



Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021





Índice:

01 Carta del Presidente

02 Principales indicadores. Premios y reconocimientos recibidos durante 2021

03 Conoce a Grupo Oesía

04 Modelo de Sostenibilidad

05 Compromisos transversales

06 Compromisos con nuestros grupos de Interés y el planeta

- Nuestras personas
- Nuestros clientes
- Nuestros proveedores
- Nuestra sociedad
- Nuestro planeta

07 Indicadores

08 Contenidos Ley 11/2018

09 Informe de verificación independiente



01

Carta del Presidente

1. Carta del Presidente

Un año más, es un placer para mi presentar el Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera de Grupo Oesía correspondiente al Ejercicio 2021 que recoge el resultado de nuestro compromiso con la creación de valor económico, social, medioambiental y de gobierno corporativo. Este informe supone además un ejercicio de transparencia y diálogo con nuestros grupos interés, en línea con nuestro propósito como compañía de “Crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible”.

Este año 2021 ha estado marcado, para toda la sociedad española, y a nivel mundial, por la recuperación de la actividad en todos los sectores tras la irrupción de la pandemia del COVID-19, y que, en su segundo año, está ahora mismo más lejos de su fin de lo que imaginábamos.



Tras un extenuante 2020, con una situación de emergencia sanitaria mundial sin precedentes, afrontábamos el año 2021 con ilusión, fortaleza y determinación. Habíamos conseguido unos resultados muy positivos del inusual 2020, y lo hicimos con gran dedicación y esfuerzo de todos, y gracias a ello, logramos unas ventas récord en la historia de la compañía.

En el ejercicio 2021 y pese a que los resultados han estado alejados de nuestras expectativas, en Grupo Oesía hemos seguido enfrentando este reto con convencimiento y firmeza como empresa socialmente comprometida:

Hemos asentado la hoja de ruta de nuestra estrategia de Sostenibilidad, que nos asegura que avanzamos en la dirección correcta, impulsando soluciones tecnológicamente avanzadas que mejoren el entorno de nuestros clientes y de la sociedad en general. Asegurando que actuamos desde el compromiso de crear un futuro en que la innovación tecnológica responda a los retos de nuestro planeta y sus habitantes, mejorando la vida de las personas y optimizando el uso de los recursos para las generaciones presentes y futuras y contribuyendo a la soberanía nacional de nuestro país con tecnología estratégica.

Hemos seguido dando absoluta prioridad a nuestros profesionales, manteniendo en el centro la salud de nuestros profesionales y de sus familias, consiguiendo que la incidencia del COVID-19 en la plantilla haya sido un 40% menos que en el conjunto España y un 25% por debajo de la media de Latinoamérica.

Hemos protegido el empleo y potenciado el crecimiento profesional con 86.242 horas de formación; realizando más de 1.860 planes de desarrollo profesional y hemos crecido en el número de profesionales en plantilla.



A cierre de 2021 contamos con una plantilla heterogénea, compuesta por 3.196 profesionales de 35 nacionalidades diferentes. El 33,5% está compuesta por mujeres, alrededor de un punto por encima de la media de las empresas del sector. De igual forma, se ha incrementado la presencia de mujeres en el Consejo de Administración, alcanzando un 43%. Todos estos datos reflejan un progreso, resultado del esfuerzo y compromiso por la igualdad en Grupo Oesía.

Hemos dado un paso más en nuestro propósito de sostenibilidad medioambiental, implantando el uso de energía eléctrica 100% verde en todas las sedes de España. Este cambio a favor del planeta supondrá un ahorro anual de unas 800 toneladas equivalentes en emisiones de CO₂.

En paralelo, hemos conseguido reducir por segundo año consecutivo nuestra huella de carbono. Si bien en el año anterior ya se redujo en un 10% su impacto en el medio ambiente, en el presente ejercicio se ha conseguido reducir en otro 50,3%, lo que se traduce en 613 toneladas menos de CO₂ equivalentes lanzadas a la atmósfera.

Igualmente, durante este año, hemos logrado una reducción importante en nuestros consumos y residuos, que se ha visto reflejada en una disminución del 24,0% en el consumo de agua y del 7,7% de los residuos peligrosos.

Hemos fortalecido nuestro compromiso social en dos aspectos, primero, devolviendo a la sociedad parte de lo que de ella recibimos, apoyando y sumando nuestras capacidades a las de algunas de las instituciones y organizaciones más relevantes de nuestro país y que potencian e impulsan nuestro compromiso con la educación, la cultura, la investigación y la sostenibilidad; IESE Business School, Patronato del Real Instituto Elcano, Teatro Real o nuestra adhesión como socios a Forética.

Y, por otro lado, colaborando en la protección y el desarrollo de grupos de riesgo de exclusión social, impulsando el empleo joven, la integración sociolaboral de personas con discapacidad y la ayuda a personas en riesgo de exclusión. La mayoría de estas acciones las hemos puesto en marcha mediante colaboraciones con los grupos de interés, pero también gracias a la proactividad de nuestros voluntarios corporativos que colaboran de forma altruista en la mejora de la sociedad.

Destacamos nuestro Programa de Voluntariado Corporativo "En red, sin riesgos", en el que, desde su creación, y a través de nuestro conocimiento y *expertise* tecnológico en ciberseguridad, hemos ayudado a más de 4.000 personas a prevenir riesgos cibernéticos que pueden afectarles en diversos ámbitos de la vida y este año ha estado enfocado a prevenir potenciales riesgos a colectivos especialmente vulnerables.

En conclusión, el presente Informe permite tener una visión completa de Grupo Oesía y especialmente del desempeño en materia de sostenibilidad durante el 2021, incluyendo toda la información relevante para nuestros grupos de interés. Además, promovemos el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas y rendimos cuentas sobre el desempeño de nuestra actividad en relación con los mismos en este Informe.

Por último, quiero agradecer su esfuerzo e implicación a todas las personas que forman parte de grupo Oesía, colaboradores y grupos de interés (clientes, proveedores e instituciones) que nos ayudan a mejorar día a día. Gracias a ellos podemos seguir avanzando para cumplir con las exigentes demandas de la sociedad que han resultado determinantes para los logros que reflejamos en este informe.



Luis Furnells Abaunz
Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía



Principales indicadores. Premios y reconocimientos recibidos durante 2021

Principales indicadores 2021

Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS Principales



ODS Relevantes



ODS Transversales



Estamos certificados con los principales estándares en calidad y seguridad

ISO 9001	Sistema de gestión de la calidad
ISO 14001	Sistema de gestión ambiental
ISO 20000	Sistema de gestión de servicios de tecnologías de la información
ISO 22301	Sistema de gestión de continuidad del negocio
ISO 27001	Sistema de gestión de la seguridad de la información
ISO 33000	Calidad de desarrollo de Software
ISO 45001	Sistema de gestión de salud y seguridad laboral
ENS	Esquema Nacional de Seguridad
CMMI	Software Development Factory
ICOP	Industry Controlled Other Party

	3.196 Profesionales	33,5% Mujeres	86.242 Horas de formación	35 Nacionalidades	87,4% Tiene contrato indefinido
Personas					

	497 Clientes en activo	3,7M€ Invertidos en I+D+i	25 Países donde desarrollamos actividad	9,5/10 Encuesta satisfacción clientes industrial
Clientes				

	130M€ En pedidos de compras tramitadas	1.154 Proveedores	68% De proveedores son locales	85% del importe de compras realizado a proveedores locales
Proveedores				

	62 Acciones de carácter social	332.320€ En donaciones y patrocinios	435 Beneficiar@s de En red, sin riesgos	267 Participantes en Talento Joven
Sociedad				

	-50,3% Huella de Carbono vs 2020	100% Energía eléctrica de origen renovable en España	-7,7% Residuos peligrosos vs 2020	-24% Consumo de agua vs 2020
Planeta				

Premios y reconocimientos recibidos en 2021



Mejor proyecto de Ciberseguridad concedido por el SERMAS



Grupo Oesía galardonada por la labor del Corredor Aéreo Sanitario en los premios Iberia FITUR



Nuestro Presidente Ejecutivo, Luis Furnells ha sido designado Embajador de la Marca Ejército



La Comunidad de Madrid renueva el sello "Garantía Madrid" a Grupo Oesía, por sus acciones de prevención frente a la Covid-19



50 mejores empresas para trabajar en España 2021

Alianzas para la Sostenibilidad, Educación y Cultura 2021





03

Conoce a Grupo Oesía



3.1 ¿Quiénes somos?

Somos una multinacional tecnológica, 100% privada y 100% española, especializada en consultoría en Tecnologías de la Información e Ingeniería aplicada a la Aeronáutica y Espacio, y Naval y Terrestre. Desarrollamos nuestra actividad a través de dos marcas: Oesía y TecnoBit.

Actualmente realizamos proyectos en 25 países de 4 continentes y nuestros desarrollos tecnológicos están presentes en la vida de más de 2 mil millones de personas.



Somos líderes en tecnologías de la información trabajando con los principales sectores y empresas.

Nuestro talento en ingeniería digital diseña, desarrolla y mantiene soluciones tecnológicas que hacen realidad la visión de las empresas e instituciones que nos confían los desarrollos y servicios que sostienen sus negocios y garantizan su seguridad y hacen posible su transformación digital.

Invertimos nuestros resultados en I+D+i porque creemos que la mejor manera de anticipar el futuro es inventarlo .



Más de 45 años desarrollando tecnología de vanguardia en nuestra división de ingeniería industrial.

Nuestra fábrica 4.0 diseña, produce y mantiene tecnología dual que desde España exportamos al mundo a través de soluciones electrónicas embarcadas en plataformas terrestres, navales y aeronáuticas para que aquellos que velan por nuestra protección tengan la capacidad operativa y tecnológica que necesitan.

Nuestros desarrollos están avalados por líderes mundiales con los que colaboramos en grandes programas internacionales exportando tecnología española al mundo.

Tenemos una distribución geográfica mundial, con 16 sedes en 3 países. Durante el 2021 hemos aumentado nuestra presencia abriendo una nueva oficina de proyecto en la ciudad de Cádiz (España) y una representación en Emiratos Árabes Unidos.

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

Somos 3.196 profesionales

**Datos a cierre de 2021*

- ✓ Comprometidos
- ✓ Preparados
- ✓ En continua formación
- ✓ Concienciados
- ✓ Ilusionados



3.2 Tenemos una Misión, Visión y Valores corporativos sólidos y asentados



Nuestra Misión

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



Nuestra Visión

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



Nuestros Valores

- **Confiability:** todo lo que diga una persona de Grupo Oesía, se cumple.
- **Compromiso:** Todas las acciones de Grupo Oesía se realizan dando lo mejor de cada persona
- **Excelencia:** Todo lo que se hace en Grupo Oesía, alcanza la máxima calidad en todas sus vertientes.
- **Aprendizaje continuo:** todas las personas de Grupo Oesía y toda la organización tiene un conocimiento constantemente actualizado de su especialidad.
- **Innovación:** Todos los productos y servicios de Grupo Oesía son concebidos para marcar la última frontera del desarrollo en sus respectivos sectores.



Nuestro Propósito

Durante el 2021 hemos renovado nuestro Propósito Empresarial: "Crear un mundo mejor, más eficiente, más seguro y más sostenible".

Este Propósito sirve de guía para sentar las bases de nuestra estrategia organizativa, nuestras prioridades y oportunidades, bajo una cultura de responsabilidad y transparencia en la que se asume la voluntad de innovación responsable, la sostenibilidad y el compromiso social, como partes esenciales de nuestro negocio.



Nuestro ADN

1. Somos una empresa comprometida con la soberanía nacional

2. Generamos empleo de calidad y desarrollamos a las personas en carreras técnicas

3. Somos innovadores y desarrollamos productos punteros

4. Estamos comprometidos con la sociedad y el medioambiente

5. Somos una empresa de éxito que consigue resultados, fiable y sostenible



3.3 Contamos con una estrategia empresarial que asegura la rentabilidad y sostenibilidad de la organización en el tiempo

En 2021 ponemos en marcha una nueva etapa que fortalece las bases de nuestra estrategia de negocio, nuestras prioridades y oportunidades para lograr nuestros objetivos, reforzando nuestra cultura, notoriedad y reputación y contribuyendo a la consecución de los objetivos de la compañía a la vez que tenemos un impacto positivo de la misma en la sociedad.

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

- Cambio enfoque organizacional
- Establecimiento de Plan de talento y comunicación
- Incrementar la internacionalización de la Organización
- Avanzar en la transformación del negocio de la parte industrial del Grupo potenciando la especialización, la internacionalización y el enfoque de producto

Sobre este contexto se trabaja para asegurar un mayor foco en el cliente, su negocio y el sector, optimizando las oportunidades comerciales mediante la venta cruzada y la creación de sinergias entre las diferentes unidades de negocio.

El Plan 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 contamos con palancas estratégicas de cambio que permitan su consecución:

Desarrollo de alianzas estratégicas de negocio que complementen las capacidades tecnológicas de la compañía.

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

Homogeneización del offering en todos los territorios y expansión a nuevas geografías

Inversiones inorgánicas oportunistas que permitan acelerar la consecución de objetivos

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

El Plan Estratégico pretende acrecentar el papel que juega la innovación para asegurar a Grupo Oesia una posición competitiva en el mercado.



Para ello se ha creado una nueva Dirección de Estrategia encargada de llevar a cabo el desarrollo del diseño y ejecución de una estrategia corporativa efectiva de la empresa mediante el Análisis interno y externo de la compañía, el rediseño de Planes de Negocio y la Implantación del proceso para el Seguimiento y Control.

Este proceso de desarrollo de una estrategia corporativa eficaz y coherente requiere que se aborde como un ejercicio sistemático, que implica el desarrollo especializado de competencias básicas, metodologías, equipos y redes de conocimiento.

Esto significa promover la renovación de una cultura institucional basada en la anticipación, y el uso de la prospectiva y la inteligencia competitiva y económica para dirigir las estrategias y políticas corporativas. Se debe potenciar el planeamiento y pensamiento estratégicos, y la construcción de una red efectiva de planificación y la evolución de una cultura corporativa orientada hacia el futuro.

La clave del proceso consiste en elaborar la base racional para conectar la cadena de actividad de Estrategia, Desarrollo de Negocio, Sector y Producto para que trabaje de manera coordinada y contando con toda la información disponible.

Como resultado de este proceso estratégico, se están revisando y redefiniendo los respectivos planes de desarrollo de los Sectores de la compañía, con una orientación eminentemente práctica y sin dejar de lado las posibles oportunidades de mercado que puedan aparecer, para ayudar a que los Sectores se alineen totalmente con la estrategia corporativa establecida de forma concreta y medible, con el establecimiento de objetivos y planes para los marcos temporales definidos.

La alineación total constituye un modelo de gestión estratégica que aúna alineación (todos se mueven en la misma dirección) e integración (todas las personas cooperan entre sí).

El Plan de Trayectorias Tecnológicas de Tecnobit (P3T)

Como se ha mencionado anteriormente, este proceso estratégico requiere la elaboración de una base racional que conecte la cadena de actividad de Estrategia, Desarrollo de Negocio, Sector y Producto. Esta base racional debe informar el proceso de toma de decisiones estratégicas sobre la asignación de recursos propios al desarrollo de las capacidades tecnológicas futuras, que posicionarán a la compañía con ventajas competitivas en los mercados correspondientes. En una primera fase, se ha considerado los Sectores de Aeronáutica y Espacio y Naval y Terrestre.

La herramienta utilizada ha sido la elaboración de un Plan de Trayectorias Tecnológicas de Tecnobit (P3T) basado en el mapa de trayectorias tecnológicas que conecta las capacidades tecnológicas y cartera de productos actuales con las capacidades tecnológicas y productos futuros para obtener el posicionamiento competitivo buscado.

El P3T propone 19 capacidades tecnológicas a alcanzar por la compañía en los próximos 5-6 años, en las diferentes líneas de productos (Aviónica, Cifra, Data-Link, Espacio, Inteligencia de Imagen, Optrónica, Simulación, Radio y Visiónica). Para ello, se ha partido del inventario de capacidades actuales, directas o indirectas, de la compañía agrupadas por líneas de producto.

Adicionalmente, dada la rápida evolución de la tecnología y el desarrollo de las diferentes tecnologías disruptivas, se ha incluido en el proceso el estudio de las diferentes capacidades resultantes de los proyectos del Fondo Europeo de Defensa que, en general, tienen un horizonte temporal más allá de 2026-27, pero que es preciso considerar porque la participación de Tecnobit en algunos de esos proyectos financiados por la Unión Europea puede resultar crucial de cara a un posicionamiento futuro.

Este plan se ha elaborado siguiendo una línea metodológica de abajo hacia arriba dentro de la compañía con el doble objetivo de:

- Captar el conocimiento técnico y la experiencia de los profesionales de Tecnobit.
- Fomentar un sentimiento de propiedad del Plan una vez se acuerde y promulgue.
- Facilitar la posterior tarea de rediseño de los planes en vigor para alinearlos con el P3T.
- Contribuir a la alineación total (alineación e integración de todo el personal)

Asimismo, se han identificado los recursos necesarios para alcanzar las capacidades seleccionadas, que se han obtenido a través del conocimiento y experiencia de los respectivos responsables de producto y otros expertos de las áreas.

Estos recursos incluyen la subcapacidades tecnológicas de cada capacidad seleccionada, así como los recursos humanos, la formación y el material necesarios para alcanzar plenamente dichas capacidades y su planificación temporal.

Durante 2022, se procederá a llevar a cabo un proceso similar con los restantes Sectores de la compañía.





04

Modelo de Sostenibilidad



4.1 Nuestra Gobernanza en sostenibilidad

En Grupo Oesía entendemos por sostenibilidad un compromiso con la creación de valor económico, social y medioambiental para todos nuestros grupos de interés a fin de generar impacto positivo y contribuir al desarrollo de la sociedad. Esta visión de la sostenibilidad forma parte de nuestros valores y cultura corporativa y está plenamente integrada en el modelo de negocio y actividades de nuestra empresa. Entendemos pues, la sostenibilidad, como el camino que es necesario recorrer para el logro de nuestro propósito empresarial de “Crear un mundo mejor, más eficiente, más seguro y más sostenible”.

Aspectos claves de nuestra visión de la sostenibilidad:

- Enfoque holístico: integración de aspectos sociales y medioambientales en nuestra aproximación a la sostenibilidad a través de nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la alineación de nuestra estrategia a la Agenda 2030 de Naciones Unidas y la promoción y el respeto a los Derechos Humanos.
- Enfoque corporativo: compromiso a todos los niveles de la organización para la definición de los objetivos y metas concretas para avanzar en nuestra ruta de sostenibilidad.
- Enfoque integrado: la sostenibilidad ha de estar presente en todos nuestros procesos y toma de decisiones.

Para garantizar esta integración de la sostenibilidad, durante el año 2021, se han desarrollado diversas políticas para guiar nuestras actuaciones en esta materia y que se presentarán al Comité Ejecutivo de la organización para su aprobación e implantación durante el próximo ejercicio:

- Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Política de Derechos Humanos.
- Código de Conducta para Proveedores de Grupo Oesía.

Además de las políticas ya vigentes en la organización que nos permite el logro de este objetivo:

- Código de Conducta “Crecer con Principios”
- Política Compliance
- Política LGTBI
- Plan de Igualdad
- Protocolo de acoso sexual.
- Protocolo para víctimas de violencia de género
- Política de seguridad de la información
- Política de Derecho de la Competencia
- Política de Prevención de la Corrupción
- Política de medioambiente

Gobernanza en Sostenibilidad:

Contamos con mecanismos de supervisión en materia de Sostenibilidad, para ello la Dirección Corporativa de Capital Intangible, órgano que reporta directamente al Comité Ejecutivo de la organización, dispone de la Dirección de Área de Intangible en la que figura la Dirección de Inversión Socialmente Responsable y Responsabilidad Social Corporativa, encargada de desarrollar y supervisar las propuestas en materia de sostenibilidad en la organización.

Además, el grupo cuenta con la Comisión de Auditoría y Control, órgano asesor del Consejo de Administración compuesto por Consejeros independientes, entre cuyas competencias fundamentales figura las de supervisar la eficacia del control interno del Grupo Oesía, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, así como analizar la información económico-financiera de las sociedades del Grupo Oesía.

4.2 Escuchamos a nuestros grupos de interés

Estamos convencidos de que escuchar a nuestros grupos de interés, atender a sus demandas y necesidades, y colaborar con ellos para avanzar juntos hacia el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo, es clave para ser una empresa responsable y sostenible.

Por ello, dese grupo Oesía tenemos una estrategia de comunicación basada en los principios de diálogo permanente y la transparencia, que permite el acceso a todos nuestros grupos de interés, a una información veraz y fidedigna sobre la organización y que, a su vez, puedan usarlos como medio para manifestar sus expectativas en materia de sostenibilidad.



Principales grupos de interés para Grupo Oesía



4.3 Análisis de Materialidad

Una de las principales herramientas que utilizamos para conocer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés es el análisis de Materialidad. A través de este análisis identificamos cuales son los asuntos más relevantes para ellos, que se denominan asuntos materiales, y que nos permiten determinar las prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental.

Así, a través de este análisis, podemos asegurar que nuestra estrategia sostenible se encuentra alineada con las expectativas de nuestros grupos de interés. Al mismo tiempo, esta identificación y priorización de asuntos materiales nos sirve para determinar los contenidos de nuestro Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera. De este modo, nuestros informes reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización y aquellos que influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de nuestros grupos de interés.

El 2021 ha sido el segundo año consecutivo en el que hemos realizado este ejercicio de identificación y priorización de asuntos materiales en colaboración con nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Este año hemos ampliado el alcance de los grupos de interés externos participantes y también ha aumentado sustancialmente la participación interna, obteniendo un total de 399 respuestas.

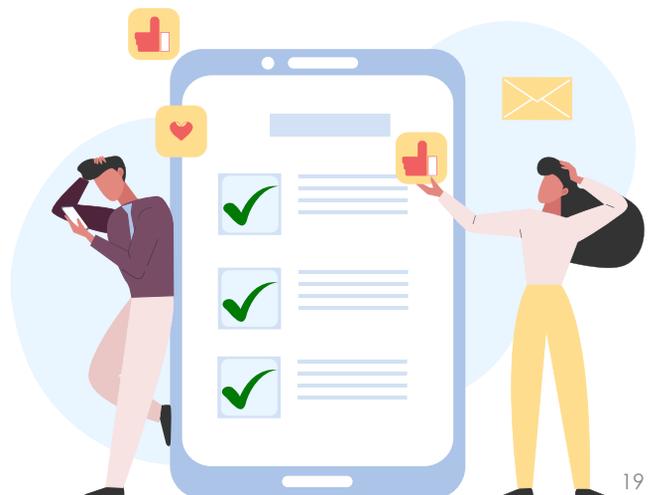
Su realización se ha llevado a cabo bajo los principios GRI : Contexto de sostenibilidad, Materialidad, Exhaustividad y Participación de los grupos de interés y se ha tomado como referencia el Estado de Información no financiera y Sostenibilidad de Grupo Oesía 2020, los "Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative", el "Materiality Map del

Sustainability Accounting Standard Board (SASB)" y el estudio "Sustainability Topics for Sectors" de GRI que permiten identificar aquellos asuntos que son particularmente relevantes para nuestro sector.

El resultado de las respuestas, es una matriz de materialidad donde se reflejan 15 asuntos materiales representados en base a su relevancia para los grupos de interés internos y externos. Este año se ha realizado un ejercicio de agrupación de asuntos en grandes temas materiales, con el objetivo de obtener una mayor diferenciación en la priorización.

Cabe destacar que en el ejercicio 2021 hemos realizado un proceso de materialidad de doble valoración en la que mediante una encuesta de doble eje pedimos a nuestros grupos de interés que valoren y prioricen los aspectos materiales desde el punto de vista organizativo propio y de la valoración que otorgan a Grupo Oesía en los mismos, a fin de incorporar esta práctica en próximos ejercicios de reporte a todos nuestros grupos de interés.

A su vez, la encuesta permite a todos los grupos de interés el incorporar hasta 3 nuevos aspectos materiales relevantes para ellos y su valoración correspondiente, que son tenidos en cuenta por la organización e incorporados como temas relevantes al que dar respuesta.



Principales grupos de interés involucrados en el análisis de materialidad

Personas

Clientes

Proveedores

Sociedad

Proceso de elaboración de la Matriz de Materialidad

Identificación

Análisis e identificación de asuntos relevantes
Evaluación de la cobertura de cada asunto relevante

Priorización

Análisis e identificación de asuntos relevantes
Evaluación de la cobertura de cada asunto relevante

Validación

Presentación de los asuntos relevantes a grupos de interés internos y externos para valorar su relevancia en los impactos económicos, sociales y medioambientales y la influencia de los asuntos en sus decisiones y expectativas

Revisión

Las conclusiones de la revisión interna y externa de la matriz de materialidad del anterior ejercicio han sido aplicadas durante el ejercicio de materialidad

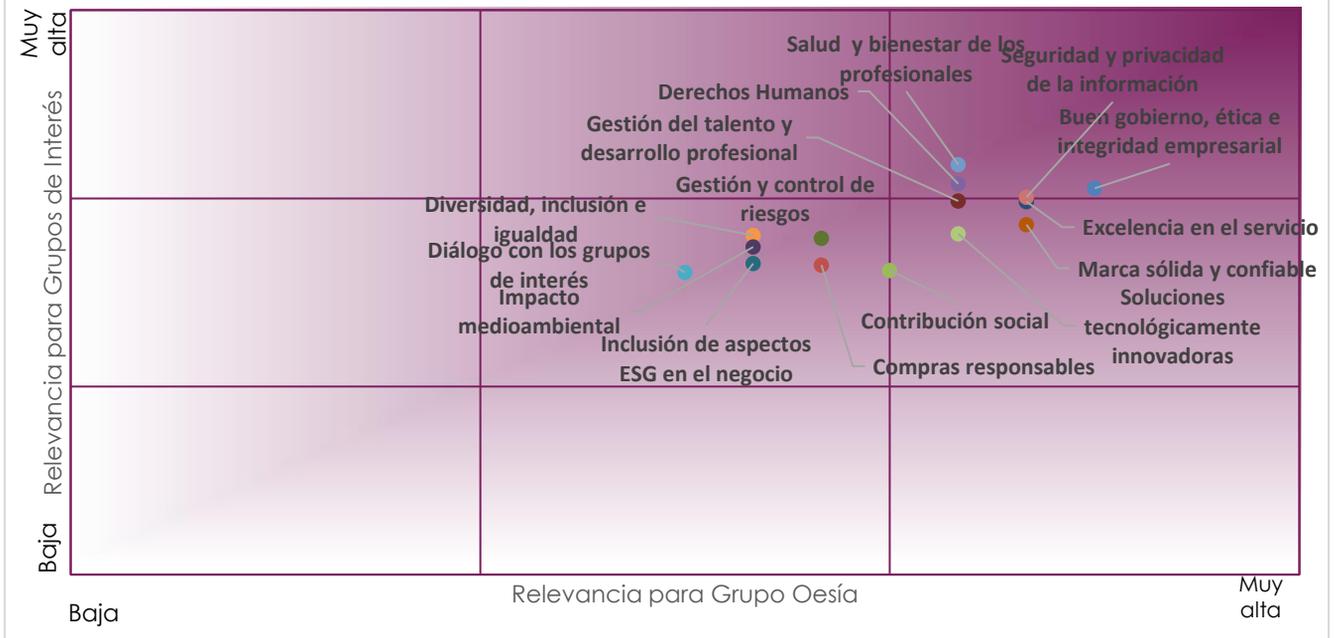
Gracias a la matriz de materialidad se muestra la distribución relativa de la relevancia otorgada a los distintos aspectos materiales por parte de los grupos de interés y de la organización. Su ponderación se realiza en base a 4 categorías de relevancia: baja, media, alta y muy alta, en dos ejes de distribución:

- Un primer eje que representa la relevancia para los grupos de interés (personas, clientes, proveedores, sociedad)
- Un segundo eje que representa la relevancia interna (Alta Dirección de Grupo Oesía)

Podemos identificar de forma sencilla y visual aquellos aspectos, vinculados a la sostenibilidad, que son entendidos como más relevantes tanto para Grupo Oesía como para sus Grupos de Interés y a los que damos respuestas a través de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Matriz de Materialidad 2021

MATRIZ DE MATERIALIDAD GRUPO OESÍA 2021



Matriz de doble Materialidad 2021

Nuestro análisis de Materialidad 2021, integra el concepto de doble materialidad establecido en la propuesta de la nueva normativa de la Comisión Europea para el reporte de Información no Financiera.

Para ello, incorporamos las expectativas en materia de Sostenibilidad, tanto de los inversores que tienen en cuenta los impactos del entorno en la actividad de la organización (materialidad financiera); como de nuestros grupos de interés (personas, clientes, proveedores y sociedad en general), que se ven afectados por el impacto de nuestra actividad en el entorno (materialidad medioambiental y social), dando como resultado la siguiente matriz.



TEMAS MATERIALES	MATERIALIDAD FINANCIERA	MATERIAL MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL
BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL		
COMPRAS RESPONSABLES		
CONTRIBUCIÓN SOCIAL		
DERECHOS HUMANOS		
DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS		
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD		
EXCELENCIA EN EL SERVICIO		
GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL		
GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS		
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL		
INCLUSIÓN DE ASPECTOS ESG EN EL NEGOCIO		
MARCA SÓLIDA Y CONFIABLE		
SALUD Y BIENESTAR DE LOS Y LAS PROFESIONALES		
SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		
SOLUCIONES TECNOLÓGICAS INNOVADORAS		



Conexión de los temas Materiales con los ODS de las Naciones Unidas

	GRUPO OESÍA 2021															
	1	2	11	17	2	2	2	2	2	2	17	1	1	1	1	
	BUEN GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL	COMPRAS RESPONSABLES	CONTRIBUCIÓN SOCIAL	DERECHOS HUMANOS	DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD	EXCELENCIA EN EL SERVICIO	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	INCLUSIÓN DE ASPECTOS ESG EN EL NEGOCIO	MARCA SÓLIDA Y CONFIABLE	SALUD Y BIENESTAR DE LOS Y LAS PROFESIONALES	SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	SOLUCIONES TECNOLÓGICAS INNOVADORAS	
1 ER EN LA POBREZA																
2 HAMBRE CERO																
3 SALUD Y BIENESTAR																
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD																
5 IGUALDAD DE GÉNERO																
6 AGUA LIMPIO Y SANEAMIENTO																
7 ENERGÍA LIMPIA Y ACCESIBLE																
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO																
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA																
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNALEDADES																
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES																
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES																
13 ACCIÓN POR EL CLIMA																
14 VIDA SUBMARINA																
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES																
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS																
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS ODS																

Temas Materiales 2021



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

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



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



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



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



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



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

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



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



Como compañía tecnológica, el perfil de los y las profesionales está caracterizado por una elevada cualificación profesional, asociada a titulaciones STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En muchos casos el mercado laboral de este tipo de perfiles está dominado por una escasez en la oferta de profesionales que puede llevar a que las compañías puedan tener problemas de captación y retención de talento.

Por ello, ponemos foco en la gestión de la cultura, el desarrollo profesional y la gestión de conocimiento como palancas para mejorar el compromiso y la retención de las personas, poniendo a su disposición, entre otras herramientas, un Programa de Desarrollo Profesional multidimensional e individualizado y la Universidad Tecnología Oesía (UTO) como herramienta clave para la transmisión y gestión del conocimiento. Para más información consultar el capítulo "[Nuestras Personas](#)".



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



Nuestro modelo de negocio responsable y su vinculación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas establecen las bases de nuestro compromiso con el medioambiente, quedando reflejado en nuestra Política Medioambiental, el Sistema de Gestión Ambiental y el Código ético de Grupo Oesía,

a través del cual nos comprometemos a mantener un enfoque preventivo que favorezca el entorno. Para más información consultar el capítulo "[Nuestro Planeta](#)".



Incluimos los criterios ESG en el negocio a través de :

- Evaluación de criterios medioambientales: analizando la contribución y el desempeño de la organización respecto a los desafíos ambientales, como las emisiones de gases de efecto invernadero, los recursos hídrico etc. Para más información ver capítulo "[Nuestro Planeta](#)".
- Evaluación de criterios sociales: evaluamos la relación de la organización con el entorno social (personas, sociedad en general) atendiendo aspectos como el empleo, la salud, la seguridad, la diversidad, etc. Para más información ver capítulo "[Nuestras personas](#)" y "[Nuestra sociedad](#)".
- Evaluación de Gobierno Corporativo: medimos los los mecanismos de gobernanza de la organización y las responsabilidades de la dirección ejecutiva. Examinando los procedimientos de decisión de las empresas, su estructura organizativa, los mecanismos de control y los sistemas de cumplimiento, entre otros. Para más información ver apartado "[Gobierno Corporativo](#)".



La marca “Grupo Oesía” es un firme reflejo de nuestro propósito empresarial, Cultura y Valores Corporativos y se fundamenta en la estrategia de la compañía, lo que la dota de credibilidad y fortaleza. Nuestra marca pretende transmitir el compromiso de la compañía con la creación de valor sostenible tanto para la organización como para todos nuestros grupos de interés y es un fiel reflejo de como desarrollamos nuestro negocio basado en la gestión ética y responsable. *Para más información consultar el apartado [“Construir una Marca corporativa sólida”](#).*



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



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



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



4.4 Estrategia de Sostenibilidad. Compromisos adquiridos

Nuestra estrategia de sostenibilidad surge como consecuencia de las necesidades e inquietudes manifestadas por nuestros grupos de interés, que han sido detectadas a través de la relación y comunicación con cada uno de ellos y el Análisis de Materialidad.

Acorde con la información obtenida, adquirimos una serie de Compromisos que dan respuesta a estas inquietudes y que se ejecutan y materializan mediante los distintas políticas y programas de la organización y también con el desarrollo y puesta en marcha de otros nuevos que permitan el cumplimiento de los mismos.

Según las características del Compromiso adquirido, impacto en influencia que tengan, si por ejemplo afecta a un solo grupo de interés, a todos o bien tienen una vinculación con nuestros principios organizativos, podemos clasificarlos en distintas tipologías. Durante el 2021, se ha hecho un ejercicio de revisión de los Compromisos, en base a las modificaciones efectuadas en los aspectos materiales. Como resultado se ha ampliado el número de Compromisos de 37 a 38 y se ha modificado la redacción de 6 de ellos acorde al renovado propósito empresarial.

Compromisos globales que adquirimos en sostenibilidad:

Compromisos que han sido adquiridos en materia de responsabilidad corporativa con el objetivo de establecer y asentar la estrategia de sostenibilidad y que están vinculados con los principales principios rectores y estándares internacionales de referencia en la materia:

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

Compromisos transversales con los grupos de interés:

Compromisos adquiridos por la organización que, por sus particularidades, son comunes para todos los Grupos de Interés. Están directamente relacionados con una gestión empresarial responsable y, por lo tanto, han de estar presentes en todas las actividades de Grupo Oesía:

- Buen Gobierno Corporativo
- Generar una cultura basada en una gestión ética
- Tolerancia cero ante la corrupción y soborno
- Garantizar el cumplimiento de los derechos humanos
- Velar por una óptima gestión y control de riesgos
- Construir una marca corporativa sólida y confiable
- Proteger la seguridad y privacidad de la información
- Fortalecer la relación con nuestros grupos de interés

Compromisos específicos con los grupos de interés y el planeta:

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

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

Gracias a la integración de estos compromisos, impulsamos un modelo de negocio responsable que, por un lado, aúna la sostenibilidad económica con la social y medioambiental y, por otro, está correlacionada con los 10 principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



Compromisos adquiridos con nuestras personas

- Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales
- Garantizar formación continua que permita ampliar los conocimientos y los horizontes de las carreras de los profesionales
- Facilitar el acceso al partenariado de la Empresa
- Establecer un sistema de retribución equitativo con los resultados
- Garantizar la igualdad de oportunidades
- Promover la diversidad e inclusión dentro de la organización en todos sus ámbitos
- Realizar de forma excelente de los procesos de selección y acogida de los nuevos y nuevas profesionales
- Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía
- Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
- Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor
- Impulsar un liderazgo integrador



Compromisos adquiridos con nuestros clientes

- Ofrecer y garantizar la excelencia en la operativa a nuestros clientes de acuerdo con una mejora continua
- Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
- Impulsar la innovación para satisfacer y anticiparse a sus necesidades
- Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país con tecnología estratégica



Compromisos adquiridos con nuestros proveedores

- Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas
- Promover las compras éticas por parte de los proveedores de acuerdo con los principios del código de conducta establecido en la compañía
- Fomentar la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades en la que actuamos



Compromisos adquiridos con la sociedad

- Desarrollar productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno
- Maximizar las oportunidades del talento joven
- Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios con impacto positivo en las personas y/o el medioambiente
- Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales
- Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales



Compromisos adquiridos con el planeta

- Acreditar un sistema de gestión ambiental basado en los más altos estándares de calidad
- Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
- Utilizar eficientemente los recursos
- Actuar contra el cambio climático
- Contribuir a la sensibilización en materia ambiental entre la plantilla, proveedores y la sociedad en general

4.5 Compromisos globales que adquirimos en Sostenibilidad

a. Nos guiamos por los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Somos socios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el 2016, por lo que adquirimos el compromiso de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios relativos a los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, tanto en nuestro ámbito como entorno de influencia, así como el compromiso con la consecución de los ODS y su difusión.

Para reforzar nuestro compromiso a escala local, estamos adheridos a la Red Española del Pacto Mundial, por lo que anualmente publicamos el Informe de Progreso sobre el cumplimiento de los principios del Pacto, disponibles públicamente tanto en la web de la Red Española del Pacto Mundial, como en la web de UN Global Compact.

Durante el 2021 se han realizado diversas acciones en relación a este Compromiso:

- Elaboración de borrador de la Política de Derechos Humanos de Grupo Oesía en base a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Modificación de la web corporativa incluyendo el compromiso adquirido y los diez principios a los que nos adherimos.
- Presentación del [Informe de progreso 2020](#) sobre el cumplimiento de los principios del Pacto.
- Participación en la [Plataforma COMparte](#) para poner en valor las medidas y proyectos que se desarrollan en pro de la sostenibilidad entre todos los miembros de la Red Española del Pacto Mundial.
- Con el fin de reforzar nuestro compromiso con el Pacto Mundial, hemos firmado el "CEO Statement of Support for the Women's Empowerment

Principles", por lo que nos suscribimos a los siete [Principios para el Empoderamiento de la Mujer](#) (UNGC Women's Empowerment Principles), promovidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), entidad que forma parte de ONU Mujeres, con el objetivo de promover la igualdad de sexos en todos los ámbitos: en el trabajo, en el mercado y en la comunidad.

**APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL**



b. Compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas

Los últimos años han estado marcados por un creciente interés por parte de la sociedad en conocer en qué medida el sector privado contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se trata de 17 objetivos establecidos por Naciones Unidas en 2015 con el fin de lograr un planeta sostenible desde el punto de vista medioambiental, social y económico.

Para poder atender esta demanda social, nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada en el marco de estos Objetivos, asumiendo la integración de los mismos en nuestros programas, políticas, proyectos y acciones, como una forma de dar respuesta a las necesidades y ambiciones globales en el logro de la Agenda 2030.

Durante el 2021 se han llevado diversas acciones para difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la consecución de estos Objetivos, y la capacidad que, como empresa y como individuos tienen las acciones de cada uno de nosotros. Entre las diferentes actividades desarrolladas destacan:

- A nivel formativo se ha puesto a disposición de todos las personas de la organización la formación en "Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa y el Desarrollo Sostenible" con el fin de sensibilizar en la consecución de los mismos.
- A nivel de comunicación interna, las diferentes noticias incluidas en la intranet tienen una vinculación gráfica con los ODS.
- Se han generado diferentes campañas de responsabilidad social, definiendo su vinculación a los ODS.
- Todas las campañas de voluntariado se han relacionado con los ODS que persiguen mejorar, así como las contribuciones sociales realizadas por el grupo.

Contribución específica a los ODS

• ODS Principales: ODS 4,5,8 y 9



Son aquellos que son intrínsecos a la actividad que realizamos y que tienen un impacto directo en los grupos de interés.

• ODS Relevantes: ODS 3,10,11,12 y 17



Impactamos de forma indirecta a través de nuestras soluciones, productos y servicios, extendiéndose nuestro nivel de influencia o impacto a través de los stakeholders.

• ODS Transversales: ODS 13 y 16



Forman parte nuestra gestión y suponen las bases de nuestra estrategia de sostenibilidad.



ODS Principales

<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> <p>Meta 4.4</p> <p>Aumento de las competencias para acceder al empleo</p>	<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>Meta 5.5</p> <p>Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades</p> <p>Meta 5.B</p> <p>Mejorar el uso de tecnología y TIC</p> <p>Meta 5.C</p> <p>Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento</p>	<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>Meta 8.1</p> <p>Mantenimiento del crecimiento económico</p> <p>Meta 8.5</p> <p>Lograr el pleno empleo y trabajo decente</p> <p>Meta 8.8</p> <p>Protección de los derechos laborales y trabajo seguro</p>	<p>Meta 8.2</p> <p>Elevar la productividad con la diversificación, tecnología e innovación</p> <p>Meta 8.6</p> <p>Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios</p>	<p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> <p>Meta 9.2</p> <p>Promoción de industria inclusiva y sostenible</p> <p>Meta 9.4</p> <p>Modernización de la infraestructura, tecnología limpia</p> <p>Meta 9.5</p> <p>Aumento de la investigación científica, capacidad tecnológica</p>
---	---	--	--	--

ODS Relevantes

<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> <p>Meta 3.3</p> <p>Poner fin a las Enfermedades transmisibles</p> <p>Meta 3.4</p> <p>Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental</p>	<p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> <p>Meta 11.2</p> <p>Proporcionar el acceso a transporte público</p> <p>Meta 11.4</p> <p>Protección del patrimonio cultural y natural</p>	<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> <p>Meta 12.5</p> <p>Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos</p> <p>Meta 12.6</p> <p>Adopción de prácticas sostenibles en empresas</p>
<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> <p>Meta 10.2</p> <p>Promoción de la Inclusión social, económica y política</p>	<p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> <p>Meta 17.17</p> <p>Fomento de alianzas público-privadas</p>	

ODS Transversales

<p>Meta 13.2</p> <p>Incorporación del cambio climático en políticas, estrategias y planes</p>	<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> <p>16 PAZ, JUSTICIA Y FUERTE INSTITUCIÓN</p> <p>Meta 16.5</p> <p>Reducción de la corrupción y soborno</p> <p>Meta 16.10</p> <p>Acceso a Información y libertades fundamentales</p> <p>Meta 16.a</p> <p>Fortalecimiento instituciones en prevención de la violencia</p>
--	---



05

Compromisos transversales con los grupos de interés



Buen Gobierno Corporativo



Velar por una óptima gestión y control de riesgos



Generar una cultura basada en una gestión ética



Construir una marca corporativa sólida y confiable



Tolerancia cero ante la corrupción y soborno



Proteger la seguridad y privacidad de la información



Garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos



Fortalecer la relación con nuestros grupos de interés



5.1 Buen Gobierno Corporativo

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

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

Órganos de Gobierno

- **Consejo de Administración de Oesía Networks S.L.**

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

El Consejo de Administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición. Los consejeros contarán con información suficiente y adecuada para el ejercicio de sus funciones y tendrán derecho a obtener de Oesía Networks, S.L. el asesoramiento preciso

El Presidente es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración. El Secretario del Consejo de Administración facilitará el buen funcionamiento del Consejo de Administración.

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

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

El régimen del Consejo de Administración viene regulado en los artículos 24 a 30 de los Estatutos Sociales.

- **Consejo de Administración de TECNOBIT, S.L.**

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

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

El régimen del Consejo de Administración viene regulado en los artículos 24 a 30 de los Estatutos Sociales.



• **Comisión de Auditoría y Control**

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

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

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta.

La Comisión de Auditoría y Control, si bien tiene obligación de reunirse como mínimo cuatro veces al año, lo viene haciendo con periodicidad mensual, excepto el mes de agosto.

Su funcionamiento se regula por el Reglamento del Consejo de Administración y sus Comisiones.

• **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es un órgano asesor del Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L. compuesto por consejeros independientes. Sus competencias fundamentales son informar sobre la selección de candidatos al Consejo de Administración y sus Comisiones, 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, planes de incentivos y retribución variable del Grupo Oesía, etc.

Sus miembros se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia. Sus normas de funcionamiento reforzarán su especialización, independencia y ámbito de actuación.

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta.

Se reúne con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

• **Comité de Estrategia**

Es un órgano asesor cuyas competencias fundamentales son revisar la evolución, cuantitativa y cualitativa del negocio respecto al Plan estratégico, informar a la Dirección del Grupo sobre la evolución del Plan Estratégico y potenciales operaciones corporativas, y analizar sectores y tecnologías.

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta.

Se reúne con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

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

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

• **Representantes legales de Oesía Perú S.A.C.**

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

Comité Ejecutivo de Grupo Oesía

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

El nombramiento de sus miembros se efectúa por el Consejo de Administración de Oesía Networks, S.L., órgano al que reporta.

El Comité Ejecutivo se reúne con periodicidad semanal.



Políticas de Gobierno Corporativo

• Política de remuneración de Consejeros

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

• Política de inversiones

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



• Política de selección de Consejeros

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

5.2 Generar una cultura basada en una gestión ética

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

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

Ética empresarial en Grupo Oesía

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

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

Para plasmar este importante compromiso, disponemos del Código Ético "Crecer con Principios", que está regido por unos principios éticos muy exigentes y que, además de identificar los requisitos legales y evaluar los riesgos emergentes, garantizan que todas las personas que forman parte de Grupo Oesía tengamos una conducta íntegra, honesta y responsable; en definitiva, un comportamiento adecuado a lo que representa nuestra Marca. Con el fin de que todas las personas podamos acceder y comprender el Código Ético, éste se encuentra disponible en la intranet con acceso a todas las personas de la organización. Además, todas las personas que se incorporan a Grupo Oesía son receptoras de dicho código e informadas de la importancia de leerlo, comprenderlo y asumirlo en su día a día.

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





5.3 Tolerancia Cero ante la corrupción y soborno

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

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance es 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 dentro de la organización funcional del Grupo Oesía que podrían verse más afectadas por los mismos.

Para la redacción de la Matriz de Delitos, se revisaron los procesos de Grupo Oesía mediante entrevistas con los responsables de las distintas áreas y direcciones con la finalidad de identificar los controles existentes y las deficiencias que éstos presentan en su diseño frente a los objetivos que persiguen. En la siguiente tabla se indican los principales riesgos identificados:

Riesgo	Análisis del riesgo	Descripción	Sociedades y Direcciones afectadas
<ul style="list-style-type: none"> Corrupción en los negocios (art. 286 bis a 286 quater C.P.). 	Se protege a la empresa frente a intereses de particulares que puedan perjudicarla	<p>Recepción de regalos de proveedores a cambio de recibir un trato de favor injustificado.</p> <p>Facilitar información confidencial o sensible a la que se tiene acceso por razón del puesto o cargo, a cambio de un precio.</p>	<p>Sociedades del grupo afectadas: Todas.</p> <p>Direcciones afectadas</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas y eHealth. Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio. Dirección de Área del Sector Banca y Seguros. Dirección de Área del Sector Industria, Servicios y Utilities. Dirección de Área del Sector de Naval y Terrestre. Dirección de Área del Sector Telco y High Tech. Dirección Área de Operaciones. Dirección de Compras Dirección Corporativa de Estrategia y Desarrollo Corporativo.
<ul style="list-style-type: none"> Alteración de precios en concurso y subasta públicas (art. 262 C.P.). 	Se protege la libre competencia. En atención a la actividad de las empresas del Grupo, que participan en licitaciones públicas	<p>Ponerse de acuerdo con otra empresa para que no se presente a un concurso a cambio de dinero.</p> <p>Repartirse licitaciones públicas.</p>	<p>Sociedades afectadas: Todas</p> <p>Direcciones afectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas y eHealth. Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio. Dirección de Área del Sector Naval y Terrestre.



Riesgo	Análisis del riesgo	Descripción	Direcciones afectadas
<ul style="list-style-type: none"> Cohecho y tráfico de influencias (arts. 424, 427, 429 C.P.). 	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	<p>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.</p> <p>Realizar regalos a funcionarios públicos con el objeto de que dicte una resolución favorable al Grupo, o adjudique un contrato.</p>	<p>Sociedades afectadas: Todas</p> <p>Direcciones afectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección General. Dirección de Relaciones Institucionales y Cultura Corporativa. Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas y eHealth. Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio. Dirección de Área del Sector Naval y Terrestre.
<ul style="list-style-type: none"> Fraude de subvenciones (art. 308 C.P.) 	Análisis de los procesos de negocio y entrevistas con los responsables de las distintas áreas	<p>Destinar el importe de una subvención a otro destino de aquel para el que fue concedida.</p> <p>Falsear las condiciones requeridas para obtener la subvención.</p>	<p>Sociedades afectadas: Todas</p> <p>Direcciones afectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección de Innovación de Productos y Servicios. Dirección de Gestión de Productos y Servicios Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas. Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance
<ul style="list-style-type: none"> Contrabando (L.O. 12/1995 de Represión del Contrabando). 	Análisis de los procesos de negocio y entrevistas con los responsables de las distintas áreas	No cumplir la normativa española sobre exportación de material de defensa Exportar material de defensa a otros países sin declararlo en aduanas	<p>Sociedades del Grupo afectadas: TecnoBit.</p> <p>Direcciones afectadas.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio. Dirección de Área del Sector Naval y Terrestre. Dirección de Área de Productos y Servicios. Dirección de Área Fábrica 4.0. Dirección del Área de Operaciones
<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento y falsedad de obligaciones contables (art. 310 C.P.). 	Análisis de los procesos de negocio y entrevistas con los responsables de las distintas áreas	No cumplir la normativa aplicable para el disfrute de beneficios fiscales	<p>Sociedades afectadas: Todas</p> <p>Direcciones afectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas.



Riesgo	Análisis del riesgo	Descripción	Direcciones afectadas
<ul style="list-style-type: none"> Fraude contra la Hacienda Pública (art. 305 C.P.) 	Se protege el patrimonio de la Hacienda Pública, concretado en la recaudación tributaria	Deducirse cuotas tributarias que no corresponden.	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas <ul style="list-style-type: none"> Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas. Dirección de Administración y Servicios de RRHH. Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance. Dirección de Área de Tesorería. Dirección de Compras.
<ul style="list-style-type: none"> Blanqueo de capitales (art. 302 C.P.). 	Análisis de la actividad de las sociedades del Grupo	Solicitud de préstamos por importes que ya se tienen en dinero líquido.	Oesía Servicios de Agencia Financiera

Riesgos con baja probabilidad

- 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 para prevenir la corrupción y el soborno

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance elaboró el documento "Informe de Situación" en fecha de 23 de enero de 2017, en el que se definió el alcance objetivo, subjetivo y territorial del programa de Compliance, y se procedió a identificar las áreas de actividad de la organización y funciones de cada una de ellas. Dicho documento se actualizó a 31 de enero de 2022.

En fecha de 4 de abril de 2017, se elaboró el documento "Matriz delitos correlación normas y responsable", para la identificación de riesgos penales que puedan afectar al Grupo Oesía y localización de los mismos,

por área de actividad en virtud de criterios objetivos, según las características de la actividad, los usos y costumbres y entendiendo que podría haber desconocimiento de la ilicitud de los hechos por los profesionales del Grupo Oesía y no predisposición a la comisión del delito. A continuación, se revisaron los procesos del Grupo Oesía, mediante entrevistas con los responsables de las distintas áreas y direcciones con la finalidad de identificar los controles existentes y las deficiencias que éstos presentan en su diseño frente a los objetivos que persiguen. Con base en la información extraída, se elaboraron procedimientos por direcciones de área si bien, a día de la fecha, no están aprobados.

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

En fecha de 16 de junio de 2017, se elaboró el documento "Grupo Oesía Sistema de Gestión de Compliance ISO 19600", para la determinación de los instrumentos de planificación y control del proyecto de Compliance Penal del Grupo Oesía. Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo Oesía y se encuentra publicado en la Intra web del Grupo Oesía

(<https://intra web.oesia.com/documents/10192/1686461/Grupo+Oesia+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+de+Compliance+ISO+19600+v+20170616.pdf/c69efc77-e7c4-4cd1-99c3-8ec3817068c8>).

Código Ético: En agosto de 2017 se elaboró el Código Ético, que refleja la cultura de cumplimiento implantada en Grupo Oesía, sometiendo la actuación del Grupo a los más estrictos estándares éticos y normativos, que deben guiar la manera de actuar tanto de los profesionales del Grupo Oesía, como de los miembros de los órganos de administración del Grupo Oesía, siendo de obligado cumplimiento. El Código Ético es de obligado conocimiento por todos los profesionales del Grupo, desarrollando una función esencial en la prevención de riesgos.

Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo Oesía y se encuentra publicado en la Intra web del Grupo Oesía

(<https://intra web.oesia.com/group/connecteam/codigo-ético>). 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.





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).

Se ha creado un canal de denuncias y un procedimiento asociado a la investigación y, en su caso, sanción de las infracciones cometidas, repartiéndose las tareas entre la Dirección Auditoría e Inspección General, la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance y la Dirección de Área de Cultura Corporativa, permitiendo todo ello supervisar el modelo de prevención y ser informado de posibles riesgos o incumplimientos. En el transcurso del año 2021, no se registró ninguna denuncia.

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

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

En noviembre de 2020 se elaboró una Política y un Procedimiento en materia de Derecho de la Competencia, denominado: "Política, Programa de Cumplimiento y Formación en Derecho de la Competencia en Grupo Oesía", basado en medidas destinadas a proteger el cumplimiento de las reglas que se derivan de una leal competencia en los distintos sectores de actividad del Grupo. La Política fue mejorada en octubre de 2021.

En la Reunión de Alta Dirección de Grupo Oesía de 15 de julio de 2021, los/as Partners y Managing Directors asistieron a la presentación formativa sobre derecho de la competencia impartida por los miembros de la Asesoría Jurídica, suscribiendo su obligación a conocer y aplicar la política de la compañía en esta materia.

En el Comité Ejecutivo de 22 de diciembre de 2021, se aprobó la Política en Materia de Prevención de la Corrupción, que ha sido suscrita por todos/as los/as profesionales cuyo desempeño se considera susceptible de incurrir en algún riesgo en esta materia. En el Management Day de 2022 se explicó por los miembros de la Asesoría Jurídica.

Durante el año 2022, se prevé la elaboración de políticas y procedimientos de cumplimiento en materia de propiedad industrial e intelectual, control de exportaciones e importaciones de material de defensa y doble uso y blanqueo de capitales.

Es importante destacar que, durante el ejercicio de la presente memoria correspondiente a 2021, no se ha recibido, ni por el buzón de denuncias, ni por otro canal formal o informal, ninguna denuncia en materia de corrupción y soborno u otro tipo de incumplimiento del Código Ético. Los incumplimientos de las medidas establecidas en el Código Ético se sancionarán de acuerdo con la normativa aplicable en materia laboral. En caso de presunta comisión de un delito o falta sancionable penalmente, Grupo Oesía procederá con las acciones judiciales contra su autor o autora.



5.4 Garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos

Como organización que busca convertirse en la compañía tecnológica, con soberanía nacional referente en sostenibilidad, asumimos en nuestro ámbito de actuación el compromiso de actuar con liderazgo en la protección y promoción de los Derechos Humanos (DDHH). Somos conscientes de que, como resultado de nuestra actividad, podemos tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

Por este motivo, durante el ejercicio 2021 se ha elaborado la Política de Derechos Humanos de Grupo Oesía, que permite identificar y promover en toda nuestra cadena de valor los impactos positivos y minimizar los impactos negativos en las personas. La Política de Derechos Humanos está ejecutada en base en los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PPRR), y en los principales convenios y compromisos Internacionales en materia de Derechos Humanos.

Esta Política, será presentada al Comité Ejecutivo para su aprobación durante el próximo ejercicio y supone un refuerzo al compromiso de la organización en la conducta ética ya recogido en el Código Ético y en otras Políticas Corporativas que protegen de forma directa o indirecta derechos fundamentales de las personas como son: Código ético, Plan Igualdad, Política LGTBI, Protocolo de acoso sexual, Procedimientos de Seguridad de la Información, Procedimiento en materia de Derecho de la Competencia, Política de Prevención de la Corrupción.

DDHH que pueden verse afectados por el desarrollo de nuestra actividad

- Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Este derecho incluye la no discriminación salarial por el mismo trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- Derecho a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- Derecho a la libertad de expresión, incluyendo el de no ser molestado a causa de sus opiniones, y difundir las mismas por cualquier medio de expresión.
- Prohibición de injerencias arbitrarias en la vida privada, familia, domicilio, correspondencia, honra o reputación.



5.5 Velar por una óptima gestión y control de riesgos

El sistema de Control y gestión de Riesgos es un proceso impulsado directamente por el Consejo de Administración, órgano encargado de velar por la Implantación de dicho proceso y hacer seguimiento de los sistemas internos de información y control de riesgos.

Durante el segundo semestre del 2021, la Dirección de Inversión Socialmente Responsable y Responsabilidad Social Corporativa, ha sido designada como la encargada de la recopilación y análisis de los principales riesgos de Grupo Oesía, en línea con el modelo previo existente en la empresa basado y definido en la norma UNE-ISO 31000. Para ello se ha desarrollado una nueva herramienta que permite la evaluación, priorización y gestión de los mismos.

Los Directores de la organización funcional del Grupo son los responsables de monitorizar los riesgos bajo su responsabilidad y clasificarlos de acuerdo a su naturaleza, a la evaluación y priorización del impacto previsto en cada uno de ellos en función de factores como la probabilidad de ocurrencia y la eficacia de la estrategia de mitigación; y a la elaboración de planes para controlar, gestionar y minimizar estos riesgos.

En base a esta información, la Dirección de ISR y RSC desarrollará la Matriz de Riesgos de la compañía facilitando la información resultante sobre esta materia al Consejo de Administración y al Comité Ejecutivo.

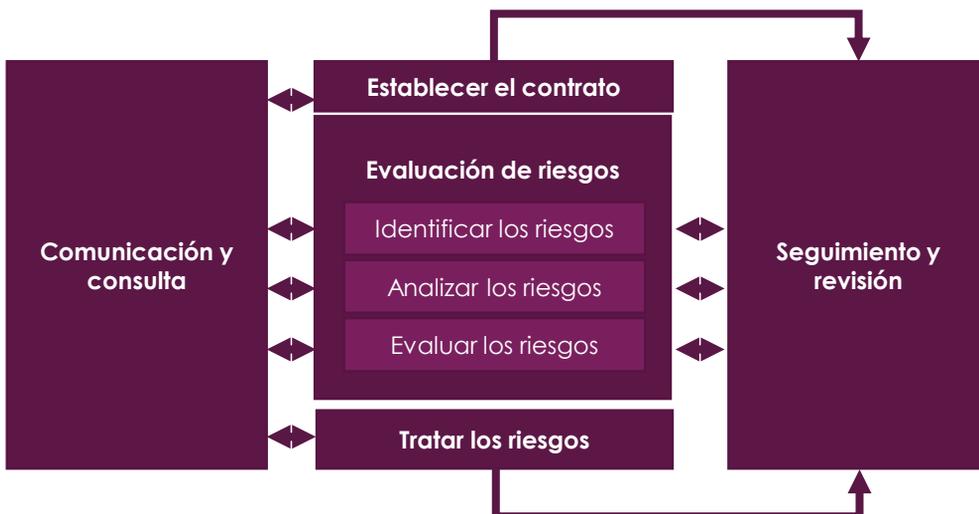
Durante el último trimestre del 2021, se han identificado y monitorizado los riesgos de 55 Direcciones, lo que supone el 82,08% de la organización. Durante el primer trimestre del 2022 se finalizará la evaluación de todas las Direcciones funcionales de la organización generando la Matriz de Riesgos a nivel de compañía que permita identificar e implantar con suficiente antelación las medidas que mitiguen la probabilidad de que estos riesgos se produzcan y/o su impacto potencial sobre los objetivos de negocio.

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

Los riesgos de corrupción y soborno están indicados en el capítulo [5.3 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno](#).

Los riesgos sobre los derechos humanos están indicados en el capítulo [5.4 Garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos](#).

Proceso de Gestión de Riesgo de Grupo Oesía basado en la norma UNE-ISO 31000



5.6 Construir una Marca corporativa sólida y confiable

La marca “Grupo Oesía” es un firme reflejo de nuestro propósito empresarial, Cultura y Valores Corporativos y se fundamenta en la estrategia de la compañía, lo que la dota de credibilidad y fortaleza.

Nuestra marca pretende transmitir el compromiso de la compañía con la creación de valor sostenible tanto para la organización como para todos nuestros grupos de interés y es un fiel reflejo de como desarrollamos nuestro negocio basado en la gestión ética y responsable.

Para asegurar que nuestra marca sea siempre un reflejo de nuestra forma de actuar, es imprescindible que todas las personas que formamos parte de la organización actuemos como embajadores de ella y de lo que Grupo Oesía representa. En nuestro Código Ético Crecer con Principios se indican los principios básicos por los que debemos actuar para proteger nuestro buen nombre y reputación y que deben ser asumidos por todas las personas de la organización, así como las consecuencias del perjuicio deliberado a la misma.

Como parte del nuevo plan estratégico de la Dirección de Intangibles e Identidad Corporativos, durante el 2021 se ha renovado la imagen de la empresa. Realizándose una remodelación tanto de los logos corporativos de las distintas empresas del Grupo como de la página web y redes sociales.

Esta nueva identidad visual nace para dar respuesta a la nueva estructura de marca, el posicionamiento comercial y capacidad innovadora de Grupo Oesía, además está en línea con nuestros objetivos en sostenibilidad gracias al desarrollo de una identidad más limpia y con menos impacto de color que redundará en un ahorro sustancial del consumo de tóner.

Por otro lado, durante el 2021 se ha participado en distintos actos y eventos, así como se ha efectuado la ejecución de nuevas adhesiones y alianzas que han colaborado a fortalecer nuestra Marca y posicionamiento, destacamos entre otras:

- Participación en el IV Foro de Defensa del Economista “ La industria de la Defensa: Soberanía Nacional tecnológica para la reactivación”
- Participación en la Jornada de Sostenibilidad: Tecnología e innovación al servicio de un desarrollo sostenible, organizado por el Circulo de Empresarios de Galicia
- Participación en WakeUpSpain “ El reto de los fondos europeos”
- Participación en Feindef 2021, Feria Internacional de Defensa y Seguridad

Entre las nuevas adhesiones realizadas para el fortalecimiento de nuestra Marca destacan:

- Adhesión como Patronos de El Real Instituto Elcano
- Adhesión como patronos del IESE Business School
- Adhesión como Socios a Forética

En cuanto a aspectos cuantitativos, si atendemos a los impactos que nuestra marca ha generado en los medios y RRSS durante este año, destacamos los siguientes indicadores:

Impactos en prensa 2021:

- 74 notas de prensa
- 1184 impactos
- 5,36 millones € (valor publicitario equivalente)

Comunidad RRSS 2021:

- **LinkedIn:** 30.546
- **Facebook:** 1.197
- **Twitter:** 1.231
- **YouTube:** 409
- **Instagram:** 371

5.7 Proteger la seguridad y privacidad de la información

Desde la organización somos plenamente conscientes de la importancia de la ciberseguridad y de la protección de la información y datos personales, considerando la información y los datos personales, como el principal activo de la empresa. Por ello, la Dirección de Seguridad Global de Grupo Oesía, vela por garantizar la protección de la información de cualquier amenaza, así como de las personas y los activos de la compañía al mismo tiempo que se establecen medidas, mecanismos y procedimientos orientados a la resiliencia de los sistemas TIC ante cualquier incidente de seguridad.

Se dispone de un equipo específicamente dedicado a la detección y gestión de cualquier evento o incidente de seguridad provocado por amenazas que provengan del ciberespacio, que opera bajo la dirección directa del CISO (Chief Information Security Officer), que coordina y dirige la ciberseguridad del Grupo Oesía. Este equipo permanente es apoyado por personal de la Dirección de Ciberseguridad, que proporciona productos y servicios específicos de ciberseguridad al CISO, tales como la elaboración de documentos técnicos o normativos, análisis forense, auditorías de seguridad, monitorización, elaboración de análisis de riesgos, vigilancia digital, concienciación, etc., todo ello en base a un plan anual con unos fondos específicos.

Adicionalmente la empresa dispone de un Delegado de Protección de Datos a tiempo completo (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 de los datos personales, sino también, que los procesos sean acordes con los alineamientos esperados de una empresa como la nuestra y al cumplimiento normativo.

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

En relación con el ENS, también ha sido renovado durante este año para los servicios que se prestan a las AAPP desde Zaragoza y se han iniciado los procesos necesarios para obtener la conformidad con el ENS del núcleo TIC de la empresa, para el primer semestre del año 2023, lo que permitirá abordar con mayores garantías y competitividad, el desarrollo de productos y servicios orientados a clientes de alto nivel, como infraestructuras críticas, como Banca, Seguros, Energía, Logística, Telco y AAPP, de forma acorde con la reciente inscripción de Oesía Networks en el Registro del MINECO como Empresa Proveedora de Servicios Digitales.

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 sobre un estándar nacional, que es el mismo que se aplica a las AAPP españolas, que incluyen, entre otras cosas, a nuestros grupos de interés.

Entre las medidas adoptadas durante 2021 destacan, un control exhaustivo de los eventos de seguridad que se producen en el perímetro de la organización y en los sistemas, que se analizan y se gestionan de forma individualizada. Cuando de este análisis se descubren infraestructuras de atacantes, se bloquean en los sistemas de seguridad, para mejorar la seguridad global de la empresa.

Esta acción se ve reforzada por el intercambio de información que se lleva a cabo con otras organizaciones y AAPP de nuestro entorno, mediante la que se intercambia en tiempo casi real información de los ataques recibidos. También se ha mejorado la concienciación de todo el personal del Grupo Oesía ante ataques de phishing, que son el vector más probable de ataque en este momento. Ante la creciente amenaza del ransomware, que ha afectado este año a 21 organizaciones de nuestro entorno (partners, clientes o proveedores), se ha desplegado una herramienta específica del CCN denominada Microclaudia para protegernos de esta amenaza.

También se ha mejorado la configuración de la red para mejorar su seguridad y resiliencia de esta ante un ciberataque, añadiendo, entre otras funcionalidades, el doble factor de autenticación o el cifrado de los discos duros.

En paralelo se ha mejorado y adaptado la ciberseguridad de los sistemas que les proporcionan servicio, a exigencias de clientes de alto nivel como Inditex, Telefónica, Orange o Caixabank, lo que ha reforzado de forma notable la confianza de nuestros clientes.

También se ha mejorado la gobernanza de la ciberseguridad conforme a la normativa del CCN para el ENS, creando el Comité de Seguridad Corporativa, el Comité de Seguridad de la Información y se han nombrado autoridades operacionales para la gobernanza de la seguridad de los proyectos más demandantes, como Inditex, Orange/Telefónica, ENS Zaragoza, CaixaBank y Oesía Bilbao. Esta mejora en la Gobernanza ha permitido aumentar de forma sensible la seguridad y la percepción de su necesidad para proporcionar productos y servicios de calidad a los clientes, al tiempo que se ha agilizado la generación de Políticas, Normas y Procedimientos de seguridad.



En este sentido, se han adaptado al ENS gran parte de la normativa y en especial, la Política de la Seguridad de la Información o la Normativa General de Uso de Recursos y Sistemas de Información del Grupo Oesía, además de procedimientos críticos para la ciberseguridad, como contraseñas, firma electrónica, categorización de documentos, etc.

Además, durante este año se han llevado a cabo campañas de concienciación, se ha generado alertas de ciberseguridad y se han realizado tres simulaciones de phishing consistentes en el envío de correos con las características de un correo de phishing, para ver si los usuarios son capaces de detectarlos.



- Bloqueos a Organizaciones del entorno por brechas de seguridad

21

- Bloqueos de URL implicadas en ataques a nivel mundial

84.479

- Amenazas gestionadas preventivamente

104

- Incidentes con penetración en la organización (sin consecuencias)

2

- Intervenciones en equipos por incumplimiento de normas

92

- Alerta en móviles corporativos

256

- Campañas de phishing detectadas

2.244

- Incidentes por phishing

48

- Bloqueos a infraestructuras de phishing

168

- Incidentes por malware o enlaces maliciosos

105

- Eventos de seguridad en Office 365

390



5.8 Fortalecer la relación con los grupos de interés

Para desarrollar nuestro modelo de negocio responsable, resulta esencial la involucración de nuestros grupos de interés en la toma de decisiones de forma que podamos crear valor compartido para todos. Por ello, desde la organización disponemos de una estrategia de comunicación interna y externa cuyo objetivo es facilitar, a través de distintos vehículos y canales de comunicación, el acceso a una información veraz y fidedigna sobre la organización y que, a su vez, puedan usarlos como medio para manifestar sus expectativas y necesidades.

Toda comunicación realizada con nuestros grupos de interés la ejecutamos bajo los principios de dialogo permanente, confianza y transparencia. Además en nuestro Código ético "Crecer con Principios" figuran los principios de comportamiento básicos que todas las personas pertenecientes a Grupo Oesía han de mantener con los distintos grupos de interés con los que interaccionamos.

En la tabla que figura en el presente apartado, podemos ver los distintos canales de comunicación que se establecen con nuestros grupos de interés principales.

Cabe resaltar que, durante el ejercicio 2021, la Dirección de Intangibles e Identidad Corporativos ha elaborado un nuevo Plan Estratégico que establece las directrices de la nueva estrategia de comunicación y de relación del Grupo Oesía que busca entre otros aspectos:

- Fortalecer la relación con todos nuestros grupos de interés
- Reforzar nuestra cultura notoriedad y reputación
- Contribuir a la consecución de los objetivos de la organización
- Tener un impacto positivo en la sociedad

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



Compromisos específicos con nuestros grupos de interés y el planeta

Nuestras personas

- 3 SALUD Y BIENESTAR
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Principales Magnitudes 2021

Somos
3.196
profesionales

El **33,5**% de
nuestra plantilla
son mujeres

El **27**% de
mujeres en
puestos
Directivos

Somos de
35
países
diferentes

El promedio de
edad es de
38,8
años

Convivimos
4
generaciones

El
100% de la
plantilla tiene
acceso
formación

Durante el 2021
se han impartido
86.242
horas de
formación

24,7 h de
formación por
profesional

En
87,4%
de la plantilla
tiene contrato
indefinido

Se han realizado
1.860
planes de
desarrollo
profesional

Se han realizado
484
promociones de
Itinerarios de
Carrera

Contamos con un modelo de gestión que pone a las personas en el centro de la organización

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

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

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



Nuestros compromisos

- Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales
- Garantizar formación continua que permita ampliar los conocimientos y los horizontes de las carreras de los profesionales
- Facilitar el acceso al partenariado de la Empresa
- Establecer un sistema de retribución equitativo con los resultados
- Garantizar la igualdad de oportunidades
- Promover la diversidad e inclusión dentro de la organización en todos sus ámbitos
- Realizar de forma excelente de los procesos de selección y acogida de los nuevos y nuevas profesionales
- Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía
- Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
- Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor
- Impulsar un liderazgo integrador



Compromiso 1: Ofrecer desarrollo profesional individualizado a cada persona de la organización.

Consideramos el desarrollo profesional un elemento imprescindible y necesario para la sostenibilidad de la empresa. Como consecuencia, disponemos de un Programa de Desarrollo Profesional cuyo objetivo es el crecimiento profesional y también personal de todas las personas de la organización. Este programa responde a un modelo multidisciplinar, transparente y flexible que ofrece una variedad de dimensiones de desarrollo y que permite ser adaptadas de forma individualizada. Lo más característico es que son los y las propias profesionales los encargados de tomar las riendas de su futuro laboral, delineando su carrera profesional a través de la elección de las distintas dimensiones ofrecidas por la empresa que son de su interés.

Esta estrategia de desarrollo profesional se concreta en tres grandes procesos: los itinerarios de carrera, la evaluación de desempeño y el cumplimiento por parte de los y las profesionales del PDP (Programa de Desarrollo Profesional) en el que se indican de forma individual las expectativas y ambiciones profesionales de cada una de las personas de la organización. Durante este ejercicio 1.860 personas han realizado su PDP, lo que supone el 61% de la plantilla.

Todo ello se apoya con una formación abierta y continua que incorpora las nuevas tendencias en metodologías y contenidos a través de la Universidad Tecnológica Oesía y que permite a cualquier profesional el cumplimiento de sus aspiraciones profesionales en la organización.



Los itinerarios de carrera son las bases del Programa de Desarrollo

Es la herramienta diseñada y pensada para impulsar y guiar el desarrollo de cada profesional en Grupo Oesía, transversal a áreas y geografías y que suponen la base sobre la cual se definen los planes de carrera individuales que deben promover el desarrollo profesional. Actualmente existen 6 itinerarios o familias profesionales en las cuales están ubicados todos los y las profesionales del Grupo, independientemente de su cargo o ubicación geográfica. Los itinerarios permiten a su vez ubicar a cada profesional en un nivel dentro del Mapa de Carrera, el desarrollo profesional de Grupo Oesía permite el movimiento dentro de este Mapa tanto verticalmente como horizontalmente. En total, durante este ejercicio se han efectuado 484 promociones de Itinerarios de carrera.



La evaluación de talento herramienta impulsora del desarrollo profesional

Para lograr el desarrollo profesional deseado en la organización, las evaluaciones de talento que se realizan una vez al año, suponen la herramienta esencial para impulsar y dirigir este crecimiento profesional. Es un programa que permite la mejora de la comunicación, el diálogo y la integración, desarrollando las relaciones profesionales entre evaluado/a y evaluador/a, identificando necesidades y gestionando el talento de cada persona. La Evaluación permite también a cada profesional entender qué se espera de él o de ella, marcando compromisos anuales consensuados con su gestor o gestora.

Durante el 2021 el 91% de la plantilla, ha recibido la evaluación de talento correspondiente, que permite identificar y orientar la carrera profesional de cada una de las personas en la organización.

Compromiso 2: Garantizar formación continua que permita ampliar los conocimientos y los horizontes de las carreras de los profesionales

La Gestión del Conocimiento es clave en el sector en el que nos encontramos y esencial para conectar y generar nuevo conocimiento dentro y fuera de Grupo Oesía. Para potenciarlo y asegurarlo disponemos de la Universidad Tecnológica de Oesía (UTO), programa estructurado en diversos Campus donde se impulsa un ámbito concreto conocimiento y que son accesibles al cien por cien de la plantilla: Campus en Competencias técnicas, Campus de Desarrollo Personal, Campus de Idiomas



Campus Desarrollo Personal

En 2021 hemos continuado en la línea de potenciar las habilidades y comportamientos claves para nuestros y nuestras profesionales, pues su importancia es vital para el correcto desempeño de los roles profesionales, la consecución de objetivos empresariales y el bienestar en el trabajo. Entre la formación ofrecida durante este ejercicio destaca: La Gestión del estrés, Gestión de Inteligencia emocional, Gestión de inteligencia práctica, Gestión en hábitos saludables, y la Formación en habilidades Core, compuesta por itinerarios formativos adecuados a cada nivel profesional con un total de 25 píldoras formativas que permiten desarrollar las cinco habilidades claves para todos los profesionales en la organización: Comunicación, Organización del Trabajo, Equipo, orientación estratégica y pensamiento creativo. En total se han impartido 9.292 de formación en habilidades a través de este Campus.



Campus en Competencias técnicas

Somos conscientes de que la formación técnica debe cubrir las necesidades de desarrollo de los proyectos y/o clientes presentes y futuros y permitir la empleabilidad de los y las profesionales

permitiéndoles el reciclaje y actualización de sus conocimientos. En esta línea, durante el 2021 hemos mantenido las formaciones en entornos habituales de nuestro negocio y sector : Java, Microsoft, .NET, Redes, Oracle, Programación C++, Testing y pruebas unitarias, certificaciones IPC, herramientas CORE de industrialización y formaciones en diseño óptico y mecánico.

Acompañando de forma estratégica al negocio, hemos continuado potenciando las iniciativas formativas de entornos y tecnologías más innovadoras (BI , Ciberseguridad) y formaciones de tecnologías específicas (ISTQB, HL7 de Sanidad..) que nos permiten ser referencia en estos innovadores ámbitos. La formación en tecnologías se ha completado con la formación en metodologías fuertemente demandadas que siguen siendo el referente del modo de trabajo en Grupo Oesía (ITIL en su nueva versión V4, SCRUM), así como formación en la rama de gestión de proyectos (PMP) para perfiles de Management. La realidad actual exige que aumentemos nuestra capacidad de ofrecer acceso al conocimiento de una forma casi inmediata, en cualquier momento y en cualquier lugar. En línea con este objetivo estratégico, que nos permita llegar al mayor número de profesionales existentes en la diversidad geográfica y horaria presente en la organización, se ha continuado con la línea de colaboración establecida desde dos años atrás con el proveedor Openwebinars de referencia en el mercado de oferta formativa tecnológica en modalidad online.

Además, se ha mantenido la nueva vía de colaboración mediante la compra de contenidos formativos técnicos de la plataforma Udemy, de gran prestigio internacional, que ha ayudado a completar la gran oferta formativa técnica ofrecida, y se ha incorporado un nuevo acuerdo con el



proveedor Escuela IT que permite formar de manera remota a perfiles mas orientados a los contenidos requeridos por la parte industrial del negocio. Durante este ejercicio se han impartido 61.395 h de formación técnica.

Certificaciones técnicas

En 2021 hemos continuado en la línea de apoyo para la obtención de acreditaciones de formación técnica de organismos oficiales, interesantes tanto para el desarrollo y mejora del perfil de cada profesional como para la posible presentación a proyectos y pliegos que lo incluyen en sus requisitos. Durante este ejercicio se han facilitado 90 certificaciones oficiales.



Campus de Idiomas

Continuando con la estrategia de globalidad de nuestros negocios, que implica el dominio de otros idiomas (principalmente inglés), se ha manteniendo la apuesta por la necesidad de oferta de cursos de idiomas a los y las profesionales con el imperativo de trabajar en equipos multiculturales. Para ello seguimos poniendo foco en el Campus de Idiomas a través de una plataforma de idiomas online que permite al 100% de la plantilla el acceso a la práctica del idioma en todas sus modalidades y se ha ampliado la oferta ofrecida en idiomas a cinco más; francés, alemán, chino, italiano y portugués. En total, durante el 2021, se han impartido 9.950 horas formativas en idiomas a través de este campus.

Otras formaciones de carácter esencial en la organización



Formación en Prevención de Riesgos

Durante el 2021 se han impartido formaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en materia de salud laboral adaptadas a nuestro sector y a la normativa aplicable en cada caso. En esta línea, se ha realizado Formación en Emergencias y Evacuación y Formación en Pantallas de Visualización de datos para toda la Plantilla, a lo que se añade una acción formativa específica relacionada con la situación especial vivida por la pandemia "formación en Aspectos generales frente a la COVID-19: SARS-CoV-2".

Los datos de participación durante 2021 en cursos de formación de prevención de riesgos vinculados a medidas frente al COVID, emergencias y pantallas ascienden a 5.040 horas de formación.



Formación en Ciberseguridad

En 2021 hemos puesto especial foco en la formación en Ciberseguridad con el propósito de mejorar las habilidades digitales de todas las personas y con ello su capacidad para defenderse adecuadamente de todas las posibles amenazas cibernéticas. Esta formación llevada a cabo conjuntamente con la Dirección de Seguridad de la Información es de obligado cumplimiento para toda la plantilla y está orientada a la concienciación, formación y adiestramiento como instrumentos fundamentales para incrementar el conocimiento y protección ante cualquier amenaza. En total se han ejecutado 2.264 horas de formación en ciberseguridad durante este ejercicio.



Creación del Programa de Desarrollo Directivo Grupo Oesía – IESE

Durante el 2021 se ha realizado un acuerdo de colaboración entre Grupo Oesía y el IESE Business School, para impulsar de forma conjunta el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades directivas en el sector tecnológico, con especial foco en el talento femenino, a través de la creación del Aula Grupo Oesía. Este acuerdo nuestra el firme compromiso de la organización con el desarrollo profesional del propio equipo directivo, que permite el acceso a programas como PADE, PDG y PDD y otras formaciones.

Durante este primer año de colaboración los datos de participación han sido los siguientes:

45 personas asistentes al Programa Alumni Learning Program , 5 participantes en Formaciones Enfocadas y 3 asistentes a Programas Abiertos.



Formación en Sostenibilidad

Gracias a la Universidad Tecnológica Oesía, ponemos a disposición de toda la plantilla la primera acción formativa en materia de sostenibilidad desarrollada durante el 2021 "Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa y el Desarrollo Sostenible".

A través de ella se proporciona los conocimientos esenciales que se requieren para la gestión integral de la sostenibilidad en la organización, esta formación está al alcance de todas las personas de la organización.

Nuestro objetivo para el próximo ejercicio es seguir sensibilizando mediante acciones formativas a todas la plantilla, incluyendo una formación específica en sostenibilidad para la Dirección y gestores de equipos que sensibilice y conciencie sobre la sostenibilidad como una palanca transformadora de la empresa.



Compromiso 3: Facilitar el acceso al partenariado de la Empresa



Programa Road to partner

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

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

Además, los y las profesionales que acceden al mismo representan firmemente los valores, la cultura y el estilo de gestión que nos identifican como organización.

Tras un proceso que tiene duración de un año, en el que se valora la aportación clave de estos profesionales a la organización, su alineación con nuestra cultura y valores, el cumplimiento de objetivos y los resultados de las evaluaciones de talento de los últimos ejercicios, así como la presentación e una propuesta de valor de alto impacto para la organización en el caso de los Manager y Managing Director, se efectúa su nombramiento oficialmente por parte del Presidente durante la celebración de los eventos corporativos Management Day y Executive Day 2021.

Durante el ejercicio 2021, han sido promocionados 10 nuevos managers y 72 nuevos Executives dentro del Programa Road to Partner.





Compromiso 4: Establecer un sistema de retribución equitativo con los resultados

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

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

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



Retribución Flexible

El marco retributivo del Grupo Oesía dispone de un sistema de compensación especial mediante el cual cada profesional puede decidir voluntariamente cómo percibir parte de su retribución dineraria adaptada a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

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

El plan de retribución flexible de la empresa en España incluye los productos: seguros de salud, ticket guardería, tarjeta comida, formación. En 2021, la participación de los y las profesionales en su plan de Retribución Flexible, alcanzando un porcentaje de adhesión del 32% de la plantilla.



Club de Descuentos Oesía

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





Compromiso 5: Garantizar la igualdad de oportunidades

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

Por ello buscamos potenciar una cultura inclusiva, donde cada persona se sienta participe por ser quien es y se desarrolle en un entorno seguro, donde pueda aportar lo mejor de sí misma.

Consideramos que la diversidad no es solo un imperativo social, sino también de negocio. Sabemos que contar con perfiles y capacidades diferentes es fundamental para el éxito de nuestra compañía, para impulsar su creatividad e innovación. Solo podremos generar valor para todos nuestros grupos de interés si nuestros equipos son un reflejo de la sociedad en la que operan. Entendemos la diversidad como un universo de diferentes dimensiones. Nuestros equipos están integrados por personas diversas en todos los sentidos: género, edad, discapacidad, orientación sexual, cultura u origen, diversidad cognitiva, etc. Al mismo tiempo, fomentamos una cultura en la que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas. Así, nuestra apuesta por la diversidad va más allá de nuestros intereses: pretende generar valor para la sociedad, ofreciendo oportunidades para todo.

Igualdad

En nuestro firme compromiso con la igualdad se han realizado diversas acciones durante el 2021:



Hemos renovado nuestro compromiso con el Charter de la Diversidad

En 2021 hemos renovado oficialmente por dos años más nuestro vínculo con el Charter Europeo de la Diversidad, un reconocimiento al esfuerzo realizamos para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en su organización.



Nos hemos adherido a los siete Principios para el Empoderamiento de la Mujer

Con el fin de reforzar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con la igualdad, hemos firmado el "CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles", por lo que nos suscribimos a los siete [Principios para el Empoderamiento de la Mujer](#) (*UNGC Women's Empowerment Principles*), promovidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), entidad que forma parte de ONU Mujeres, con el objetivo de promover la igualdad de sexos en todos los ámbitos: en el trabajo, en el mercado y en la comunidad.



Se ha constituido la Comisión de negociación del II Plan de Igualdad

Durante el 2021 se ha a iniciado el proceso de elaboración del segundo **Plan de Igualdad**, que servirá para integrar nuevas medidas que garanticen la igualdad real en la gestión de las personas que trabajan en la organización.



Hemos firmado el Protocolo para víctimas de violencia de género

Durante el 2021, la Dirección junto con la participación y el consenso de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, firmaron el Protocolo para Víctimas de Violencia de Género para las trabajadoras de Oesia Networks,S.L.

Este importante Protocolo recoge el proceso a seguir para informar y ayudar a mujeres que están sufriendo esta difícil situación, así como las medidas que la compañía pone a disposición para proteger y ayudar a conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales.



Impartimos formación en Igualdad para toda la plantilla

Tenemos como imperativo el sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entendiendo como algo fundamental que estos principios sean compartidos por todas las personas que forman parte de Grupo Oesía. Durante el 2020 esta formación fue aplicada al 100% de la plantilla, durante el 2021 todas las nuevas incorporaciones han de realizar esta formación como parte de su proceso de acogida, La formación en igualdad a cierre del 2021 ha sido realizada por el 78,7% de la plantilla.



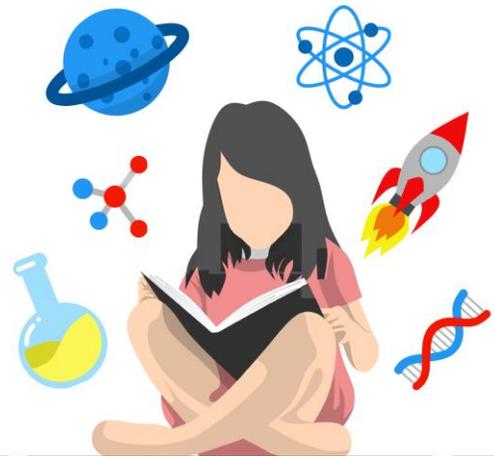
Celebramos el Día Internacional de la Mujer

Para dar respuesta al colectivo de mujeres que actualmente supone el 33,5% de nuestra plantilla, celebramos eventos como el Día Internacional de la Mujer, en el que el pasado ejercicio nos unimos al Fundación Adecco para ayudar a la empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión social. Gracias a su proyecto #EmpleoParaTodas, pudimos aportar nuestro conocimiento tanto en el área de ciberseguridad para prevenir posibles amenazas en la red, como ofrecerles píldoras claves para desarrollar eficazmente un currículum y afrontar una entrevista de trabajo. Gracias a estas acciones contribuimos a incrementar su empleabilidad y también a concienciar y sensibilizar sobre los obstáculos aún existentes que tienen que sortear para competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral.



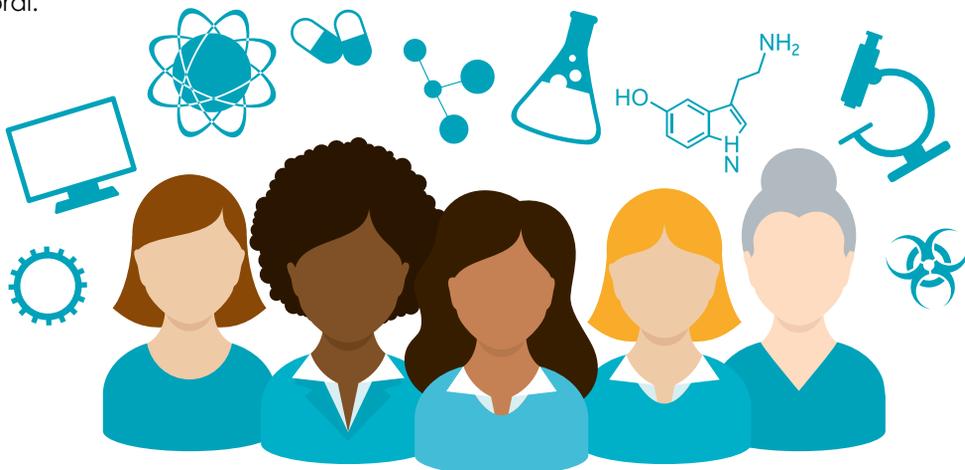
Participamos en el Día Internacional de las niñas en las TIC

Durante el 2021 nos unimos a esta iniciativa organizada por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), organismo adscrito a la ONU, para romper los llamados techos de cristal y promover las capacidades profesionales de las mujeres en el sector de la tecnología.



Mujeres & Ciencia en Oesía

Hemos puesto a disposición de toda la plantilla una comunicación especial para dar a conocer a distintas profesionales que ocupan actualmente cargos de dirección la organización que sirvan como referentes en igualdad y profesionalidad dentro de la empresa.



Compromiso 6: Promover la diversidad e inclusión dentro de la organización en todos sus ámbitos

Tenemos un firme compromiso con uno de los retos sociales más importantes a los que la sociedad tiene que hacer frente en la actualidad: "la igualdad, la participación y la integración de las personas con discapacidad en la sociedad y en concreto en el mercado laboral". Por ello trabajamos para que todas las personas vivan y se desarrollen profesionalmente en un entorno inclusivo que garantice la igualdad de oportunidades para todos.

Las personas con discapacidad son también un componente clave en nuestra compañía y, para ello, disponemos del Programa Oesía Diversa 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 a través de distintos ejes:



Sensibilización y concienciación

Buscamos sensibilizar la discapacidad mediante actividades de concienciación internas y en la participación y asistencias a eventos externos. Durante este ejercicio hemos participado activamente en la Semana de la Discapacidad organizada por Fundación Adecco y orientada a acelerar la integración socio y laboral de las personas con discapacidad. La campaña que lleva por nombre ¡Salva a un incrédulo! busca dar evidencias de los prejuicios existentes ante este colectivo y que siguen generando actitudes de sobreprotección o discriminación.



Selección e Integración

Disponemos de diversos convenios de colaboración, que renovamos automáticamente cada año, con fundaciones y entidades del tercer sector con el objeto de seguir impulsando la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestra plantilla.



Participación en la Comunidad local

A través del Programa de Voluntariado Corporativo participamos en diversas acciones sociales para colaborar en la inclusión y normalización de las personas con discapacidad. Durante este año hemos colaborado en la Carrera Solidaria Síndrome de Down y destacamos en especial la contribución de nuestros Programa de En Red, sin Riesgos, mediante el cual hemos podido impartir diversas sesiones a personas con discapacidad a través de distintas asociaciones para ayudarles en su búsqueda de empleo evitando los riesgos potenciales existentes en la red.



Protección de las personas con discapacidad

Paralelamente Mediante el Servicio Médico y de Prevención de Riesgos Laborales garantiza la adaptación de los puestos de trabajo, proporcionando los medios humanos, de infraestructura y tecnológicos necesarios para que desarrollen su trabajo diario con total normalidad.



Adoptamos medidas que garantizan la accesibilidad universal

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

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

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



Contratación de personas con discapacidad

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. Durante el año 2021 contamos con 28 personas con discapacidad en la plantilla, de las cuales el 96% tienen un contrato indefinido con la empresa.

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

Durante el 2021 la facturación realizada con este centro ha ascendido a 897.228 euros, sin IVA. De esta manera favorecemos la creación de empleo y colaboramos en una integración real de estas personas mejorando, sin duda, su calidad de vida.

Además, desde la organización cumplimos con la Ley General de Discapacidad (LGD), derivada de la antigua Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) aprobada el 7 abril de 1982 a través de la cual todas las empresas con más de 50 empleados deben contar con un mínimo del 2% de profesionales con discapacidad. Durante el 2021 hemos renovado los Certificados de Excepcionalidad tanto de Oesía Networks S.L como de Tecnobit S.L.U que garantizan el cumplimiento de esta Ley.





Compromiso 7: Realizar de forma excelente de los procesos de selección y acogida de los nuevos y nuevas profesionales

A la hora de considerar la experiencia de nuestros y nuestras profesionales, tenemos en cuenta todas las fases por los que pasan en relación con la organización. Incluyendo el proceso de selección y el posterior proceso de acogida u *onboarding*.



Proceso de selección

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

1. Existencia de un proceso homogeneizado de los procesos de selección en toda la organización que: respeten la igualdad de oportunidades y promuevan la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

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

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

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

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

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

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



Proceso de Acogida

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

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

Contamos con personas dedicadas a gestionar el proceso de acogida que aseguran que las incorporaciones de los nuevos y nuevas profesionales se realizan de forma óptima y homogénea en todas las sedes de la empresa.

Todas las personas que se incorporan a Grupo Oesía reciben durante su primeros días de incorporación una comunicación específica en el que se incluye contenido sobre nuestra empresa, valores, cultura y el programa de desarrollo profesional y formativo.

En la misma, se facilitan los enlaces para realizar la formación de acogida que tienen un carácter obligatorio e incluye: Curso de Ética Empresarial, Programa práctico de concienciación en Ciberseguridad, aspectos generales contra la COVID-19, Formación en pantallas de visualización de datos, Formación en emergencias, Igualdad de género.

Una de las novedades de 2021 ha sido la digitalización del proceso de acogida, con el fin de facilitar la incorporación e integración de los nuevos profesionales que entran a trabajar en nuestra compañía.

La sesión de bienvenida ha pasado a ser semanal y totalmente online para las personas que se incorporan en todas nuestras localizaciones en España. Durante una hora, reciben información sobre nuestra cultura, estructura organizativa, operativa y programas de gestión de talento para que puedan ser operativos desde su primer día. En total se han impartido durante este ejercicio 565 horas de formación en acogida.

También se ha diseñado un proceso de acogida específico para el colectivo de nuevos /as Managers y Managing Director del Grupo, que incluye sesiones presenciales con los responsables de Talento y Cultura Corporativa de la organización y una calendarización de reuniones con la Alta Dirección de la empresa durante los dos meses posteriores a su incorporación.

Otra importante novedad es el proceso piloto de acogida de formación técnica adaptado a los perfiles profesionales técnicos en función de su nivel de carrera, que se han incorporado en proyectos específicos de la organización. Este nuevo modelo se espera sea implantado para la totalidad de los nuevos perfiles que se incorporen en el próximo ejercicio.





Compromiso 8: Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía



Gestión de la Seguridad y Salud Laboral

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

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

A través del Servicio de Prevención propio realizamos campañas informativas y de sensibilización en cuanto a la mejora de la salud, bienestar laboral, toma de conciencia y fomento de hábitos saludables en coordinación con diferentes departamentos de la empresa, tales como: Seguridad Vial, Ergonomía y Trastornos musculoesqueléticos, Protección Cardíaca, Somnolencia al volante y hábitos saludables. En total, durante este año se han impartido 5.040 horas de formación.

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

Durante este año y a través del Servicio Médico de empresa se ha reforzado el control del personal Especialmente Sensible, embarazado y personal con grado de discapacidad, además de dar salida a consultas procedentes desde cualquier sede de Grupo Oesía de carácter voluntario y confidencial.

Además, y desde el 2016, disponemos de aparatos de cardio protección (desfibriladores) para las oficinas de Grupo Oesía situadas en Rivas Vaciamadrid, Barcelona, Murcia, A Coruña, Valdepeñas y Getxo. hito que nos encontramos extendiendo a las sedes de Sevilla y Zaragoza.

Cabe destacar que en Grupo Oesía, durante 2021, solo ha habido un caso de enfermedad profesional sin baja y un accidente laboral con baja.



Retorno a las oficinas y medidas para garantizar la salud y seguridad de la plantilla

Uno de los objetivos, que se ha posicionado como estratégicos para nuestra organización, dada la situación sanitaria que vivimos, ha sido y es Incrementar la salud y el bienestar de nuestros profesionales, así como lograr espacios de trabajo saludables y seguros que hagan de nuestras oficinas un lugar mejor donde trabajar.

Por ello, una vez que la situación de la pandemia se ha encontrado en circunstancias favorables a nivel mundial, gracias al avance masivo de la vacunación, desde la organización se ha definido un marco de trabajo flexible que permita la presencialidad a la par que se cumplan estrictas medidas preventivas frente a la Covid-19.

Durante el mes de septiembre se ha iniciado un regreso progresivo a la oficinas de manera escalonada hasta alcanzar un máximo del 50% de la ocupación posible, dando como resultado un modelo de trabajo presencial alterno por semanas.

Con el objetivo de garantizar una vuelta segura, se ha desarrollado un procedimiento de actuación para todos los y las profesionales con trabajo presencial en oficina antes de la incorporación.

- Test Covid-19: realizándose una prueba en el momento del regreso
- Firma online de declaración responsable del estado de salud del profesional
- Curso Covid-19

A su vez desde la organización se han desarrollado protocolos que aseguraran las más altas medidas de seguridad para proteger a toda la plantilla en este nuevo modelo de trabajo.

Sin embargo, a finales de diciembre del presente ejercicio y como consecuencia del avance imparable e impredecible de la variante Ómicron, la organización ha ofrecido la voluntariedad en la presencia del personal en nuestras sedes.

Con el único fin de velar por la salud de todas las personas, esta medida será mantenida mientras las condiciones sanitarias así lo aconsejen.



Garantía Sello Madrid

Durante el ejercicio 2021, la Comunidad de Madrid ha renovado el reconocimiento a la compañía Grupo Oesía con el Sello garantía Madrid por las medidas de prevención y su acción solidaria en la lucha contra la Covid-19 y en concreto en la sede central de la compañía situada en Rivas – Vaciamadrid en la capital. Se trata de una iniciativa de colaboración público-privada que forma parte del Plan de Reactivación de la Comunidad y que tiene como objetivo “ayudar a la economía real en su convivencia con la amenaza del COVID-19”.

Este hito supone una muestra del compromiso que se muestra desde la organización en el cumplimiento de las medidas de prevención frente al Covid -19, así como a estar al día respecto a las actualizaciones dictadas por las autoridades pertinentes, tanto en el ámbito general como sectorial.



Compromiso 9: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor

Escuchamos y atendemos las demandas y necesidades de los y las profesionales a través de distintas herramientas y programas.

En concreto durante este ejercicio se han establecido las siguientes reuniones con los comités de empresa:



Oficina de Atención al profesional

Con el objeto de velar por mejorar la experiencia del profesional en sus gestiones en relación con la empresa de carácter administrativo-laborales-retributivas, disponemos de la Oficina de Atención al Profesional, encargada de gestionar y conciliar las necesidades y comportamientos de un talento demandante, multigeneracional y muy diferente entre sí, al mismo tiempo que solucionar de manera diligente las incidencias y dudas que puedan surgir en el ámbito laboral.

- Reuniones oficiales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oesía Networks: 5 reuniones.
- Reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud de Oesía Networks: 28 reuniones.
- Reclamaciones y consultas recibidas y resueltas por RRL: 2020: 1.700 consultas/reclamaciones
- Reuniones oficiales con RLT o agentes externos: 2021: 300 reuniones con la RLT o agentes externos.



Cauces de diálogo social

Desde la organización promovemos activamente el diálogo social entendido como las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre la Dirección de la Empresa y representantes legales de los y las profesionales sobre cuestiones de interés común. Actualmente la representación legal de los trabajadores está compuesta por un total de 93 componentes.

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



Otros temas de carácter laboral

La OAP es la encargada también de diversos temas relacionados con aspectos laborales. En 2021 se han realizado las siguientes funciones:

- Revisión y gestión de calendarios de proyecto (130)
- Preparación y negociación de los calendarios de estructura (12).
- Negociación política de teletrabajo de Grupo Oesía.
- Preparación de la Política de Desconexión digital que se encuentra en borrador.
- Estudios Psicosociales.
- Gestión de los juicios de la organización.



Conciliación laboral

Desde la organización contamos con diferentes iniciativas que velan por la conciliación, garantizando que una persona pueda tener una carrera profesional satisfactoria al mismo tiempo que una vida personal y familiar plena ejerciendo su derecho a cuidar de su familia, a realizar actividades personales de ocio, capacitación o crecimiento personal. El Plan de conciliación engloba distintas herramientas e iniciativas que incluyen:

- Implantación de la Jornada Corresponsable anual para que sus profesionales puedan emplearla, a lo largo de cada ejercicio, en actividades de su desarrollo de carrera u otros ámbitos de interés personal, como la ampliación de su formación, la generación de iniciativas, la participación en acciones de voluntariado corporativo o también para atender necesidades personales o familiares de conciliación.
- Flexibilidad horaria en horario de entrada y salida.
- Flexibilidad horaria en la hora de comida.
- Aplicación de teletrabajo que permite hacer frente a situaciones personales.
- Medidas concretas para las víctimas de violencia de género, que contribuyen además a mejorar su protección.
- Fomentar la formación e-learning para favorecer el acceso ágil al conocimiento independientemente del lugar y horario.
- Mayor flexibilidad de jornada puntualmente para hacer frente a situaciones personales que permita adaptar el horario a la necesidad concreta (días sin colegio, incidencias familiares y otros asuntos personales).

Reducción de jornada sin reducción de salario para mujeres embarazadas a partir del séptimo mes.

- Mejora de los permisos legalmente establecidos (complemento de las primeras dos bajas médicas del año, normativa de ausencias, permisos retribuidos o recuperables, etc.).

- Ampliación de derechos de excedencias con reserva de puesto de trabajo ante situaciones familiares concretas.
- Acciones para fomentar la corresponsabilidad.



Organización del trabajo

Disponemos de distintas herramientas que adecúan la gestión del tiempo de trabajo a las necesidades del negocio y a las demandas de los y las profesionales con el objetivo de mejorar tanto la competitividad empresarial como el bienestar de la plantilla permitiendo que se genere una cultura de compañía orientada a resultados.

El año 2021 y como consecuencia de la crisis ocasionada por la Covid-19, ha supuesto un gran cambio en nuestra forma de trabajar, incluyendo nuestra manera de desplazarnos y relacionarnos con el entorno. La implantación del trabajo digital flexible ha sido el modelo predominante para asegurar la salud de todos los y las profesionales.

Actualmente, la organización junto a todos los agentes implicados se encuentra desarrollando un modelo de teletrabajo que permita un modelo mixto presencial y en remoto y que a la vez refuerce la conciliación laboral entre nuestros y nuestras profesionales.





Comunicación con nuestras personas

Realizamos distintas acciones y eventos internos que nos permiten estar más cerca de nuestras personas, fortaleciendo nuestro sólido espíritu de equipo y ofreciendo una información transparente y actualizada a toda la plantilla.

- Evento Global Connection Day: sesión online para toda la plantilla liderada por nuestro Presidente en el que muestra su cercanía y transparencia trasladando los mensajes relevantes del negocio.
- Evento Management Day: evento corporativo enfocado a la capa Directiva de la organización liderada por nuestro Presidente en la que se realiza balance sobre el ejercicio anterior y se marcan los nuevos hitos a alcanzar en el nuevo año.
- Día de la Cultura: evento interno donde reforzamos nuestra Cultura Corporativa, haciendo especial hincapié en nuestros cinco valores corporativos y Código Ético.
- Envío de comunicaciones periódicas a toda la plantilla sobre cambios organizativos, formaciones, acciones de voluntariado, planes de desarrollo profesional, medidas de prevención de riesgos laborales, campañas internas, alertas de ciberseguridad, etc.
- A través de la newsletter de comunicación mantenemos informados semanalmente a toda la plantilla de las distintas acciones llevadas a cabo en Grupo Oesía.



Estudio del clima laboral

Anualmente realizamos un estudio de clima laboral, bien a través de una encuesta de desarrollo interno, o bien a través con la colaboración de terceros.

Estas encuestas están dirigidas a conocer la opinión de los que formamos parte del Grupo Oesía en lo que respecta al ambiente de trabajo y en base a las respuestas obtenidas se promueven cambios, mejoras y nuevas iniciativas que repercuten directamente en el beneficio de todos los y las integrantes de la compañía y que resultan clave para poder seguir siendo una empresa excelente en la que trabajar.

Durante este ejercicio hemos colaborado con la empresa Sigmados para la realización de este análisis de clima enfocado, especialmente este año, a la validación de la gestión de la pandemia por parte de la organización

Tras un exhaustivo estudio, llevado a cabo entre más de 2.000 compañías de todos los sectores, en la que los y las profesionales han opinado sobre el acompañamiento de sus empleadores en los duros meses de confinamiento, la conciliación, el desarrollo de sus carreras profesionales y los beneficios sociales que han mantenido sus empresas en los últimos 12 meses, Grupo Oesía ha sido reconocida por la revista Forbes como una de las 50 mejores empresas para trabajar en España por tercer año consecutivo.

Este reconocimiento es un impulso más del rumbo claro de Grupo Oesía para acabar logrando, con humildad, con determinación y con diálogo, ser una empresa excelente para nuestras personas, clientes y sociedad.



Compromiso 10: Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor



Programa de Reconocimientos

En Grupo Oesía disponemos de un Programa de Reconocimientos institucional creado en 2016 y fuertemente asentado en toda la compañía. A través de este propiciamos una cultura de reconocimientos y la colaboración intra e interáreas.

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

Reconocimientos Territoriales:

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

- Reconocimiento Territorial a la Eficiencia en la relación con el cliente
- Reconocimiento Territorial a la Innovación
- Reconocimiento Territorial a la Aportación de Valor
- Reconocimiento Territorial al Nuevo Talento destacado
- Reconocimiento Territorial al Liderazgo
- Reconocimiento Territorial a la Igualdad y Diversidad

Reconocimientos Global Awards:

Conectado con el anterior y que identifica a las 6 personas a nivel global en cada una de las categorías. Igualmente, se entregan 6 reconocimientos con carácter global.:

- Reconocimiento Global Awards a la Eficiencia en la relación con el cliente
- Reconocimiento Global Awards a la Innovación
- Reconocimiento Global Awards a la Aportación de Valor
- Reconocimiento Global Awards al Nuevo Talento destacado
- Reconocimiento Global Awards al Liderazgo
- Reconocimiento Global Awards a la Igualdad y Diversidad

Reconocimientos Management Day:

Reconocimientos dirigidos al grupo Directivo de la organización y entregados durante el evento anual de los mismos (Management Day).

Reconocimiento al Compromiso:

Reconocimiento al compromiso de todas aquellas personas que llevan 25 años trabajando en Grupo Oesía.

Durante el ejercicio 2021 se han entregado 54 Reconocimientos Territoriales, 6 Reconocimientos Global Awards y 7 Reconocimientos Management Day a personal interno.



Compromiso 11: Impulsar un liderazgo integrador



Estilo de liderazgo

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

Por ello, promovemos un liderazgo integral, que nos permite crear valor compartido tanto para la organización como para el entorno y clientes.

Este modelo de liderazgo está dirigido a todas las personas que son identificadas como gestores de Grupo Oesía (entendiendo como gestor/a como aquellas personas que tienen más de un profesional bajo su responsabilidad).

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

- Compartir una visión común
- Fijar objetivos individuales
- Repartir roles
- Gestionar tiempo
- Detectar disfunciones
- Aprovechar oportunidades
- Escuchar, entender, dialogar
- Motivar y generar creatividad y proactividad
- Compartir información
- Transmitir cultura
- Gestionar el conocimiento
- Impulsar la carrera profesional



Evaluación de gestores/as

Contamos con la herramienta de Evaluación de gestores, orientada a mejorar el talento de las personas que gestionan equipos en la organización. Los indicadores extraídos permiten la mejora continua, haciendo hincapié en aquellos aspectos que deben potenciarse. Esta evaluación posibilita la obtención de valoraciones y feedback sobre la aptitud de la gestión ofrecida. Cada gestor o gestora reciben un detallado informe que refleja, de forma anónima, los datos de participación de todas las personas que tiene a su cargo y que han rellenado la evaluación y la puntuación obtenida en la valoración de sus competencias en gestión.

Durante 2021 se ha contado con una participación del 45% de la plantilla. Como novedad, este año cada gestor/a dispone de una serie de recursos formativos recomendados que ayudarán a mejorar y desarrollar determinadas habilidades necesarias para el adecuado desempeño de su rol.



Nuestros Clientes

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



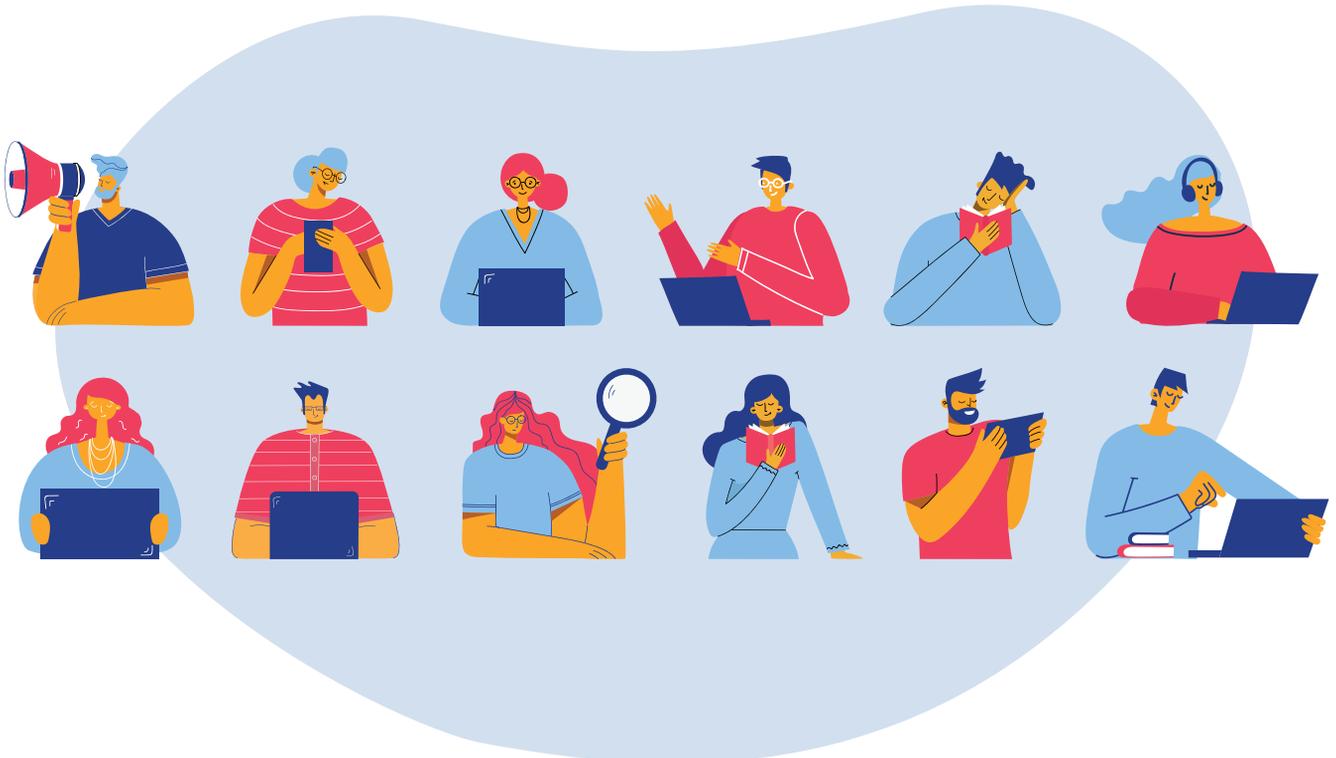
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Principales Magnitudes 2021

497

Clientes en activo

Desarrollamos nuestra actividad en

25
países

46

Partners tecnológicos

Satisfacción del clientes de

9,5

sobre 10 en Industrial

Satisfacción del clientes de

8

sobre 10 en Digital

Más de

3,7 M€

invertidos en I+D+i



Ofrecemos excelencia en el servicio manteniendo una óptima gestión de calidad

Como compañía global líder en consultoría en Tecnologías de la Información e Ingeniería aplicada a la Aeronáutica, Espacio, Naval y Terrestre trabajamos con casi 500 clientes en una amplia gama de servicios y soluciones en estrategia, consultoría, digital, tecnología y operaciones.

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

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

El gran reto al que nos enfrentamos deriva de que nuestros clientes están elevando sus expectativas en una era de disrupción sin precedentes en la que las nuevas tecnologías están transformando el mercado. Las consecuencias de este cambio del que somos testigos parecen no tener fin y la necesidad de combinar nuevas ideas con tecnologías inteligentes nunca ha sido tan apremiante. Como respuesta a este complejo, pero a la vez fascinante reto, desde Grupo Oesía adoptamos una serie de compromisos:



Nuestros compromisos

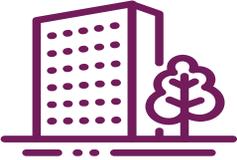
- Ofrecer y garantizar la excelencia en la operativa a nuestros clientes de acuerdo con una mejora continua
- Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
- Impulsar la innovación para satisfacer y anticiparse a sus necesidades
- Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país con tecnología estratégica

Disponemos de un amplio catálogo de productos y servicios para dar respuesta a las necesidades de todos nuestros clientes

En Grupo Oesía desarrollamos nuestra actividad en 2 grandes líneas de actuación: las Tecnologías de la Información y la Ingeniería Aplicada a la Aeronáutica, Espacio, Naval y Terrestre través de dos marcas: Oesía y Tecnobit.

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

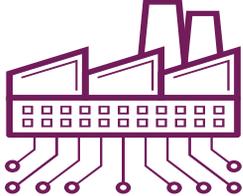
Gracias a nuestra especialización generamos un alto impacto en 6 sectores de actividad:



**Administraciones
Públicas y
eHealth**



**Banca y
Seguros**



**Industria,
Servicios
y Utilities**



**Telco y
Hightech**



**Aeronáutico
y Espacio**



**Naval y
Terrestre**

a) Servicios Tecnologías de la Información



Administraciones Públicas y eHealth

Productos hechos desde, por y para profesionales de estas áreas

Tenemos amplio conocimiento basado en los procesos reales de la administración y la salud. La clave de la innovación está en la funcionalidad demandada por los profesionales, no en la tecnología en sí misma, lo que asegura una mayor eficiencia. Más de 1.600 ayuntamientos donde se ha implementado Interpública, la solución de gestión para AA.LL. y más de 140.000 usuarios de la plataforma clínica de enfermería Gacela.

Administración pública

- Soluciones funcionales:
 - Plataforma Interpública para al Administración Local
 - Oficina de Tramitación de Ayudas 360
 - Justicia: Digitalización, Asistencia víctima IA,
 - Administración electrónica: datos, servicios públicos proactivos...
- Soluciones tecnológicas:
 - Ciberseguridad: Estrategia, Oficinas técnicas, asesoramiento

EHealth

- Gacela Care y Gacela Universidades: estación clínica de enfermería
- Oficina de integración HL7
- Mediteca: plataforma de simulación
- Servicios de teleasistencia avanzada



Banca y Seguros

Amplio conocimiento funcional del core bancario

Ponemos nuestras tecnologías y experiencia funcional de core bancario (fraude, inversiones, fondos, etc.), así como del sector Seguros a través de nuestra suite **ENEA Evolution** para ayudar a nuestros clientes en sus retos de Negocio.

Soluciones

- Financiación al consumo
- Transformación de Apps a Cloud
- Hiperautomatización
- Células de desarrollo DevOps y bajo metodología Agile
- Business processes
- Ciberseguridad: monitorización, concienciación, consultoría...
- ENEA evolution: plataforma core para Seguros





Industria, servicios y utilities

Innovación como fuente de crecimiento y valor

Tenemos un amplio conocimiento funcional de estos mercados unido al know-how adquirido por trabajar junto a nuestros clientes y una importante actividad de I+D+i permiten a Oesía diseñar soluciones innovadoras para las compañías de estos mercados.

Soluciones

- Oficina Técnica de Proyectos (PMO)
- Transformación: Agile y DevSecOps / DataCentric
- Data centric: ingeniería y gobierno del dato, ingesta y almacenamiento, analítica del dato
- Hyperautomatización: RPA + IA
- Automatización calidad del software
- Transformación y securización de Infraestructuras
- Ciberseguridad
- Cloud Computing
- Gestión logística



Telco & High-Tech

Nuevos modelos de negocio adaptados a los nuevos servicios

Somos proveedor internacional para la homologación y certificación de dispositivos móviles para las principales Operadoras a escala mundial. Implementación técnica y actualizaciones de acuerdos de roaming e interworking para operadoras móviles líderes de mercado como Telefónica y Ono.

Soluciones

- Infraestructuras Telco: Arquitecturas avanzadas de Red; soluciones avanzadas Data Center; Evolución / Migración infraestructuras; Optimización de Redes y Servicios...
- Ingeniería y Soluciones a Medida: Homologación y certificación de dispositivos, terminales, cosas, SIMS y Apps; M2M, IoT, SmartCities; Soluciones a medida
- Sistemas de Información Telco: Soporte Sistemas de Información BSS / OSS; Soluciones de Dato como Conocimiento; Sistemas Operacional Customer Centric
- Seguridad Telco: Protección frente amenazas; gestión de la seguridad (SOC); Implantación sistemas de gestión de la seguridad
- Optimización y externalización de procesos de negocio Telco: Especialización BPO Financieros Telco y en Soporte provisión y atención al cliente Wholesale y mutualización; Automatización / RPA



Productos específicos de Tecnología de la Información



GACELA

Hemos desarrollado la suite de aplicaciones para sanidad digital, implantada en más de 300 hospitales y en uso por más de 140.000 profesionales.



Contamos con la plataforma de soluciones para acompañar a las entidades y organismos públicos en la evolución hacia un modelo más digitalizado, eficiente y transparente.



En los CORE's ENEA EVOLUTION están disponibles los sistemas y herramientas para la Gestión específica de los diferentes Negocios Aseguradores con sus propias características, abarcando todos los tipos de seguros.



Disponemos de la solución completa para la gestión de nóminas, RRHH y retribución flexible que ayuda a las compañías a **reducir un 99% los esfuerzos de gestión de un Plan de Retribución Variable.**



**Ciberseguridad
360°**

Donde realizamos procesos de auditoría, Consultoría y cumplimiento Normativo, SOC, Soluciones Avanzadas de Ciberseguridad (CERT).



**Transformación
Digital**

En que llevamos a cabo la Ingeniería y gobierno de dato, ingesta y almacenamiento, analítica de negocio, machine learning.



**Consultoría –
Transformación
digital - Procesos
de negocio**

Desarrollamos nuestra labor de consultoría y transformación digital en diversidad de sectores: Administración pública, Industria, Banca y Seguros, Telecomunicaciones.



**Robotic
Process
Automation
(RPA)**

Nuestro RPA (**Robotic process automation**) es un conjunto de **metodologías y tecnologías** orientadas a **automatizar procesos** de la misma forma que lo haría un agente, **emula la actividad humana**. El Robot ejecuta aplicaciones, copia campos y los introduce acorde a las regla de negocio en la aplicación del cliente.

Servicios específicos de Tecnología de la Información

Gestión de aplicaciones

Infraestructuras

Software Factory	Virtualización y Consolidación
Proyectos de transformación Agile y DevOps	Renovación de Infraestructuras TI
Oficinas de Calidad del software	Transformación del Puesto de Usuario
Oficina Técnica de Proyectos (PMO)	Operación y Administración de TI
Servicios Application management	Consultoría en Gestión de Servicios TI (ITSM)
Desarrollo y mantenimiento de APPS	Soporte y Mantenimiento
Homologación y validación de APPs	Help Desk
Oficina de Testing de software	NOC (Network Operation Center)
Diseño y desarrollo de Soluciones	Administración de Redes LAN/WAN
Aceleración del desarrollo para reducir TTM	Servicios Gestionados de TI



b) Servicios de Ingeniería Aplicada a la Aeronáutica y Espacio, Naval y Terrestre



Aeronáutica y Espacio

Somos un referente en el mercado nacional e internacional

Soluciones:

- DISPLAYS de navegación aérea para el Ejército del Aire.
- AMS, sistema de gestión de audio para aviones de transporte. Seleccionado para el A-400M.
- CIFPECOM: sistemas de cifrado de comunicaciones.
- PODs aeronáuticos de designación y reconocimiento
- LINPRO: procesador de datalink estándar OTAN, NO OTAN (Openlink) y de misión (VLAD)
- Simulador de vuelo
- IRST



Naval y Terrestre

40 años diseñando innovadoras soluciones y sistemas con tecnologías de vanguardia

Somos una compañía de alta tecnología que trabaja principalmente en Optrónica, Comunicaciones tácticas, Cifrado, Inteligencia de la imagen, Aviónica embarcada y Simulación.

Soluciones:

- CASTOR HR y ODIN: familia de cámaras térmicas refrigeradas y no refrigeradas
- CIFPECOM: sistemas de cifrado de comunicaciones.
- ARGOS: sistemas de vigilancia electro-ópticos.
- LINPRO: procesador de datalink estándar OTAN, NO OTAN (Openlink) y de misión (VLAD)
- Displays inteligentes
- SIMACA: simuladores (de duelo, soldado individual, artillería...)
- IRST Naval



Productos específicos de Ingeniería Aplicada a la Aeronáutica y Espacio, Naval y Terrestre



Cifra y Ciberdefensa

- **CRIPTOPER**

Nuestro sistema CRIPTOPER es un sistema de cifrado de comunicaciones de voz y datos para entorno táctico basado en protocolo SCIP que protege las comunicaciones a través de redes satelitales IRIDIUM e INMARSAT. CRIPTOPER está certificado hasta nivel NATO CONFIDENCIAL.

También son reseñables AKKADIAN y BULKANO (Eurofighter).

- **CIFPECOM**

El Cifrador Personal para Combatiente (CIFPECOM) surge para dotar de **Comunicaciones Seguras** a los soldados desmontados en un entorno táctico, tanto a nivel nacional como internacional, con radios IP. Diseñado para protección de información hasta **CONFIDENCIAL**. En proceso de certificación.

- **PRESENCE**

Entre los servicios ofrecidos por GALILEO, el sistema europeo de navegación global por satélite, se encuentra el servicio PRS (Servicio Público Regulado), para uso restringido por usuarios gubernamentales autorizados. PRESENCE es el producto desarrollado por TECNOBIT, en colaboración con GMV, para desarrollar el módulo de comunicaciones Crypto de receptores PRS. TECNOBIT es una de las cinco compañías autorizadas en todo el mundo para desarrollar el módulo de comunicaciones Crypto.



Optrónica

Más de 20 Años de Liderazgo en el Diseño y Desarrollo de Productos de Optrónica.

Nuestras cámaras han sido cualificadas para trabajar en los entornos más exigentes lo que las hace idóneas para su integración en: Sensores navales, Sistemas de vigilancia, Direcciones de tiro y PODs aeronáuticos de designación y reconocimiento.



Inteligencia de la imagen

- **IRST (Infrared Search and Track):** Somos responsables de la cadena crítica de procesado del sensor PIRATE el Eurofighter. Este es un sensor pasivo, que busca, identifica y sigue contactos en el espectro de la señal infrarroja (FLIR / IRST).
- **DISPLAYS:** TecnoBIT es suministrador en exclusiva de los displays de los F-18 españoles. También dispone de soluciones rugerizadas para vehículos de combate terrestre, la familia COMTE.
- **Aviónica:** participamos con el suministro de electrónica propia embarcada en los principales programas aeronáuticos europeos: Eurofighter, A-400M, A-330MRTT.
- **Espacio:** Contamos con heritage en el sector espacial Ej: En el satélite HISPASAT AG-1 REDSAT, suministramos el sistema ICU-PSU, que es la unidad de procesado, de distribución de señal y de potencia de la antena del satélite. A su vez trabajamos en el nuevo espacio a través de constelaciones de satélites.



Simulación

- **Simulador de duelo**

Grupo Oesía es el suministrador de referencia del Ministerio de Defensa para simuladores de duelo en entornos de combatiente individual, carros de combate y cazas.

- **Simulador de Artillería**

El simulador de artillería de campaña, SIMACA, lleva operativo desde 2001 en la Academia Española de Artillería y se ha actualizado llevándolo al mercado Brasileño.



Comunicaciones Tácticas

- **Data Link LINPRO**

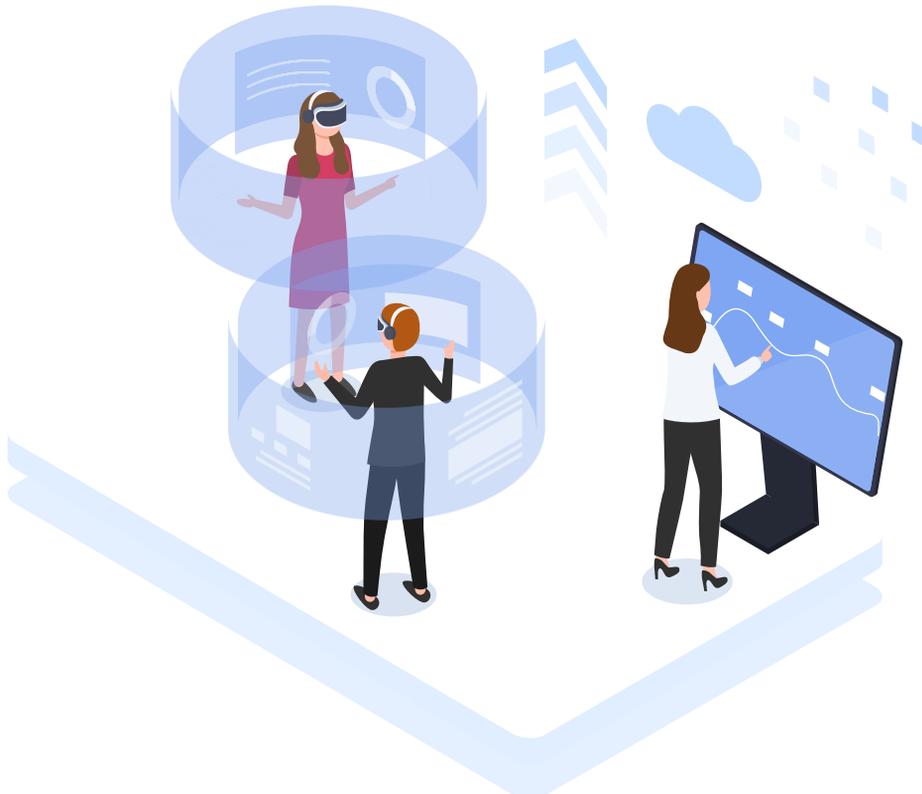
Nuestro procesador **LINPRO** es una de las soluciones más avanzadas del mundo, especialmente en el entorno naval. Es un Procesador Multi-Link que permite el intercambio de información táctica con otras unidades presentes en la red.

- **Data Link VMF: VLAD**

Disponemos de un procesador VMF denominado VLAD, enfocado a misiones tácticas DACAS (Digital Aided Close Air Support), Surveillance o Fire Support para entornos aéreo, naval o terrestre.

- **Familia SDR TGOR**

TGOR es una familia de Radio Definida por Software (SDR) táctica certificada conforme a SCA 2.2.2, segura (TRANSEC y COMSEC), de banda ultra ancha.



Invertimos en sectores claves para seguir posicionando nuestra soberanía nacional que generen valor añadido a nuestros clientes

Nuestro objetivo es consolidarnos como un actor dinámico e impulsor de la innovación de la industria aeronáutica española. Como consecuencia, en 2021 hemos llevado a cabo una operación estratégica de inversión en el sector de los sistemas no tripulados, potenciando la posición de la compañía también española UAV Navigation, especializada en navegadores y sistemas de control, tanto de vuelo de aeronaves no tripuladas, como de navegabilidad en plataformas autónomas.

Este movimiento inicial irá seguido de un plan estratégico que permita a esta colaboración estratégica de UAV Navigation y Grupo Oesía el desarrollo en competencia de Autopilotos, aplicable a entornos tanto civiles como militares. Se trata por tanto de una alianza clave para poder seguir generando soluciones de valor añadido para nuestros clientes.

UAV 
Navigation
Cutting-edge Autopilots





Contamos con una fuerte alianza de Partners estratégicos para ofrecer la mejores soluciones a nuestros clientes

Trabajamos para aportar las mas apropiadas y mejores soluciones para nuestros clientes. Para ello contamos con una sólida y un fuerte ecosistema de socios formado por partners tecnológicos, alianzas estratégicas y asociaciones que nos permiten afrontar los retos de la compañía en todos nuestros sectores de actividad mejorando los resultados de nuestro clientes.

Entre los distintos partners estratégicos de vinculados a Tecnologías de la Información resaltamos los siguientes:

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

Compromisos con nuestros clientes



Compromiso 1: Ofrecer y garantizar la excelencia en la operativa a nuestros clientes de acuerdo con una mejora continua

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

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

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

Además, y con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento y control de los trabajos realizados y la satisfacción de los clientes, establecemos un modelo de relación a tres niveles de interlocución y es un elemento clave de gestión para la consecución y control de la ejecución de los objetivos del contrato.

Para lograr la máxima eficiencia con este modelo de relación, existen los Comités de Seguimiento estructurados en tres niveles de alcance: estratégico, táctico y operativo.

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





Compromiso 2: Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio

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

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

Para su ejecución partimos de los estándares y normas de referencia propias y de la estrategia corporativa, a partir de ahí se establecen una serie de políticas, objetivos y directrices generales aplicables a la totalidad de la organización. Dichas directrices se detallan en diferentes metodologías en función de la línea de negocio, que se concretan en la normativa interna a seguir en la ejecución de las operaciones. Además, y de forma paralela, se realiza una evaluación y revisión continua de la ejecución y el desempeño de estas actividades, con el objetivo de garantizar la mejora continua.

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

Las principales certificaciones que disponemos hoy en día de las diferentes partes de la empresa se indican a continuación:

- **ISO 9001** Sistema de gestión de la calidad
- **ISO 14001** Sistema de gestión ambiental
- **ISO 20000** Sistema de gestión de servicios de tecnologías de la información
- **ISO 22301** Sistema de gestión de continuidad del negocio
- **ISO 27001** Sistema de gestión de la seguridad de la información
- **ISO 33000** Calidad de desarrollo de Software
- **ISO 45001** Sistema de gestión de salud y seguridad laboral
- **ENS** Esquema Nacional de Seguridad
- **CMMI nivel 3** Software Development Factory
- **ICOP** Industry Controlled Other Party



Evaluar el grado de la satisfacción del cliente

Conocer el grado de satisfacción que tienen los Clientes sobre los servicios prestados es algo fundamental para seguir mejorando y poder mantener y mejorar los niveles de calidad que ofrecemos. Para ello y de forma anual hacemos llegar la Encuesta de Satisfacción a diferentes clientes, que entre un baremo distribuido del 1 al 10, recoge la opinión sobre el servicio ofrecido por la empresa reflejados en distintos ítems.

Esta encuesta está orientada a la consecución de dos objetivos:

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

Durante 2021, fueron enviados 84 cuestionarios cubriendo prácticamente a la totalidad de nuestros principales clientes, obteniéndose en la parte Industrial una puntuación media global de 9,5 sobre 10. En la parte de Digital, la puntuación media obtenida en satisfacción del cliente es de 8 sobre 10.



Sistema de quejas y reclamaciones para la mejora continua

Consideramos indispensable realizar una gestión óptima de todos los productos y servicios que ofrecemos, orientándolos hacia una mejora continua para poder satisfacer o superar las expectativas de nuestros clientes. Para ello resulta imprescindible controlar y erradicar aquellas situaciones en las que pueda haberse incumplido algún requisito. Por ello tenemos definida una metodología que nos permite efectuar el tratamiento de reclamaciones de los clientes y que está sometido a distintas revisiones internas para verificar su eficacia.

El conocimiento de las quejas y reclamaciones de los clientes y su tratamiento adecuado y eficaz son fundamentales para mejorar la satisfacción y la relación con los clientes y los procesos de la compañía. Las quejas y reclamaciones presentadas

por los clientes se ponen en conocimiento de la dirección implicadas para ofrecer un tratamiento adecuado y coordinar el proceso de análisis y resolución de estas.

Para el registro de las quejas del cliente contamos con el Procedimiento de “No conformidades y Reclamaciones. Acciones correctivas y acciones preventivas” dependiente del área de Calidad en el que se informa del procedimiento a seguir para la resolución de no conformidades y que aplica en todos los procesos y actividades desarrolladas por Grupo Oesía. Por su parte en el área Industrial, figura el procedimiento “Tratamiento de No conformidades”. Este documento indica el procedimiento a seguir de todas las quejas o reclamaciones recibidas del cliente. Estas se documentan y gestionan mediante Avisos C2 de SAP (Transacción CLM1), aplicándose la metodología FRACAS cuando se trata de un problema técnico.

Atendiendo al número de quejas/ reclamaciones en 2021:

- Industrial: durante 2021 se han registrado en SAP 50 reclamaciones de las cuales 33 tienen una causa achacable a Tecnobit. Hasta la fecha 45 están cerradas y 5 se encuentran en investigación.
- En Digital, durante 2021 se han registrado 8 quejas de las que 5 han sido resueltas de forma positiva.



Compromiso 3: Impulsar la innovación para satisfacer y anticiparse a sus necesidades

Inversión en I+D+i en 2021 de
3.756.421€

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

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

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

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

Durante este año, hemos continuado con el esfuerzo constante en evolucionar en la cartera de productos para poder ser un jugador relevante en los nichos que resultan estratégicos para la compañía.

Uno de esos nichos está en el ámbito de la Administración Pública, donde la organización cuenta con una posición consolidada atendiendo con soluciones propias todos los niveles de la administración: ayuntamientos, comunidades autónomas o la administración general del Estado. En este contexto, se ha continuado con el desarrollo de GAIA, que es la evolución integral de nuestra tradicional suite de productos INTERPÚBLICA.

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

El componente GIAL que es un nuevo ORM ha sido completado con éxito y certificado por el CDTI. Los desarrollos de las primeras aplicaciones ya se han completado y se ha comenzado con la comercialización de los mismos.

Otro de los ámbitos en el que se ha hecho un esfuerzo inversor es el de seguros, donde se está invirtiendo en el crecimiento tecnológico de nuestro core de seguros ENEA EVOLUTION. Ésta es una plataforma software para la gestión de Seguros de No Vida Generales en tecnología JAVA con una amplísima cobertura funcional tanto para los procesos operacionales como para los técnicos, administrativos, contables, de reporte e integración de las Compañías de Seguros. ENEA facilita, gracias a su arquitectura tecnológica, la integración de las Compañías



Aseguradoras con el ecosistema de actores/aplicativos tanto internos (Contabilidad, RRHH, CRM, Work, Flow, Planificador de tareas, etc.) como externos (bancos, organismos oficiales, profesionales, centros de compensación, asistencia, etc. imprescindibles para operar en el sector asegurador en nuestros días.

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

En la parte industrial, correspondiente a TecnoBIT, nuestra empresa se posiciona como una empresa de producto en unos nichos muy concretos, donde debemos competir en un mercado global, lo que requiere de una inversión constante en la evolución de nuestra cartera. En el año 2021, este esfuerzo inversor supuso 2,04 millones de euros que se ha concentrado, como en años anteriores, en dos de nuestros pilares fundamentales para abordar los mercados aeroespacial y de naval y terrestre: comunicaciones tácticas y tratamiento inteligente de la imagen.

En el área de las comunicaciones tácticas se ha seguido invirtiendo en el desarrollo de un receptor del servicio PRS (Public Regulated Service) de Galileo denominado PRESENCE. Este es un servicio que proporciona información de navegación y sincronización a partir de los canales seguros, no públicos, de la constelación Galileo.

El acceso a estos canales está regulado por la administración, y por tanto, se requieren de mecanismos de autenticación y descifrado de la información procedente del satélite para poder navegar. A cierre de diciembre de 2021, el desarrollo del producto ha concluido y se han iniciado ya las actividades de certificación de seguridad. Además,

también hemos iniciado nuestra participación en un programa internacional que cuenta con financiación parcial de los fondos europeos de defensa denominado GEODE. Su objetivo es estandarizar a nivel europeo el módulo de seguridad de los receptores PRS y desarrollar casos de uso en entornos aéreos, navales y terrestres. Por tanto, estamos invirtiendo en la futura generación europea de receptores PRS que están llamados a cubrir el uso generalizado de este servicio.

También en el área de comunicaciones tácticas se sigue apostando por el desarrollo de sistemas criptográficos de diferentes niveles de seguridad, desde Difusión Limitada a Reservado Nacional, o sus equivalentes OTAN, desde Restricted a Secret, en el convencimiento de que es básico dotarnos de soberanía nacional en la seguridad de las comunicaciones de nuestras Fuerzas Armadas. Los productos obtenidos, en algunos casos ya certificados y desplegándose, podrán aplicarse a diferentes entornos operativos, cubriendo desde las comunicaciones del soldado en el teatro de operaciones a las comunicaciones de las aeronaves, tanto de ala fija como de ala rotatoria.

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

La oprónica incluye un conjunto de cámaras, cabezales sensoricos o plataformas estabilizadas basadas en tecnología de visión infrarroja. La inversión se ha centrado en expandir el portfolio de cámaras, para poder cubrir un espectro más amplio de aplicaciones. Se dispone ahora de la primera cámara de una nueva generación de cámaras infrarrojas de zoom continuo, siendo esta una cámara de alcance medio.

También se ha incorporado una nueva versión de cámaras en espectro visible, que complementan a las infrarrojas.

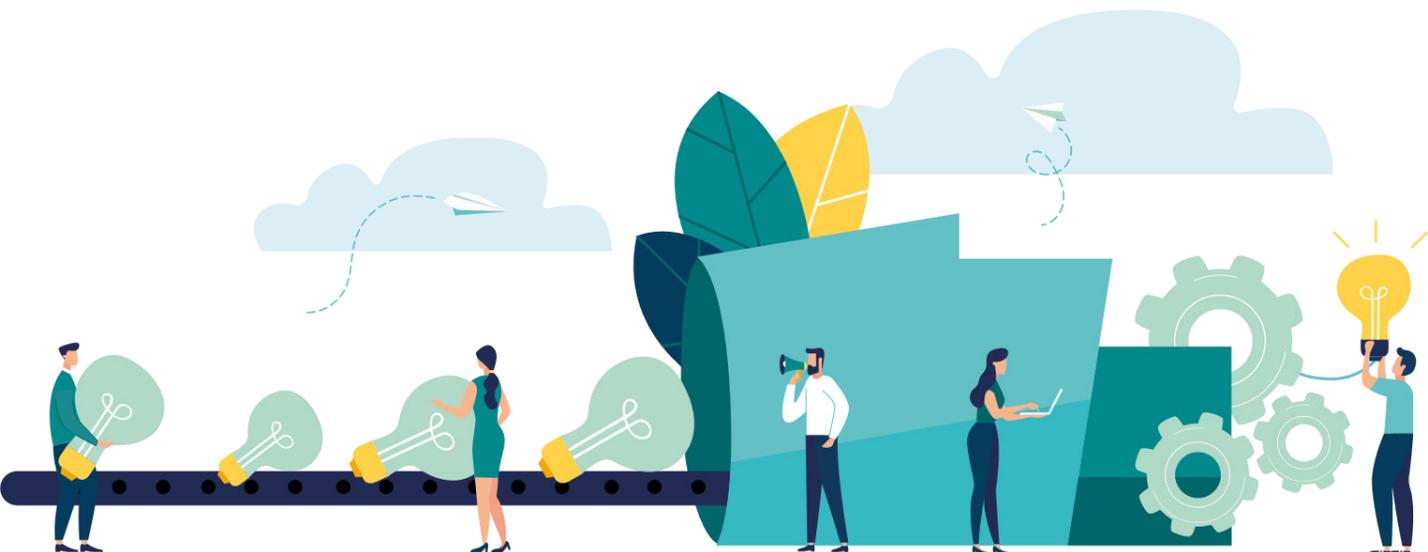
En el ámbito del procesado inteligente de la imagen, se ha continuado la inversión de años anteriores en el desarrollo de tecnologías de identificación y seguimiento de contactos en el espectro infrarrojo (IRST, InfraRed Search and Track), y su aplicación al entorno naval, con la construcción de un sensor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

Somos también muy conscientes de que debemos planificar ya cual debe ser la evolución tecnológica a medio – largo plazo que debemos seguir con relación a nuestros pilares. Nos encontramos trabajando ya en esta futura evolución en el marco de los programas europeos de defensa. En este año 2021 nos hemos embarcado en los proyectos USSPS y FIRES, que nos permitirán empezar a experimentar sobre las capacidades que deberán tener nuestros productos en un futuro no muy lejano.

En el plano de Investigación hemos avanzado en nuestros desarrollo relacionados en la transmisión de cifra cuántica QKD, tanto en el segmento terrestre como en la componente espacial, concretamente en el proyecto CARAMUEL que se ha presentado a la ESA para la transmisión de QKD desde órbita GEO. Igualmente se ha abierto una línea de trabajo junto con otros socios en el desarrollo de antenas integradas en el fuselaje, concretamente con la componente de control de las antenas y acompañados de socios especialistas en la materia y tractores del sector aeronáutico.

Finalmente se han lanzado actividades de De-Risking en espacio con la presentación de varias posibilidades en la convocatoria GSTP para la ESA y que se apoyan en las capacidades actuales.

A nivel de gestión se han redefinido las Trayectorias Tecnológicas con una evaluación del estado de las capacidades, que permite planificar las actividades de I+D de los próximos años,



Compromiso 4: Contribuir a la Soberanía Nacional de nuestro país con tecnología estratégica

Como empresa de capital 100 por cien español y privado, líderes en España desde hace más de 40 años, uno de nuestros compromisos claves es el reforzar el tejido industrial y las capacidades tecnológicas de nuestro país. Para ello nos apoyamos en aquellas iniciativas que permitan poseer y desarrollar capacidades que doten a España de independencia tecnológica, generando empleo de alta cualificación y capacidad exportadora para nuestras empresas. De esta forma, se revertirá en España, tanto la inversión realizada como la mayor parte posible del valor generado por la misma.

Generar valor tecnológico e industrial para nuestra nación, nos obliga a tener amplitud de miras y apostar por aquellas soluciones que generen capacidad tecnológica e industrial para nuestras empresas y nuestro país a través de mantener o adquirir soberanía nacional; estratégica, operativa, tecnológica, industrial y sostenible.

En línea con este objetivo, destacamos nuestra cooperación con las Fuerzas Armadas en competencias clave y sistemas basados en tecnología propia e integración de tecnologías ajenas. Durante este ejercicio, se ha ratificado la voluntad de colaboración que mantienen ambas organizaciones desde hace más de 45 años. Esta colaboración se materializará en el desarrollo de programas enfocados a la mejora de la instrucción y el adiestramiento; la mejora, desarrollo, apoyo y ejecución de misiones asignadas con carácter permanente, potenciando y facilitando la preparación del Ejército del Aire; la colaboración en el desarrollo y evaluación de tecnologías de interés común para ambas organizaciones; así como la disposición de personal de la empresa para apoyo a

actividades del Ejército del Aire relativas a proyectos de investigación y experimentación, orientados al desarrollo tecnológico en el campo aeronáutico y espacial. Esta colaboración representa pues, un aval a nuestra histórica apuesta por la Soberanía Nacional, entendida esta como la capacidad de generar una industria clave autosuficiente, y se traduce en hacer Investigación, Desarrollo e Innovación con marca 100% España.

Destacamos especialmente la constitución en 2021 por parte de Grupo Oesía, SENER Aeroespacial y GM, junto a la coordinación con el Ministerio de Defensa, de la sociedad conjunta SATNUS Technologies S.L. que busca coordinar todas las actividades del Pilar Tecnológico de Operadores Remotos, reafirmando nuestro compromiso por impulsar y facilitar la participación nacional en este importante Pilar, que posiciona a España como uno de los líderes en el Sistema de Armas de Siguiete Generación NGWS (Next Generation Weapon System).

Este hito supone un paso clave para consolidar la presencia española en el mayor programa europeo de defensa impulsando la participación de la industria y centros de investigación españoles y contribuyendo a desarrollar la capacidad tecnológica de nuestro país.



Nuestros Proveedores



Principales Magnitudes 2021

130_{M€}

En pedidos de compras tramitadas

1.154

Proveedores

68%

De proveedores españoles

85%

Del importe de compras realizado a proveedores españoles



Debemos realizar nuestra actividad haciendo especial foco en la sostenibilidad

En 2021 el importe en pedidos de compras tramitados de Grupo Oesía alcanzó los 130 millones de euros. Una cifra que muestra la magnitud de la responsabilidad que tenemos a la hora de trasladar esta inversión al tejido productivo del entorno donde operamos y de transformar esta riqueza en oportunidades para nuestra sociedad.

Todo ello debemos hacerlo poniendo un especial foco en la sostenibilidad, con el fin que nuestros impactos sean lo más positivos posibles en el medioambiente y en la sociedad en general, mientras atenúamos los riesgos inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro ya que nuestros proveedores representan una pieza clave cuando nos referimos a los ODS vinculados a la continuidad del negocio, al trabajo decente, al crecimiento económico y al cuidado del medioambiente.



Nuestros compromisos

- Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas
- Promover las compras éticas por parte de los proveedores de acuerdo con los principios del código de conducta establecido en la compañía
- Fomentar la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades en la que actuamos



Compromiso 1: Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas

Contamos con un Modelo avanzado de Compras orientado a la optimización de estas y que permite alcanzar la mejor condición económica para Grupo Oesía, a la vez que se mantienen los criterios de calidad y servicio preestablecido. La Dirección de Compras es la encargada de llevar a cabo esta práctica mediante la correcta utilización de las herramientas de que dispone, con la finalidad de conseguir los objetivos marcados.

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

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

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

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

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



Gestión de proveedores

La gestión de proveedores se realiza mediante un proceso que abarca todo su ciclo de vida, desde su búsqueda y selección hasta el fin de la relación con los mismos. Presta especial atención a la gestión de los riesgos que se derivan de la naturaleza de los proyectos para los que suministrarán bienes o servicios y pretende ser transparente para todas las partes implicadas.

A tal fin se dispone de un Catálogo de Suministradores en el que se recoge la relación de proveedores inscritos. Estos proveedores se clasifican según los diferentes grupos de actividades o productos. Dicho catálogo es la base para la selección de futuros suministradores para la Empresa.

El cumplimiento por parte de Grupo Oesía de los requisitos de Calidad y su compromiso con la Mejora Continua depende, en buena medida, del grado de cumplimiento de estos requisitos por parte de todos sus suministradores, especialmente de aquellos con los que existe una relación estratégica, o los que se consideran críticos.

En consecuencia, para entrar a formar parte y permanecer en el catálogo, los proveedores estratégicos y críticos deben disponer de un Sistema de Calidad que asegure el cumplimiento íntegro de los requisitos del pedido y de las normativas que le sean aplicables; así como su empeño en la mejora continua de sus propios indicadores de Calidad, plazos de entrega, mejora de los costes y eficiencia en sus procesos.



Evaluación de proveedores

La gestión de proveedores comienza con el proceso de evaluación y reevaluación de proveedores, que se inicia ante la necesidad de acopiar productos o servicios de un nuevo suministrador o de cambiar el ámbito de aprobación de éste. Los métodos utilizados para evaluar o reevaluar la aptitud de calidad de los proveedores varían en función del tipo de suministrador y los riesgos asociados al mismo, que se deducen a partir de los indicadores y nivel de calidad de los requisitos del proyecto.

La selección de los proveedores estratégicos y críticos se realiza sobre la base de criterios objetivos y mediante uno de los cuatro métodos de evaluación existentes, que es elegido por el responsable de Calidad:

- **Certificación por tercera parte:** proveedores en posesión de Certificación ISO 9001, PECAL 21XX, EN9100, PARTE 21, PERAM 145 u otras.
- **Cuestionario/revisión documentación:** Mediante el estudio de las respuestas que da el 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 Oesía o por tercera parte, en las instalaciones del suministrador.

Como consecuencia de la evaluación, el proveedor puede ser aprobado (o no) y se le asigna un "ámbito" que indica el tipo de producto o servicio para el que un suministrador es seleccionado.

El control posterior de los proveedores se realiza, entre otros métodos, mediante un proceso de Gestión de Riesgos y Evaluación de Criticidad de los proveedores, cuyo objetivo es la protección de la cadena de suministro. Pretende eliminar los impactos adversos que pueda provocar la disrupción del suministro, así como la seguridad de los productos por medio de:

- La identificación temprana de los riesgos en 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:

- Determinación del 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.
- Monitorización de proveedores.
- Planeamiento de acciones de contingencia, mitigación y reducción de riesgos.

Desde la organización, se actualizó y publicó en 2019, en la web corporativa, los [Requisitos de Aseguramiento de la Calidad para Suministradores](#).

Estos requisitos son de obligado cumplimiento para los proveedores de Servicios y/o Productos considerados como estratégicos o críticos. Igualmente, se comunica a los proveedores la existencia de las Condiciones Generales de Compras, en las 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 e incluirán una apuesta clara por todos los aspectos ligados a la protección de la reputación y al cumplimiento de la Responsabilidad Corporativa del Grupo Oesía.



Clasificación de proveedores

El resultado de las evaluaciones relatadas anteriormente da lugar a una clasificación de los proveedores que se refleja en el *Catálogo de Suministradores*.

Dicha clasificación es pública y accesible desde el ERP de la empresa para garantizar la transparencia e igualdad de condiciones ante la necesidad de un suministro.



Responsabilidad Social Corporativa

Estamos firmemente comprometidos con todos los aspectos que abarca la Responsabilidad Social Corporativa, desde el medioambiental al de respeto a los derechos humanos incluyendo todo lo referente a la no discriminación, inclusión e igualdad. La Dirección de Compras tiene en cuenta todos estos aspectos y trabaja activamente por su desarrollo y promoción.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de las regulaciones internacionales referentes al uso de Minerales en Zona de Conflicto. El proveedor deberá informar, de acuerdo con los requisitos de las regulaciones americanas y europeas, del uso en sus productos de los elementos siguientes: Tántalo, Estaño, Oro y Wolframio o Tungsteno o sus derivados.

El cuidado del medioambiente es también un área de interés. A tal fin, desde Tecnobit se viene solicitando a los proveedores estratégicos y críticos que traten las cuestiones medioambientales adecuadamente y apliquen la legislación nacional, las normas internacionales y las obligaciones fundamentales de las actividades del Grupo, tal y como se manifiesta en la política medioambiental de la organización. A lo largo de 2021 esta práctica se extenderá a todo el Grupo.

- Tecnobit requiere a los proveedores 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 REGULACIÓN (EC) No 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de Diciembre 2006 relativo al Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de compuestos químicos (REACH), 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 proveedores no deberán contener materiales radiactivos ni emplear otras fuentes de radiación ionizante.
- Otras regulaciones que el proveedor deberá cumplir son:
 - New Safety of Life at Sea (SOLAS) Regulation Chapter II-1 - Construction - Subdivision and stability, machinery and electrical installations



- ❑ MSC.1/Circ.1379 y MSC.1/Circ.1426/Rev.1 regarding "new installation of materials containing asbestos"
- ❑ Regulación de Halógenos de acuerdo con la Normativa Europea IEC 61249-2-21 cuyos valores máximos permitidos son:
 - Bromo (Br) < 900 ppm
 - Cloro (Cl) < 900 ppm
 - Br + Cl < 1500 ppm

En consecuencia, el potencial proveedor ha de comunicar a Tecnobit 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 Tecnobit, 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 proveedores.
- El suministrador informará a Tecnobit 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 Tecnobit la ficha de seguridad del material (MSDS) junto con los materiales.
- El proveedor deberá cumplir con los requerimientos medioambientales incluidos en el documento "[Requisitos-Recomendaciones Medioambientales para proveedores de Tecnobit](#)".

Asimismo, Tecnobit solicita que sea cumplimentada y remitida, la "[Declaración de Compromiso Ambiental](#)" a todos sus proveedores y pone a su disposición, la "[Guía de Comportamiento Ambiental](#)". Todos estos documentos, se encuentran incluidos en la web: <http://www.grupooesia.com>

Desde la organización recomendamos a nuestros proveedores la implantación de Procedimientos de Seguridad y Salud Laboral a través de Planes de Prevención de Riesgos Laborales, siendo responsabilidad suya la ejecución y seguimiento de dichos planes de manera que garanticen la salud y seguridad laborales de sus trabajadores o de aquellas personas que prestan servicios por empresas de trabajo temporal.



De cara al futuro

A lo largo de 2022 se va a llevar a cabo una profunda revisión de toda la función compras, que se articulará en torno a un proceso de planeamiento y control, tres procesos core:

- De adquisiciones
- De proveedores
- De contratos

Y otros tres procesos de apoyo

- De mejora continua
- De formación continua
- De gestión documental

El proceso de gestión de proveedores va a revisarse el procedimiento de homologación con la finalidad de simplificarlo en los casos que sea posible, y de aplicar criterios de Compliance en sentido extenso (ESG) trasladables al resto de la cadena de suministro.



Compromiso 2: Promover las compras éticas por parte de los proveedores de acuerdo con los principios del código de conducta establecido en la compañía

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

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

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

Seleccionamos a nuestros Proveedores siempre aludiendo a criterios objetivos.

Tenemos un equipo asignado a la toma de decisiones relativas a la contratación de proveedores que garantiza que se compran productos y servicios en función del precio, calidad, rendimiento e idoneidad. Además, todas las personas de Grupo Oesía seguimos los procedimientos de compras establecidos en la organización.



Comunicación con los proveedores

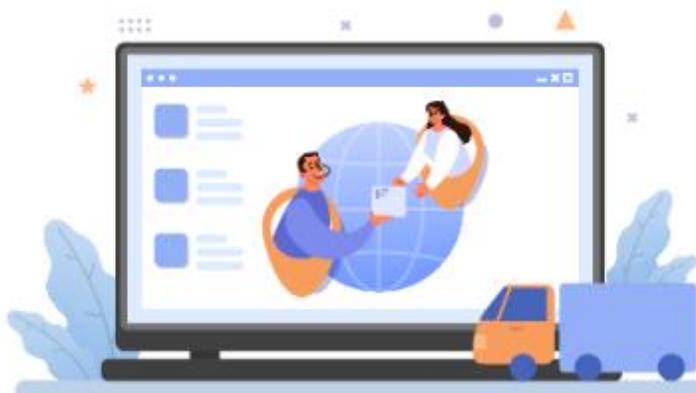
La comunicación que establecemos con nuestros proveedores se gestiona y canaliza principalmente a través del departamento de Compras.

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



Compromiso 3: Fomentar la contratación de proveedores locales que favorezcan el desarrollo de las sociedades donde actuamos

Contribuimos al desarrollo económico y social de los países donde tenemos presencia a través de la colaboración de 1.154 proveedores homologados, lo que permite la creación de empleos indirectos y el mantenimiento del tejido empresarial de las regiones donde actuamos.



Nuestra Sociedad

- 1 FIN DE LA POBREZA**
- 2 HAMBRE CERO**
- 3 SALUD Y BIENESTAR**
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD**
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO**
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**
- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA**
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**
- 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES**
- 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS**
- 17 ALIANZAS PARA LLEGAR A LOS ÚLTIMOS**



Principales Magnitudes 2021

3.088k€

Resultado contable de las operaciones continuadas antes de impuestos

267

Participantes en la VII edición de Talento Joven/Escuela Oesía

62

Acciones de carácter social

435

Beneficiar@s en 11 sesiones de En red, sin riesgos

332.320€

En donaciones y patrocinios

+ de **50**

Acuerdos con centros educativos



Forma parte de nuestra responsabilidad el contribuir a la sostenibilidad de las comunidades en las que estamos presentes

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

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

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



Nuestros compromisos

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



Compromiso 1: Desarrollar productos con impacto social que aseguren el desarrollo sostenible del entorno

Una de las formas en la que contribuimos a la consecución de nuestra estrategia de sostenibilidad y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es a través del desarrollo de nuestros productos y servicios en base a nuestras tecnologías innovadoras que contribuyan a mejorar el entorno en el que vivimos. Entre todos los productos y servicios que ofrecemos, destacamos los siguientes por el impacto positivo que suponen para la sociedad.



Soluciones Tributarias para prevenir el fraude fiscal

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



Gacela Suite

El sistema de Metodología enfermera desarrollado por Grupo Oesía "Gacela Suite" permite la aplicación efectiva de las nuevas tecnologías en miles de hospitales, facilitando el trabajo a los profesionales de la Salud y el cuidado de millones de pacientes. Contamos con una gran presencia nacional e internacional. Gacela Suite está implantada en más de 300 Hospitales, es usado por más de 140.000 profesionales clínicos y más de 2.600.000 de pacientes.



Smart Cities

En Grupo Oesía entendemos el concepto de Smart City como una forma innovadora y eficaz de gestionar los servicios que ofrece una ciudad, con el objetivo de incrementar su eficiencia y sostenibilidad. En este aspecto, nuestra compañía desarrolla tecnologías y soluciones destinadas a un diverso abanico de aplicaciones dentro del entorno de las ciudades inteligentes.

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



Ciberseguridad

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

Destacamos la labor en el sector más atacado durante la pandemia y que es de vital importancia para la lucha contra la Covid-19, el sector de la salud. Debido a los "malware" se puede perder información importante en los distintos hospitales, para evitarlo hemos securizado todos los dispositivos existentes en el hospital, y desplegado de forma segura los nuevos; garantizando la continuidad de los procesos médicos críticos, aplicando políticas segmentadas sin necesidad de parchear dispositivos; y hace la respectiva inteligencia para la detección y remediación de amenazas.



Optrónica

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

La utilidad de nuestros dispositivos de optrónica ha quedado demostrada en situaciones reales como en la identificación y detención de embarcaciones de narcotraficantes.



Servicio telefónico de información del Instituto de la Mujer

Durante el ejercicio 2021, Grupo Oesía ha sido la empresa adjudicataria del contrato para uno de los servicios claves del Instituto de las Mujeres: el servicio telefónico gratuito de información y atención sobre los derechos de las mujeres 900191010.

El Instituto de las Mujeres es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad que promueve y fomenta la igualdad de sexos, facilitando la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, además de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Este servicio de información gratuito atiende sobre derechos y recursos para las mujeres y canaliza quejas por discriminación por razón de sexo y por sexismo en la publicidad y los medios de comunicación. El cometido por parte de Grupo Oesía en este sentido será doble: por un lado, se encargará del asesoramiento, la resolución de dudas y/o consultas, y la redirección a los canales oficiales de las administraciones públicas correspondientes; y, por otro de la revisión de la documentación y de los formularios previo envío al gabinete jurídico de Instituto de las Mujeres y al Observatorio de la Imagen de las Mujeres, respectivamente.



Around

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

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

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



Biocam

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

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

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

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





Compromiso 2: Maximizar las oportunidades del talento joven

Programa Talento Joven

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

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

Gracias a este programa tenemos una relación muy fluida con más de 50 Universidades y centros educativos, que resultan estratégicos para la captación, retención y desarrollo del talento en la compañía.

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

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

En el ejercicio 2021 se ha celebrado la VII edición de Escuela Oesía en la que han participado 267 jóvenes talento. Un 45% de ellos han pasado a ser contratados por la organización una vez finalizó su periodo formativo con un índice de satisfacción del programa de 4.57 sobre 5.

Además, durante el 2021, hemos firmado nuevos convenios de colaboración con la Universidad de la Coruña, Universidad de Vigo y Universidad de Santiago de Compostela que ofrecerá la oportunidad a estudiantes de adentrarse por primera vez en el mundo laboral.

A su vez, hemos participado en diversos foros de universidades para la captación de este talento tan estratégico para la organización: Foro de Empleo Online UAM, Foro de empleo y Emprendimiento XVI, 15º Foro Virtual UCLM Empleo, Foro Empleo ENAE Universidad de Murcia, Foro de empleo Universidad de Vigo, Foroempleo 2021 Carlos III, Foro empleo Campus Sur 2021.





Compromiso 3: Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios con impacto positivo en las personas y/o el medioambiente

En Grupo Oesía, contribuimos al desarrollo económico, social, cultural y educativo, apoyando y sumando nuestras capacidades a las de algunas de las instituciones y organizaciones más relevantes de nuestro país. Como empresa de servicios y de producción industrial 4.0. operativa en el entorno de la I+D+i, nuestro compromiso social se materializa a través de dos grandes ejes que vertebran el progreso de forma universal:

- La Educación
- La Cultura

De las nuevas alianzas efectuadas en 2021 o fortalecimiento de las mismas, destacamos las siguientes:



Somos patrocinadores del Teatro Real

Destacamos la colaboración entre la organización y el Teatro Real y que se inició en 2019 cuando, desde Grupo Oesía, elevamos nuestra categoría de colaboración a Patrocinador de esta entidad. A través de esta colaboración no solamente destacamos nuestro apoyo a la cultura como empresa, sino que también hemos puesto a disposición de toda la plantilla la oportunidad de ser "Amigo del Real", una forma más de fomentar el interés en la Cultura.



Impulsamos la Ópera Joven

Como patronos del Teatro Teal somos conscientes como desde el inicio de su actividad, el Teatro Real ha buscado acercar la música a todos los públicos.

En los últimos años, el Teatro Real ha adquirido un compromiso especial con los jóvenes, poniendo en marcha diversas acciones destinadas a facilitar el acceso a la ópera a los menores de 35 años

Durante el 2021, desde Grupo Oesía y en base a nuestro compromiso social con la Cultura, la educación y con los jóvenes, hemos hecho partícipes a diversas personas que destacan por su aportación de valor y se encuentran en este rango de edad, la oportunidad de formar parte de esta comunidad de jóvenes espectadores.



Somos Patronos de El Real Instituto Elcano

En diciembre de 2021 nos hemos unido al Patronato del Real Instituto Elcano. Nuestra participación como Patronos de El Real Instituto Elcano integra los dos grandes ejes de nuestro compromiso social; educación y cultura y proyecta nuestra visión de futuro como empresa comprometida con el desarrollo y progreso de país. Gracias a este marco de colaboración se ha efectuado un nuevo hito en la historia de la compañía mediante a la incorporación a la institución de pensamiento y liderazgo político, económico y social, más prestigiosa de España y una de las de mayor calado europeo e internacional. Gracias a esta alianza fortalecemos nuestra visión de futuro como empresa comprometida con el desarrollo y progreso del país y de la marca España en todo el mundo.



Hemos firmado un acuerdo con IESE Business School

En marzo de 2021 hemos firmado un acuerdo de colaboración con el IESE Business School para impulsar de forma conjunta el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades directivas en el sector tecnológico, con especial foco en el talento femenino, a través de la creación del Aula Grupo Oesía en el Campus de Madrid del IESE. Gracias a este acuerdo hemos entrado a formar parte de las empresas patronos de esta entidad para formar a los líderes del futuro que contribuyan a nuestro propósito empresarial.

El Programa de Desarrollo Directivo Grupo Oesía – IESE se prolongará durante los próximos 15 años, lo que muestra el firme compromiso de Grupo Oesía con el desarrollo profesional de su propio equipo directivo y también con el avance en la digitalización de la economía del país y la reactivación del tejido empresarial, así como la necesaria modernización de las administraciones públicas, a través de la tecnología.



Nos hemos adherido como Socios a Forética

En diciembre de 2021 nos hemos sumado como socios a Forética, la organización empresarial referente en España en sostenibilidad y responsabilidad social, con el objetivo de potenciar nuestro compromiso con la sociedad y seguir avanzando en nuestro objetivo de mejorar las vidas de millones de personas en todo el mundo a través de nuestra innovación tecnológica, al mismo tiempo que creamos valor para todos nuestros grupos de interés.

Esta adhesión nos permitirá potenciar nuestra estrategia de sostenibilidad mediante la colaboración y generación de sinergias con los diferentes actores del tejido empresarial y la participación en las iniciativas promovidas desde este foro y así hacer frente a los grandes retos sociales que tenemos por delante.





Formamos parte de la Fundación del Museo Naval

En abril de 2021 hemos firmado la incorporación de Grupo Oesía a la Fundación del Museo Naval, como muestra de apoyo a la divulgación de la cultura de la Defensa que se realiza a través de esta asociación dedicada a preservar, investigar y divulgar el patrimonio histórico de la armada española. Con este acuerdo hemos afianzado más los lazos de colaboración que tenemos con la Armada Española, contribuyendo a la difusión de la historia y la cultura naval en todas sus manifestaciones.



Colaboramos con otras entidades e instituciones claves

Paralelamente a las entidades ya mencionadas, colaboramos con otras instituciones y organizaciones para impulsar y promover la cultura, la integración, la educación y el bienestar en línea con nuestro compromiso social gracias a las donaciones y/o patrocinios que efectuamos desde la organización.

En concreto, durante el 2021 el importe total donado y/o patrocinado por la empresa para la consecución de nuestro propósito, ha ascendido a un total de 332,320 €. Entre las diferentes entidades con las que hemos colaborado, añadiendo las mencionadas anteriormente, destacamos: Fundación Aeronáutica Astronáutica, Fundación Biblioteca Ciencia Artillería, Fundación Museo del Ejército, Fundación Novagob, IESE, Teatro Real, Asociación deportiva el Pozo, CEFIC S.L, Club Diálogos para la democracia, Fundación Adecco, Fundación Instituto de Investigación Innotec System, S.L.U, Madrid Trophy Promotion, MBR.



Somos asociados de TEDAE

Desde la parte Industrial, formamos parte de la Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad y Aeronáutica y Espacio (TEDAE) desde el 2009. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro, y tiene como finalidad principal la representación y promoción de los intereses de sus asociados en sus ámbitos industriales de actuación.

TEDAE agrupa, en la actualidad, 95 compañías que desarrollan alta tecnología para el Espacio, la Defensa, la Aeronáutica y la Seguridad. Un tejido industrial estratégico, con vocación internacional y decididamente exportador, para el que la innovación tecnológica es su ventaja competitiva del futuro.

Las empresas que lo componen son muy especializadas y comparten un mismo compromiso: el progreso tecnológico y la excelencia de sus productos y servicios. El gran objetivo de TEDAE, que compartimos desde la organización, es el fortalecimiento de este gran sector industrial español, que es motor económico e impulsor de tecnología.

Cabe resaltar que nuestro Presidente Ejecutivo, Luis Furnells Abaunz, forma parte de la Ejecutiva de la Asociación tomando parte activa en la organización y de la toma de decisiones.

También gracias a esta alianza, estamos presentes con varios representantes en las distintas comisiones sectoriales y participamos en sus diferentes actividades, desde ferias a congresos y misiones industriales, en concreto durante el 2021 hemos participado en la feria de IDEX Abu Dhabi y en la coordinación de Feindef.



Compromiso 4: Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales

Gestionamos nuestros asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias, actuando con transparencia, responsabilidad y eficientemente.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad en el desarrollo económico sostenible de las sociedades en las que estamos presentes y de que los tributos que pagamos en estos países suponen una parte significativa en el desarrollo de su economía. Grupo Oesía paga sus impuestos en los países donde está ubicado: España, Colombia, Perú y Brasil.



Beneficios

Consideramos los resultados contables consolidados positivos por importe de 3.088 miles de euros durante el ejercicio 2021. La política de la contabilidad empresarial considera las ganancias imputables a la sociedad como beneficio antes de impuestos.

Grupo Oesía 2021	España	Colombia	Perú	Brasil	Consolidado
BAI (*)	3.458	(112)	(13)	(245)	3.088

(*) BAI de actividades continuadas (3.333 miles de euros) y discontinuadas (-245 miles de euros).



Impuestos

Los impuestos sobre beneficios devengados de Grupo Oesía en 2021 ascienden a 149 miles de euros y corresponden íntegramente a España.



Subvenciones públicas Recibidas

Durante 2021 la composición correspondiente a las subvenciones recibidas expresadas en miles de euros es la siguiente: La totalidad de las subvenciones del grupo se limita al territorio español.

	Oesía Networks	Tecnobit	UAV	Total
Subv.de explotac.incorporada s al rdo. del ejercicio.				
Subvenciones formación	43	20	0	63
Subvenciones contratación	124	0	22	146
Subvenciones PRL	0	0	0	0
Total	167	20	22	209
Subvenciones financieras recibidas	42	82	46	170
Subvenciones de capital recibidas	0	278	0	278



Empresa solidaria
Empresa extraordinaria



Casilla Empresa Solidaria.

En 2021 nos hemos adherido nuevamente a la iniciativa Casilla Empresa Solidaria en favor del Tercer Sector, destinando el 0.7% del Impuesto de Sociedades de la organización al desarrollo de proyectos sociales y ayudar así a las personas más vulnerables, especialmente afectadas por la crisis sanitaria. De esta manera apostamos nuestra contribución a la recuperación economía en el marco de nuestro propósito de lograr un mundo mejor, más eficiente, más seguro y más sostenible.



Compromiso 5: Impulsar el Voluntariado Corporativo entre los y las profesionales



Programa Oesía Voluntaria

Desde la organización, a través del Programa Oesía Voluntaria, facilitamos y promovemos la participación de nuestros y nuestras profesionales en diversas iniciativas de carácter social que contribuyen al desarrollo de la sociedad donde operamos. El programa de voluntariado da la oportunidad de generar un impacto personalmente significativo en las comunidades donde viven y trabajan las personas que forman parte de Grupo Oesía a través de distintas comunidades de actuación: Oesía Diversa, Oesía Impulsora, Oesía Saludable y Oesía Sostenible.

Entre las actividades que promovemos regularmente y que también se han ejecutado durante el 2021, se encuentran el Mentoring, el coaching a desempleados o personas en riesgo de exclusión social gracias a expertos internos en distintas materias, la realización de actividades asistenciales como recogida de alimentos y juguetes durante la época navideña y, en el ámbito de medioambiente, la participación en actividades de limpieza o recogida de residuos y en la recogida y reciclado de tapones para niños/as diagnosticados con enfermedades raras ayudando a su vez a la reducción de la huella de carbono.

En materia de discapacidad colaboramos activamente con organizaciones que ponen el foco en la integración laboral de personas con discapacidad física o intelectual y con entidades que promueven el deporte con este colectivo. Promovemos a su vez la participación en distintos eventos deportivos con fin social entre toda la plantilla.

En materia de género, colaboramos con organizaciones sociales que ponen foco en el empoderamiento de la mujer a través del empleo y formación y participamos en eventos que persiguen este fin.

Realizamos también programas de donaciones ante emergencias como ha sido durante el 2021 la ocasionada por la erupción del volcán en la isla de la Palma.

En 2021 hemos llevado a cabo 24 acciones de voluntariado corporativo, en el que han participado 121 profesionales, 35 acciones de carácter social y networking social, 3 campañas solidarias o programa de donaciones.

Todo ello lo podemos realizar gracias a los convenios de colaboración que mantenemos con distintas organizaciones o entidades sin ánimo de lucro:

- Fundación Seur
- Caritas
- Cruz Roja
- Fesbal
- Quixote Innovation
- Fundación Adecco
- Arep
- DKV Integralia
- Emakumeekin
- Aspanoa
- Down Madrid

Acciones sociales destacados en 2021



“En Red, sin Riesgos”

Nuestro programa de Voluntariado Corporativo “En Red, sin riesgos” se desarrolló en base a nuestra experiencia de más de 10 años en seguridad informática. Este programa tiene como misión contribuir a crear una sociedad segura en el entorno digital, que los y las ciudadanas sean responsables de su actividad en internet y que, en particular, los menores tengan un ciberespacio seguro para su tiempo de ocio.

En concreto “En Red, sin riesgos” canaliza el conocimiento y experiencia de un conjunto profesionales, de perfiles diversos, con el objetivo de proporcionar las claves y herramientas necesarias para enfrentar y gestionar los riesgos de la actividad en internet. En su inicio este programa estaba especialmente orientado para los y las más jóvenes y sus padres o madres, llegando a realizarse más de 100 sesiones en diferentes colegios, institutos, organismos y empresas por toda España y Colombia, teniendo como beneficiarios a más de 4.000 personas.

En 2021 hemos renfocado el target al que dirigir esta acción, incorporando a colectivos especialmente vulnerables como son personas con discapacidad intelectual, jóvenes en riesgo de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género y personas en situación de desempleo de larga duración. En total, durante este ejercicio, se han impartido 11 sesiones a 435 personas, muchas de ellas altamente vulnerables. Nuestro objetivo en los próximos años es focalizarnos en estos colectivos donde nuestra contribución puede ser de mayor alcance y repercusión.



Medicalización de la Residencia Asociación Vereda de Valdepeñas

En 2021 hemos llevado a cabo la medicalización de la Residencia Asociación Vereda de Valdepeñas (Ciudad Real), dedicada al cuidado de personas especialmente vulnerables por padecer Alzheimer u otras demencias. La labor de medicalización realizada consiste en incorporar instalaciones de oxígeno medicinal y vacío con canalizaciones hasta las propias habitaciones de la residencia geriátrica. Se trata, por lo tanto, de instalaciones esenciales para proporcionar oxígeno medicinal a las personas residentes, sin necesidad de desplazarlas fuera de la residencia y evitando con ello aumentar la presión en el centro hospitalario de Valdepeñas.

Este proyecto solidario surge como continuación de la labor llevada a cabo por la iniciativa altruista impulsada en 2020 por Grupo Oesía, junto con FENIN e Iberia, el Corredor Aéreo Sanitario, que logró traer a España cerca de 123 millones de equipos sanitarios (como mascarillas y todo tipo de materiales de protección, componentes esenciales para fabricar respiradores, caudalímetros, etc.) en el momento más duro de la pandemia.



Nuestro Planeta

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS





Riesgos y oportunidades del cambio climático

Gestionamos nuestra actividad con el objetivo de operar con la mayor eficiencia y minimizar los impactos de nuestras operaciones en el entorno en el que se desarrollan.

Respecto a los impactos financieros de los riesgos derivados de la gestión de capital natural, estamos empezando a trabajar bajo el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), que nos permite analizar los riesgos ambientales y de cambio climático a los que los proyectos están expuestos. Esto nos permitirá la implantación de las medidas necesarias para mitigarlos y el cumplimiento de la Ley 7/2021 Cambio climático y transición energética.

Consideramos que la alineación con los estándares internacionales y la concienciación sobre los riesgos financieros y las oportunidades asociadas al cambio climático constituyen un paso esencial hacia la mejora de la transparencia.

En un primer análisis, los principales riesgos y oportunidades del cambio climático identificados, basados en el TFCF, se recogen en la siguiente tabla. Durante 2022 se seguirá profundizando en este ámbito con el fin de integrarlo en nuestro mapa de riesgos.

RIESGOS				OPORTUNIDADES		
TIPO	ÁMBITO	RIESGO	POSIBLES IMPACTOS FINANCIEROS	TIPO	OPORTUNIDAD	POSIBLES IMPACTOS FINANCIEROS
De transición	Políticos y jurídicos	Mandatos y regulación de los productos y servicios existentes	Amortización, deterioro de activos y retiro anticipado de activos existentes debido a cambios en las políticas	Mercados	Acceso a nuevos mercados	Aumento de los ingresos gracias al acceso a mercados nuevos y emergentes
De transición	Tecnológicos	Costos para la transición a tecnología de bajas emisiones	Gasto en investigación y desarrollo (I+D) en tecnologías nuevas y alternativas	Productos y servicios	Desarrollo de nuevos productos o servicios a través de I+D+I	Aumento de la rentabilidad por la demanda de productos y servicios de bajas emisiones
De transición	De mercado	Cambios en el comportamiento del cliente	Reducción de la demanda de bienes y servicios por cambios en las preferencias del consumidor	Productos y servicios	Cambios en las preferencias del consumidor	Una posición competitiva mejor para reflejar los cambios de las preferencias del consumidor, lo que se traduce en un aumento de los ingresos
Físicos	Crónicos	Aumento de la temperatura media	Cambios repentinos e inesperados de los costos energéticos	Fuente energética	Uso de fuentes energéticas de baja emisión	Aumento del valor de activos fijos (p. ej., edificios energéticamente muy eficientes)
				Eficiencia de recursos	Usar métodos más eficientes de transporte	Reducción de las emisiones de GEI y, por lo tanto, menor exposición a los cambios de los costos del carbón

Principales Magnitudes 2021

Reducción de
Huella de
Carbono
Alcance I en un
45,4%

Reducción de
Huella de
Carbono
Alcance II en un
53,3%

Reducción de
Huella de
Carbono
Alcance III en un
92,2%

Reducción Huella de Carbono Alcances I, II y III del **50,3%**

Reducción de
residuos
peligros en un
7,7%

Reducción de
consumo de
agua en un
24,0%

Flota de vehículos
híbridos
65%



Velamos por un consumo eficiente de los recursos y evitar la degradación del entorno a causa de nuestra actividad empresarial

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

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

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

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



Nuestros compromisos

- Acreditar un sistema de gestión ambiental basado en los más altos estándares de calidad
- Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
- Utilizar eficientemente los recursos
- Actuar contra el cambio climático
- Contribuir a la sensibilización en materia ambiental entre la plantilla, proveedores y la sociedad en general



Compromiso 1: Acreditar un sistema de gestión ambiental basado en los más altos estándares de calidad

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

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

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

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

Los aspectos ambientales significativos

La Huella Ambiental

Los Riesgos medioambientales

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

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

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

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



Compromiso 2: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética

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

• Plan de ahorro y eficiencia energética

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

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

- Modernización paulatina de las oficinas empleando instalaciones de alta eficiencia que contribuyan en una menor huella de carbono.
- En la fábrica de Valdepeñas y dado el alto consumo de determinadas máquinas utilizadas en su proceso productivo, y coincidiendo con la transformación a Fábrica 4.0, se está realizando la modernización de los sistemas de climatización, mediante la sustitución de los viejos equipos por nuevos más eficientes y con gases refrigerantes con menor coeficiente de calentamiento, y con la posibilidad de controlar /gestionar mediante sistema de gestión KNX / ModBus, a través de ethernet.

- Renovación maquinaria Fabricación: sustitución progresiva de equipos próximos a su obsolescencia, tanto por su vida útil, como por la tecnología que utiliza, debido a las altas exigencias de los procesos productivos, así como de los productos fabricados.
- Mejora de los procesos productivos: mejora progresiva de los procesos productivos, para conseguir una reducción de SCRAP, reducción de consumo de materias primas, reducción de consumo energético, reducción de flujo, etc.

Destacamos la contribución realizada a la mejora del medioambiente durante este año. Desde Grupo Oesía hemos dado un paso adelante en nuestro compromiso con la sostenibilidad y a partir de agosto de 2021 hemos comenzado a utilizar energía eléctrica 100% verde, producida únicamente mediante fuentes renovables, haciéndolo efectivo en las 14 sedes repartidas por España así como en nuestra fábrica 4.0 situada en Valdepeñas. Este cambio a favor del planeta supondrá un ahorro anual de unas 800 toneladas equivalentes en emisiones de CO₂.





Compromiso 3: Utilizar eficientemente los recursos

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

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

En los Anexos del presente documento se indican el consumo de materias primas, energías y recursos hídricos durante el ejercicio 2021. Así como la generación de residuos producidos por la actividad diaria de la oficina de acuerdo a su normal funcionamiento, separados por tipo y lugar de generación.

• Economía Circular, prevención y gestión de residuos

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

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

Tenemos distribuidos por las distintas áreas de trabajo, puntos de segregación locales, de los distintos residuos que se producen, fácilmente accesibles y correctamente identificados, para una rápida localización por parte de los trabajadores, con el fin de mejorar la segregación de los residuos.

A la hora de gestionar tanto los residuos peligrosos, como los no peligrosos, lo realizamos a través de Gestores Autorizados y servicios municipales de recogida.

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

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

Destaca también la labor realizada en colaboración con la Fundación Seur en la campaña "Tapones para una nueva vida", en la que colaboramos desde hace años y con la que se consiguen dos objetivos diferentes: Por un lado, a través de la recogida de tapones de plástico y su reciclaje se facilita el acceso a tratamiento médicos u ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños y niñas con enfermedades graves. Por otro lado, y gracias a la colaboración con este proyecto, durante 2021 hemos contribuido a reciclar 17.500 tapones, lo que se traduce en 53 Kg de CO2 evitado. Esta campaña de recogida de tapones también se realiza con la Asociación AFAD de Valdepeñas.

Durante 2021 se han reducido;

- Un 24% el consumo de agua
- Un 8% de residuos peligrosos



Compromiso 4: Actuar contra el cambio climático

Durante 2021 Grupo Oesía ha reducido la huella de carbono en un 50,3%

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

Aun así, disponemos de 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 estos, y una detección precoz de una mala combustión para detectar alguna anomalía.

Atendiendo a la contaminación acústica, la actividad de fabricación no es significativamente ruidosa, y es realizada en un entorno industrial. La actividad de oficina suele realizarse en entornos industriales, y acústicamente es prácticamente insignificante, ubicando aquellos equipos que podrían resultar 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 los Alcances I, II y III.

Estamos altamente sensibilizados en las consecuencias del Cambio Climático. Por ello hemos eliminado los sistemas de climatización que utilizan CFC's, y estamos eliminando de forma paulatina los que utilizan HCFC's.

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

Es importante mencionar que gracias a la aplicación de medidas de ahorro y eficiencia energética en varias sedes desde el año 2017 se ha conseguido reducciones en el consumo energético y también se 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 nuestra huella de carbono en el medioambiente, tenemos contratados vehículos en modo renting. De este modo la flota se renueva incorporando vehículos más eficientes y nuevos, de los que **el 65% son híbridos**, incrementándose 12 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior y con la previsión de incorporar vehículos 100 % eléctricos a corto plazo.

Durante 2021 se han reducido:

- Un 45% las emisiones de alcance 1
- Un 53% las emisiones de alcance 2
- Un 92% las emisiones de alcance 3
- 613 toneladas de CO₂ equivalente



Compromiso 5: Contribuir a la sensibilización en materia ambiental entre la plantilla, proveedores y la sociedad en general

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

Paralelamente, ponemos en marcha acciones de Voluntariado con carácter medioambiental que contribuyan a la sensibilización en esta materia. Destacamos durante ejercicio 2021 nuestra participación en el Proyecto Libera, en colaboración con Ecoembes y SEO/bird Life y en la que creamos

nuestro propio punto de recogida en la laguna de El Campillo en Rivas – Vaciamadrid, un entorno de especial valor ecológico integrado en el Parque Regional del Sureste. Esta acción tenía como fin ayudar a conservar el medio ambiente y minimizar nuestro impacto ambiental en un paraje protegido, perteneciente al Parque Regional del Sureste y cercano a la sede central de la compañía.





07

Indicadores



7.1 Indicadores

PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio	2021		2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1. Plantilla total y media (n°)						
Plantilla total	3.196		3.138		3.328	
Plantilla media	3.241		3.324		3.291	
FTEs	3.165		3.235		3.200	
2. Centros de trabajo (n°)						
Centros de trabajo	16		14		14	
3. Plantilla por país y género (n°)						
España	1.972	986	1.905	997	1.806	927
Colombia	145	81	123	87	352	198
Perú	9	3	16	8	25	18
Brasil	-	-	2	-	2	-
4. Plantilla por categoría y género (n°)						
DM2 Directivos nivel 3	17	3	16	3	17	3
DM2 Directivos nivel 2	44	5	42	4	30	4
DM1 Directivos nivel 1	54	34	45	34	44	30
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	51	3	35	1	39	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	76	27	48	13	57	18
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	208	45	141	34	141	36
A4 Profesionales de estructura	67	79	68	74	64	73
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	826	312	736	294	669	269
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	155	381	193	439	246	450
A7 Operadores/as de producción	75	4	72	4	69	3
A8 Profesionales de soporte	553	177	650	192	809	256
5. Plantilla por rango de edad y género (n°)						
<30	533	162	505	195	583	244
30<>50	1.345	740	1.343	752	1.425	773
>50	248	168	198	145	177	126
6. Plantilla con contrato fijo por categoría y género (n°)						
DM2 Directivos nivel 3	17	3	16	3	17	3
DM2 Directivos nivel 2	44	5	42	4	30	4
DM1 Directivos nivel 1	54	34	45	34	44	30
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	51	3	35	1	39	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	76	25	48	12	56	17
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	207	43	131	34	121	33
A4 Profesionales de estructura	65	76	66	71	60	65
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	797	296	662	264	569	228
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	118	291	122	266	131	258
A7 Operadores/as de producción	73	4	71	4	69	3
A8 Profesionales de soporte	396	116	364	107	483	149
7. Plantilla con contrato temporal por categoría y género (n°)						
DM2 Directivos nivel 3	-	-	-	-	-	-
DM2 Directivos nivel 2	-	-	-	-	-	-
DM1 Directivos nivel 1	-	-	-	-	-	-
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	2	-	1	1	1
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	1	2	10	-	20	3
A4 Profesionales de estructura	2	3	2	3	4	8
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	29	16	74	30	100	41
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	37	90	71	173	115	192
A7 Operadores/as de producción	2	-	1	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	157	61	286	85	326	107
8. Plantilla con contrato fijo por rango de edad y género (n°)						
<30	422	112	265	84	269	88
30<>50	1.234	633	1.147	592	1.187	599
>50	242	151	190	124	163	104
9. Plantilla con contrato temporal por rango de edad y género (n°)						
<30	111	50	240	111	314	156
30<>50	111	107	196	160	238	174
>50	6	17	8	21	14	22
10. Plantilla con contrato fijo por país y género (n°)						
España	1.781	848	1.491	739	1.340	648
Colombia	113	47	105	59	270	141
Perú	4	1	4	2	7	2
Brasil	-	-	2	-	2	-
11. Plantilla con contrato temporal por país y género (n°)						
España	191	138	414	258	466	279
Colombia	32	34	18	28	82	57
Perú	5	2	12	6	18	16
Brasil	-	-	-	-	-	-



Empleados a cierre del ejercicio	2021		2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
12. Plantilla con jornada completa por categoría y género (nº)						
DM2 Directivos nivel 3	17	3	16	3	17	3
DM2 Directivos nivel 2	44	4	42	3	30	3
DM1 Directivos nivel 1	54	32	45	33	44	29
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	43	2	29	1	35	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	76	23	48	11	57	14
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	191	37	126	23	125	23
A4 Profesionales de estructura	56	55	58	53	53	52
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	804	271	721	251	651	215
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	136	251	153	247	208	275
A7 Operadores/as de producción	68	1	67	1	67	-
A8 Profesionales de soporte	539	156	635	169	797	231
13. Plantilla con jornada parcial por categoría y género (nº)						
DM2 Directivos nivel 3	-	-	-	-	-	-
DM2 Directivos nivel 2	-	1	-	1	-	1
DM1 Directivos nivel 1	-	2	-	1	-	1
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	8	1	6	-	4	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	4	-	2	-	4
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	17	8	15	11	16	13
A4 Profesionales de estructura	11	24	10	21	11	21
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	22	41	15	43	18	54
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	19	130	40	192	38	175
A7 Operadores/as de producción	7	3	5	3	2	3
A8 Profesionales de soporte	14	21	15	23	12	25
14. Plantilla con jornada completa por rango de edad y género (nº)						
<30	514	151	480	172	553	227
30<=>50	1.278	561	1.273	518	1.361	531
>50	236	123	187	105	170	88
16. Plantilla con jornada parcial por rango de edad y género (nº)						
<30	19	11	25	23	30	17
30<=>50	67	179	70	234	64	242
>50	12	45	11	40	7	38
17. Plantilla con jornada completa por país y género (nº)						
España	1.874	752	1.799	700	1.705	630
Colombia	145	80	123	87	352	198
Perú	9	3	16	8	25	18
Brasil	-	-	2	-	2	-
18. Plantilla con jornada parcial por país y género (nº)						
España	98	234	106	297	101	297
Colombia	-	1	-	-	-	-
Perú	-	-	-	-	-	-
Brasil	-	-	-	-	-	-
19. Despidos por categoría y género (nº)						
DM2 Directivos nivel 3	2	1	2	-	1	-
DM2 Directivos nivel 2	3	1	1	-	2	1
DM1 Directivos nivel 1	-	-	-	1	1	-
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	4	1	1	1	1	2
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	1	1	-	-	2	-
A4 Profesionales de estructura	-	1	2	1	-	3
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	12	3	22	4	12	6
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	8	7	12	8	5	24
A7 Operadores/as de producción	-	-	1	-	2	-
A8 Profesionales de soporte	30	13	33	8	22	9
20. Despidos por rango de edad y género (nº)						
<30	15	6	21	4	8	5
30<=>50	35	19	39	14	37	37
>50	10	3	14	5	3	3
21. Despidos por país y género (nº)						
España	52	23	62	17	43	35
Colombia	8	5	12	6	5	9
Perú	-	-	-	-	-	1
Brasil	-	-	-	-	-	-
22. Salarios medios por categoría y género España (€)						
DM2 Directivos nivel 2	72.977	68.741	71.166	73.128	71.003	72.036
DM1 Directivos nivel 1	50.417	47.169	48.850	46.054	47.886	47.375
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	51.295	46.087	49.920	44.602	50.117	41.126
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	43.409	39.373	42.208	37.443	41.344	37.357
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	35.079	36.501	33.534	35.536	33.003	34.712
A4 Profesionales de estructura	34.837	28.455	33.731	28.072	32.600	27.202
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	28.403	28.208	28.365	27.628	28.348	27.814
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	19.826	17.765	19.463	16.995	18.961	16.815
A7 Operadores/as de producción	24.847	27.343	24.411	27.318	23.432	24.875
A8 Profesionales de soporte	17.523	17.545	18.047	17.761	18.112	18.034



Empleados a cierre del ejercicio	2021		2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
23. Salarios medios por categoría y género Colombia (€)						
DM2 Directivos nivel 2	-	-	63.158	-	57.823	49.714
DM1 Directivos nivel 1	-	29.919	-	30.993	68.571	25.617
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	-	33.158	27.171	36.000	32.071
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A4 Profesionales de estructura	-	-	-	-	-	-
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	18.896	10.491	18.243	8.100	15.046	12.367
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	4.801	3.333	4.608	3.042	6.132	4.135
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	5.224	3.946	5.635	4.682	6.831	5.434
24. Salarios medios por categoría y género Perú (€)						
DM2 Directivos nivel 2	-	-	-	-	-	-
DM1 Directivos nivel 1	-	-	-	-	16.144	-
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	-	-	-	-	-
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A4 Profesionales de estructura	-	-	-	-	-	-
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	6.113	5.431	8.846	6.923	-	6.300
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	4.425	-	3.957	3.615	4.942	3.807
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	8.839	-	8.204	3.308	8.975	-
25. Retribución de Consejeros/as y Alta Dirección (mediana €)						
Retribución de Consejeros/as, DM3 y DM2	73.461	67.773	69.745	71.902	75.255	72.952
26. Brecha salarial de género (%)						
Brecha salarial de género	1,11	-	2,14	-	2,93	-
Colectivo representado	88	-	89	-	90	-
27. Mujeres directivas (%)						
Mujeres directivas	27	-	28	-	29	-
28. Nacionalidades (nº)						
Nacionalidades	35	-	31	-	29	-
29. Horas de formación por categoría (nº)						
DM2 Directivos nivel 3	870	-	236	-	291	-
DM2 Directivos nivel 2	1.183	-	627	-	2.056	-
DM1 Directivos nivel 1	1.889	-	1.738	-	1.764	-
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	1.568	-	1.642	-	978	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	2.410	-	1.062	-	1.857	-
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	9.064	-	4.816	-	5.339	-
A4 Profesionales de estructura	2.945	-	1.746	-	1.202	-
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	32.095	-	28.803	-	24.012	-
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	7.236	-	11.426	-	8.615	-
A7 Operadores/as de producción	2.539	-	1.567	-	3.236	-
A8 Profesionales de soporte	16.321	-	31.944	-	21.589	-
Profesionales con beca	8.121	-	3.546	-	2.446	-
Total horas	86.242	-	89.154	-	73.385	-
Horas por empleado	24,7	-	26,5	-	22,2	-
30. Horas de formación por tipología (nº)						
Habilidades	9.292	-	14.726	-	6.832	-
Competencias técnicas	61.395	-	58.004	-	55.058	-
Idiomas	9.950	-	11.395	-	8.964	-
Prevención de riesgos laborales	5.040	-	5.030	-	2.531	-
Acogida	565	-	5.030	-	2.531	-
31. Promociones (nº)						
Promociones de itinerario profesional	484	-	276	-	241	-
Promociones Road to Partner	82	-	148	-	164	-
32. Desarrollo profesional						
Planes de desarrollo profesional (nº)	1.860	-	1.100	-	1.000	-
Personal con evaluación de talento (%)	91	-	93	-	-	-
33. Becarios/as						
Becarios/as (nº)	267	-	241	-	386	-
Becarios/as que han pasado a plantilla (%)	45	-	-	-	-	-
34. Retribución flexible (%)						
Plantilla con retribución flexible	32	-	33	-	30	-
35. Accidentes con baja España						
Incidencia (Nº de accidentes / Nº de trabajadores) x 100.000	322,6	0	0	0	0	1,72
Frecuencia (Nº accidentes con baja / (Nº trabajadores x horas) x 1.000.000	1,83	0	0	0	0	0,96
Gravedad (Días de accidentes / Nº trabajadores x horas) x 1.000	0,03	0	0	0	0	0,03
Enfermedades profesionales (nº)	0	0	0	0	0	0
Horas de absentismo por accidentes con baja (nº)	120	0	0	0	0	968



Empleados a cierre del ejercicio	2021		2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
36. Accidentes con baja Colombia y Perú						
Incidencia (Nº de accidentes / Nº de trabajadores) x 1.000	0	3,9	0	0	3,54	0
Frecuencia (Nº accidentes con baja / (Nº trabajadores x horas) x 1.000.000)	0	8,0734E-05	0	0	1,98	0
Gravedad (Días de accidentes / Nº trabajadores x horas) x 1.000	0	0,0001614	0	0	0,005	0
Enfermedades profesionales	0	1	0	1	0	0
Horas de absentismo por accidentes con baja	0	16	0	0	45	0
37. Plantilla cubierta por convenio colectivo por país (%)						
España	100		100		100	
Colombia	0		0		0	
Perú	0		0		0	
Brasil	-		0		0	

CLIENTES

	2021	2020	2019
1. Clientes			
Clientes (nº)	497	550	485
Países (nº)	25	24	27
2. Inversión en I+D			
Inversión en I+D (€)	3.756.421	3.783.115	3.400.000
Inversión por empleado/a (€)	1.159	1.138	1.033
3. Encuesta de satisfacción a clientes (valoración de 0 a 10)			
Digital (valoración media)	8	8,8	10
Industrial (valoración media)	9,5	9,2	8,12
Cuestionarios enviados (nº)	84	75	43
Cobertura (%)	17	14	9
4. Reclamaciones			
Digital (nº)	8	13	0
Industrial (nº)	50	38	43

PROVEEDORES

	2021	2020	2019
1. Proveedores homologados			
Proveedores homologados (nº)	1.154	968	941
Proveedores homologados locales (%)	68	68	71
Países (nº)	28	28	29
Importe en compras (€)	130.615.878	28.269.683	32.980.023



SOCIEDAD

	2021	2020	2019
1. Voluntarios/as por Programas (nº)			
Voluntarios/as por Programas	121	140	110
2. Acciones RSC (nº)			
Acción social	34	17	0
Campaña Solidaria	3	10	15
Gestión interna	16	5	0
Networking social	1	3	0
Voluntariado	24	58	86
3. Voluntarios/as por Programas (nº)			
Oesía Diversa	19	102	5
Oesía Impulsora	80	22	3
Oesía Saludable	13	9	98
Oesía Solidaria	3	7	4
Oesía Sostenible	6	0	0
4. En red, sin riesgos (nº)			
Sesiones	11	37	56
Voluntarios	21	22	2
Beneficiarios	435	2.015	1.825
5. LGD			
Personal con discapacidad (nº)	28	30	32
Personal con discapacidad (%)	0,9	1,0	1,0
Facturación con CEE (€ sin IVA)	897.228	715.178	725.911
6. Donaciones y patrocinios			
Donaciones y patrocinios (nº)	17	15	33
Donaciones y patrocinios (€)	332.320	199.650	312.312
7. BAI por país (miles de €)			
España	3.458	9.064	11.974
Colombia	-112	-830	-846
Perú	-13	-583	-42
Brasil	-245	-121	-
8. Impuestos sobre beneficios por país (miles de €)			
España	149	1.839	2.565
Colombia	0	87	51
Perú	0	0	-
Brasil	0	0	-
9. Subvenciones públicas recibidas en España (miles de €)			
Subvenciones de explotación	209	177	262
Subvenciones financieras	170	1.555	167
Subvenciones de capital	278	1.298	38



MEDIOAMBIENTE

Subgrupo	Denominación (Unidad de medida)	2021	2020	2019
1. Materias Primas Fábrica				
Proceso fabric. y montaje	Material eléctrico / electrónico (Kg)	1.105	550	0
	Placas de aluminio y acero (Kg)	12.780	650	1.400
	Siliconas y sellantes (Kg)	370	200	225
Proceso pintura y barnizado	Filtros de pintura (Unidades)	4	4	3
	Pinturas-barnices (Litros)	575	305	320
	Disolventes (Litros)	1.800	1.150	850
Pruebas y ensayos	Gases licuados [argón, nitrógeno para pruebas y ensayos climáticos] (m ³)	8.469	5.706	1.965
Clima, Pruebas y ensayos	Gases refrigerantes para clima, pruebas y ensayos climáticos (Kg)	37	153	85
Proceso de soldadura	Estaño/Plomo de soldadura (Kg)	500	400	255
Proceso de exp. y transporte	Papel para embalaje (Kg)	0	0	0
	Cartón para embalaje (Kg)	750	854	1.550
	Plástico para embalaje (Kg)	550	250	250
2. Materias Primas instalaciones/oficinas				
Mto. de instalaciones	Fluorescentes (Unidades)	325	270	423
	Productos de limpieza (Litros)	2.818	2.438	2.364
	Aceites (Litros)	3	4	14
De Instalaciones	Tóner de impresión (Unidades)	16	18	34
	Papel de oficina (Unidades)	540	490	730
	Cartón oficina (Unidades)	175	175	300
	Pilas (Unidades)	630	475	570
3. Energía				
Combustibles	Gas-oil caldera (Litros)	6.863	7.710	7.400
	Gas-oil grupo electrógeno (Litros)	0	236	0
	Gas-oil grupo Bombeo PCI (Litros)	0	0	188
	Gasóleo vehículos (Litros)	3.413	3.073	17.168
	Gasolina vehículos (Litros)	1.668	1.260	0
Eléctrica	Energía eléctrica [Mix] (KWh)	2.150.023	3.523.320	3.879.455
	Energía eléctrica [Verde] (KWh)	1.427.746	0	0
	Porcentaje de energía de fuentes renovables (%)	40	0	0
	Consumo por empleado/a (KWh)	1.104	1.060	1.179
4. Recursos hídricos				
Agua	Agua Red (m ³)	2.117	2.787	5.648
	Consumo por empleado/a (m ³)	0,67	0,86	1,76
5. Residuos				
Sólido Urbano	Papel y cartón usado en oficinas y embalaje (Kg)	9.252	7.121	12.342
	Plásticos envases y embalaje (Kg)	2.732	2.373	3.790
	Residuos domésticos y similares (Kg)	42.901	35.104	64.911
	Materiales mezclados e indiferenciados (Kg)	0	355	290
	Total residuos sólido urbano	54.885	44.954	81.333
Peligrosos	Restos de Material eléctrico y electrónico (Kg)	720	1.197	880
	Envases vacíos contaminados (Kg)	260	270	100
	Restos de adhesivos y pinturas (Kg)	750	720	520
	Absorbentes y filtros contaminados de pintura y disolventes (Kg)	610	440	370
	Fluorescentes usados (Kg)	83	39	48
	Tóner usados de oficinas (Kg)	60	60	40
	Pilas agotadas (Kg)	70	40	80
Total residuos peligrosos	2.553	2.766	2.038	
Inertes	Recortes metálicos (Kg)	0	0	3.627
	Restos minerales de construcción y demolición (Kg)	92.260	0	95.786
	Escorias (Kg)	0	0	79
	Madera y/o pallets (Kg)	1.260	3.080	5.605
Total residuos inertes (kg)	93.520	3.080	105.097	
TOTAL RESIDUOS (kg)		150.958	50.800	188.468
Residuos por empleado/a (kg)		47,70	15,70	58,89



Subgrupo	Denominación (Unidad de medida)	2021	2020	2019
6. Emisiones				
Alcance 1	Gas-oil caldera (Ton CO ₂ eq)	19,68	22,11	20,13
	Gas-oil grupo electrógeno (Ton CO ₂ eq)	0,00	0,59	0,00
	Gas-oil grupo Bombeo PCI (Ton CO ₂ eq)	0,00	0,00	0,51
	Gasóleo vehículos (Ton CO ₂ eq)	8,38	7,66	54,25
	Gasolina vehículos (Ton CO ₂ eq)	3,54	2,72	0,00
	Gases fluorados de máquinas y cámaras climáticas (Ton CO ₂ eq)	245,45	474,38	292,21
	Total emisiones Alcance 1	277,06	507,47	367,10
Alcance 2	Energía eléctrica España (Ton CO ₂ eq)	316,13	679,92	917,85
	Energía eléctrica Colombia (Ton CO ₂ eq)	11,39	15,19	32,06
	Energía eléctrica Perú (Ton CO ₂ eq)	0,00	6,45	19,95
	Total emisiones Alcance 2	327,52	701,55	969,86
Alcance 3	Papel y Cartón usado en oficinas y embalaje (Ton CO ₂ eq)	0,58	8,72	15,12
	Agua residual a Colector Municipal (Ton CO ₂ eq)	0,15	0,64	2,04
	Total emisiones Alcance 3	0,73	9,36	17,16
TOTAL EMISIONES ALCANCES 1, 2 y 3 (Ton CO₂eq)		605,31	1.218,38	1.354,13
Emisiones por empleado/a (Ton CO ₂ eq)		0,19	0,38	0,42
7. Vehículos de flota				
Vehículos de flota	Vehículos híbridos (%)	65	53	N/D

GOBERNANZA

	2021	2020	2019
1. Denuncias del código ético (n°)			
Denuncias del código ético	0	0	0
2. Consejeros por género			
Hombres (n°)	4	6	6
Mujeres (n°)	3	1	1
Mujeres (%)	43	14	14
3. Ciberseguridad (n°)			
Bloqueos a Organizaciones del entorno por brechas de seguridad	21	-	-
Bloqueos de URL implicadas en ataques a nivel mundial	84.479	-	-
Amenazas gestionadas preventivamente	104	-	-
Incidentes con penetración en la organización (sin consecuencias)	2	-	-
Intervenciones en equipos por incumplimiento de normas	92	-	-
Campañas de phishing detectadas	2.244	-	-
Incidentes por phishing	48	-	-
Bloqueos a infraestructuras de phishing	168	-	-
Incidentes por malware o enlaces maliciosos	105	-	-
Eventos de seguridad en Office 365	390	-	-
Alerta en móviles corporativos	256	-	-
Personas formadas en ciberseguridad	2.562	-	-
Horas de formación en ciberseguridad a empleados (horas)	2.264	-	-
Reclamaciones de la privacidad y/o pérdida de datos de cliente	0	-	-



08

Contenidos Ley 11/2018



8.1 Acerca del presente informe

El presente informe detalla el Estado de Información no Financiera de Grupo Oesía. En él se reporta los resultados, retos y los compromisos adquiridos en materia de Sostenibilidad. Supone, por tanto, un acto de rendición de cuentas resultante del desempeño de Grupo Oesía durante el último ejercicio, guiado bajo el principio de transparencia y confiabilidad que siempre nos ha caracterizado como organización.

Alcance

Este informe forma parte integrante del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2021 de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2021, que abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Tecnobit, S.L.U. está dentro del marco de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la 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, que obliga al desglose de determinada información no financiera en su informe de gestión. En este sentido, esta Información se encuentra incluida en el Estado de Información no Financiero del Informe de Gestión Consolidado del Grupo Oesía cuya cabecera es Oesía Networks, S.L. y que se depositará, junto con las Cuentas Anuales Consolidadas, en el Registro Mercantil de Madrid.

Verificación y Estándares

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 con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. El presente Estado de Información no Financiera Consolidado según lo establecido en el apartado 8.2 Contenidos Ley 11/2018 ha sido objeto de revisión por un tercero externo independiente.

Taxonomía

En relación con la aplicación del el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, el presente Estado de Información no Financiera del ejercicio 2021 del Grupo quedaría fuera del ámbito de aplicación al no considerarse una entidad de interés público (EIP). El Grupo Oesía continuará trabajando para recopilar la información necesaria exigida por el citado Reglamento en próximos ejercicios.

8.2 Contenidos Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Compromiso	Pacto Mundial	Ref
Modelo de Negocio						
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15				01 Conoce a Grupo Oesía
Información sobre cuestiones medioambientales						
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3			7 8	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	16		9	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15, GRI 102-29		Compromisos que asumimos con nuestro planeta	7	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11, GRI 102-29			8	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	12		9	Las líneas de actividad del Grupo Oesía no tienen un impacto significativo en el medioambiente. El Grupo no ha incurrido en gastos relevantes de esta naturaleza durante el ejercicio.
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1				Grupo Oesía no dispone de provisiones ni garantías ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5	12			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Compromiso	Pacto Mundial	Ref
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 306-1, 306-2, 306-3	12			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta (Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética)
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	12	Compromisos que asumimos con nuestro planeta		07 Indicadores, Medioambiente
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	12			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Consumo, directo e indirecto de energía.	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	12			07 Indicadores, Medioambiente
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Uso de energías renovables.	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2	12 13		07 Indicadores, Medioambiente	
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 305-5			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta	
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2, GRI 304-3			No se considera un aspecto material para el Grupo Oesía	
	Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2			No se considera un aspecto material para el Grupo Oesía	
Cuestiones sociales y relativas al personal						
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3			3	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	16	Compromisos que asumimos con nuestras personas	6	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Compromiso	Pacto Mundial	Ref
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-8, GRI 405-1	5 8 10	Compromisos que asumimos con nuestras personas	5 6	07 Indicadores, Personas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8	8		4 6	07 Indicadores, Personas
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8				07 Indicadores, Personas
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1 b	5 8 10			07 Indicadores, Personas
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 102-8, GRI 405-2	5 8			07 Indicadores, Personas
	Brecha Salarial.	GRI 405-2	8			07 Indicadores, Personas
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2	5 8			4
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 405-2	8		Actualmente existe un borrador de una Política de Desconexión Laboral, en proceso.	
	Medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2	8		07 Indicadores, Personas	
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	8 10		6	07 Indicadores, Personas
	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	8		4	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2				07 Indicadores, Personas
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	3 8	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas		
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-9	3		07 Indicadores, Personas	
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-10			07 Indicadores, Personas	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 102-43, GRI 402-1,	8	3	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41			07 Indicadores, Personas	
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1, GRI 403-4			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas	
Formación	Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	4	4	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas	
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1			07 Indicadores, Personas	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	10	6	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad	



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Compromiso	Pacto Mundial	Ref
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	5	Compromisos que asumimos con nuestras personas	6	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
	Planes de igualdad.	GRI 103-2				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
	Medidas para promover el empleo.	GRI 103-2	8		4	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2	5		6	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	10			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 103-2, GRI 406-1	8 10			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas
Respeto a los derechos humanos						
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 412-2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	Compromisos Transversales con los Grupos de Interés	1 2	5.2 Generar una Cultura basada en la Gestión Ética 5.4 Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos
Principales riesgos	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.	GRI 102-15				5.2 Generar una Cultura basada en la Gestión Ética 5.4 Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 103-2, GRI 414-2			5.2 Generar una Cultura basada en la Gestión Ética 5.4 Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos	
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	GRI 103-2, GRI 412-1			5.2 Generar una Cultura basada en la Gestión Ética 5.4 Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 411-1			Durante 2021 no se han recibido por el denominado "canal de denuncias" comunicaciones en este sentido.	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.	GRI 103-2			5.2 Generar una Cultura basada en la Gestión Ética 5.4 Garantizar el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos	



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Compromiso	Pacto Mundial	Ref
Lucha contra la corrupción y el soborno						
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2				5.3 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	16	Compromisos Transversales con los Grupos de Interés	10	5.3 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2				5.3 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2				5.3 Tolerancia cero ante la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad (Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios con impacto positivo en las personas y/o el medioambiente)
Información sobre la Sociedad						
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3	16			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad
Principales riesgos	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.	GRI 102-15	16	Compromisos que asumimos con nuestra Sociedad		06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Compromiso	Pacto Mundial	Ref
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 413-1	4 8 10 16			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1	3 5 9 11 16			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 102-43, GRI 413-1	16 17			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13, GRI 201-1	17			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad (Contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realizamos nuestra actividad mediante acuerdos de colaboración y patrocinios con impacto positivo en las personas y/o el medioambiente)
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 103-3	5 8 10 12 13 16	Compromisos que asumimos con nuestros Proveedores	2 4 5 6	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestros Proveedores (Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 414-2			7	06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestros Proveedores (Seleccionar a nuestros proveedores aludiendo a criterios objetivos y respetando las políticas establecidas)
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 103-2, GRI 414-2				No se realizan auditorías con estas características
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1,	12	Compromisos que asumimos con nuestros Clientes		06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestros Clientes
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1	9 12			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestros Clientes (Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio)
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 207-4		Compromisos que asumimos con nuestra Sociedad		06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad (Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales)
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207-4	1 8 16 17			06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad (Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales)
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4				06 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad (Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales)



Informe de verificación independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los socios de Oesía Networks, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Oesía Networks, S.L. (la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo o Oesía), que se incluye en el Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021, que se presenta como anexo al informe de gestión consolidado de Oesía.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla de "Contenidos Ley 11/2018", incluida en el Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF, que forma parte del informe de gestión de Oesía, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Oesía. Dicho EINF ha sido preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de "Contenidos Ley 11/2018" del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Oesía son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Oesía que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Oesía para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Oesía y descrito en el apartado 4.3 “Análisis de Materialidad” del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el apartado 4.3 “Análisis de Materialidad” del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Oesía.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de Oesía.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de “Contenidos Ley 11/2018” del Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2021, que se presenta como anexo al informe de gestión consolidado de Oesía.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Fernando García Beato

31 de marzo de 2022

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2022 Núm. 01/22/07670
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones