pintura y barnizado	Disolventes	Litros	905
Materias Primas	Pruebas y ensayos	Gases (argón, nitrógeno para pruebas y ensayos climáticos)	m3	1.967
Materias Primas	Proceso de soldadura	Estaño/Plomo de soldadura	Kg	265
Materias Primas	Proceso de exp. y transporte	Papel para embalaje	Kg	0
Materias Primas	Proceso de exp. y transporte	Cartón para embalaje	Kg	2.415
Materias Primas	Proceso de exp. y transporte	Plástico para embalaje	Kg	290
Materias Primas	Mto. de instalaciones	Fluorescentes	Unidades	287

Materias Primas	Mto. de instalaciones	Productos de limpieza	Litros	1.815
Materias Primas	Mto. de instalaciones	Aceites	Litros	6,73
Materias Primas	De Instalaciones	Tóner de impresión	Unidades	50
Materias Primas	De Instalaciones	Papel de oficina	Unidades (paquetes)	850
Materias Primas	De Instalaciones	Cartón oficina	Unidades	450
Materias Primas	De Instalaciones	Pilas	Unidades	630

Grupo Oesía no realiza consumos de energía procedentes de fuentes renovables.

- **Combustible**

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Energía	Combustibles	Gas-oil caldera	Litros	8.237
Energía	Combustibles	Gas-oil grupo electrógeno	Litros	138
Energía	Combustibles	Gas-oil grupo Bombeo PCI	Litros	53
Energía	Eléctrica	Energía eléctrica	KWh	3.890.755
Energía	Combustibles	Gasoleo vehículos	litros	16.041

- **Recursos hídricos**

Grupo Principal	Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total
ENTRADAS				
Recursos hídricos	Agua	Agua Red	m ³	4.902

- **Generación de residuos: producidos por la actividad diaria de las oficinas.**

La siguiente tabla indica la cantidad de residuos generados durante el año 2018 por las instalaciones de Grupo Oesía por su normal funcionamiento, separados por tipo y lugar de generación.

Subgrupo	Denominación	Unidad	Valdepeñas	Resto	Latam	Total
Sólido Urbano	papel y cartón usado en oficinas y embalaje	Kg	9.782	10.190	692	20.644
Sólido Urbano	Plásticos envases y embalaje	Kg	1.795	1.964		3.759
Sólido Urbano	Residuos domésticos y similares	Kg	23.400	40.878		64.278
Sólido Urbano	Materiales mezclados e indiferenciados	Kg		306		306
Peligrosos	Restos de Material eléctrico y electrónico	Kg	1.190	370		1.560
Peligrosos	Envases vacíos contaminados	Kg	520			520
Peligrosos	Restos de adhesivos y pinturas	Kg	960			960
Peligrosos	Absorbentes y filtros contaminados de pintura y disolventes	Kg	1.130			1.130
Peligrosos	Fluorescentes usados	Kg	58			58
Peligrosos	Toner usados de oficinas	Kg	142			142
Peligrosos	Pilas agotadas	Kg	80			80
Inertes	Recortes metálicos	Kg	0			0
Inertes	Restos minerales de construcción y demolición	Kg	0	544.621		544.621
Inertes	Escorias	Kg	86			86
Inertes	Madera y/o pallets	Kg	1.600			1.600

8.2 Plan de ahorro y eficiencia energética

Paralelamente y en línea con la Política Medioambiental, el Grupo Oesía posee un Plan de ahorro y eficiencia energética, con aplicación global de las sedes del Grupo, que aplica medidas para fomentar el ahorro energético. Este Plan está vigente en la Empresa desde el 2017 como resultado de la Auditoría de Eficiencia Energética realizada en el 2016. Dicho plan, culminará con una nueva auditoría energética para valorar las mejoras obtenidas.

Además, el Grupo Oesía, está modernizando paulatinamente sus oficinas empleando instalaciones de alta eficiencia. Del mismo modo, las nuevas implantaciones siguen unos estándares que incluyen las instalaciones de alta eficiencia, redundando de este modo en una menor huella de carbono.

La empresa posee planes específicos para la fábrica de Valdepeñas, dado el alto consumo de determinadas máquinas utilizadas en su proceso productivo, y coincidiendo con la transformación a Fábrica 4.0, hito éste reflejado en el Plan Estratégico de la empresa.

En este Plan se contempla la sustitución de parte de la maquinaria cercana a su fecha de obsolescencia y de gran consumo, por maquinaria más moderna y eficiente, así como la modificación de los procesos productivos, para hacerlos más eficientes.

- Renovación maquinaria Fabricación: Se irán sustituyendo 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: Se realizará la mejora de algunos de los procesos productivos, para conseguir una reducción de SCRAP, reducción de consumo de materias primas, reducción de consumo energético, reducción de flujo, etc, para conseguir que éstos sean más eficientes.

Estas acciones están aplicadas para reducir al máximo el impacto que la actividad de la Empresa produce sobre el Medioambiente y por asociación, para reducir la demanda energética de la compañía. En este sentido, Grupo Oesía se ha marcado los siguientes objetivos, y verifica anualmente el cumplimiento de estos y en caso de no llegar a ello, aplicar medidas correctoras.

- Año 2019. Reducción anual en el consumo Kwh/empleado: 5%
- Año 2020. Reducción anual en el consumo Kwh/empleado: 5%

8.3 Políticas y compromisos.

Como resultados de la implantación de la ISO 14001, la Política Medioambiental, las acciones implementadas, y a las buenas prácticas de las personas de la empresa, los efectos que la actividad de la organización tiene sobre el Medioambiente se encuentran muy controladas. Además, y gracias a los objetivos Medioambientales fijados anualmente y las acciones para su resolución, el impacto que Grupo Oesia generará sobre el Medioambiente en un futuro a corto y medio plazo será menor.

Para asegurar este compromiso con el medioambiente, anualmente se realiza una Revisión por la Dirección del Sistema 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..) se revisa igualmente el estado de todas las acciones pendientes, y se establecen las nuevas acciones a llevar a cabo, de cara a obtener la mejor eficiencia en el sistema de gestión Medioambiental.

La empresa realizada una matriz DAFO, en la que analiza periódicamente (al menos 1 vez al año), todos los riesgos y oportunidades desde el punto de vista Medioambiental, y establece las acciones por realizar para mitigar los riesgos detectados, así como para aprovechar las oportunidades.

La siguiente tabla incluye los procedimientos que gestionan el sistema de gestión Medioambiental modificados el último año, con motivo de la adaptación del sistema de gestión al cambio de la Norma ISO14001 de 2004 a 2015. En el que se describen fielmente, todo el proceso de gestión ambiental

PROCEDIMIENTO			REGISTRO			
Codificación		Descripción	Codificación		Descripción	
ACTUAL	ANTERIOR		ACTUAL	ANTERIOR		
PRO.EHS.TBT236	IMG01	Gestión de Flujos de Materia, Agua y Energía	FOR.EHS.TBT240	IMG01-01	Tabla de Entradas/Salidas para Balance de Materias	
PRO.EHS.TBT237	IMG02	Gestión de RSU y RII	FOR.EHS.TBT241	IMG02-01	Inventario de RSU y RII	
			FOR.EHS.TBT242	IMG02-02	Entrega de Residuos a Gestor	
PRO.EHS.TBT238	IMG03	Gestión de Residuos Peligrosos	FOR.EHS.TBT243	IMG03-01	Inventario de Residuos Peligrosos	
			FOR.EHS.TBT244	IMG03-02	Registro de Residuos Peligrosos	
PRO.EHS.TBT239	IMG04	Control de Vertidos	FOR.EHS.TBT245	IMG04-01	Actividades Generadoras de Vertidos	
PRO.EHS.TBT240	IMG05	Manipulación de Productos Químicos y Sustancias Peligrosas				
PRO.EHS.TBT241	PMG01	Identificación y Evaluación de Requisitos Legales	FOR.EHS.TBT247	PMG01-01	Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y Otros Requisitos	
			FOR.EHS.TBT248	PMG01-02	Listado de Autorizaciones y Licencias	
PRO.EHS.TBT242	PMG02	Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales	FOR.EHS.TBT249	PMG02-01	Identificación de Aspectos Ambientales	
			FOR.EHS.TBT250	PMG02-02	Evaluación de Aspectos Ambientales	
PRO.EHS.TBT243	PMG03	Identificación y Respuesta a Situaciones de Emergencia	FOR.EHS.TBT251	PMG03-01	Informe de Accidente-Incidente	
			FOR.EHS.TBT252	PMG03-02	Informe de Simulacro	

PRO.EHS.TBT244	PMG04	Control Operacional y Seguimiento y Medición Ambiental	FOR.EHS.TBT253	PMG04-01	Identificación y Planificación del Control Operacional
			FOR.EHS.TBT254	PMG04-02	Plan de Seguimiento y Medición Ambiental
PRO.EHS.TBT245	PMG05	Comunicación Externa e Interna	FOR.EHS.TBT255	PMG05-01	Comunicado Interno
			FOR.EHS.TBT256	PMG05-02	Solicitud de Información Ambiental
			FOR.EHS.TBT257	PMG05-03	Comunicado a Subcontratas
PRO.EHS.TBT613	(PMG06)	Planificación Ambiental	FOR.EHS.TBT318	PMG06-01	Análisis DAFO
			FOR.EHS.TBT319	PMG06-02	Determinación de Partes Interesadas y Requisitos Pertinentes
			FOR.EHS.TBT320	PMG06-03	Cuadro Identificación, Análisis y Tratamiento de los Riesgos y Oportunidades
			FOR.EHS.TBT321	PMG06-04	Objetivos y Seguimiento
			FOR.EHS.TBT322	PMG06-05	Listado de Indicadores y Seguimiento Anual

La conformidad del Sistema de Gestión Ambiental con la normativa ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental – Requisitos con orientación para su uso, es auditado anualmente por una entidad de certificación acreditada siguiendo la Guía sobre auditorías de sistemas de gestión de calidad y/o medio ambiente ISO 19011. Por otro lado, Grupo Oesía no dispone de provisiones ni garantías ambientales.

El Sistema de Gestión Ambiental se encuentra certificado conforme a la normativa ISO 14001:2015 en los siguientes centros de trabajo del Grupo Oesía:

- Valdepeñas
- Murcia
- Getxo

Por otro lado, la Empresa dispone de un profesional dedicado a la gestión y supervisión medioambiental en la sede de Valdepeñas con un presupuesto estimado de 5000€, para diferentes servicios y materiales. Este importe se distribuye de la siguiente manera.

- Coste de la Auditoría por Aenor 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...

8.4 Contaminación.

Aparte de la contaminación atmosférica proveniente de las emisiones de CO₂ asociadas a la actividad por el consumo de energía eléctrica y combustibles, Grupo Oesía no genera otros tipos de contaminación de un modo significativo.

En esta línea, Grupo Oesía, tiene implantado un plan de mantenimiento global (mantenimiento preventivo, predictivo, conductivo, etc...), sobre los vehículos, grupos electrógenos, caldera de cabina de pintura, etc, para garantizar las mejores condiciones de funcionamiento de los mismos, y una detección precoz de una mala combustión ya que periódicamente, se miden los distintos valores de emisión de gases, para detectar alguna anomalía.

Atendiendo a la contaminación acústica, la actividad de fabricación no es especialmente 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 más ruidosos (máquinas de clima, Grupos electrógenos), 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 y II.

8.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos.

Grupo Oesía dispone de profesionales para una gestión eficiente de los sistemas de gestión medioambiental establecidos y utiliza diferentes sistemas de gestión de sus residuos en función del tipo y la peligrosidad y capacidad de contaminación de este, favoreciendo de este modo el reciclaje y reutilización de deshechos por medio de la separación de estos.

Se dispone 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.

De igual forma, tiene 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.

Periódicamente, la empresa pone en marcha acciones de comunicación y concienciación ambiental a los y las trabajadoras, para una mayor sensibilización (ajustar los consumos de energía, sustancias y materiales a lo estrictamente necesario, etc...) y, por ende, una reducción de los residuos y una mejor gestión de estos, etc...

Asimismo, ha modificado los requisitos de compra que se le exigen a los proveedores, para incluir nuevos requisitos Medioambientales, en línea con la nueva situación ambiental existente.

El Grupo Oesía, gestiona tanto los residuos peligrosos, como los no peligrosos, a través de Gestores Autorizados y servicios municipales de recogida.

Por otro lado, el Grupo Oesía, dona aquellos equipos, que debido a las necesidades que demandan los proyectos que en él se realizan, quedan desfasados. Estos equipos son donados a organizaciones donde puedan darles una segunda vida y ser reutilizados (asociaciones del tercer sector o centros educativos).

8.6 Uso sostenible de los recursos.

La implantación en el año 2017 del Plan de ahorro y Eficiencia Energética ha supuesto reducir las emisiones de CO2 a pesar de estar en pleno proceso de crecimiento. Las medidas que se recogen en este plan son las siguientes:

- Optimización de potencias.
- Control maestro de encendido y apagado de climatización y alumbrado.
- Domotización de instalaciones.
- Renovación del parque de instalaciones a instalaciones más eficientes.
- Renovación de maquinaria de fabricación.

8.7 Cambio climático.

A pesar de que Grupo Oesía no dispone de medidas de adaptación a las consecuencias del Cambio Climático, la empresa está sensibilizada en este ámbito y se encuentra eliminando de forma paulatina, todos los sistemas de climatización que utilizan CFC's, e instalando en su lugar otros sistemas con gases más ecológicos, y energéticamente más eficientes.

De igual forma, tiene implantado un plan de mantenimiento global (mantenimiento preventivo, predictivo, conductivo, etc...), sobre los equipos climáticos, para garantizar las mejores condiciones de funcionamiento de los mismos, y una detección anticipada de fuga en sus circuitos de refrigeración.

El Grupo Oesía, cree en el poder de las personas para frenar y revertir el Cambio Climático, por lo que, desde hace años, viene realizando la concienciación Medioambiental de sus trabajadores, para una mayor sensibilización en la vida profesional, como en la personal.

En esta línea, el Grupo Oesía propone desde hace años, objetivos Medioambientales anuales de reducción de los aspectos ambientales significativos que su actividad genera, así como de su Huella Ambiental, para lo que se proponen y toman acciones concretas para su consecución, consiguiendo de esta forma, reducir paulatinamente el consumo eléctrico y por ende, el impacto ambiental de la actividad empresarial.

Los objetivos Medioambientales establecidos para el 2018, fueron:

- Reducción en un 1%, de los Aspectos Ambientales Significativos obtenidos durante el 2017:
 - Emisión gases de grupo electrógeno
 - Residuo de Fluorescentes
 - Residuo de Papeles y cartones usados en oficina y embalaje
 - Consumo de Gas Oil caldera
 - Consumo de Gas Oil grupo electrógeno
 - Entradas de Material eléctrico y electrónico
 - Entradas de Siliconas y sellantes
 - Entradas de Pinturas y barnices
 - Entradas de Disolventes
 - Entradas de Estaño/plomo de soldadura
 - Entradas de Productos de limpieza
 - Entradas de Pilas

- Reducción en un 0,5%, de la Huella de Carbono producida por:
 - Consumo de combustible en instalaciones fijas, de Caldera de Pintura y Grupo Electrógeno.
 - Consumo de combustible de los vehículos de TECNOBIT, por motivos de trabajo realizados en la Organización.
 - Fuga de gases refrigerantes de los equipos de clima y ensayos ambientales existentes.

- Consumo de electricidad.

Poner en valor y fomentar los aspectos ambientales, para incluirlos en la política de calidad y medioambiente, así como en los requisitos de compra de la Compañía.

A continuación, se presenta las emisiones asociadas al consumo de energía eléctrico, combustibles, vertido de aguas residuales y papel de oficina.

Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total	Factor de emisión		Emisiones Ton CO2eq
				Valor	Unidad	
Entradas						
Combustible	Gas-oil Caldera	Litros	8.237	2,97	Kg CO2 eq/litro	24,46
Combustible	Gas-oil grupo electrógeno	Litros	138	2,97	Kg CO2 eq/litro	0,41
Combustible	Gas-oil grupo Bombeo PCI	Litros	53	2,97	Kg CO2 eq/litro	0,16
Eléctrica	Energía eléctrica España	kWh	3.689.096	0,248	Kg CO2 eq/kWh	914,90
Eléctrica	Energía eléctrica Colombia	kWh	110.300	0,268	Kg CO2 eq/kWh	29,56
Eléctrica	Energía eléctrica Perú	kWh	91.359	0,266	Kg CO2 eq/kWh	24,30
Combustible	Gasóleo vehículos	Litros	16.041	3,18	Kg CO2 eq/litro	51,01
Subgrupo	Denominación	Unidad	Cantidad Total			
Salidas						
Sólido Urbano	Papel y Cartón usado en oficinas y embalaje	Kg	20.664	0,872	Kg CO2 eq/Kg	18,02
Agua residual	A Colector Municipal	m³	2.711	0,708	Kg CO2 eq/m³	1,92
Gases Fluorados	Gases fluorados de máquinas y cámaras climáticas	Kg	135,28	Según tipo de gas		400,74
Emisiones Totales						1.465,48

El Grupo Oesía, gracias a la aplicación de medidas de ahorro y eficiencia energética en varias sedes desde el año 2017, ha conseguido reducciones en el consumo anual por persona cercanas al 10%, y también ha optimizado la contratación de potencias gracias a las mediciones de consumo obtenidas en las Auditoría de Eficiencia energética realizada en el año 2016.

Por otro lado, con el fin de reducir aún más su huella de carbono en el medioambiente, el Grupo Oesía tiene contratados sus vehículos en modo renting, de este modo, la flota se renueva incorporando vehículos más eficientes y nuevos

8.8 Protección de la Biodiversidad.

El Grupo Oesía por la actividad que realiza no tiene un impacto directo en la biodiversidad, si bien, uno de sus objetivos es respetar el medio ambiente y su entorno, cumpliendo todas las legislaciones vigentes, ya sea por su actividad empresarial o por aquellas relacionadas con la misma, como son las obras de reforma o nuevas implantaciones.

En esta línea, y en virtud del artículo 3 del RD 9/2005 de 14 de enero por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminantes del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados, se presentó a la Administración, el Informe Preliminar de Situación del Suelo en el año 2014, y deberá presentar el Informe Periódico de Seguimiento cada 5 años.



ANEXOS

Políticas disponibles

En la siguiente tabla figuran las políticas, programas y normativas existentes en Grupo Oesía consideradas por la Ley 11/2018 y a las que se hará referencia a lo largo del presente informe.

Políticas	
Ámbito	
Gobierno Corporativo	
	Política de remuneración de consejeros
	Política de Inversiones
	Política de Selección de consejeros
Estrategia Corporativa	
	Plan Estratégico 2017-2021
Riesgos Corporativos	
	Políticas de control de riesgos
	Plan de gestión de riesgos de Ciberseguridad
Gestión Ambiental	
	Política Medioambiental
	Plan de ahorro y eficiencia energética
	Plan de mantenimiento global
Gestión Social y de Personas	
	Programas de Captación de Talento
	Política de Selección
	Escuela Oesía
	Plan de Acogida
	Programas de Desarrollo profesional
	Planes de Carrera
	Road to Partner
	Talento Joven
	Carrera Internacional

	Desarrollo Social
	Política Retributiva
	Retribución Flexible
	Programas de Formación y Transmisión de Conocimiento
	La Universidad Tecnológica Oesía
	UTO: Formación Técnica
	UTO: Formación en Habilidades
	UTO: Escuela de Inglés
	UTO: Masterclass
	Programas de Excelencia Profesional y Respeto.
	Plan de Igualdad
	Plan de Conciliación
	Plan de Integración
	Oesia Saludable Y Prevencion de Riesgos Laborales
	Plan de Gestión de Equipos
	Programa de Reconocimientos
	Programa de Agradecimientos y Bienestar
	Diálogo Social y Comunicación Interna
	La Oficina de Atención Profesional
	Cauces de Diálogo Social
	Canales de Comunicación Interna
Derechos Humanos	
	Código Ético
	Plan de Igualdad
	Protocolo de acoso sexual

	Política LGBTI
	Procedimientos de seguridad de la información
Corrupción y soborno	
	Compliance
	Procedimiento Buzón de Denuncias y Respuesta
	Código Ético
Sociedad	
	Principios de Relaciones Externas
	Clientes
	Sistema de Gestión de Calidad
	Proveedores
	Política de Compras
	Modelo avanzado de compras
	Reach Compliance Declaration
	Conflict Minerals Policy
	Requisitos de aseguramiento de la calidad para suministradores
	Sociedad
	Programa de desarrollo Social o Voluntariado Corporativo

La elaboración del informe y la organización de la información no financiera, no se consolida en un departamento concreto, sino que reside en cada una de las Direcciones de la organización funcional del Grupo Oesia que tienen competencia sobre la materia concreta de que se trate:

- I. Información sobre cuestiones medioambientales: Dirección de Calidad.
- II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Dirección Corporativa de Comunicación, Talento y Cultura.
 - a. Empleo: Dirección de Administración de Recursos Humanos, Oficina de Atención al Profesional.

- b. Organización del trabajo: Dirección de Administración de Recursos Humanos, Oficina de Atención al Profesional.
 - c. Salud y seguridad: Oficina de Atención al Profesional.
 - d. Relaciones sociales: Oficina de Atención al Profesional.
 - e. Formación: Dirección de Desarrollo de Talento y Desarrollo Profesional.
 - f. Accesibilidad universal: Dirección de Servicios Generales y Dirección de Seguridad Física.
 - g. Igualdad: Oficina de Atención al Profesional y Dirección de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa.
- III. Información sobre el respeto de los derechos humanos: Direcciones Corporativas de Comunicación, Talento y Cultura, y Asesoría Jurídica y Compliance.
- IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno: Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance.
- V. Información sobre la sociedad:
- a. Desarrollo sostenible: Dirección de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa.
 - b. Responsabilidad social en la relación con proveedores y subcontratistas: Dirección de Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa y Dirección de Compras.
 - c. Consumidores: Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores, sistemas de reclamación, quejas y resolución: Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance.
 - d. Información fiscal: Dirección de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas.

Los responsables de las Direcciones de la organización funcional son los encargados de elevar a su superior jerárquico aquellas cuestiones que, por su relevancia, debe ser conocidas por dicho superior para que este decida cuál es el mejor curso de acción.

Modelo de Gobierno de Responsabilidad Corporativa.

La importancia de unas buenas prácticas en el Gobierno Corporativo reside en que el Grupo Oesía sea gestionado de manera adecuada y transparente. Esto constituye un factor esencial para la generación de valor en la Empresa y en la mejora de la eficiencia económica que redundará en el refuerzo de la confianza de las partes interesadas del Grupo Oesía (socios, empleados, clientes, proveedores, la comunidad y la sociedad en general, etc....)

El modelo de gobierno de Responsabilidad Corporativa está fundamentado en los principios corporativos recogidos en el Código Ético de la Empresa, los Valores Corporativos; Confiabilidad, Aprendizaje Continuo, Innovación, Compromiso y Excelencia y en la normativa interna.

• *Gestión social y de personal*

- N° empleados por sexo (GRI 102-8, 405-1):

(a 31 de Diciembre)	Hombres	Mujeres	Total
N° empleados	2117	1171	3288

- N° empleados por país (GRI 102-8):

(a 31 de Diciembre)	N° empleados
España	2575
Colombia	566
Perú	145
Brasil	2
Total	3288

- N° empleados por edad (la compañía puede seleccionar los tramos de edad que considere) (GRI 102-8):

(a 31 de Diciembre)	N° empleados
Menores de 25 años	246
Entre 25 y 40 años	1876
Más de 40 años	1166
Total	3288

- N° empleados por categoría profesional (GRI 102-8):

(a 31 de Diciembre)	N° empleados
DM1 Directivos nivel 1	62
DM2 Directivos nivel 2	40
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	46
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	69
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	164
A4 Profesionales de estructura	124
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	924
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	688
A7 Operadores/as de producción	83

A8 Profesionales de soporte	1088
Total	3288

- Modalidades de contrato y número de despidos por sexo (GRI 102-8, 405-1):

(a 31 de Diciembre)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	2117	1171
% contratos indefinidos	70,6%	68,2%
% contratos temporales	29,4%	31,8%
% contratos a tiempo parcial	2,9%	12,6%
Nº de despidos	77	42

	Hombres	Mujeres
Promedio contratos indefinidos	1.396,7	737,1
Promedio contratos temporales	592,1	351,8
Promedio contratos a tiempo parcial	85,3	263,7

- Modalidades de contrato y número de despidos por edad (GRI 102-8):

(a 31 de Diciembre)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos de trabajo	246	1876	1166
% contratos indefinidos	52,8%	65,5%	80,3%
% contratos temporales	47,2%	34,5%	19,7%
% contratos a tiempo parcial	4,9%	4,7%	9,3%
Nº de despidos	5	55	59

	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	79,5	1.116,6	937,7
Promedio contratos temporales	104,6	644,0	195,3
Promedio contratos a tiempo parcial	5,2	150,4	193,4

- Modalidades de contrato y número de despidos por categoría profesional (GRI 102-8):

(a 31 de Diciembre)	Nº total de contratos de trabajo	% de contratos indefinido	% de contratos temporales	% de contratos a tiempo parcial	Nº de despidos
DM1 Directivos nivel 1	62	91,9%	8,1%	0,0%	
DM2 Directivos nivel 2	40	97,5%	2,5%	0,0%	3
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	46	100,00%	0,0%	2,2%	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	69	94,2%	5,8%	0,0%	4
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	164	86,6%	13,4%	1,8%	6
A4 Profesionales de estructura	124	90,3%	9,7%	0,8%	10
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	924	77,2%	22,8%	2,2%	27
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	688	59,0%	41,0%	21,9%	38
A7 Operadores/as de producción	83	100,0%	0,0%	1,2%	9
A8 Profesionales de soporte	1088	58,0%	42,0%	2,9%	21

	Promedio contratos indefinidos	Promedio contratos temporales	Promedio contratos a tiempo parcial
DM1 Directivos nivel 1	57,0	5,0	1,0
DM2 Directivos nivel 2	38,1	1,2	1,0
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	45,3		7,0
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	68,6	4,1	3,1
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	146,0	12,0	20,2

A4 Profesionales de estructura	113,9	12,3	24,2
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	701,0	210,6	75,1
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	354,8	252,8	179,9
A7 Operadores/as de producción	87,0		8,0
A8 Profesionales de soporte	522,1	445,8	29,5

- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

(a 31 de Diciembre)	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€) Año 2018 España	25.570 €	21.858 €
Remuneración media (€) Año 2018 Colombia	10.096 €	8.730 €
Remuneración media (€) Año 2018 Perú	7.893 €	5.844 €

(a 31 de Diciembre)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€) Año 2018 España	15.481 €	21.650 €	28.602 €
Remuneración media (€) Año 2018 Colombia	6.701 €	9.029 €	15.359 €
Remuneración media (€) Año 2018 Perú	5.234 €	7.920 €	9.405 €

(a 31 de Diciembre)	Remuneración media (€) Año 2018 España	Remuneración media (€) Año 2018 Colombia	Remuneración media (€) Año 2018 Perú
DM1 Directivos nivel 1	43.710 €	27.798€	*
DM2 Directivos nivel 2	68.253€	72.373€	N/A

A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	46.331€	N/A	N/A
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	38.285€	55.647€	*
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	31.953€	N/A	N/A
A4 Profesionales de estructura	29.110€	N/A	N/A
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	26.814€	14.079€	17.601€
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	16.414€	6.733€	5.339€
A7 Operadores/as de producción	23.169€	N/A	N/A
A8 Profesionales de soporte	17.105€	8.583€	8.711€

*No se dan datos de aquellas categorías donde haya una única persona.

N/A: No existen empleados para dicha categoría en el país

- Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (GRI 405-2)

ESPAÑA	HOMBRE	MUJER	% Brecha
DM1 Directivos nivel 1	44.587,39 €	42.587,65 €	1,05
DM2 Directivos nivel 2	67.843,94 €	70.436,42 €	0,96
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	*	*	1,04
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	39.372,01 €	35.386,85 €	1,11
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	31.458,07 €	33.845,63 €	0,93
A4 Profesionales de estructura	30.991,39 €	26.969,28 €	1,15
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	27.007,16 €	26.317,50 €	1,03
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	18.091,32 €	15.770,43 €	1,15
A7 Operadores/as de producción	22.796,33 €	25.886,74 €	0,88
A8 Profesionales de soporte	17.048,93 €	17.321,93 €	0,98

*No se dan datos de aquellas categorías donde haya una única persona.

COLOMBIA	HOMBRE	MUJER	% Brecha
DM1 Directivos nivel 1	N/A	27.798,18 €	-
DM2 Directivos nivel 2	72.372,64 €	N/A	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	*	*	0,90
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	15.986,79 €	12.317,98 €	1,30
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	6.861,51 €	6.657,36 €	1,03
A8 Profesionales de soporte	9.064,64 €	7.633,87 €	1,19

*No se dan datos de aquellas categorías donde haya una única persona.

N/A: No existen empleados para dicha

PERÚ	HOMBRE	MUJER	% Brecha
DM1 Directivos nivel 1	*	N/A	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	*	N/A	-
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	15.216,05 €	19.985,27 €	0,76
A6 Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	5.884,30 €	4.779,73 €	1,23
A8 Profesionales de soporte	8.670,21 €	9.538,43 €	0,91

*No se dan datos de aquellas categorías donde haya una única persona.

N/A: No existen empleados para dicha

- La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo:

El Consejo de Administración de Oesía Networks y Tecnobit tiene su retribución definida en función de la asunción de tareas ejecutivas y de la presencia en las distintas comisiones. La retribución entre Consejeros no-ejecutivos es homogénea aunque difiere de la retribución del único Consejero ejecutivo. Por este motivo, se ha decidido no aportar datos de la remuneración media del Consejo de Administración ya que no refleja la realidad de la compañía.

Por otra parte, por considerarse información sensible, no se reporta la información de la remuneración media de la Alta Dirección.

Con respecto a las diferencias entre los salarios del Consejo de Administración y Alta Dirección desgregados por género, es información que tampoco se aporta dado que únicamente existe una mujer en cada una de las categorías

- Implantación de políticas de desconexión laboral (GRI 103)

Actualmente existe un borrador de la Política de Desconexión Laboral, pero aún no se encuentra en ejecución debido a que no ha sido aprobada. Este asunto se verá en la reunión del Comité Ejecutivo de 9 de abril de 2018, por lo que a día de hoy no se puede adelantar ninguna medida incluida en la Política.

- Nº empleados con discapacidad (GRI 405-1):

La empresa cuenta con 26 personas que están en posesión del Certificado de Discapacidad igual o mayor al 33%. Grupo Oesía con el fin de cumplir la Ley General de Discapacidad está en posesión del Certificado de Excepcionalidad, lo que le habilita para el cumplimiento de la Ley a través de medidas alternativas. Para ello, Grupo Oesía tiene un contrato de presentación de servicios de limpieza con la empresa Accesa CEE S.L. El importe contratado para esta presentación de servicios es de 329.158,08€ en Oesía Networks y de 96.811,20€.

- Salud y seguridad
 - Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 103)

	España				Colombia y Perú	
	Oesía Networks SL		Tecnobit SLU		Oesía Networks S.L.	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice Incidencia (nº de accidentes en Jornada de trabajo con baja/nº de trabajadores) x 1.000)	2,7	1,58	0	0	0	0
Índice Frecuencia (Nº accidentes en jornada de trabajo con baja / (nº trabajadores x horas trabajadas en el periodo) x 1.000.000)	1,5	0,88	0	0	0	0
Índice Gravedad (Días de accidentes en jornada, iniciados en periodo / (nº trabajadores x horas trabajadas en el periodo)) x 1.000)	0,004	0,029	0	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Horas de absentismo por accidentes con baja en jornada laboral	48	536	0	0	0	0

- Relaciones sociales
 - Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos (GRI 103)
 - Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 403-4)
 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país (GRI 403-1):

1. **Convenio Colectivo de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública: artículo 39**
2. **Convenio colectivo del sector de Contact Center: artículos 53 a 59, ambos inclusive.**
3. **Convenio Colectivo Estatal de Sernostrum, S.L.U. (aplicable a trabajadores subrogados de esa empresa): sin regulación expresa en materia de PRL.**

4. Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de Murcia: sin regulación expresa en materia de PRL.
5. Convenio Colectivo para el Comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla: artículo 35.
6. Convenio Colectivo de Comercio de la Provincia de Huelva: artículos 32 a 35, ambos inclusive.
7. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia: artículos 53 a 58, ambos inclusive.
8. Convenio Colectivo para las Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia: artículo 57.
9. Convenio Colectivo para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid: sin regulación expresa en materia de PRL.
10. Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid: artículos 61 y 62.
11. Convenio Colectivo de ámbito Provincial para el Sector de la Industria y los servicios del Metal de Ciudad Real: artículos 23, 24 y 25

- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país (GRI 403-1):

(a 31 de Diciembre)	% empleados cubiertos por convenio colectivo
ESPAÑA	100%
COLOMBIA	0%
PERÚ	0%
BRASIL	0%

- Formación
 - Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación (GRI 103, GRI 404-2)
 - Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales (GRI 404-1)

a 31 de diciembre	Cantidad total de horas de formación
Directivos nivel 1	742
Directivos nivel 2	505
Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	594
Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	1234

Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	3768
Profesionales de estructura	1273
Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	9020
Profesionales del ámbito de atención y soporte al cliente	8700
Operadores/as de producción	2165
Profesionales de soporte	12373

- Accesibilidad

Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad (GRI 103)

La Empresa Oesía Networks, S.L. establece una coordinación interdepartamental entre el SP Propio de Oesía y SS.GG incorporando unos procedimientos incluidos en el Sistema de Gestión de la Prevención (SGP-10-11 respectivamente) “Guía Técnica De Oficinas” y “Guía Técnica de Puestos” cuyo propósito es transmitir 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, garantizando 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 lo tanto, Oesía asume el propósito de la citada Ley en cuanto a que los entornos de trabajo, bienes y servicios, así como los instrumentos, herramientas y dispositivos puedan ser 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 todos/as los trabajadores/as 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.

Los centros de trabajo de Oesía 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.

Las nuevas aperturas de sedes del Grupo Oesía, 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

Derechos humanos

Grupo Oesia es un grupo mercantil de empresas. Sus actividades principales son las tecnologías de la información y la ingeniería para las comunicaciones, seguridad y defensa.

Esta actividad se desarrolla, de forma principal, en España, Colombia y Perú.

Toda vez que las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos, su responsabilidad de respetar se aplica a todos esos derechos. 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 Oesia, o en la organización:

1. **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.**
 2. **Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas**
 3. **Derecho a sindicarse para la defensa de sus intereses.**
 4. **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.**
 5. **Prohibición de injerencias arbitrarias en la vida privada, familia, domicilio, correspondencia, honra o reputación.**
- **Políticas y compromisos. (GRI 103)**
 - **Código Ético.**
 - **Plan de Igualdad.**
 - **Política LGTBI.**
 - **Protocolo de acoso sexual.**
 - **Procedimientos de seguridad de la información**

Corrupción y soborno

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance es responsable del 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 del Grupo, el sector en el que opera, el mercado, el territorio, los usos y costumbres.

En dicho documento, se clasificó la probabilidad de que este riesgo se materialice, y se han identificado las Direcciones del Grupo Oesia que podrían verse más afectadas por los mismos.

Para la redacción de la Matriz de Delitos, se revisaron los procesos de Grupo Oesia 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.

En materia de corrupción y soborno, se han detectado los siguientes riesgos, con probabilidad alta:

- **Corrupción en los negocios (art. 286 bis a 286 quater C.P.).**
 - o **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.**
 - o **Sociedades del grupo afectadas:** Todas.
 - **Direcciones afectadas:**
 - **Dirección de Área de Administraciones Públicas.**
 - **Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio.**
 - **Dirección de Área de 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.**
 - **Dirección Área de Operaciones.**
 - **Dirección de Compras.**
- **Alteración de precios en concurso y subasta públicas (art. 262 C.P.).**
 - o **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 Banca y Seguros.
 - Dirección de Área del Sector Industria, Servicios y Utilities.
 - Dirección de Área del Sector Defensa y Seguridad Nacional.
 - Dirección de Área del Sector Telco.
- **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 a la empresa, o adjudique un contrato.
 - **Sociedades del Grupo afectadas: Todas.**
 - **Direcciones afectadas.**
 - Dirección General.
 - Dirección del Área de Productos y Servicios.
 - Dirección Corporativa de Comunicación, Talento y Cultura.
- **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 Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance.
 - Dirección de Administración de Recursos Humanos.

- Dirección del Área de Contabilidad y Tesorería.
 - Dirección de Compras.
- **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 Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance.
 - Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas.
 - Dirección de Innovación.
- **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:
 - Sacar material de defensa a otros países sin declararlo en aduanas.
 - Transportar mercancías peligrosas sin cumplir con la normativa vigente.
 - **Sociedades del Grupo afectadas:** TecnoBit.
 - **Direcciones afectadas.**
 - Dirección General.
 - Dirección del Área de Operaciones.
 - Dirección de Área Fábrica 4.0.
- **Incumplimiento y falsedad de obligaciones contables (art. 310 C.P.)**
- **Sociedades del grupo afectadas:** Todas.
 - **Direcciones afectadas:**
 - Dirección del Área de Contabilidad y Tesorería.

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.
- Políticas y Compromisos
 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.
 2. Como ya se indica en el apartado 4.1, 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 Oesia y no predisposición a la comisión del delito. A continuación, se revisaron los procesos del Grupo Oesia, 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.
 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.
 5. **Código Ético:** Se ha elaborado un Código Ético, que refleja la cultura de cumplimiento implantada en Grupo Oesía, sometiendo su actuación a los más estrictos estándares éticos y normativos, que deben guiar la manera de actuar tanto de los profesionales del Grupo Oesia, como de los miembros de los órganos de administración del Grupo Oesía, siendo de obligado cumplimiento. Debe ser conocido por todos, 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://intraweb.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.
 - i. Se realizan las compras con objetividad y transparencia.
 - ii. Se rechazan obsequios y beneficios de proveedores y terceras partes.
 - b. Compromiso ético con los clientes.
 - i. Se evitan conflictos de intereses en las relaciones comerciales.
 - ii. Se rechazan procedimientos ilegales o inapropiados.
 - c. Compromiso ético con los competidores.
 - i. No se participa en campañas de desinformación.
 - ii. Se evitan prácticas de restricción de la competencia.
 - d. Compromiso ético con las Instituciones.
 - i. Se respetan las disposiciones sobre prevención de la corrupción y el soborno.
 - ii. Se cumplen las obligaciones fiscales.
 - iii. 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 2018, no se ha recibido ninguna denuncia por este canal.
 8. En las sesiones de Management Day de los años 2018 y 2019, se ha impartido formación a los asistentes, en materia de *compliance*, medidas contra la corrupción y soborno y utilización del buzón de denuncias. Esta formación ha sido impartida por la Consejera Dña. Lourdes Fraguas, y por los miembros de la Asesoría Jurídica D. José Martos y Dña. Cristina Villanueva.
 9. Actualmente, se está elaborando una Guía de Cumplimiento específica en materia de Competencia.
 10. Durante el año 2019, se prevé la realización de una formación online para empleados en materia de *compliance*, y prevención de corrupción y soborno.

- Resultado de la aplicación de las políticas

No se ha recibido, ni por el buzón de denuncias, ni por otro canal formal o informal, ninguna denuncia en material 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, Oesia procederá con las acciones judiciales contra su autor.

Las aportaciones realizadas a asociaciones sectoriales durante el 2018 han sido de 105.426€ en asociaciones sectoriales.

Código	Información solicitada por la Ley 11/2018	Vinculación con indicadores GRI	
0.	Información general		
0.1	Modelo de negocio		referencia
0.1.a	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	pág. 10-13
		102-7 Tamaño de la organización	
0.1.b	Presencia geográfica	102-3 Ubicación de la sede	pág. 14
		102-4 Ubicación de las operaciones	
		102-6 Mercados servidos	
0.1.c	Objetivos y estrategias de la organización	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales)	pág. 15-16
0.1.d	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	pág. 23-25
0.2	General		referencia
0.2.1	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	pág. 6
0.2.2	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	n.a	pág. 6
1.	Cuestiones Medioambientales		
1.1	Información general		referencia
1.1.a	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	pág. 102

1.1.b	<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. [Estos indicadores se solicitan en detalle más adelante]</p> <p>En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</p> <p>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p>	pág. 97-109
1.1.c	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	<p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	pág. 97
1.1	Información detallada		
1.1.1	Información general detallada		
1.1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	pág. 97-100, 108 y 109
1.1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	pág. 97,105
1.1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	pág. 103
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	pág. 97
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	pág. 103
1.1.2	Contaminación		
1.1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	<p>305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)</p> <p>305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire</p>	pág. 104

1.1.3	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
1.1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	pág. 100,105
1.1.4	Uso sostenible de los recursos		
1.1.41	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	pág. 99
1.1.42	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	pág. 98-99
1.1.43	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-3 Intensidad energética	pág. 99,108
1.1.44	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-3 Intensidad energética	pág. 101,106
1.1.45	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	pág. 99
1.1.5	Cambio climático		
1.1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	pág. 108
1.1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	pág. 107
1.1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	pág. 107-108
1.1.16	Protección de la biodiversidad		
1.1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	pág. 22,109
1.1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	pág. 22,109

2.	Cuestiones sociales y relativas al personal		
2.1	Información general		
2.1.a	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	pág. 37-38
2.1.b	Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. [Estos indicadores se solicitan en detalle más adelante] En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	pág. 116-125
2.1.c	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	pág. 23-25
2.2	Información detallada		
2.2.1	Empleo		
2.2.1.1	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	pág. 116-117
2.2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	pág. 117-119
2.2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	pág. 117-119
2.2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del	pág. 119-120

		incremento porcentual de la compensación total anual	
2.2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	pág. 121
2.2.1.6	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	pág. 122
2.2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	pág. 122
2.2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	pág. 122
2.2.2	Organización del trabajo		
2.2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	pág. 53-54
2.2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	pág. 123
2.2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	pág. 53-54
2.2.3	Salud y seguridad		
2.2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	pág. 123
2.2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	pág. 123
2.2.4	Relaciones sociales		

2.2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	pág. 58
2.2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	pág. 124
2.2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	pág. 123-124
2.2.5	Formación		
2.2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	pág. 50-52
2.2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	pág. 124-125
2.2.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
2.2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	pág. 125
2.2.7	Igualdad		
2.2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	pág. 53
2.2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	pág. 53

3.	Respeto a los derechos humanos		
	Información general		
3.1.a	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	pág. 112-113, 126

3.1.b	<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. [Estos indicadores se solicitan en detalle más adelante]</p> <p>En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p>	pág. 28,76
3.1.c	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	<p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	pág. 23-25
3.2	Información detallada		
3.2.1	<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</p>	<p>412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos</p>	pág. 126
3.2.2	<p>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</p>	<p>Indicador de la propuesta "Complaints for corruption received"</p>	pág. 132
3.2.3	<p>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<p>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>	pág. 126
4.	Lucha contra la corrupción y el soborno		
4.1	Información general		
4.1.a	<p>Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</p>	pág. 130-132

	riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		
4.1. b	Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. [Estos indicadores se solicitan en detalle más adelante] En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	pág. 132
4.1.c	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	pág. 127-130
4.2	Información detallada		
4.2.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	pág. 127
4.2.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	pág. 127,129
4.2.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	pág. 132
5.	Información sobre la sociedad		
5.1	Información general		
5.1.a	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	pág. 82

	verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.		
5.1. b	<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. [Estos indicadores se solicitan en detalle más adelante]</p> <p>En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.</p>	<p>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</p> <p>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p>	pág. 82-95
5.1.c	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	pág. 23-25
5.2	Información detallada		
5.2.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
5.2.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	pág. 94
5.2.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	pág. 84-86,92-93
5.2.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	pág. 92
5.2.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	-	pág. 95
5.2.2	Subcontratación y proveedores		

5.2.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	pág. 74-75
5.2.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	pág. 74-75
5.2.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	pág. 73
5.2.3	Consumidores		
5.2.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	pág. 68
5.2.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	pág. 69-70
5.2.4	Información fiscal		
5.2.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	pág. 87
5.2.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	pág. 87-91
5.2.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	pág. 91

