Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2022

oesia grupo

Crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible

tecnobit grupo oesía cipherbit grupo oesía UAV Navigation grupo oesía inster grupo oesía

Índice

ÍNDICE **2**
1 CARTA DEL PRESIDENTE **3**
2 PRINCIPALES INDICADORES. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS DURANTE 2022 ..... **6**
3 CONOCE A GRUPO OESÍA **9**
4 MODELO DE SOSTENIBILIDAD **19**
5 COMPROMISOS GLOBALES QUE ADQUIRIMOS EN SOSTENIBILIDAD **35**
6 COMPROMISOS TRANSVERSALES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS **40**
7 COMPROMISOS ESPECÍFICOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y EL PLANETA **60**
Nuestras Personas 61
Nuestros Clientes 85
Nuestros Proveedores 99
Nuestra Sociedad 107
Nuestro Planeta 121
8 INDICADORES **130**
9 CONTENIDOS LEY 11/2018 ..... **140**
10 INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE **148**

1
Carta del Presidente

Carta del Presidente

Renuevo, un año más, el orgullo, la ilusión y la satisfacción de presentar el Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera de Grupo Oesía.

Este documento recoge el resultado de nuestro compromiso con la creación de valor económico, social, medioambiental y de gobierno corporativo, así como nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. Supone, además, un ejercicio de transparencia y diálogo con nuestros grupos interés, en línea con nuestro propósito como compañía:

"Hacer de Grupo Oesía una empresa rentable y sostenible en el tiempo, que contribuya a hacer un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible, proporcionando productos y servicios de calidad que incrementen la soberanía nacional en capacidades clave, así como un entorno diverso, inclusivo, tolerante e igualitario en el cual, nuestros profesionales puedan desarrollarse adecuadamente, cubriendo sus expectativas, contribuyendo con ello al progreso de sus familias y al de una empresa comprometida con la sociedad, en la cual, tanto ellos como sus hijos, deseen trabajar".

Con este manifiesto como guía hemos afrontado un año lleno de retos y proyectos apasionantes. Sin duda, uno de ellos ha sido, es y va a ser la Fundación de Grupo Oesía. Una institución que está llamada a articular eficientemente los pilares vertebradores de nuestra acción social, devolver a la sociedad parte de lo que ella recibimos a través de tres ejes de actuación: la Educación, la Investigación y la Cultura.

Desde el punto de vista de Negocio, en el año 2022 hemos constatado una recuperación y una mejora en nuestros resultados, marcados por un récord absoluto en las ventas, una refinanciación ejemplar de la deuda y la preferencia por el talento, en el que también hemos crecido alcanzando los 3.392 profesionales. Todo ello nos permite mantener nuestro compromiso, (con una inversión anual cercana a 10 millones de euros durante el ejercicio 2022), con la investigación, la innovación y el desarrollo de nuevas capacidades, destinando más de 8,2 millones de euros durante el ejercicio 2022, así como con el desarrollo de nuestro talento, donde cabe

mencionar una inversión de más de 1,5 millones de euros en becas para el talento joven y más de dos mil planes de desarrollo y 61.300 horas de formación para nuestros profesionales.

Si hablamos de diversidad, somos referentes en el entorno del Consejo de Administración, donde el 44% son mujeres, cifra de la que podemos sentirnos muy orgullosos y que es el referente alcanzar por el resto de la plantilla, la cual ha visto incrementado su porcentaje de participación femenina en casi 2 puntos porcentuales respecto a 2021, para situarse en un 35,2%. La multiculturalidad y la diversidad sigue siendo un valor distintivo, con 36 nacionalidades que enriquecen el entorno de Grupo Oesía.

Es también una inmensa satisfacción poder contribuir a la estabilidad laboral y afirmar que la inmensa mayoría de las familias que se integran en nuestro grupo tiene contrato fijo, un 94%.

Más de 1.000 proveedores conforman la cadena de suministro de Grupo Oesía, de los cuales, el 71% son nacionales contribuyendo con ello a la vertebración territorial española, así como a la distribución de riqueza que ello implica.

En el área medioambiental continuamos nuestro compromiso con el planeta disminuyendo la huella de carbono por cuarto año consecutivo. Durante 2022 hemos reducido un 27% las emisiones en los Alcances 1 y 2 respecto al ejercicio anterior, y ampliado nuestra ambición de cálculo de Alcance 3 incorporando las mediciones de los viajes de negocio.

Lamentablemente, durante este ya pasado año 2022, la injusta, inmoral, intolerable e inaceptable invasión de Putin sobre territorio ucraniano ha desembocado en una terrible guerra que ha oscurecido un panorama que se mostraba alentador. Al conflicto se han sumado circunstancias poco favorecedoras, como un mercado de trabajo que sigue tensionado por la escasez de profesionales; la crisis en la cadena de suministro de componentes electrónicos, el coste desbocado de la energía y el incremento de la inflación con su efecto correspondiente en los tipos de interés interbancarios.

Sin embargo, el grave contexto geopolítico ha puesto de manifiesto la importancia de la defensa de nuestro modelo de sociedad y de sus valores democráticos, sociales y sostenibles y la necesidad de construir una industria que nos provea de soberanía nacional en capacidades clave y que contribuya con la misma a la autonomía estratégica europea, afianzando y desarrollando unas capacidades disuasorias que impidan que ningún potencial agresor de nuestros valores piense en nuestra sociedad como objetivo a ser atacado.

En este sentido, Grupo Oesía ha cumplido dos hitos con la incorporación a su ecosistema de la compañía de tecnología satelital, Inster, así como con la creación de Cipherbit, la primera compañía especialmente dedicada a la ciberseguridad y al desarrollo de productos de comunicaciones seguras (cifra), certificados por el CNI (a través de su CCN) y la OTAN.

Hemos conformado un Grupo Oesía de cinco marcas que orbitan a su alrededor conformando un grupo tecnológico, especializado, multinacional y 100% privado: Oesía Networks, Tecnobit, Cipherbit, UAV Navigation e Inster.

Sin el esfuerzo y la dedicación de todos los profesionales que formamos Grupo Oesía, nuestros colaboradores y grupos de interés que nos ayudan a realizar nuestro propósito, nada de todo esto sería posible.

Gracias a todos y enhorabuena por el gran 2022 realizado.

Luis Furnells Abaunz

Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía

2

Principales indicadores. Premios y reconocimientos recibidos durante 2022

Principales indicadores 2022

Personas	3.392 Profesionales	35,2% Mujeres	61.349 Horas de formación	93,9% Tiene contrato indefinido
Clientes	492 Clientes en activo	183,2 M€ Importe neto de la cifra de negocios	40 Países	9/10 Encuestas satisfacción de clientes
Proveedores	44 M€ En pedidos de compras tramitadas	1.075 Proveedores	71% de proveedores locales	63% importe de compras a proveedores locales
Sociedad	82 Acciones de carácter social y medioambiental	566.041€ en donaciones y patrocinios	686 Beneficiarios de En red, sin riesgos	290 Participantes en Talento Joven
Planeta	98% Energía de fuentes renovables	77% Flota de vehículos híbridos	3.591 m³ consumo hídrico	438 Ton CO_2e en emisiones de Alcances 1 y 2

Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

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	Nivel de madurez procesos del ciclo de vida del software
ISO 45001	Sistema de gestión de salud y seguridad laboral
ENS	Esquema Nacional de Seguridad
EN 9100	Industry Controlled Other Party - Suministrador
EN 9110	Industry Controlled Other Party - Mantenimiento

Premios y reconocimientos recibidos en 2022

Grupo Oesía nuevamente entre las mejores empresas para trabajar en España 2022

Nuestro Presidente Ejecutivo, Luis Furnells ha recibido la insignia de la Asociación Círculo Ave Fénix

Premio Socinfo Digital "MADRID TIC" de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid

Premio Imparable Sanitario a Grupo Oesía, Iberia y Fenin por la iniciativa Corredor Aéreo Sanitario

Reconocimiento de la Cofradía de Jesús Caído y María Santísima de la Esperanza por el Corredor Aéreo Sanitario

Alianzas para la Sostenibilidad, Investigación, Educación y Cultura 2022

TEATRO REAL

IESE Business School University of Navarra

Real Instituto Elcano

APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL
UN GLOBAL COMPACT

UN WOMEN

Socio de forética

3

Conoce a Grupo Oesía

3.1 Quiénes somos

Somos una multinacional de capital 100% privado y español, dedicada a la ingeniería tecnológica y digital, que desarrolla e implementa proyectos de innovación y transformación en 40 países de cuatro continentes.

A lo largo de nuestros más de 45 años de trayectoria hemos innovado en productos y servicios que benefician a más de 2.000 millones de personas de todo el mundo, con el compromiso de crear un futuro en que la innovación tecnológica responda a los retos del planeta y sus habitantes, mejorando la vida de las personas. Lo hacemos contribuyendo a la soberanía nacional de nuestro país con tecnología propia en capacidades estratégicas.

Nuestros Pilares

Somos **innovadores** y desarrollamos **soluciones y productos tecnológicos punteros**

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

Somos una **empresa de éxito** que **consigue resultados, fiable y sostenible**, una buena inversión

Estamos **comprometidos con la Sociedad y con el Planeta**

Somos una empresa comprometida con la **autonomía estratégica** de España

Nuestro Propósito

"Crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible"

Queremos hacer de Grupo Oesía una empresa rentable y sostenible en el tiempo, que contribuya a hacer un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible, proporcionando productos y servicios de calidad que incrementan la soberanía nacional en capacidades clave, así como un entorno diverso, inclusivo, tolerante e igualitario en el cual nuestros profesionales puedan desarrollarse adecuadamente, cubriendo sus expectativas, contribuyendo con ello al progreso de sus familias y al de una empresa comprometida con la sociedad, en la cual, tanto ellos como sus hijos, deseen trabajar.

3.2 Misión, Visión y Valores

Nuestra Misión

Ser el socio tecnológico de nuestros clientes, proveedor de soluciones innovadoras y que, basándonos en el talento de nuestro equipo humano, 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 aportando valor a través de soluciones tecnológicamente innovadoras en los campos de la ingeniería digital e industrial.

Nuestros Valores

Confiabilidad

En Grupo Oesía cumplimos nuestros compromisos. Lo que decimos, lo hacemos.

Compromiso

Las personas de Grupo Oesía damos lo mejor de nosotras mismas en cada acción que acometemos.

Excelencia

Lo que hacemos en Grupo Oesía alcanza la máxima calidad en todas sus vertientes.

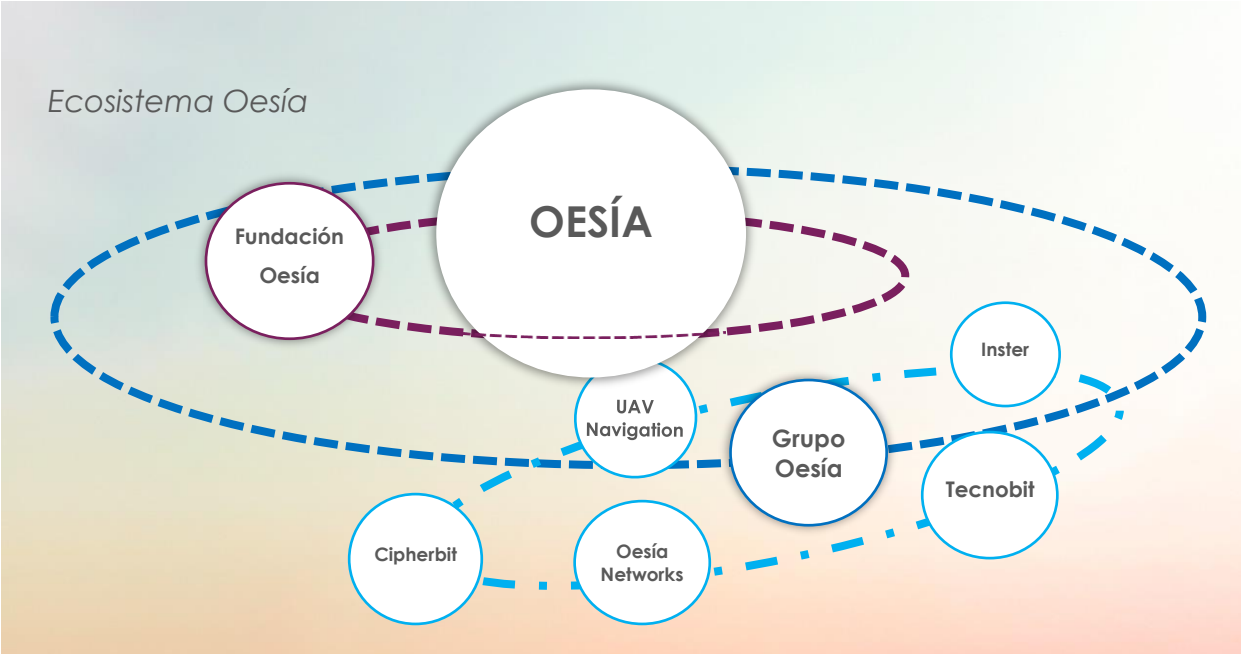
Aprendizaje continuo

Las personas de Grupo Oesía y la organización que las agrupa, tenemos un conocimiento constantemente actualizado de nuestra especialidad.

Innovación

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

3.3 Ecosistema OESÍA



La actual dimensión del negocio de Grupo Oesía, sumada a la complejidad de los diversos entornos en los cuales éste se desarrolla, así como la decidida voluntad de impulsar el principio de devolver a la Sociedad parte de lo que de ella recibe, aconsejan dar un paso adelante en la constitución de un Ecosistema OESÍA.

Dicho Ecosistema estará compuesto por la Fundación Oesía y por el Grupo Oesía. La Fundación será la encargada de velar justamente por la ejecución impecable de ese principio de altruismo y solidaridad en los ámbitos de competencia que establezca su Patronato. Para ello agrupará todas las iniciativas tendentes a devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibe. Por su parte Grupo Oesía velará por cumplir de manera excelente las expectativas de sus Clientes, a través de las distintas empresas que lo compongan, de acuerdo con las directrices emanadas de sus Órganos de Gobierno Corporativos.

Fundación Oesía

La Fundación será la encargada de impulsar, canalizar, estructurar y materializar el compromiso del Grupo Oesía con la Sociedad, y agrupará todas las actividades materia de responsabilidad social corporativa, inversión socialmente responsable, mecenazgo, etc.

El fin de la Fundación será "Contribuir a través de nuestras capacidades a crear un mundo mejor y un entorno más diverso, inclusivo, tolerante e igualitario mediante la promoción y divulgación de la cultura, la educación y la investigación e innovación tecnológica."

Durante 2023 se formalizará su constitución y se programarán sus primeras acciones.

3.4 Nuestras marcas

Actuamos a través de diferentes marcas: **Oesía** para transformación digital, **Tecnobit**, para defensa y aeroespacial, **Cipherbit** para ciberseguridad y comunicaciones cifradas, **UAV Navigation** para vehículos no tripulados e **Inster** para comunicaciones satelitales y de movilidad.

Nuestro talento en ingeniería digital diseña, desarrolla y mantiene soluciones tecnológicas de transformación digital. Hacemos realidad la visión de las empresas e instituciones que nos confían los desarrollos y servicios que sostienen sus negocios. Garantizamos la seguridad cibernética de numerosas organizaciones y cientos de miles de personas.

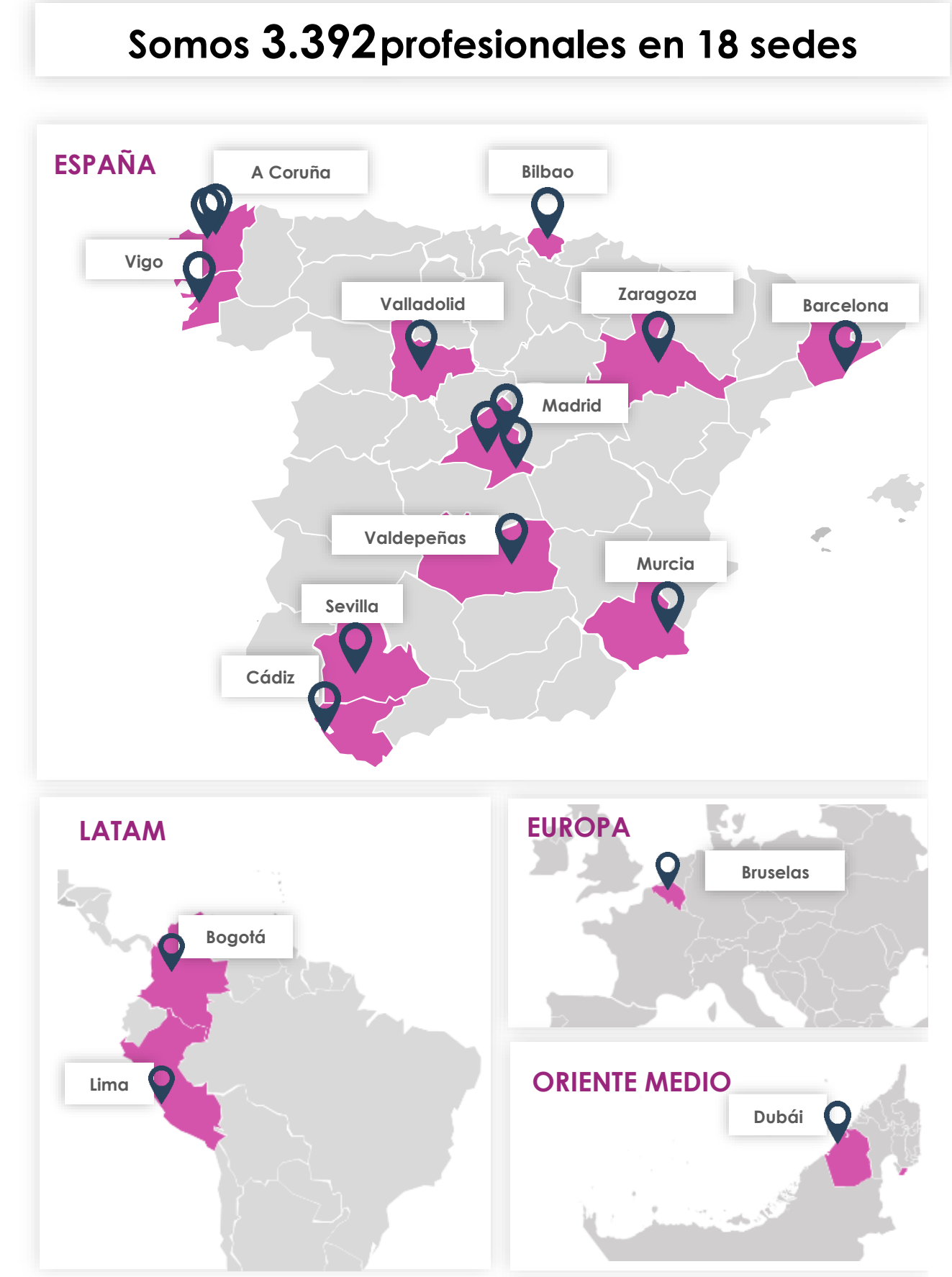
Diseñamos, desarrollamos, fabricamos y mantenemos productos de tecnología de vanguardia en equipos y sistemas de optrónica, imagen inteligente, aviónica, espacio, comunicaciones tácticas y seguras, UAVs, o centros de simulación, que constituyen un claro ejemplo de transferencia tecnológica. Nuestro centro de innovación tecnológica en Valdepeñas (Ciudad Real – Castilla La Mancha) diseña, produce y mantiene tecnología dual que desde España exportamos al mundo.

Cipherbit es la primera marca española especialmente dedicada a la ciberseguridad y al desarrollo de productos de comunicaciones seguras (cifra), certificados por el CCN y la OTAN. Focalizándonos en el entorno nacional e internacional de Fuerzas Armadas, AAPP e infraestructuras críticas, reforzando de esta manera nuestra autonomía estratégica en ciberdefensa.

Es nuestra unidad de alto rendimiento especialista en sistemas de guiado, navegación y control para vehículos aéreos no tripulados. Nuestros sistemas se caracterizan por su robustez y fiabilidad y son empleados en una amplia gama de UAVs/UAS/RPAS de fabricantes aeroespaciales Tier1.

INSTER complementa y completa las capacidades del Grupo Oesía con su especialización en el desarrollo de tecnología para las comunicaciones satelitales terrestres, navales, aéreas y espaciales; aplicaciones de movilidad en el entorno militar y acceso inalámbrico de alta capacidad para operadores de telecomunicaciones.

3.5 Presencia geográfica



Durante 2022 hemos aumentado el número de sedes inaugurando oficina en Cádiz, y sumando las de Inster-Grupo Oesía ubicadas en Getafe y Vigo.

3.6 Nuestro centro tecnológico

Desde que en 1985 iniciamos nuestras actividades en **Valdepeñas**, nos hemos convertido en un centro de desarrollo económico de primer orden en Castilla-La Mancha y en España.

Somos un centro de excelencia tecnológica con altas capacidades que nos permiten ofrecer todo tipo de complejos sistemas electrónicos de vanguardia, fabricación e integración de subsistemas.

Actualmente nuestro Centro Tecnológico situado en Valdepeñas, cuenta con una superficie de 18.000 m2, que alberga modernas instalaciones en las que se diseñan, fabrican y desarrollan sistemas y productos de alta tecnología destinados al mercado nacional e internacional.

Ofrecemos soluciones completas para los programas más complejos, desde el inicio del proceso de diseño, al desarrollo, producción e integración y su posterior mantenimiento, cubriendo todo el ciclo de vida de nuestros productos.

3.7 Estrategia

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

En 2021 se puso 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 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 Oesía una posición competitiva en el mercado.

Para ello se creó 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:

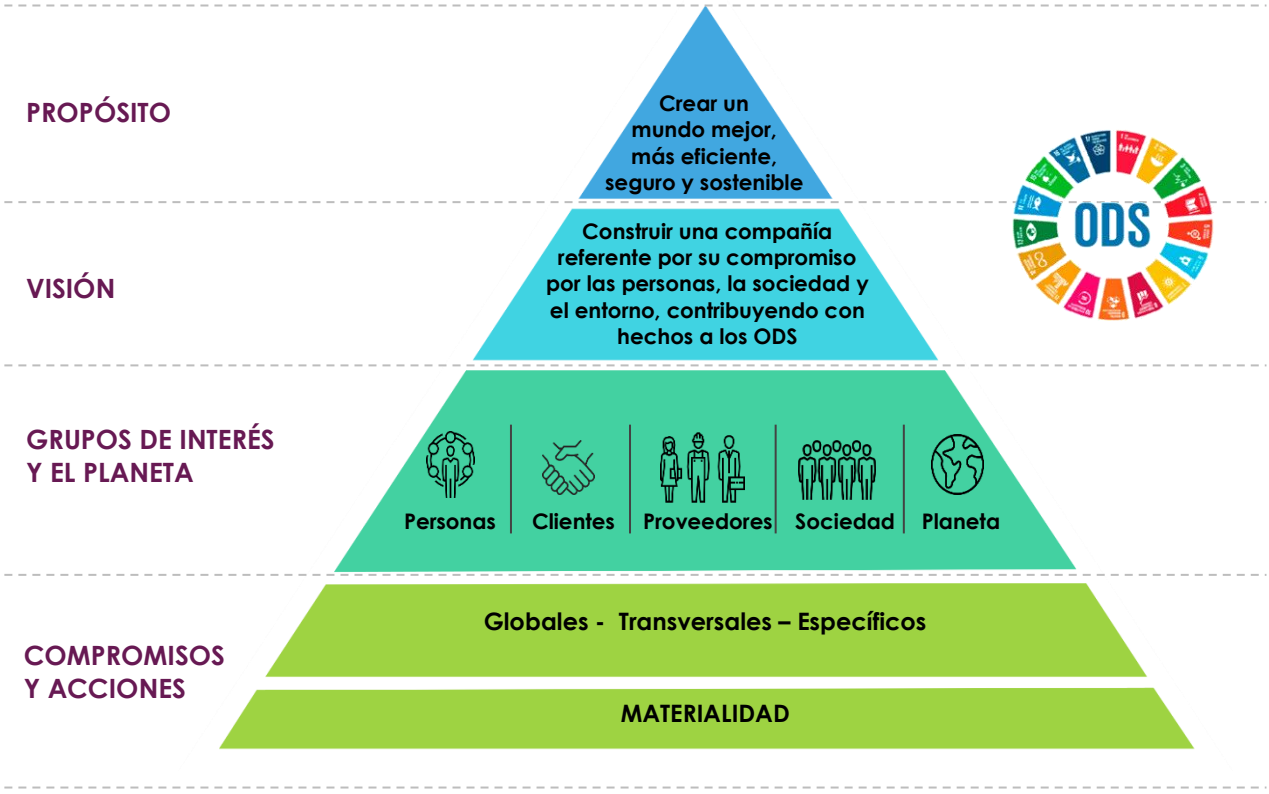
- Captar el conocimiento técnico y la experiencia de los profesionales de Tecnobit.
- Fomentar un sentimiento de propiedad del Plan una vez se acuerde y promulgue.
- Facilitar la posterior tarea de rediseño de los planes en vigor para alinearlos con el P3T.
- Contribuir a la alineación total (alineación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

4
Modelo de Sostenibilidad

4.1 Nuestro modelo de sostenibilidad



En Grupo Oesía entendemos por sostenibilidad un compromiso con la creación de valor económico, social y medioambiental para todos nuestros grupos de interés, con el fin de generar impacto positivo y "crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible".

La materialidad es la base desde la que surgen nuestros compromisos y acciones hacia nuestros grupos de interés. Nuestra visión en sostenibilidad es construir una compañía referente por su compromiso por las personas, la sociedad y el entorno, contribuyendo con hechos a los ODS y convirtiéndolos en un elemento diferencial reconocido por nuestros grupos de interés, que contribuye al valor de la compañía.

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 Intangibles e Identidad Corporativos 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.

Políticas

La Política de Responsabilidad Social Corporativa, define la estrategia de sostenibilidad de Grupo Oesía estableciendo los principios y el marco general de actuación en esta materia. La Política se encuentra sustentada por el Código de Ético de Grupo Oesía, "Crecer con Principios", y por las mejores prácticas recogidas en los protocolos internacionales en la materia. Entre ellas se presta especial atención a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Para garantizar esta integración de la sostenibilidad, durante el año 2022, se han publicado diversas políticas para guiar nuestras actuaciones en esta materia:

- Política de Derechos Humanos.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Política de Desconexión digital
- Política de Teletrabajo
- Política de Protección de Datos de Carácter personal

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

4.2 Nuestros grupos de interés

En Grupo Oesía queremos que nuestra actividad empresarial tenga un impacto positivo en las personas, grupos, colectivos y organizaciones con las que nos relacionamos.

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.

Contamos con 20 colectivos de interés, tanto internos como externos, que se centralizan en 4 grupos; Nuestras personas, Nuestros Clientes, Nuestros Proveedores y Nuestra Sociedad.

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 la encuesta de sostenibilidad. A través de este análisis identificamos cuales son los asuntos más relevantes, los temas materiales, 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 2022 ha sido el tercer 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, obteniendo un total de 516 respuestas.

A su vez, la encuesta permite a todos los grupos de interés proponer 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.

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 2021, 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.

Cabe destacar que en el ejercicio 2022, al igual que en 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.

Principales grupos de interés involucrados en el análisis de materialidad

Personas	**Clientes**	**Proveedores**	**Sociedad**

Proceso de elaboración de la Matriz de Materialidad

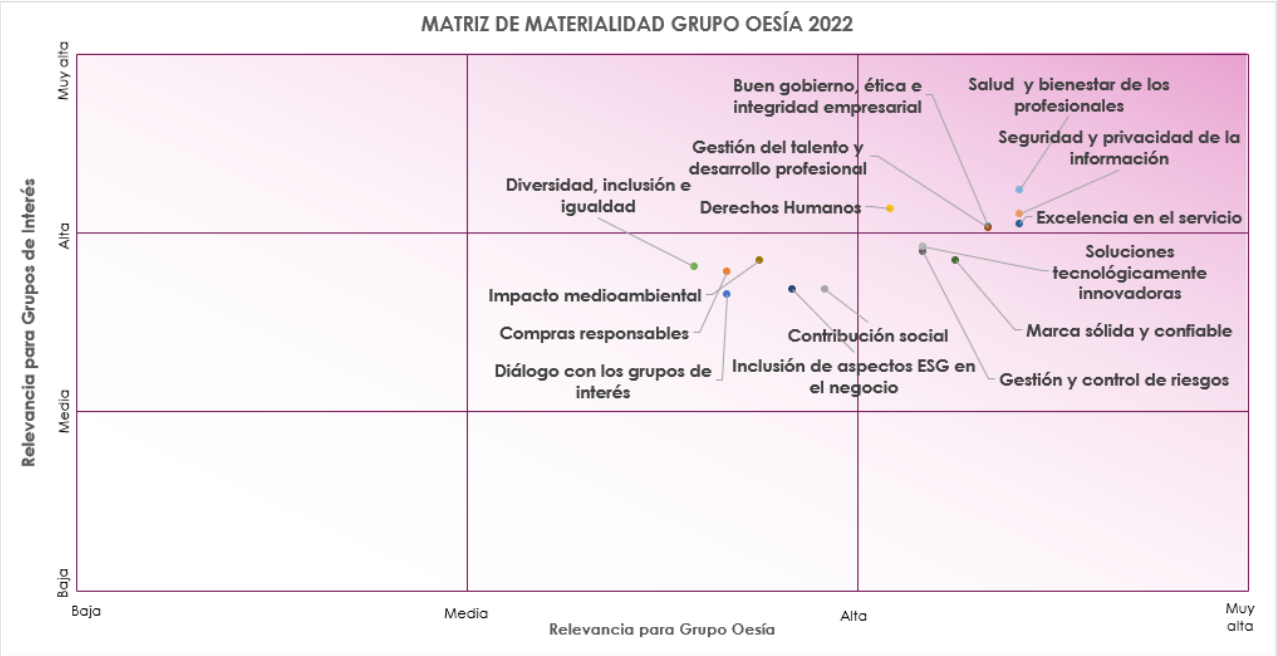
Identificación	Análisis e identificación de asuntos relevante
Priorización	Evaluación de la cobertura de cada asunto relevante
Validación	Presentación de los asuntos relevantes a grupos de interés internos y externos para valorar su relevancia en los impactos económicos, sociales y medioambientales y 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

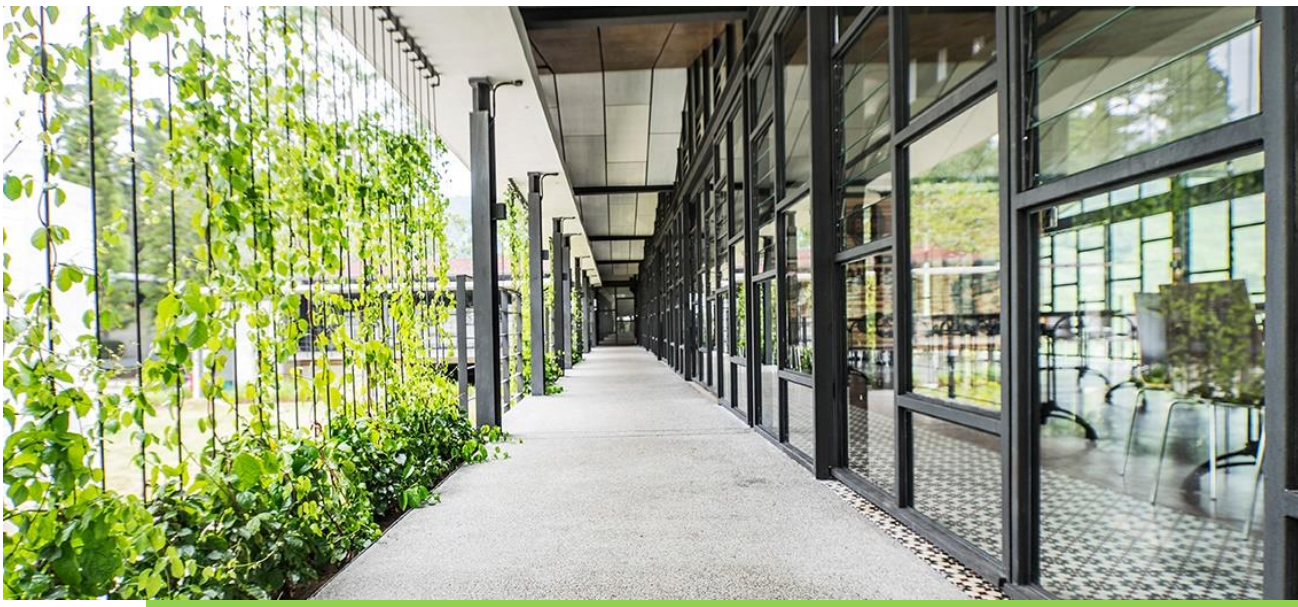
Gracias a la matriz de materialidad se muestra la distribución relativa de la relevancia otorgada a los distintos aspectos materiales por parte de los grupos de interés y de la organización. Su ponderación se realiza en base a 4 categorías de relevancia: baja, media, alta y muy alta, en dos ejes de distribución:

- 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 2022





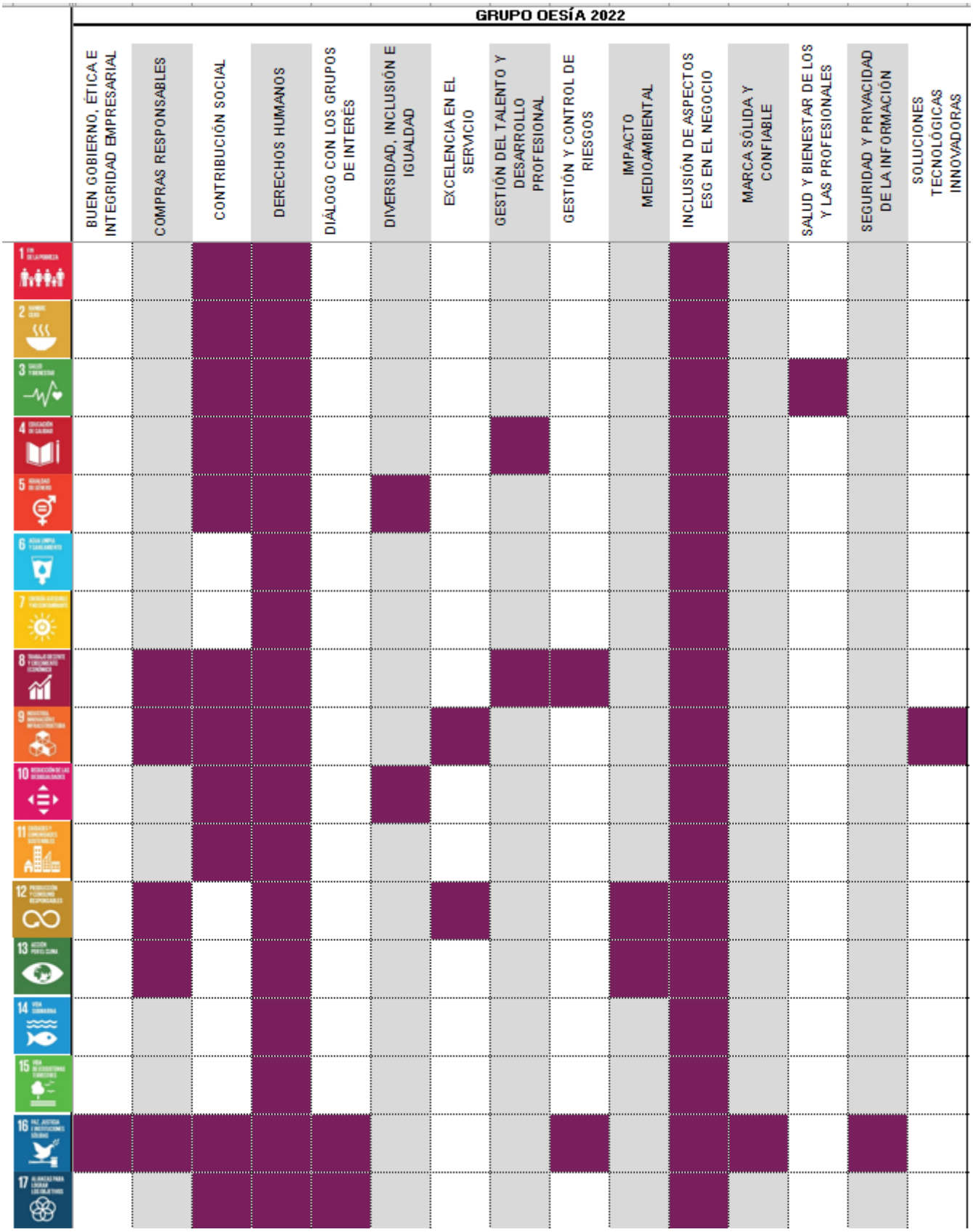
Matriz de doble Materialidad 2022

Al igual que en el ejercicio 2021, nuestro análisis de Materialidad 2022, 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



Temas Materiales y Materialidad de impacto 2022

Tema material	Descripción	Grupo/s de interés impactado/s	Compromiso/s asociado/s
BUEN GOBIERNO ÉTICA E INTEGRIDAD EMPRESARIAL	Contamos con unos órganos de gobierno corporativo compuestos por consejeros/as y directivos/as altamente cualificados/as, con unas sólidas políticas y procedimientos que velan por una gestión ética e íntegra del negocio. La ética es el pilar fundamental para el desarrollo de nuestra actividad empresarial. Todas las personas de Grupo Oesía aplicamos en nuestro día a día los principios de respeto, profesionalidad e integridad, cumpliendo la legislación y regulaciones vigentes y respetando nuestro Código Ético "Crecer con Principios".	Directamente Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad Nuestro Planeta	3: Promover un buen gobierno corporativo 4: Generar una cultura basada en una gestión ética 5: Prevenir la corrupción y el soborno
COMPRAS RESPONSABLES	Nuestro modelo responsable de compras tiene como objetivo procedimientos que garanticen la transparencia y la igualdad de condiciones para los diferentes ofertantes, fomentando la contratación de proveedores locales y seleccionando a los proveedores bajo criterios sostenibles. 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.	Directamente Nuestros proveedores Indirectamente Nuestros clientes Nuestra sociedad Nuestro Planeta	27: Establecer una gestión de proveedores sostenibles 28: Promover las compras éticas 29: Fomentar la contratación de proveedores locales
CONTRIBUCIÓN SOCIAL	Consideramos que forma parte de nuestra responsabilidad el contribuir a la sostenibilidad de las comunidades en las que estamos presentes, generando un impacto positivo con nuestros productos y servicios, y devolviendo a la sociedad parte de lo que de ella recibimos mediante el mecenazgo a la formación, la cultura, la investigación y la sostenibilidad, y canalizando actividades de apoyo a causas sociales a través del voluntariado corporativo.	Directamente Nuestra sociedad Indirectamente Nuestras personas Nuestros clientes	30: Desarrollar productos y servicios con impacto positivo 31: Maximizar las oportunidades del talento joven 32: Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos 33: Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales 34: Impulsar el voluntariado corporativo

Tema material	Descripción	Grupo/s de interés impactado/s	Compromiso/s asociado/s
DERECHOS HUMANOS	Contamos como referencia los marcos internacionales en materia de Derechos Humanos, entre ellos la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la OIT, 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.	Directamente Nuestras personas Indirectamente Nuestros proveedores	6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos
DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS	Para determinar y poder establecer los compromisos en materia de sostenibilidad que Grupo Oesía adquiere con sus Grupos de Interés, establecemos una comunicación bidireccional a través de distintos canales y que permiten identificar sus expectativas e inquietudes.	Directamente Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad	10: Fortalecer la relación con nuestros grupos de interés
DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD	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. Igualmente, disponemos de un plan de igualdad ejemplar y declaramos nuestro compromiso de promover la igualdad real entre hombres y mujeres.	Directamente Nuestras personas Indirectamente Nuestra sociedad	15: Velar por la igualdad de oportunidades 16: Promover la diversidad e inclusión
EXCELENCIA EN EL SERVICIO	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. Controlamos y corregimos aquellas situaciones en las que pueda haberse incumplido algún requisito. Además, a las encuestas de satisfacción a clientes nos permite trabajar en la mejora continua.	Directamente Nuestros clientes Indirectamente Nuestra sociedad	23: Ofrecer la excelencia operativa a nuestros clientes 24: Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio

Tema material	Descripción	Grupo/s de interés impactado/s	Compromiso/s asociado/s
GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Como compañía tecnológica, el perfil de los y las profesionales está caracterizado por una elevada cualificación profesional, asociada a titulaciones STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Por ello, ponemos foco en la gestión de la cultura, el desarrollo profesional, el acceso al partenariado y la gestión de conocimiento como palancas para mejorar la atracción y la fidelización del talento, 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 el aprendizaje continuo.	Directamente Nuestras personas	11: Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales 12: Promover el aprendizaje continuo 13: Facilitar el acceso al partenariado 14: Establecer un sistema de retribución equitativo 17: Atraer y acoger al mejor talento 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor 20: Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor 21: Impulsar un liderazgo integrador
GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	En conformidad con nuestros principios de buen gobierno y control interno, disponemos de un modelo de gestión de riesgos como instrumento para proteger el valor. A través de un proceso 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, permitiendo evaluarlos, priorizarlos y monitorizarlos para asegurar el cumplimiento de los objetivos de Grupo Oesía.	Directamente Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad Nuestro Planeta	7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Tema material	Descripción	Grupo/s de interés impactado/s	Compromiso/s asociado/s
	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 luchar contra el cambio climático y a mantener un enfoque preventivo que favorezca el entorno y minimice los posibles impactos de nuestra actividad.	Directamente Nuestro planeta	35: Acreditar un sistema de gestión ambiental de calidad 36: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética 37: Utilizar eficientemente los recursos 38: Actuar contra el cambio climático 39: Contribuir a la concienciación medioambiental
	Nuestro estudio de materialidad, apoyado por los principios del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de Naciones Unidas, sientan la base de la estrategia para integrar en nuestros procesos internos, políticas y medidas que creen valor económico, social y medioambiental para todos nuestros grupos de interés, con el fin de generar el mayor impacto positivo posible.	Directamente Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad Nuestro Planeta	1: Apoyar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas 2: Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible Y Capítulo 4: Modelo de sostenibilidad
	La marca “Grupo Oesía” es un firme reflejo de nuestro propósito empresarial de “crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible”. 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.	Directamente Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad	8: Construir una marca corporativa sólida y confiable

Tema material	Descripción	Grupo/s de interés impactado/s	Compromiso/s asociado/s
	Desde Grupo Oesía velamos por proteger la salud y el bienestar de nuestras personas. Nuestro sistema de gestión de la seguridad y salud laboral se orienta a través de la Política de Prevención de Riesgos Laborales y está basado en unos compromisos sustentados por la mejora continua, bajo la certificación ISO 45001. Ponemos todo el esfuerzo no solo en proteger la salud, sino también en aumentar el bienestar de nuestros/as profesionales.	<u>Directamente</u> Nuestras personas	18: Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía
	Desde la organización somos plenamente conscientes de la importancia de la ciberseguridad y de la protección de la información y datos personales, considerándolos como un activo crítico. Por ello velamos por garantizar la protección de la información de cualquier amenaza, así como de las personas y los activos de la compañía. Igualmente, velamos por que se cumplan los requisitos del Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD),	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad	9: Proteger la seguridad y privacidad de la información
	La innovación es uno de los valores de Grupo Oesía que, junto al desarrollo del conocimiento, impulsan la creación de capacidades clave para dar las mejores soluciones tecnológicas a nuestros clientes en todos los sectores y mercados en los que estamos presentes. La innovación es, por tanto, la esencia del negocio de la organización e impregna todo el ecosistema en el que desarrollamos nuestra actividad.	<u>Directamente</u> Nuestros clientes <u>Indirectamente</u> Nuestra sociedad	22: Ser el socio tecnológico de nuestros clientes en los campos de la ingeniería digital e industrial 25: Impulsar la innovación 26: Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país y la autonomía estratégica de Europa

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, y basándonos en los temas materiales, 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. Durante 2022, con el fin de presentar una nomenclatura más sencilla, se han renombrado 22 compromisos y se ha añadido uno nuevo, siendo un total de 39 los compromisos que se presentan en este informe.

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:

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:

1. Apoyar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
2. Contribuir al cumplimiento de los 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:

3. Promover un buen gobierno corporativo
4. Generar una cultura basada en una gestión ética
5. Prevenir la corrupción y el soborno
6. Respetar el cumplimiento de los derechos humanos
7. Velar por una óptima gestión y control de riesgos
8. Construir una marca corporativa sólida y confiable
9. Proteger la seguridad y privacidad de la información
10. 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 adquiridos con nuestras personas

11. Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales
12. Promover el aprendizaje continuo
13. Facilitar el acceso al partenariado
14. Establecer un sistema de retribución equitativo

15. Velar por la igualdad de oportunidades
16. Promover la diversidad e inclusión
17. Atraer y acoger al mejor talento
18. Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía
19. Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
20. Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor
21. Impulsar un liderazgo integrador

Compromisos adquiridos con nuestros clientes

22. Ser el socio tecnológico de nuestros clientes en los campos de la ingeniería digital e industrial
23. Ofrecer la excelencia operativa a nuestros clientes
24. Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
25. Impulsar la innovación
26. Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país y la autonomía estratégica de Europa

Compromisos adquiridos con nuestros proveedores

27. Establecer una gestión de proveedores sostenibles
28. Promover las compras éticas
29. Fomentar la contratación de proveedores locales

Compromisos adquiridos con la sociedad

30. Desarrollar productos y servicios con impacto positivo
31. Maximizar las oportunidades del talento joven
32. Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos
33. Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales
34. Impulsar el voluntariado corporativo

Compromisos adquiridos con el planeta

35. Acreditar un sistema de gestión ambiental de calidad
36. Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
37. Utilizar eficientemente los recursos
38. Actuar contra el cambio climático
39. Contribuir a la concienciación medioambiental

5

Compromisos globales que adquirimos en Sostenibilidad

Nos guiamos por los principales organismos mundiales en sostenibilidad

Los retos mundiales a los que nos enfrentamos requieren de aliados globales que guíen y ayuden a las empresas en el camino hacia la sostenibilidad.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad empresarial más grande del mundo con 13.000 participantes corporativos y otras partes interesadas en 170 países con dos objetivos: "Incorporar los diez principios en las actividades comerciales en todo el mundo" y "Catalizar acciones en apoyo de objetivos más amplios de la ONU, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)".

Grupo Oesía está adherido al Pacto Mundial desde 2016.

Nuestros compromisos

- Apoyar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Compromiso 1: Apoyar 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:

- Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia
- Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos
- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
- Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación
- Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
- Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
- Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente
- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

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 2022 se han realizado diversas acciones en relación a este compromiso:

- Publicación de la Política de Derechos Humanos de Grupo Oesía en base a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Participación en el SDG Ambition, programa acelerador de seis meses de duración, para elevar la ambición de las empresas en la Agenda 2030.
- Participación en el Climate Ambition Accelerator, programa de aprendizaje de seis meses para ayudar a reducir a la mitad las emisiones globales para 2030 y alcanzar el cero neto para 2050 estableciendo objetivos basados en la ciencia
- Publicación del Informe de progreso 2021 sobre el cumplimiento de los principios del Pacto.
- Hemos fomentado el aprendizaje en sostenibilidad, publicando internamente a toda la plantilla, varias píldoras formativas del Pacto Mundial:
    - Derechos Humanos
    - Introducción a los ODS
    - Cambio climático

APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

UN GLOBAL COMPACT

Compromiso 2: Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son 17 objetivos globales interconectados diseñados para ser un «plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos». Los ODS fueron establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y están incluidos en la Agenda 2030.

Para poder atender esta demanda social y medioambiental, nuestra estrategia de sostenibilidad está plenamente 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 2022, tal y como se indica en el Compromiso 1 "Apoyar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas", se ha seguido fomentando la difusión de los ODS entre la plantilla. Adicionalmente, cada uno de los compromisos en sostenibilidad reflejados en el presente informe tiene asociados los ODS a los que contribuye.

Contribución de Grupo Oesía a los ODS

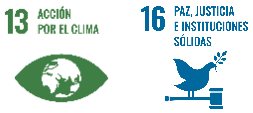
ODS Principales: ODS 4, 5, 8 y 9

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

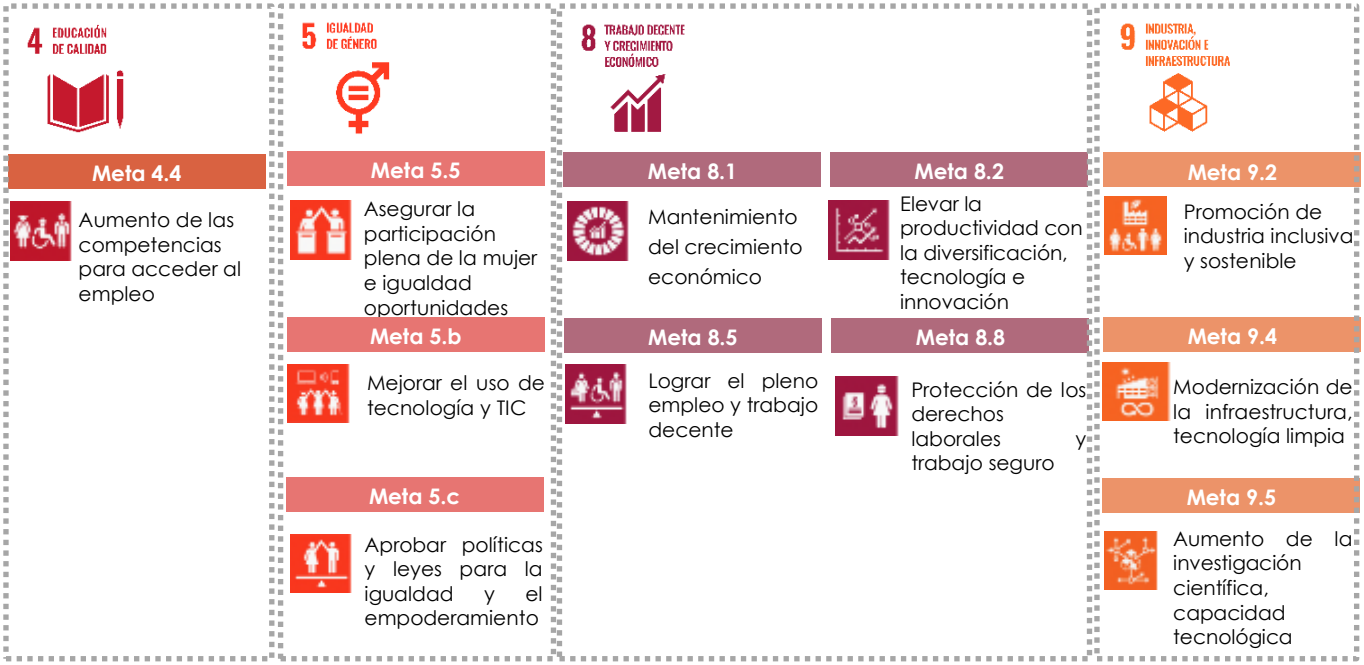
Impactamos de forma indirecta a través de nuestras soluciones, productos y servicios, extendiéndose nuestro nivel de influencia o impacto a través de los stakeholders.

ODS Transversales: ODS 13 y 16



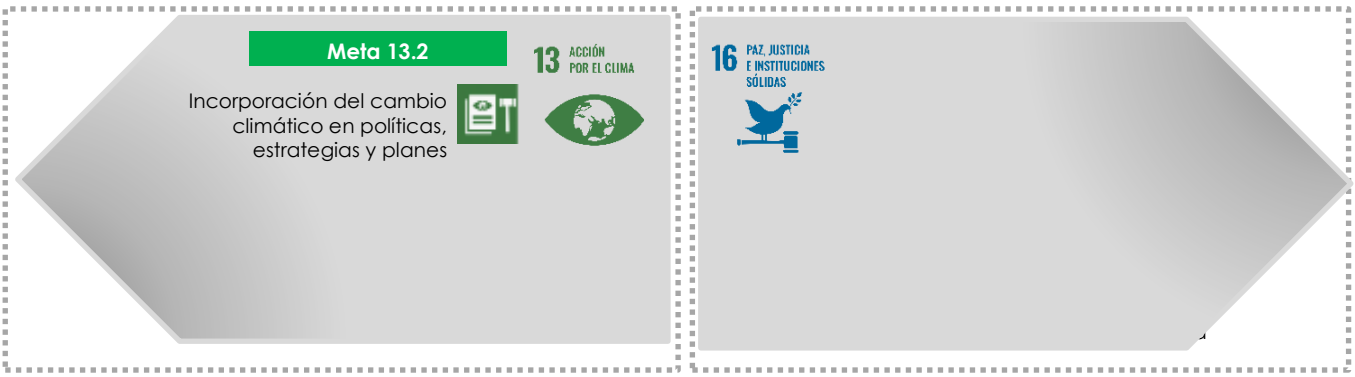
Forman parte nuestra gestión y suponen las bases de nuestra estrategia de sostenibilidad.

ODS Principales



ODS Relevantes

ODS Transversales



6

Compromisos transversales con los grupos de interés

Integramos transversalmente la sostenibilidad

Contamos con sólidos compromisos que, por sus particularidades, son comunes para todos nuestros Grupos de Interés y el planeta. Están directamente relacionados con una gestión empresarial responsable y, por lo tanto, han de estar presentes en todas las actividades de Grupo Oesía.

Nuestros compromisos

- Promover un buen gobierno corporativo
- Generar una cultura basada en una gestión ética
- Prevenir la corrupción y el soborno
- Respetar 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

Compromiso 3: Promover un 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. (Grupos de Interés).

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 asesoras que hubiera constituido y la actuación del Comité Ejecutivo, 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 conformidad con su Reglamento, 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.U.

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

El Consejo de Administración, si bien tiene obligación, de conformidad con su Reglamento, 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 UAV NAVIGATION S.L.U.

El órgano de administración de UAV NAVIGATION, 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 conformidad con su Reglamento, 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 Inster Tecnología y Comunicaciones S.A.

El órgano de administración de Inster Tecnología y Comunicaciones, S.A. 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 conformidad con su Reglamento, 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 18 a 20 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 conformidad con su Reglamento, 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 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.

Sus competencias fundamentales son: formular propuestas de acuerdos al Consejo de Administración, adoptar acuerdos sobre la gestión, acordar cambios en la organización funcional, la supervisión periódica de proyectos estratégicos, la aprobación de inversiones, el inicio de procedimientos judiciales distintos de los laborales, aprobar las políticas, excluidas las de Compliance, del Grupo Oesía, aprobar los Planes Estratégicos de los Directores en acting, seguimiento de los principales indicadores de negocio respecto al presupuesto, etc.

Políticas de Gobierno Corporativo

Política de remuneración de Consejeros

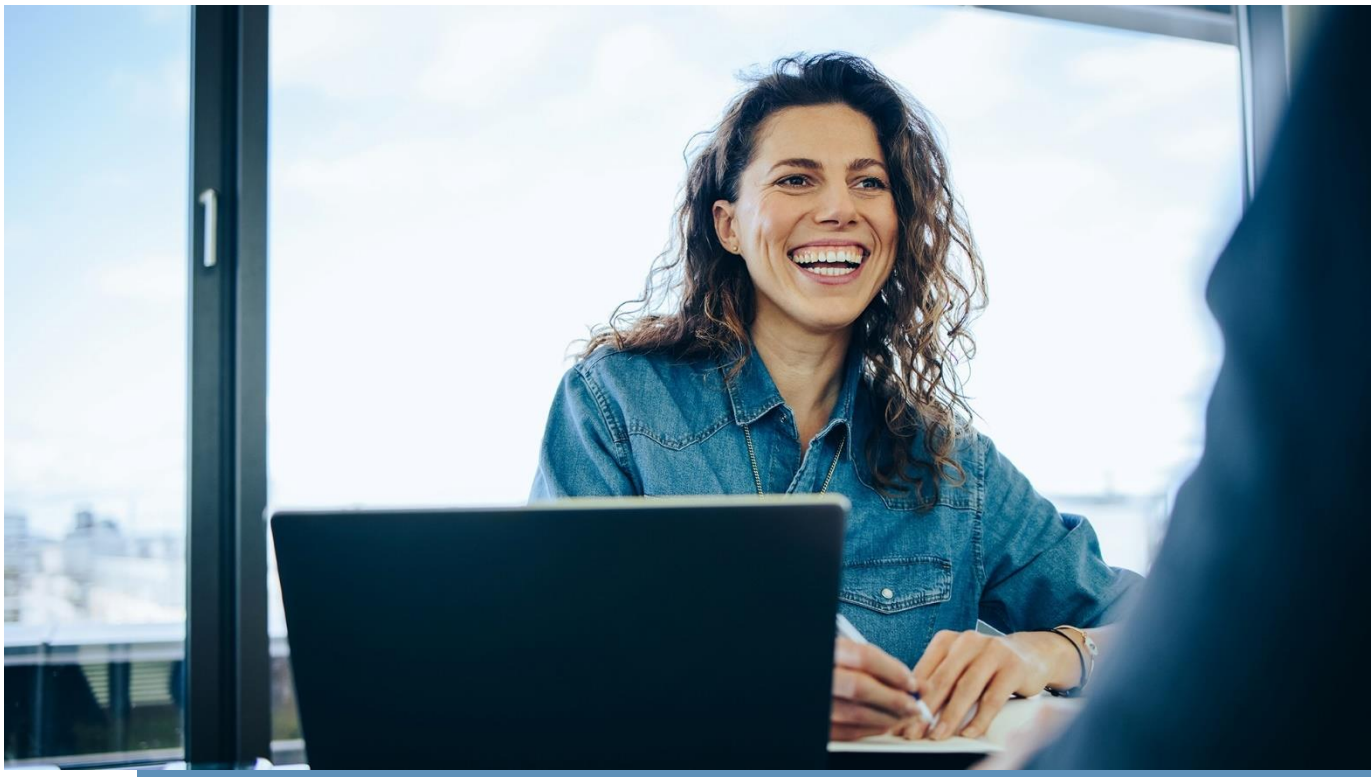
El Presidente del Consejo de Administración, a la vista del presupuesto anual aprobado por la Junta General Ordinaria, hace una propuesta cada año de remuneración de los Consejeros. Previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su caso, aprueba la propuesta.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

Política de inversiones

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

Política de selección de Consejeros

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



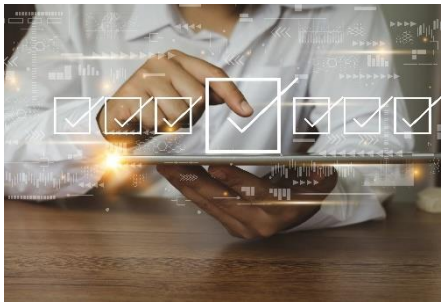
Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética

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 integra, 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 transcendental 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 riegos 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. Durante el ejercicio de la presente memoria, se han recibido cuatro denuncias relacionadas con el incumplimiento del Código en materia de derechos de los trabajadores, a las que se les está dando el trámite correspondiente, y que se prevé estén concluidas en el primer trimestre del año. Las denuncias guardaban relación con cuestiones de salario, categoría profesional, organización del trabajo, relación con el gestor, etc., no con cuestiones de discriminación de género, ideología, raza, orientación sexual, religión, etc.

Compromiso 5: Prevenir la corrupción y el soborno

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

La Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance es 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
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	Recepción de regalos de proveedores a cambio de recibir un trato de favor injustificado. Facilitar información confidencial o sensible a la que se tiene acceso por razón del puesto o cargo, a cambio de un precio.	Sociedades del grupo afectadas: Todas. Direcciones afectadas • Dirección de Área del Sector Administraciones Públicas y eHealth. • Dirección de Área del Sector Aeronáutico y Espacio. • Dirección de Área del Sector Mercados, Productos y Servicios. • Dirección de Área del Sector ISU, Banca y Seguros. • Dirección de Área del Sector de Naval y Terrestre. • Dirección de Área del Sector Telco y High Tech. • Dirección Área de Soluciones. • Dirección de Soporte y Seguridad. • Dirección Corporativa de Estrategia y desarrollo Corporativo.
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	Ponerse de acuerdo con otra empresa para que no se presente a un concurso a cambio de dinero. Repartirse licitaciones públicas.	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas: • 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
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	Invitaciones a miembros de la Administración Pública, con el objeto de obtener un contrato administrativo determinado, o agilizar una resolución o influir en un procedimiento en curso. Realizar regalos a funcionarios públicos con el objeto de que dicte una resolución favorable al Grupo, o adjudique un contrato.	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas: • Dirección General. • Dirección de Relaciones Institucionales. • Dirección de Marketing. • Dirección de ISR y RSC. • 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.
Fraude de subvenciones (art. 308 C.P.)	Análisis de los procesos de negocio y entrevistas con los responsables de las distintas áreas	Destinar el importe de una subvención a otro destino de aquel para el que fue concedida. Falsear las condiciones requeridas para obtener la subvención.	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas: • Dirección de Área de Productos y Servicios. • 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
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	Sociedades del Grupo afectadas: Tecnobit. Direcciones afectadas.: • 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 Producción. • Dirección del Área de Soluciones.
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	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas: • Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas.

Riesgo	Análisis del riesgo	Descripción	Direcciones afectadas
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 • Dirección del Área de Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas. • Dirección de Talento. • Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance. • Dirección de Área de Tesorería. • Dirección de Compras.
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.	Dirección Sector ISU, Banca y Seguros.

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 • Contra los derechos de los trabajadores. • Relativas a la propiedad industrial e intelectual.

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 15 de enero de 2023.

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.

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 (i) 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 y (ii) septiembre 2022, para adaptar el mismo a los cambios en la organización funcional del Grupo Oesía, flexibilizar los medios para presentar denuncias, resaltar la protección del denunciante, y otras mejoras menores. Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo Oesía y se encuentra publicado en la Intraweb del Grupo Oesía (https://intraweb.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 Intraweb del Grupo Oesía

(https://intraweb.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 Intraweb del Grupo Oesía (https://intraweb.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).

Existe 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 Función de Investigación, la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Compliance y la Dirección de Bienestar del profesional y Diálogo social (actualmente, Dirección de Gestión del Talento), permitiendo todo ello supervisar el modelo de prevención y ser informado de posibles riesgos o incumplimientos. En el transcurso del año 2022, se han registrado cuatro denuncias, a las que se les está dando el trámite correspondiente, y que se prevé estén concluidas en el primer trimestre del año. Como hemos indicado, las denuncias guardaban relación con cuestiones de salario, categoría profesional, organización del trabajo, relación con el gestor, etc., no con cuestiones de discriminación de género, ideología, raza, orientación sexual, religión, etc., por lo que no son hechos que vulneran derechos fundamentales.

En las sesiones de Management Day de los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, 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.

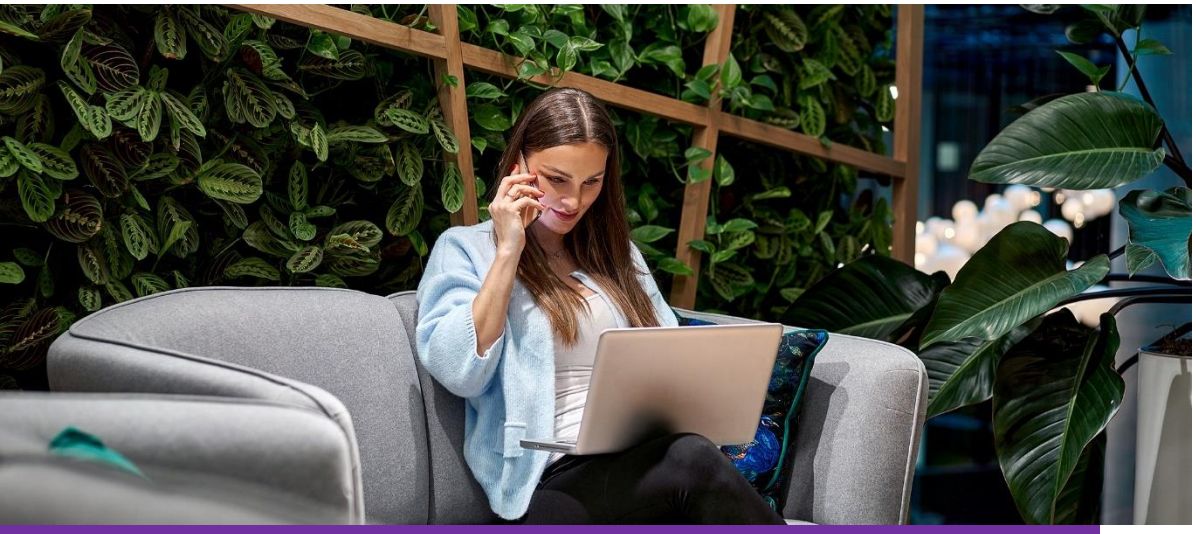
En la Reunión de Alta Dirección de Grupo Oesía de 15 de julio de 2021, los/as Partners y Managing Directors asistieron a la presentación formativa sobre derecho de la competencia impartida por los miembros de la Asesoría Jurídica, suscribiendo su obligación a conocer y aplicar la política de la compañía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

En el año 2022, se elaboraron políticas de, control de exportaciones e importaciones de material de defensa y doble uso y de prevención del blanqueo de capitales, que se hayan pendientes de aprobación.

Durante el año 2023, se prevé la elaboración de políticas y procedimientos de cumplimiento en materia de propiedad industrial e intelectual.

Es importante destacar que, durante el ejercicio de la presente memoria correspondiente a 2022, no se ha recibido, ni por el buzón de denuncias, ni por otro canal formal o informal, ninguna denuncia en material de corrupción y soborno. Los incumplimientos de las medidas establecidas en el Código Ético se sancionarán de acuerdo con la normativa aplicable en materia laboral. En caso de presunta comisión de un delito o falta sancionable penalmente, Grupo Oesía procederá con las acciones judiciales contra su autor o autora.



Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los Derechos Humanos

Como organización que busca convertirse en la compañía tecnológica 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, podríamos tener un impacto sobre los mismos.

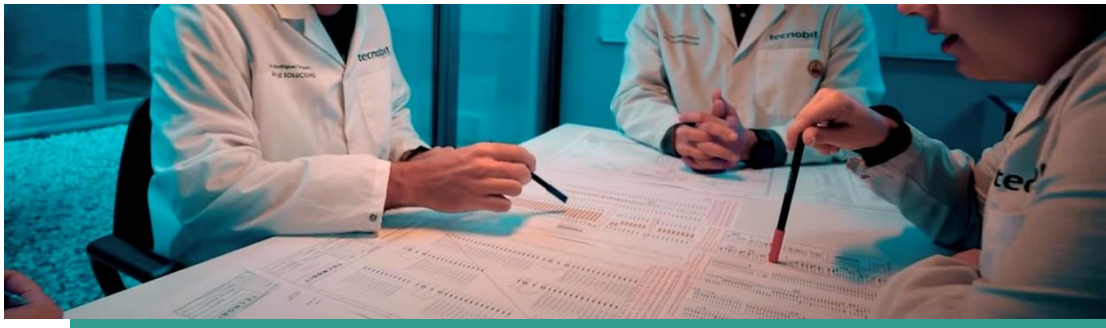
Por este motivo, durante el ejercicio 2021 se elaboró la Política de Derechos Humanos de Grupo Oesía, que permite identificar y promover en toda nuestra cadena de valor los impactos positivos y minimizar los impactos negativos en las personas. La Política de Derechos Humanos está ejecutada en base en 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, fue presentada y aprobada por el Comité Ejecutivo en junio de 2022, 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 y Política de Prevención de la Corrupción.

Adicionalmente, durante 2022, gracias a nuestra asociación con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, se ha puesto a disposición de toda la plantilla formación en Derechos Humanos.

DDHH que pueden verse afectados por el desarrollo de nuestra actividad

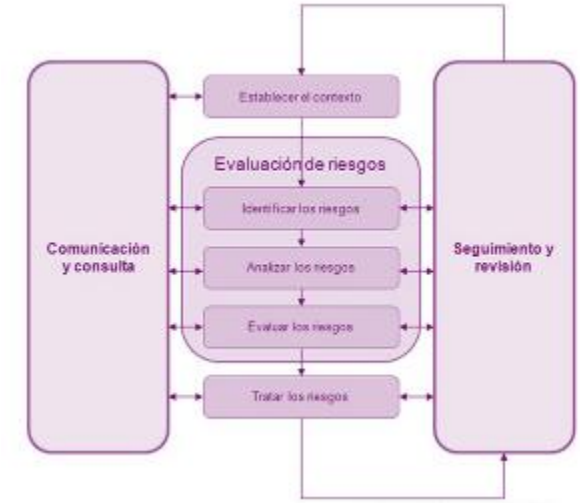
- Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Este derecho incluye la no discriminación salarial por el mismo trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a 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.



Compromiso 7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos

La gestión de riesgos es un tema material para Grupo Oesía y es impulsada por el Consejo de Administración y sus órganos dependientes con el fin de proteger y crear valor en la organización.

Modelo de gestión de Riesgos



Como parte de su visión estratégica, el Grupo Oesía ha desarrollado una metodología basada en la norma UNE-ISO 31000, adaptada a las características específicas y a las necesidades del negocio, siendo un elemento integral de los procedimientos de toma de decisiones.

Los riesgos son identificados y evaluados por los/las Directores/as de la Organización Funcional de cara a priorizar su reporte y seguimiento; pero, especialmente, para determinar la respuesta ante los mismos, generalmente a través de planes de mitigación, pero también a través de estrategias para evitar, transferir, aceptar, e incluso perseguir dichos riesgos cuando estos pueden generar una oportunidad de negocio.

Implantación del modelo

La implantación del modelo se ha dividido en 3 fases:

1. Elaboración del mapa de riesgos (realizada durante 2021 y 2022). Durante esta primera fase todas las direcciones de la organización funcional fueron consultadas para identificar, analizar y evaluar los riesgos. Tras este paso se realizó una calibración y agrupación y se creó la matriz de riesgos.
2. Análisis de medidas de tratamiento de los riesgos (iniciada durante 2022 y en proceso de finalización).
3. Aplicación de las medidas de tratamiento y seguimiento (previsión para 2023).

Principales riesgos

Durante 2022 se ha finalizado la elaboración del mapa de riesgos. Los principales riesgos identificados son los siguientes:

RIESGO	DESCRIPCIÓN
Ciberseguridad	La probabilidad de que se materialice una amenaza en ciberseguridad podría generar una pérdida de confidencialidad, disposición o integridad de los sistemas de información de la organización o la de nuestros clientes.
Calidad de los sistemas y herramientas corporativas	La ausencia o falta de calidad de herramientas corporativas podría generar retrasos en entregas e ineficiencias productivas, incluyendo errores en la visión, toma de decisiones y sus consiguientes sobrecostes.

Planificación y asignación de recursos humanos en proyectos	Una planificación poco eficiente de dimensionamiento de plantilla en proyectos, subcontratación ineficaz, o disfunciones en el proceso de asignaciones de recursos, podría generar retrasos en los comienzos de los proyectos, con los consiguientes sobrecostes e impactos negativos en los resultados.
Posicionamiento y valor de la marca	El poco o escaso conocimiento de la marca para nuestros grupos de interés, o el posicionamiento inadecuado de la misma, podrían dificultar la creación de valor intangible y falta de atracción de talento.
Disfunción en la cadena de suministro	Una crisis o rotura en la cadena de suministro, como en semiconductores y materias primas, podría conllevar un Incumplimiento de compromisos, reducción o pérdida de ingresos, afectación a SLAs, y pérdida de productividad.
Obsolescencia Tecnológica	La falta de innovación o actualización en nuevas tecnologías utilizadas o desarrolladas por el Grupo podría generar una situación de desventaja frente a la competencia con la consiguiente pérdida de oportunidades de negocio.
Adaptación de los productos y servicios al mercado	Una oferta de productos y servicios no adaptada a las necesidades de los clientes, que no sea lo suficientemente innovadora, o que no integre los últimos requerimientos de mercado en materia social y ambiental, podrían suponer una pérdida de cuota de mercado y reputación.
Dependencia de aprobación de presupuestos nacionales e internacionales	El retraso, cancelación o disminución de recursos presupuestarios en Programas Nacionales e Internaciones podrían disminuir el alcance en programas ya comprometidos o bien cancelar algunos en marcha o pendientes de comenzar, con el consiguiente impacto en los ingresos.
Calidad de los productos y servicios	No disponer de procedimientos o herramientas óptimas para el control de calidad en las fases de producción, así como la no detección temprana de posibles desviaciones, podría generar un aumento de costes, el incumplimiento contractual o la implicación de trabajos adicionales.
Atracción de talento	Una oferta poco atractiva al candidato, una marca poco conocida, o la escasez de perfiles en el mercado, podrían dificultar la atracción de personal cualificado, con el consiguiente impacto negativo en los proyectos si los candidatos no se incorporan en tiempo y forma.
Excesiva dependencia de ciertos clientes	Una elevada dependencia de pocos clientes con mucha facturación, debido a la escasa diversificación de cartera de los mismos, podría conllevar que la pérdida de uno de estos clientes impactase fuertemente en la cuenta de resultados, menguando la capacidad de crecimiento del Grupo o bien la pérdida parcial o total del negocio.

Otros riesgos

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 Compromiso 5: Prevenir la corrupción y el soborno.

Los riesgos sobre los derechos humanos están indicados en el Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos.

Los riesgos del cambio climático se informan en el Compromiso 38: Actuar contra el cambio climático.

Compromiso 8: 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 2021 y 2022 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 2022 se ha actualizado y modernizado nuestra web pública y 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 V Foro de Defensa del Economista
- Participación en el WakeUp Spain

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
- Dircom

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:

- 64 leads generados con la nueva web
- 39.557 visitas (oct-nov-dic) a nuestra web
- 24 publicaciones de nuestros expertos
- 83.000 impresiones de nuestro contenido
- 4.000 visualizaciones
- 40 newsletters compartidas
- 1,2 millones de visitas a nuestra intraweb
- Más de 500 prescriptores y contactos registrados
- 24 notas de prensa
- Más de 1.100 impactos en prensa

Compromiso 9: 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, considerándolos como un activo crítico de la empresa. Por ello, la DA Soporte y Seguridad del 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 ERI (Equipo de Respuesta a Incidentes) 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 es la persona que coordina y dirige la ciberseguridad del Grupo Oesía. Este equipo permanente es apoyado por personal de Cipherbit, 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 PPS (Plan Permanente de Seguridad) con unos fondos específicos.

En consonancia con nuestro compromiso de ser pioneros y estar a la vanguardia en las tendencias y prácticas mundiales en torno 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.

Durante este año 2022 también ha obtenido la certificación en la ISO 27001 el proyecto que da servicio a Orange, a petición de dicho cliente.

En relación con el ENS, también disponen de él los sistemas que dan servicio a las AAPP desde Zaragoza (Interpública) y se han iniciado los procesos necesarios para obtener la conformidad con el ENS del núcleo TIC de la empresa, a través del plan PIENSA, con fecha prevista de obtención de la conformidad en 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, Banca, Seguros, Energía, Logística, Telecomunicaciones y Administraciones Públicas; y de forma acorde con la inscripción de Oesía Networks en el Registro del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital como Empresa Proveedora de Servicios Digitales. Dicha conformidad también preparará al Grupo Oesía para los requisitos de seguridad derivados de la normativa europea NIS2. Dicha normativa europea nos afectará durante el 2024 tanto internamente, por ser una empresa Proveedora de Servicios Digitales y por tener un área dedicada a la fabricación de electrónica; como externamente, por tener clientes que están sujetos a dicha normativa y tener estos clientes el deber legal de controlar su cadena de suministro.

Estas certificaciones acreditan al Grupo Oesía como una empresa preocupada por garantizar la seguridad y continuidad del negocio.

Entre las medidas adoptadas durante 2022 en el ámbito de la ciberseguridad destacan una notable mejora en las herramientas de seguridad y en los procedimientos operativos, así como de la coordinación con el SOC (Centro de Operaciones de Ciberseguridad) o con la Dirección de Arquitectura y Medios TIC durante la gestión de eventos e incidentes. Esta coordinación ha permitido lograr una mayor velocidad en la gestión de incidentes y eventos, reduciendo al mismo tiempo el impacto en el negocio de los ciberataques y de las

medidas de contención necesarias, que ahora son mucho más acotadas y precisas gracias a herramientas como el EDR (Sistema de Detección y Respuesta).

También se ha mejorado la concienciación de todo el personal del Grupo Oesía orientando las acciones de este ciclo, que son obligatorias para todo el personal del Grupo, al conocimiento y cumplimiento en la Normativa General de Uso de Recursos y Sistemas del Grupo Oesía.

Durante este año se ha comenzado el despliegue de nuevas herramientas e infraestructuras necesarias para el ENS, como es el caso de la herramienta EMMA del Centro Criptológico Nacional, que es un NAC (Control de Acceso a la Red), o Intune, que nos va a permitir gobernar los equipos corporativos, aunque no estén conectados a los Directorios Activos dentro de la infraestructura (por ejemplo, personal en cliente o en teletrabajo).

Se ha creado un "corralito" para aislar de Internet equipos que no se pueden actualizar en la fábrica 4.0 y se han creado escritorios virtuales para que esos equipos puedan acceder a servicios comunes. Estas acciones han mejorado de forma muy sensible la seguridad de la fábrica 4.0.

En el área de seguridad del correo electrónico se han eliminado el sistema Barracuda que era obsoleto y se ha configurado el ATP (Advanced Threat Protection), lo que ha permitido detectar y parar múltiples campañas de correos maliciosos con una elevada eficacia.

Se sigue mejorando el bastionado de los sistemas y la configuración de la red, al tiempo que se está reduciendo el número de vulnerabilidades y la obsolescencia en algunos sistemas. Todas estas acciones tienen un impacto positivo en la seguridad y resiliencia de la organización y van orientadas al cumplimiento del ENS. Por ejemplo, se ha actualizado la infraestructura Wifi, que era obsoleta, para dotarla de mayor seguridad y funcionalidad.

También se está adaptando al nuevo 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 ha realizado una simulación de phishing consistente en el envío de un correo con las características de un correo de phishing, para evaluar la reacción de los usuarios ante este tipo de ataques.

- GESTIÓN DE INDICADORES DE COMPROMISO: **50.496**
- COMPORTAMIENTOS ANÓMALOS EN AZURE (M365): **345**
- GESTIÓN DE CORREOS DE PHISHING Y MALWARE: **2.695**
- ALERTAS DE RANSOMWARE EN MICROCLAUDIA: **8.554**
- BLOQUEO DE EMPRESAS POR ATAQUES: **10**
- VULNERABILIDADES CERRADAS: **1.823.446**
- EVENTOS E INCIDENTES POR USO INDEBIDO: **742**
- CAUS ATENDIDOS: **303**
- TIEMPO DE GESTIÓN TOTAL EN HORAS: **1.377**
- INCIDENTES DE SEGURIDAD CON IMPACTO EN NEGOCIO: **0**

Velamos por la defensa y protección de los datos personales

La gestión habitual de relaciones comerciales con clientes, socios, proveedores y el incremento de la plantilla de empleados supone un gran intercambio de información, que puede incluir datos personales, ya sean básicos, como los datos identificativos y de contacto de las distintas partes, y datos sensibles, como datos de salud o información confidencial de nuestros clientes.

Teniendo el foco en la protección de los derechos y libertades de los titulares de esos datos personales, así como la reducción de los riesgos cuando sea necesario transferir esta información, la empresa dispone de un Delegado de Protección de Datos a tiempo completo (DPO) encargado de velar porque 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 no solo estar 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.

Los principales hitos y avances realizados durante 2022 han sido los siguientes:

- En materia de formación a los empleados, dentro del apartado de cursos de ciberseguridad, se redactó un nuevo curso actualizado en materia de "Tratamiento y Protección de Datos", disponible en: https://intraweb.oesia.com/group/oesia_up/ciberformacion, que incluye información sobre el valor de la protección, la terminología, el registro de las actividades de tratamiento, el buen uso de las cookies, la privacidad desde el diseño, la publicidad y los distintos tratamientos de datos. A su vez, se ha colaborado con el departamento de Marketing para concienciar en la protección de los datos personales, destacando la píldora publicada en la intraweb del día 28 de enero "día internacional de la protección de datos" sobre la importancia de la privacidad por defecto y desde el diseño, y la píldora sobre la ocultación en el DNI de datos personales no necesarios, publicada el 4 de noviembre en la newsletter.
- El crecimiento inorgánico realizado durante 2022 ha requerido una auditoría global de UAV Navigation, Inster y Milethos, en lo que respeta a los tratamientos de datos personales, para garantizar el mínimo riesgo posible y el cumplimiento de la normativa. Además, también se realizó una auditoría global a Oesía Colombia y Oesía Perú.
- Por otro lado, se actualizaron varios procesos y políticas internas, destacando la Política de Protección de Datos para Empleados, la Política de Cookies, la Política de Desconexión Digital, el Proceso ante Brechas de Seguridad y el Proceso de Ejercicio de Derechos. Dentro del proceso de homologación de proveedores, se trabajó en la parte de datos personales, así como en la actualización del Proceso del Buzón de Denuncias y Respuesta.
- Adicionalmente, el DPO colabora con todos los departamentos, enviando recomendaciones actualizadas, mediando en la revisión de cualquier contrato con clientes, socios o proveedores y contestando a todas las cuestiones que se trasladan al buzón dpo@oesia.com.

Compromiso 10: 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 principales grupos de interés.

Cabe resaltar que, desde 2021, la Dirección de Intangibles e Identidad Corporativos elaboró 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	●				

7

Compromisos específicos con nuestros grupos de interés y el planeta

Nuestras Personas

3.392
profesionales

35,2%
mujeres

27,7%
de mujeres en puestos directivos

Somos de
36
países diferentes

El promedio de edad es de
39,4
años

Convivimos
4
generaciones

94
Promociones en Road to Partner

61.349
horas de formación

17,9 h de formación por profesional

93,9%
tiene contrato indefinido

2.060
planes de desarrollo profesional

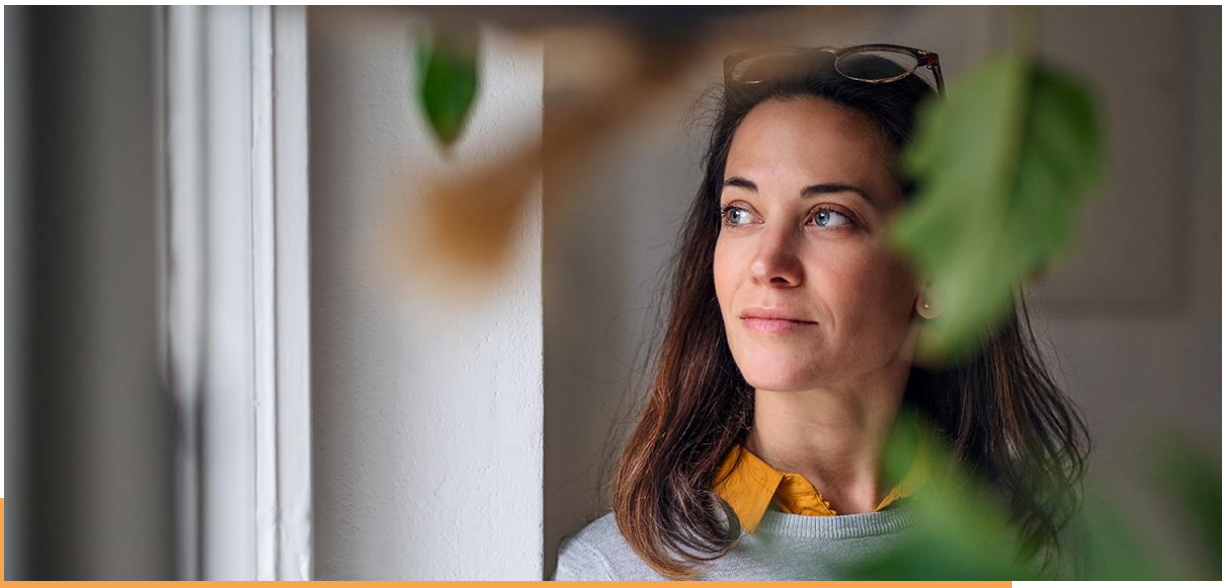
436
promociones de Itinerarios de Carrera

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 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 fidelización.

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
- Promover el aprendizaje continuo
- Facilitar el acceso al partenariado
- Establecer un sistema de retribución equitativo
- Velar por la igualdad de oportunidades
- Promover la diversidad e inclusión
- Atraer y acoger al mejor talento
- 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 11: Ofrecer desarrollo profesional a los y las profesionales.

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, trasparente 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 **2.060** personas han realizado su PDP, lo que supone el 62.3% 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 **436** promociones de Itinerarios de carrera.

La evaluación de talento herramienta impulsora del desarrollo profesional

Para lograr el desarrollo profesional deseado en la organizado, 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 2022 el **90.9**% 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 12: Promover el aprendizaje continuo

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.

2021 fue un año récord en horas de formación debido a la impartición de un conjunto de cursos que fueron aplicados a toda la plantilla y que en 2022 ya no aplicaban: el curso asociado a normativas de prevención de riesgos asociados a la COVID-19 y el curso de Ciberseguridad. Adicionalmente, con motivo de la pandemia, Grupo Oesía optó por proteger el empleo y renunció a aplicar ERTEs ni despidos, ofreciendo a todas las personas que vieron su actividad profesional afectada planes de desarrollo a medida, que se diseñaban con formaciones diversas según el perfil profesional de cada persona. Esta iniciativa impulsó las horas formativas anuales realizadas en 2021. Dicha iniciativa finalizó su aplicación en el año 2021 al no ser necesario prolongarla más allá en el tiempo, por lo que en 2022 las horas totales de formación también se vieron mermadas en comparación debido al cierre de este programa.

Campus Desarrollo Personal

En 2022 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: Programa de Habilidades Básicas en Grupo Oesía, La Gestión del Tiempo, Liderazgo, Gestión de clientes 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 **6.087** horas 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 2022 hemos mantenido las formaciones en entornos habituales de nuestro negocio y sector: Java, Microsoft, .NET, Redes, Oracle, certificaciones Lean, Programación C++, Linux, sistemas embarcados, certificaciones de aviónica y certificaciones IPC para Producción.

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, Azure...) 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 vía de colaboración mediante la compra de contenidos formativos técnicos de la plataforma Udemy, de gran prestigio internacional, que ha ayudado a completar la oferta formativa técnica ofrecida, y hemos continuado con el proveedor Escuela IT que permite formar de manera remota a perfiles más orientados a los contenidos requeridos por la parte industrial del negocio.

Como novedad, iniciamos un acuerdo con el proveedor Coursera para nutrirnos de la amplia variedad de cursos que dispone en su catálogo, adquiriendo licencias anuales en previsión de que aumenten su número en próximos años. Durante este ejercicio se han impartido **42.826** horas de formación técnica.

Certificaciones técnicas

En 2022 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 **92** 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 mantenido 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 por segundo año consecutivo: francés, alemán, chino, italiano y portugués. En total, durante el 2022, se han impartido **10.000** horas formativas en idiomas a través de este campus.

Otras formaciones de carácter esencial en la organización:

Formación en Prevención de Riesgos

Durante el 2022 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 mantenido la Formación en Emergencias y Evacuación y Formación en Pantallas de Visualización de datos para toda la Plantilla, y acciones más concretas en función del puesto como es Seguridad y Salud en las Oficinas entre otras para otros roles funcionales. Los datos de participación durante 2022 en cursos de formación de prevención de riesgos ascienden a **2.436** horas de formación.

Formación en Ciberseguridad

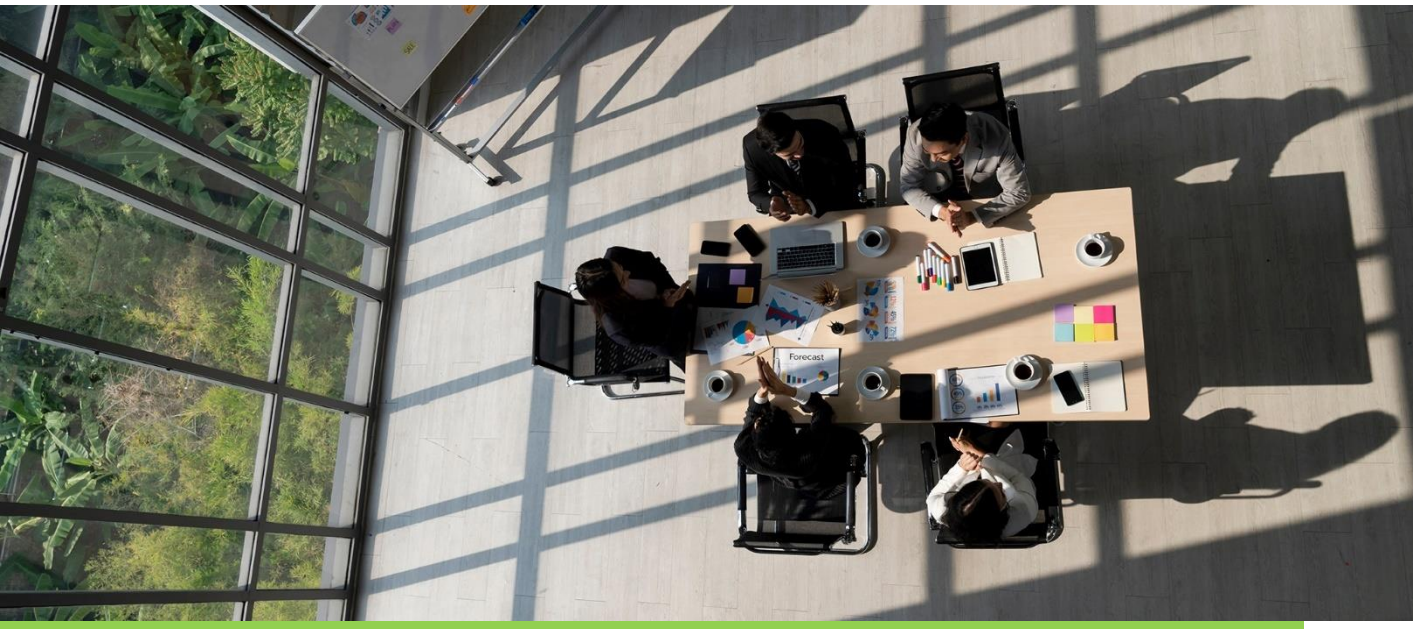
Continuamos en 2022 poniendo especial foco en la formación en Ciberseguridad con el propósito de mejorar las habilidades digitales de todas las personas y con ello su capacidad para defenderse adecuadamente de todas las posibles amenazas cibernéticas. Está formación llevada a cabo conjuntamente con la 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 **1.155** horas de formación en ciberseguridad durante este ejercicio.

Programa de Desarrollo Directivo Grupo Oesía IESE

Durante el 2022 se ha mantenido vigente el 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 muestra 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 específicas de alto nivel.

Durante este segundo año de colaboración los datos de participación han sigo los siguientes:

23 personas asistentes al Programa Alumni Learning Program, 5 participantes en Formaciones Enfocadas y 4 asistentes a Programas Abiertos.



Formación en Sostenibilidad

A través de la Universidad Tecnológica Oesía, se ha realizado el lanzamiento para toda la plantilla de una serie de píldoras formativas del Pacto Mundial de Naciones Unidas para beneficiar de un aprendizaje orientado a afrontar los nuevos retos en temáticas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el cambio climático, los derechos humanos, o el compromiso de la empresa con los Diez Principios del Pacto mundial.

Nuestro objetivo para el próximo ejercicio es seguir sensibilizando mediante acciones formativas a toda la plantilla, y durante 2023 publicar las píldoras restantes.

También se ha trabajado en este aspecto con la inclusión en newsletters de consejos y concienciación a empleados sobre ahorro energético y de agua.

Compromiso 13: Facilitar el acceso al partenariado

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 una 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 de 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.

Durante el ejercicio 2022, han sido promocionadas **94** personas: 1 Partner, 1 Managing Director, 10 nuevos managers y 82 nuevos Executives dentro del Programa Road to Partner.

Compromiso 14: Establecer un sistema de retribución equitativo

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 permiten 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" el cual 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 debido a las economías de escala.

El plan de retribución flexible de la empresa en España incluye los productos: seguros de salud, ticket guardería, tarjeta comida, transporte y formación. En 2022, la participación de los y las profesionales en su plan de Retribución Flexible, alcanzando un porcentaje de adhesión del 33,8% 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 especifico 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 15: Velar por la igualdad de oportunidades

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 de oportunidades. 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 y todas, donde cada persona se sienta partícipe y se desarrolle en un entorno seguro.

En materia de igualdad trabajamos a través de distintos ejes:

Estamos adheridos 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 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 trabajado en el II Plan de Igualdad

Durante el 2022 se ha elaborado el segundo Plan de Igualdad, que servirá para integrar las medidas que garanticen la igualdad real en la gestión de las personas que trabajan en la organización.

Disponemos de Protocolo para víctimas de violencia de género

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

Se ha realizado registro salarial y auditoría

Durante 2022 hemos elaborado el registro salarial y la auditoría retributiva la cual concluye que, por puestos de igual valor, la remuneración puede considerarse coherente, sin que existan diferencias notables de remuneración entre mujeres y hombres dentro de puestos de trabajo de análoga valoración y que, en cualquier caso, responden a las características concretas de las posiciones que ocupan en cada tramo.

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 y el 2022 todas las nuevas incorporaciones han de realizar esta formación como parte de su proceso de acogida.

Celebramos el Día Internacional de la Mujer

Desde Grupo Oesía, en línea con nuestro firme propósito de crear un entorno de trabajo en el que la igualdad sea una realidad para toda la plantilla, se pondrán en marcha diversas acciones, a lo largo de la próxima semana, uniéndonos a distintas iniciativas de asociaciones que impulsan la igualdad real entre mujeres y hombres.

Un año más, nos sumamos a la Fundación Adecco en su Semana de la Mujer, con un doble objetivo; por un lado, acelerar el acceso al empleo de las mujeres con mayor riesgo de exclusión, dotándolas de recursos y herramientas para incrementar su empleabilidad y, por otro, visibilizar y crear conciencia sobre los obstáculos que aún tienen que sortear para competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral: #EmpleoParaTodas.

Como novedad, este año nos hemos unido a la Fundación Círculo de Tecnologías para la Defensa y la Seguridad, que ha creado una Comisión de Mujer, Tecnología, Defensa y Seguridad, para dar visibilidad y promover el papel tan esencial de la mujer en empresas de nuestro sector.

Mujeres e ingeniería

Hemos puesto a disposición de toda la plantilla una comunicación especial en la que nuestras ingenieras comparten sus experiencias con el fin de que sirvan como referentes en igualdad y profesionalidad dentro de la empresa.

Mujeres Aragón Objetivo + STEM

Durante 2022, tuvo lugar en nuestra sede de Zaragoza el encuentro "Objetivo: + STEM", dirigido a mujeres, con el propósito de dar una charla de sensibilización y concienciación a las mujeres para impulsar su desarrollo profesional y alentarlas a conseguir los objetivos profesionales.

Directivas de Aragón trabaja hace más de 15 años para empoderar a la mujer y conseguir una mayor presencia de la misma en puestos de responsabilidad y dirección.

En la sesión se explicaron sus programas, que incluyen charlas a jóvenes de la ESO, acompañamiento/mentoring a mujeres pre-directivas, jornadas sectoriales, y un programa para fomentar las stem en las mujeres.

Compromiso 16: Promover la diversidad e inclusión

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 todos.

Las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión 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:

Nos comprometemos con el Chárter de la Diversidad

Somos firmantes de los principios del Chárter de la Diversidad y respetamos la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y antidiscriminación.

Selección e Integración

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

Voluntariado en favor de la diversidad

A través del Programa de Voluntariado Corporativo participamos en diversas acciones sociales para colaborar en la inclusión. Durante 2022 hemos colaborado en los programas de Fundación Adecco "Focus Group" y "Jornadas de Talento Senior", hemos participado en la Carrera Solidaria Síndrome de Down de Madrid y destacamos en especial la contribución de nuestro programa de voluntariado de "En Red, sin Riesgos" con Fundación Prodis y Fundación Fundown Murcia.

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. A cierre de 2022 contamos con 31 personas con discapacidad en la plantilla.

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 2022 la facturación realizada con este centro ha ascendido a 778.933 euros. De esta manera favorecemos la creación de empleo y colaboramos en una integración real de estas personas mejorando, sin duda, su calidad de vida.

Compromiso 17: Atraer y acoger al mejor talento

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 atraer, 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 sus 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, Tratamiento y Protección de Datos, Curso de Phising, Formación en Pantallas de Visualización de Datos, Formación en Emergencias e Igualdad de Género.

Con el fin de facilitar la incorporación e integración de los nuevos profesionales que entran a trabajar en nuestra compañía, nuestros procesos de acogida están digitalizados.

Las sesiones de bienvenida se realizan tanto de manera presencial como online para las personas que se incorporan en todas nuestras localizaciones en España y Latam. 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.

Para proyectos específicos de la organización, disponemos de formación técnica adaptada a los perfiles profesionales técnicos que se han incorporado en función de su nivel de carrera.

También tenemos 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.

Con el fin de facilitar el proceso de acogida durante 2022 (hemos garantizado/ nuestra prioridad ha sido) dar la bienvenida de manera presencial a los nuevos profesionales que empiezan a trabajar en nuestra compañía con el objetivo de facilitar la incorporación e integración.

Proceso de Asignación de Talento

El área de Asignaciones, responsable de gestionar los recursos humanos propios de Grupo Oesía, surge como respuesta a la necesidad del negocio, con una misión clara que no es otra que la de proporcionar, de forma optimizada, las capacidades necesarias a las unidades de los proyectos, garantizando los compromisos de entrega a cada uno de nuestros clientes.

Las necesidades de la organización son recibidas por el área de Asignaciones, derivando al área de Selección aquellas necesidades que no podemos cubrir internamente.

El proceso de Asignación de Talento está basado en un modelo de gestión que pone el foco y prioriza el Talento Interno. Los puntos claves del proceso son:

- **Desarrollo Profesional**. Nuestro trabajo consiste en velar por los intereses y el Desarrollo Profesional de cada uno/a de nuestros/as trabajadores/as. Tenemos que garantizar que puedan alcanzar el máximo desarrollo según el plan de carrera que ellos/as mismos/as han definido previamente. Somos el departamento de referencia para cada profesional de Grupo Oesía; en él, reciben el soporte y la ayuda necesaria para cumplir con los objetivos que se han marcado.
- **Formación**. Estamos realizando una considerable inversión, a todos los niveles, en la parte formativa. Es una apuesta para aprovechar al máximo las capacidades y el Talento del Grupo Oesía y generar valor tanto a los proyectos, como a nuestras personas, otorgándolas la oportunidad de, a través de los planes de reskilling, formarse y aprender en aquellas áreas, donde han manifestado su interés por desarrollarse, a los que, en muchas ocasiones le sigue un periodo de aprendizaje en el entorno del propio proyecto para poner en práctica todos los conocimientos técnicos adquiridos, garantizando así un proceso de aprendizaje continuo. Por otro lado, teniendo presente cuales son los perfiles estratégicos de la organización, se han definido una serie de itinerarios formativos, que ayudan a reducir los tiempos de adaptación al proyecto, aportando valor a la operación y al profesional. Consecuentemente, en la acogida, además de recibir el paquete formativo común a todos/as los/as profesionales que se incorporan, dependiendo del perfil profesional, recibirán una formación más específica del proyecto al que a priori van a estar asignados.
- **Gestión de recursos**. Desde Asignaciones gestionamos un Buffer constante de profesionales que ayudan a dar respuesta a las necesidades del negocio. La asignación a dichos proyectos se realiza siguiendo las prioridades y criterios establecidos por el área de Asignaciones y consensuadas con las diferentes áreas de la Operación. Destacamos las siguientes acciones:
  - Asignación directa. Ocurre, bien por nuevas incorporaciones de recursos capacitados y validados técnicamente para la compañía con necesidad planificada y en curso, o por rotaciones consensuadas de profesionales internos, que se encuentran tanto en proyecto como en disponibilidad.
  - Incorporación anticipada de perfiles estratégicos incluidos en la planificación; los cuales pasaran a realizar la formación necesaria mientras se confirma la fecha de inicio del proyecto.
  - Movilidad Interna. Desde el área trabajamos tanto para dar respuesta a los proyectos como a nuestros/as profesionales. Por eso priorizando siempre los intereses de nuestros profesionales.

Compromiso 18: Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía

Gestión de la Seguridad y Salud Laboral

Nuestro compromiso es lograr 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 dentro del Plan de Prevención, incorporando toda la información necesaria y accesible a la totalidad de los/as profesionales a través de la intranet de la empresa.

Este compromiso, sustentado por la mejora continua, bajo la certificación ISO 45001:2018 trata de garantizar la seguridad y salud de las personas de la organización, así como aquellos grupos que puedan verse afectados por su actividad.

El Servicio de Prevención del Grupo Oesía realiza un seguimiento continuo en cuanto a las evaluaciones de riesgos derivadas de la actividad laboral tanto en las empresas de Grupo como de nuestros profesionales ubicados en cliente en relación con la coordinación de la actividad preventiva, manteniendo el rigor sobre los riesgos detectados en los puestos de trabajo de nuestros/as profesionales. En este sentido, destacamos que durante el 2022 se ha dado inicio a las evaluaciones psicosociales para todo el Grupo Oesía, así como el control de los riesgos derivados de las condiciones ambientales existentes en nuestras sedes, incorporando registradores de humedad relativa, temperatura, presión atmosférica y CO2 para tener un mayor control de los aerosoles.

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 campañas informativas y de sensibilización implementadas durante el 2022 han sido sobre: Fatiga mental, Gestión de equipos de trabajo y reconocimiento por el trabajo bien realizado, Comunicaciones y redes de apoyo entre profesionales, Hábitos saludables (dietas saludables, relajación y otros...), Promoción profesional, Desconexión digital, Cuidado de la Voz, Higiene Postural y Estrés Laboral.

Además, durante este año se han impartido 2.436 horas de formación en PRL.

En cuanto a Vigilancia de la Salud, en todas las sedes se llevan a cabo anualmente los reconocimientos médicos iniciales y periódicos para todos/as los/as profesionales, incorporado, en sus protocolos aplicables, pruebas generales como los triglicéridos y específicas para hombres (PSA) y mujeres (ferritina) para el control y mejora de la salud.

Se ha dado continuidad a través de nuestro Servicio Médico de empresa el control del personal Especialmente Sensible, embarazadas y personal con diversidad funcional, además de dar salida a consultas individuales procedentes desde cualquier sede de Grupo Oesía de carácter voluntario y confidencial. En este sentido, en línea con los informes médicos de vigilancia de la salud se ha dotado de material de protección ergonómico e individual a los/as profesionales que lo han requerido.

Desde el 2016, disponemos de aparatos de cardio protección (desfibriladores) para las oficinas de Grupo Oesía situadas en Rivas Vaciamadrid, Barcelona, Murcia, La Coruña, Getxo y Valdepeñas, incorporándose en este año 2022 dos nuevos desfibriladores en nuestras sedes de Sevilla y Zaragoza.

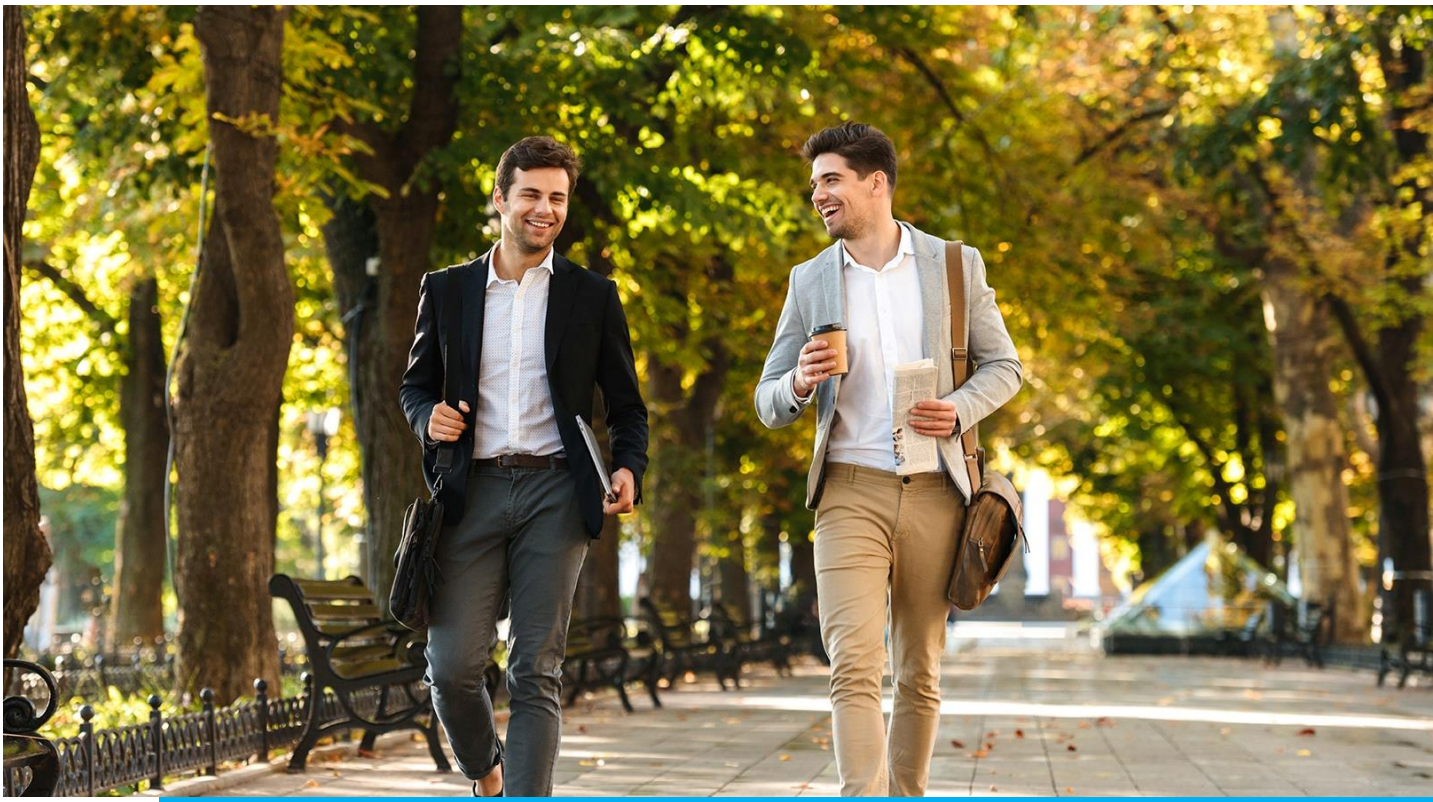
Cabe destacar que en Grupo Oesía, durante 2022, la siniestralidad laboral (accidentes con baja) solo ha habido uno y leve. Por lo que los índices de incidencia, frecuencia y gravedad se encuentran por debajo de la media de los sectores a los que pertenecemos.

Durante el 2022 el Grupo Oesía ha puesto en marcha el acuerdo de teletrabajo, diseñando una herramienta interna de solicitud y evaluación de las condiciones de puesto para esta modalidad. De esta forma el Servicio de Prevención del Grupo Oesía revisa las condiciones de los puestos de trabajo en modalidad híbrido o trabajo en remoto.

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

Se ha mantenido un rigor en cuanto a las medidas adoptadas en el Grupo Oesía en consonancia con la normativa aplicada por el Ministerio y las Comunidades Autónomas, adaptándonos a la evolución de la pandemia e informando a los/as profesionales de los cambios producidos y las nuevas recomendaciones aplicables.

Con el único fin de velar por la salud de todos/as las/as profesionales, seguimos manteniendo esta medida mientras las condiciones sanitarias así lo aconsejen.



Compromiso 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor

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

Departamento de Dialogo Social

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 del Departamento de Diálogo Social, encargado 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.

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 las personas trabajadoras está compuesta por un total de 95 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.

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

- Reuniones oficiales de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de Oesía Networks y Tecnobit: 26 reuniones.
- Convocatorias ordinarias y extraordinarias de los CSS de Oesía Networks y Tecnobit:
- Oesía Networks, S.L. Convocatorias ordinarias realizadas hasta la fecha: 21.
- Oesía Networks, S.L. Convocatorias extraordinarias realizadas hasta la fecha: 29.
- Tecnobit, Convocatorias ordinarias realizadas hasta la fecha: 6.
- Tecnobit, Convocatorias extraordinarias realizadas hasta la fecha: 4.
- Reclamaciones y consultas recibidas y resueltas por RRLL: 2022: 1.700 consultas/reclamaciones
- Reuniones oficiales con RLT o agentes externos: 2022: 100 reuniones con la RLT o agentes externos.

Otros temas de carácter laboral

DS es el encargado también de diversos temas relacionados con aspectos laborales. En 2022 se han realizado las siguientes funciones:

- Revisión y gestión de calendarios de proyecto (130)
- Preparación y negociación de los calendarios de estructura (11).
- Negociación y firma de la política de teletrabajo de Grupo Oesía.
- Negociación y firma de la Política de Desconexión digital.
- Estudios Psicosociales iniciados durante el 2022 en las sedes de Madrid y Zaragoza.
- 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 2022 y como consecuencia de la crisis ocasionada por la Covid-19, ha supuesto un gran cambio en nuestra forma de trabajar.

Actualmente, la organización junto con la representación legal de las personas trabajadoras ha desarrollado y consensuado una política de teletrabajo que permite un modelo mixto presencial y en remoto, y que a la vez refuerza 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 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.

En este sentido, y desde su amplia experiencia en estudios de clima laboral, Sigma Dos ha elaborado una serie de indicadores de percepción de satisfacción de los trabajadores que conforman la base metodológica de esta lista de FORBES:

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 75 mejores empresas para trabajar en España.

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 20: 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:

Durante el ejercicio 2022 se han entregado **55** Reconocimientos Territoriales, **6** Reconocimientos Global Awards y **11** Reconocimientos Management Day a personal interno.

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.

- Eficiencia en la relación con el cliente
- Innovación
- Aportación de Valor
- Nuevo Talento destacado
- Liderazgo
- 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.

Compromiso 21: 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 2022 se ha contado con una participación del 46% de la plantilla. 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

Principales Magnitudes 2022

492 clientes en activo	**183,2 M€** importe neto de la cifra de negocios
40 países	**9**/10 Encuestas satisfacción de clientes

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

- Ser el socio tecnológico de nuestros clientes en los campos de la ingeniería digital e industrial
- Ofrecer la excelencia operativa a nuestros clientes
- Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
- Impulsar la innovación
- Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país y la autonomía estratégica de Europa

Compromiso 22: Ser el socio tecnológico de nuestros clientes en los campos de la ingeniería digital e industrial

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

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

Nuestros mercados digitales

Nuestras áreas digitales

- Automatización y Procesos
- Calidad del Software
- Cifra y Ciberseguridad
- Consultoría
- Homologación y Certificación
- Ingeniería y gestión de infraestructuras
- Logística y Distribución
- PMO

En Grupo Oesía trabajamos con la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Diputaciones y todo tipo de instituciones públicas, ayudándolos a adoptar un rol protagonista en los procesos de transformación y digitalización.

La nube, la gestión de los datos, la inteligencia artificial (IA), la automatización y la ciberseguridad, son prácticas y competencias de obligado cumplimiento en este proceso.

En Grupo Oesía acompañamos a los líderes de la sanidad pública y privada a transformar los sistemas y servicios de salud, a través de soluciones tecnológicas innovadoras que mejoran la calidad y el acceso a la atención sanitaria de millones de personas.

Para brindar un servicio de salud de excelencia, necesitamos una Sanidad más innovadora, personalizada, predictiva, preventiva, participativa y más poblacional, que apueste por el cuidado integral de la salud y donde participemos todo el ecosistema de salud.

La aceleración de la transformación digital impulsada como efecto de la pandemia impone desafíos y oportunidades. Contar con tecnología garantiza una mayor eficiencia para la industria, frente a un mercado altamente competitivo. Así como implementar una estrategia Data-Driven ayuda a centrar el negocio en las necesidades y experiencias de nuestros clientes. A través de nuestra experiencia en el diseño e implementación de soluciones basadas en automatización, robotización y el gobierno del dato ofrecemos al sector la tecnología apropiada para transformar el reto en ventaja competitiva.

El desarrollo de sofisticados sistemas de gestión de almacén de una de las mayores empresas de retail del mundo nos brinda más de doce años de sólida experiencia en el sector, con robustos conocimientos de entradas, posicionamiento, almacenamiento manual y robotizado, AGVs, tecnología RFID (identificación por radiofrecuencia), movilidad y dispositivos de almacén, clasificadores, picking y paking, paletización y gestión de expediciones.

En Grupo Oesía estamos preparados para resolver los retos de la banca y de las Fintech porque conocemos los productos y servicios tecnológicos financieros, así como los procesos internos y externos de gestión y de atención al usuario, a través de mecanismos de escucha y personalización.

Trabajamos con las principales tecnologías del mercado, apoyándonos en una red de alianzas que complementan nuestra oferta de valor para liderar la transformación digital, desde un enfoque de socio, que entiende tus necesidades y te permite dar respuesta a tus necesidades en cada momento.

Nuestra misión "Crear Aseguradoras Digitales" se cimienta en una experiencia de más de 30 años en el negocio asegurador, brindando una suite evolucionada de productos de seguros, personalizables, parametrizables y escalables; desarrollados bajo los estándares de seguridad del ENS (Esquema Nacional de Seguridad), Análisis y explotación de datos para la toma de decisiones, Cumplimiento Normativo, Planes de continuidad de negocio, Hiper-automatización y Servicios de Ciberseguridad.

Ofrecemos una dilatada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas basadas en el gobierno del dato, la automatización y la inteligencia artificial. Este know how es una materia prima de primer nivel para clientes y partners del sector de la energía y utilities para ayudarlos a implementar los cambios que impone este escenario.

Para dar respuesta a las nuevas tendencias del sector, en Grupo Oesía sumamos a nuestra propuesta de más de 45 años de experiencia, un enfoque mucho más sofisticado que mira directamente a nuestros clientes para dar cobertura en sus nuevas necesidades del mercado.

Potenciamos toda la capa de su front de Experiencia de cliente y Transformación Digital; incorporamos nuevas herramientas tecnológicas que permiten mejorar los procesos del usuario obteniendo máxima eficiencia en los proyectos, hablamos de Hiperautomatización, Process mining, Robotización o IA, entre otras.

Nuestros mercados industriales

Nuestras áreas industriales

Nuestras capacidades industriales

Visión Inteligente

Visión Inteligente integrada por la cadena funcional de sensores electroópticos (espectro visual e infrarrojo), el procesamiento y fusión inteligente de la imagen (sistemas Infra-red Search and Tracking – IRST) procedente de múltiples sensores y los sistemas disruptivos (mediante sistemas 3D y de realidad aumentada) de presentación de la imagen procesada (terminales inteligentes multifunción y displays multifuncionales y de gran formato).

Comunicaciones tácticas seguras y resilientes

Comunicaciones terrestres, aeronáuticas y navales, tácticas seguras y resilientes conformadas por la cadena funcional de procesadores de enlaces de datos en formatos OTAN y no OTAN (Datalink), modem aeronáutico, cifrador embarcado y antenas de barrido electrónico, para comunicaciones satelitales, generadores de claves, cifradores y sistemas de distribución de claves, multiplataforma y multidominio, integrados en la nube táctica terrestre, naval y aeronáutica, incluyendo algoritmos resistentes a la computación cuántica.

Entrenamiento sintético avanzado

Simuladores de artillería de campaña y de duelo entre carros de combate, que proporcionan la capacidad de simulación en entornos reales (disparos reales – Life) virtuales (disparos simulados – Virtual) y constructivos (personal y sistemas simulados – Constructive), así como simuladores de helicópteros para el entrenamiento, navegación y mantenimiento.

Simuladores aéreos de entrenamiento, de navegación, de mantenimiento y del controlador aéreo avanzado (JTAC), que proporcionan la capacidad de simulación en entornos reales (vuelos reales – Life) virtuales (vuelo en simulador – Virtual) y constructivos (personal y sistemas simulados – Constructive).

Sistemas electrónicos modulares

Sistemas electrónicos modulares versátiles y con gran capacidad de procesamiento aplicando conceptos avanzados de electrónica HW / SW para el desarrollo de computadores y SW operativo basados en aviónica modular integrada (IMA) para aplicaciones críticas de sistemas autónomos: Autopilotos, Autotesting, Navegación, Comunicaciones y otras funciones.

Inteligencia artificial

Inteligencia artificial aplicada a los vehículos no tripulados terrestres (Unmanned Ground Vehicles - UGV), de superficie (Unmanned Surface Vehicles – USV) y subacuáticos (Unmanned Underwater Vehicles – UUV) como apoyo a las plataformas y buques tripuladas, para habilitar la interrelación eficaz entre los sistemas tripulados y los no tripulados.

Aviónica modular versátil

Aviónica modular versátil y con gran capacidad de procesamiento aplicando conceptos avanzados de aviónica HW / SW para el desarrollo de computadores aéreos y SW operativo basados en aviónica modular integrada (IMA) para aplicaciones críticas del avión: Autopilotos, Autotesting, Control de estado de la Célula, Navegación, Comunicaciones y otras funciones. Además, se incluyen capacidades en el entorno de la operación de aeronaves tripuladas a distancia (Remotely Piloted Aircraft – RPA).

Espacio

Contamos con una dilatada experiencia en la producción de equipamientos electrónicos embarcados en soluciones satelitales y espaciales. Hemos colaborado en soluciones diferentes ámbitos de espacio, en proyectos de espacio clásico (Spainsat NG), en satélites de ámbito científico (UPM SAT II) y en new space.

Nuestro Centro Tecnológico reúne las capacidades necesarias para el diseño, producción y testeo de los componentes que fabricamos.

Compromiso 23: Ofrecer la excelencia operativa a nuestros clientes

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

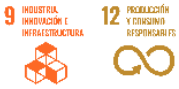
Además, y con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento y control de los trabajos realizados y la satisfacción de los clientes, establecemos un modelo de relación a tres niveles de interlocución y es un elemento clave de gestión para la consecución y control de la ejecución de los objetivos del contrato.

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.

Adicionalmente, se recopila y analiza la información generada en los diferentes procesos para para identificar e implementar de forma continua mejoras en los procesos.

Compromiso 24: 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 cumplimento 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 forman 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 áreas 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	Certificación de la calidad de desarrollo de software
ISO 45001	Sistema de gestión de salud y seguridad laboral
ENS	Esquema Nacional de Seguridad
EN9100	Requisitos para las organizaciones de aviación, espaciales y de defensa
EN9110	Requisitos para las organizaciones de mantenimiento de la industria aeronáutica.
ESA- STEC	Aprobación de Línea de Montaje SMD -Espacio
AESA PARTE21	Aprobación de Centro de Producción Aeronáutico
DGAM PERAM145	Aprobación de Centro de Mantenimiento Aeronáutico

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. Igualmente se realizan evaluaciones de la calidad de la formación impartida a los clientes en aquellos contratos en los que se suministran servicios de formación de nuestros productos.

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 2022, fueron enviados 79 cuestionarios cubriendo prácticamente a la totalidad de nuestros principales clientes, obteniéndose una valoración media de 9 sobre 10 en la parte digital y 8,1 sobre 10 en la parte industrial, siendo la valoración media global total de 8,6 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 corregir 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 a 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 al área Industrial, figura el procedimiento "Tratamiento de No conformidades". Este documento indica el procedimiento a seguir de todas las quejas o reclamaciones recibidas del cliente. Estas se documentan y gestionan mediante Avisos C2 de SAP (Transacción CLM1), aplicándose la metodología FRACAS cuando se trata de un problema técnico.

Atendiendo al número de quejas/ reclamaciones/devoluciones en 2022:

- Industrial: durante 2022 se han registrado 35 incidencias, de las cuales 25 tienen una causa achacable a Tecnobit. Hasta la fecha 22 están resueltas y 13 están en trámite.
- En Digital, durante 2022 se han registrado 12 quejas de las que 7 han sido resueltas de forma positiva.

Compromiso 25: Impulsar la innovación

Grupo Oesía es una empresa en la que la tecnología constituye uno de los pilares sobre los que se apalanca la estrategia del grupo. Por tanto, la innovación está dotada con los recursos económicos y con el talento suficiente para garantizar la competitividad y sostenibilidad a largo plazo de Grupo Oesía. La innovación es el área que nos permite desarrollar capacidad industrial en tecnologías estratégicas que aportan soberanía a nuestra sociedad, permitiéndonos crear empleos de calidad y vertebrando el territorio.

La innovación, es, además, una actividad que se desarrolla con una doble misión: apoyando nuestro posicionamiento en el corto y medio plazo, y preparándonos para el largo plazo. Durante 2022, 402 empleados/as han participado en proyectos de I+D+i.

Si hablamos del corto y medio plazo, debemos hablar del esfuerzo inversor mantenido en el tiempo para evolucionar nuestra cartera de productos, que en este año 2022 se ha extendido con la incorporación de Inster y UAV Navigation al grupo.

Cuando miramos al largo plazo, trabajamos en nuevas tecnologías que pueden ser disruptivas en el mercado en 4 o 5 años, explorando nuevos conceptos en sus primeras etapas de madurez tecnológica.

Tradicionalmente, esta actividad se ha desarrollado de manera autónoma, dentro del Grupo, y esto sigue siendo así mayoritariamente, pero cada vez toma más peso la participación en consorcios industriales, nacionales e internacionales. Esta actividad de innovación conjunta viene fuertemente impulsada por iniciativas como los fondos NextGen o el programa EDF (European Defence Funds) de la Comisión Europea que buscan alinear esfuerzos inversores e iniciativas estratégicas de los países miembros.

En relación a la evolución de nuestra cartera, la inversión se reparte entre las diferentes familias de producto:

En la línea de comunicaciones tácticas, hemos iniciado el desarrollo de un cifrador aeronáutico de alto nivel de seguridad (hasta Reservado Nacional / NATO Secret), denominado Cerberus, que proporcionará soberanía nacional a las comunicaciones de Defensa de carácter más crítico en el teatro de operaciones, y que resuelve una obsolescencia que se da en la criptología tradicional por la vulnerabilidad que ésta presenta frente a ataques mediante computación cuántica.

Continuando con los sistemas seguros, seguimos invirtiendo en la tecnología de receptores del servicio PRS (Public Regulated Service) de Galileo, campo en el que somos una de las pocas empresas europeas con capacidad para proporcionar tecnología. Este es un servicio que proporciona información de navegación y sincronización a partir de los canales seguros, no públicos, de la constelación Galileo.

Así, al tiempo que trabajamos en el proceso de certificación de seguridad nacional y UE del producto Presence, estamos participando 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 trabajamos en la renovación de nuestro exitoso procesador de enlaces tácticos LINPRO, ampliamente utilizado en el ámbito internacional, desde países europeos, pasando por países de Oriente Medio, o del este de Asia, como Japón. La renovación tiene como objetivo prepararlo para su integración en el futuro concepto de "nube de combate" que permitirá potenciar la gestión de la información y la aplicación de inteligencia a la toma de decisión en el entorno táctico de defensa.

En esta línea de comunicaciones tácticas, también debemos hablar de las inversiones realizadas en nuestras antenas de comunicaciones satelitales, tecnología que se incorpora al Grupo Oesía a través de Inster. Además de las inversiones en el mantenimiento del portfolio de antenas "Sat on the Move" o Manpack para constelaciones geoestacionarias, se ha desarrollado producto para la operación en constelaciones en órbita LEO.

La línea de tratamiento inteligente de la imagen la constituyen diferentes familias de producto que cubren los diferentes eslabones de la cadena de procesamiento de la imagen. El primero de los elementos de esta cadena es el sensor con el que se captura la imagen, donde contamos con un portfolio de cámaras infrarrojas, de cabezales optrónicos o de plataformas giroestabilizadas Las inversiones realizadas en 2022 nos permiten seguir evolucionando este portfolio, habiendo metido en cadena de producción nuevas cámaras infrarrojas de zoom continuo como la Orisón, o cámaras del espectro visible como la Taurus y su variante encapsulada Leda T500.

El segundo elemento de la cadena de procesamiento de la imagen es la aplicación de algoritmia de inteligencia artificial en la extracción de información útil para el operador de manera automática de un flujo de vídeo infrarrojo. Esta tecnología permite reconocer el escenario en el que se opera de manera totalmente pasiva, lo que supone una ventaja táctica para plataformas militares aéreas o navales. En el año 2022 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.

Saltando al campo de la aviónica, también se ha apostado por el crecimiento de nuestros autopilotos, que son el producto de referencia de UAV Navigation. Esta inversión ha permitido, entre otras cosas, lanzar al mercado un producto capaz de complementar los sensores de navegación tradicionales (mediante receptores GNSS o sistemas inerciales) con navegación basada en imagen.

Cuando miramos al largo plazo, empezamos a trabajar en la evolución tecnológica que se requerirá para nuestros productos en 4 o 5 años. Así, en este 2022 nos hemos embarcado en proyectos europeos como USSPS y FIRES, que nos marcarán la pauta sobre las necesidades que aparecerán en campos como el tratamiento de la imagen, el posicionamiento o las comunicaciones tácticas en nuevos entornos de operación.

También se trabaja en una línea de investigación sobre antenas activas distribuidas, que permitirán optimizar las comunicaciones con necesidad de alto ancho de banda en el entorno aeronáutico.

En un contexto más disruptivo, Grupo Oesía se está consolidando como una empresa de referencia para proyectos de desarrollo de tecnología QKD (Quantum Key Distribution) que aprovechan las propiedades de la física cuántica para la distribución segura de claves en canales ópticos. Participamos en varios proyectos en esta línea, como el proyecto CARAMUEL que experimenta esta tecnología sobre comunicación satelital, o en los proyectos DEP1 y DEP2, financiados por la Comisión Europea que tienen como objeto el desarrollo de tecnología europea para ser desplegada en redes terrenas QKD y el despliegue de redes de experimentación de esta tecnología, respectivamente.

Compromiso 26: Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país y la autonomía estratégica de Europa

Como empresa de capital 100 por cien español y privado, líderes en España desde hace más de 45 años, uno de nuestros compromisos clave es el de fortalecer el tejido industrial y las capacidades tecnológicas de nuestro país, con el fin de dotar de mayor autonomía estratégica a la región y de soberanía nacional a España. 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 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 mantenemos ambas organizaciones desde hace más de 45 años. Esta colaboración se materializa 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.

Entre los hitos de 2022 como aporte de nuestro grupo a la Autonomía Estratégica, destacamos la ampliación de nuestro portfolio en capacidades para la industria de defensa a partir de la adquisición Inster, una compañía tecnológica y de ingeniería que diseña, desarrolla y fabrica productos y soluciones innovadores para los sectores de Defensa, Seguridad y Telecomunicaciones. El "core" de la tecnología propia de Inster-Grupo Oesía son las comunicaciones, tanto satelitales como terrestres, para aplicaciones de movilidad en el entorno militar y ferroviario, así como de acceso inalámbrico fijo Punto-multipunto de alta capacidad para operadores de telecomunicaciones.

Destacamos también la creación de nuestra nueva marca Cipherbit-Grupo Oesía, la primera enseña española específicamente dedicada a la ciberseguridad y el desarrollo de productos de comunicaciones seguras (cifra) certificados por el Centro Criptográfico Nacional (CCN) y la OTAN. que reúne nuestras capacidades en Cifra y Ciberseguridad, potenciando nuestras capacidades en un sector clave para la Seguridad de nuestro país y de la región. Además, continuamos presentes en los principales programas europeos y españoles de Defensa, como el desarrollo del Eurodrone, el Eurofighter, el FCAS, el VCR 8x8, Hispasat, la fragata F-110, a través del aporte de nuestros productos y servicios embarcados, con soluciones clave de IRST, Optrónica, Displays, Comunicaciones Tácticas y Seguras y Soluciones de control de vuelo y navegación para UAVs.

Nuestros Proveedores

Principales Magnitudes 2022

44 M€ En pedidos de compras tramitadas	**1.075** Proveedores
71% De proveedores españoles	**63%** Del importe de compras realizado a proveedores locales

Debemos realizar nuestra actividad haciendo especial foco en la sostenibilidad

En 2022 el importe en pedidos de compras tramitados de Grupo Oesía alcanzó los 44 millones de euros. Una cifra que muestra la magnitud de la responsabilidad que tenemos a la hora de trasladar esta inversión al tejido productivo del entorno donde operamos, y de transformar esta riqueza en oportunidades para nuestra sociedad.

Todo ello debemos hacerlo poniendo un especial foco en la sostenibilidad, con el fin de que nuestros impactos sean lo más positivos posibles en el medioambiente y en la sociedad en general, mientras atenuamos 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

- Establecer una gestión de proveedores sostenibles
- Promover las compras éticas
- Fomentar la contratación de proveedores locales

Compromiso 27: Establecer una gestión de proveedores sostenibles

Contamos con unos procesos de compras que buscan garantizar el funcionamiento óptimo de la cadena de suministro, al menor coste posible y con el mínimo impacto ambiental. La Dirección de Compras es la responsable de orquestar todos los esfuerzos del Grupo en esta línea.

La Dirección de Compras es una organización matricial orientada a la globalización y coordinación de las compras en todas las empresas del Grupo Oesía.

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 la determinación de objetivos realistas que pretenden facilitar el desarrollo de los proveedores.

Además, permite la asignación de cada proveedor a un comprador, responsable de su seguimiento, 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 a las áreas usuarias de Compras 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 de los mismos, 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 fueron revisadas a finales de 2022 y están en fase de comunicación a todos los proveedores. Incluyen 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. En este sentido:

- 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

En 2023 se va a implementar una herramienta de compras, uno de cuyos módulos permitirá la gestión integral del ciclo de vida de los proveedores. Una vez en marcha dicha herramienta y para el segundo semestre se comenzarán los análisis oportunos para montar una "torre de control de proveedores" que mejorará nuestra capacidad para verificar, seguir y apoyar a nuestra cadena de suministro en el desarrollo de sus capacidades

Compromiso 28: Promover las compras éticas

Nuestros proveedores son un elemento imprescindible para la correcta realización 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 29: Fomentar la contratación de proveedores locales

Contribuimos al desarrollo económico y social de los países donde tenemos presencia a través de la colaboración de 1.075 proveedores homologados, de los cuales el 71% son nacionales, contribuyendo con ello a la vertebración territorial española, así como a la distribución de riqueza que ello implica.

Nuestra Sociedad

Principales Magnitudes 2022

5.431k€ Resultado contable de las operaciones continuadas antes de impuestos	**290** Participantes en Talento Joven	**82** Acciones de carácter social y medioambiental
686 Beneficiar@s de En red, sin riesgos	**566.041€** 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 y servicios con impacto positivo
- Maximizar las oportunidades del talento joven
- Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos
- Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales
- Impulsar el voluntariado corporativo

Compromiso 30: Desarrollar productos y servicios con impacto positivo

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 y el medioambiente.

Operaciones de vigilancia, control de la inmigración, salvamento de vidas y lucha contra el narcotráfico

Durante 2022 La Guardia Civil ha adjudicado a Tecnobit-Grupo Oesía el contrato para realizar el mantenimiento de los sensores optrónicos de las embarcaciones de su Servicio Marítimo.

Contamos con una amplia experiencia en el mantenimiento de los sensores optoelectrónicos de la Guardia Civil, no sólo los que equipan sus embarcaciones, sino también de los sensores del Sistema Integrado de Vigilancia Exterior (SIVE).

Esta faceta de Apoyo en Servicio se suma, y enriquece también, a la actividad de Tecnobit-Grupo Oesía como autoridad de diseño y fabricante de sistemas optoelectrónicos. En el caso concreto del Servicio Marítimo de la Guardia Civil, cabe señalar que dos de los tres buques oceánicos de esta flota están equipados con el Sistema Optrónico ARGOS diseñado y fabricado por Tecnobit.

Es un orgullo contribuir a la seguridad nacional e internacional, a la buena ejecución de las misiones de la Guardia Civil, a las operaciones de vigilancia, al control de la inmigración, al salvamento de vidas y a la lucha contra el narcotráfico.

PADIX: Nuestra aportación para combatir el Cáncer

PADIX (Ecosistema de Patología Digital) es una solución nace para acompañar a los médicos patólogos y sus equipos clínicos en el proceso de digitalización de las imágenes médicas del laboratorio y facilitar la adopción de herramientas de telepatología necesarias en la práctica clínica, investigación y educación.

Además, damos el soporte al equipo de TI para una gestión eficiente de las imágenes de anatomía patológica desde su digitalización, archivado, almacenamiento, visualización y análisis de la imagen por inteligencia artificial.

Cada año se registran más casos de Cáncer en todo el mundo y sabemos que la Patología Digital puede ayudar a acelerar el proceso de diagnóstico y tratamiento de esta enfermedad.

Desde Grupo Oesía estamos comprometidos con poner nuestro granito de arena en proyectos tan complejos como este y trabajar mano a mano con nuestros clientes para dar sus primeros pasos.

Atención sanitaria segura: Gestionamos la ciberseguridad de la mayor organización sanitaria de España

En Grupo Oesía acompañamos a los líderes de la sanidad pública y privada a transformar los sistemas y servicios de salud, a través de soluciones tecnológicas innovadoras que mejoran la calidad y el acceso a la atención sanitaria de millones de personas.

Uno de nuestros casos de éxito es la gestión de la ciberseguridad del Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), la mayor organización sanitaria de España.

Nuestra tecnología brinda una gestión integral en 360º de toda la ciberseguridad, gracias a la cual se gestionan dos servicios críticos para el servicio al ciudadano: proteger su información médica y garantizar el acceso oportuno del historial médico por parte de los ciudadanos y profesionales sanitarios, evitando retrasos y errores en el diagnóstico o tratamiento médico.

Ampliamos la prestación al Servicio de atención telefónica del Instituto de las Mujeres

Grupo Oesía ha ampliado durante 2022 su prestación de servicio de asesoramiento telefónico que brinda al Instituto de las Mujeres, para incorporar atención en sus idiomas de origen para personas refugiadas y sus familiares, provenientes de la guerra en Ucrania.

La iniciativa del Instituto de las Mujeres consiste en brindar información y atención sobre los derechos de las mujeres a través de llamadas recibidas al número gratuito 900 19 10 10. La prestación de este servicio la lleva a cabo Grupo Oesía, multinacional tecnológica española líder en transformación digital para la Administración, desde abril del 2021.

Ahora, el servicio también se brinda en ruso y ucraniano, para personas refugiadas y sus familiares que así lo requieran, pudiendo recibir adecuadamente información y orientación sobre los derechos e instituciones que amparan sus demandas, facilitándoles la comprensión de dicha información.

Grupo Oesía dispone de un equipo multidisciplinar con perfiles con amplio conocimiento en la materia y experiencia, idóneos para realizar las tareas identificadas dentro del alcance del servicio, lo que garantiza su total cobertura, abarcando todas las dimensiones de servicios y ámbitos de conocimiento que pudieran ser demandados a lo largo del proyecto.

XRMON: Guantes sensorizados que previenen accidentes laborales

Grupo Oesía ha participado en la creación de XRMON, guantes sensorizados con realidad aumentada que mejoran la preparación de los aprendices de fábrica en trabajos que requieran destreza manual.

Esta tecnología permite que los nuevos operarios aprendan y evalúen automáticamente su preparación antes de comenzar a trabajar en la línea de producción, con la consiguiente disminución de riesgos y accidentes.

El proceso de aprendizaje consiste en que primeramente un operario senior registra los movimientos manuales de una tarea, para que a continuación el operario aprendiz los visualice y repita los movimientos utilizando los guantes sensorizados, que en tiempo real, a través de realidad aumentada, le informan del grado de destreza obtenido.

XRMON reduce el tiempo necesario de entrenamiento, proporciona una evaluación objetiva de la preparación del operario, disminuye los errores en la línea de producción, permite entrenamientos en remoto y previene riesgos laborales.

Servicio de Requerimientos judiciales

Los requerimientos judiciales pueden precisar que las operadoras deban proporcionar información rápida y precisa a los cuerpos de seguridad del estado para que puedan actuar con la mayor eficacia posible ante una necesidad de seguridad para la ciudadanía. Desde hace 3 años, Grupo Oesía presta el Servicio de Requerimientos Judiciales para nuestro cliente Orange. Este servicio 24x7, formado por un equipo de 8 personas, se encarga de proporcionar servicios de triangulación y geolocalización de personas desaparecidas, de personas con Alzheimer que se hayan perdido, o de presuntos delincuentes o terroristas.

Como caso de éxito durante 2022, y felicitado por el cliente, gracias a la rápida actuación del equipo de guardia se localizó a una mujer que había amenazado con suicidarse. Los cuerpos de seguridad del estado pudieron llegar a tiempo y evitar su posible suicidio.

Soluciones de eficiencia energética

El equipo de profesionales de "PMO de proyectos de ingeniería industrial" de Grupo Oesía ayuda a nuestro cliente Samsung en el diseño de las soluciones que implementan sus productos ClimateHub, soluciones sostenibles integradas de calefacción y suministro de agua caliente sanitaria.

En base a las peticiones de los clientes finales, desde la PMO se hace un diseño de la climatización, tanto en ámbitos residenciales como industriales, implementando las diferentes soluciones de Samsung que apuestan por la sostenibilidad y eficiencia energética, generando ahorros de consumo eléctrico e hídrico en beneficio del planeta.

Los UAV en la lucha contra los Incendios

Los UAV, también conocidos como 'Sistemas de Aeronaves Pilotadas por Control Remoto (RPAS) o 'drones', se están convirtiendo rápidamente en una herramienta más para usar los incendios; son una adición útil al equipo, y muchos bomberos confían en la información que brindan durante y después de un gran incidente de incendio.

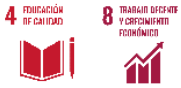
Los UAV pueden volar largas distancias y equiparse con cámaras de alta definición, sensores de imágenes térmicas y otros equipos; pueden proporcionar una visión en tiempo real de los incendios en el suelo y cómo se propagan. A medida que los costes disminuyen y la tecnología mejora, la adopción de UAV en la seguridad contra incendios evoluciona a una herramienta estándar de extinción de incendios. Sobre todo, teniendo en cuenta lo fácil que resulta su despliegue.

Además, los vehículos aéreos no tripulados pueden ser muy eficientes en términos de requisitos de energía, lo que se vuelve esencial cuando se combaten grandes incendios que requieren operaciones prolongadas. Esto los convierte en una tecnología ecológica con una baja huella de carbono.

Caso de éxito. La UME

La Unidad Militar de Emergencias Española (UME) tiene una fuerza de más de 4.000 miembros y utiliza una amplia variedad de vehículos, herramientas y equipos, incluidos los UAV. Entre estos UAV se encuentra el helicóptero UAV español A-800, que cuenta con la solución de control de vuelo de UAV Navigation – Grupo Oesía. El sistema tiene varias funciones avanzadas, pero su principal contribución en esta función es proporcionar información precisa a los comandantes sobre el terreno sobre el desarrollo de un incendio forestal y, al mismo tiempo, reducir el riesgo para los efectivos sobre el terreno.

Compromiso 31: 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 quienes 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 tecnología. 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.

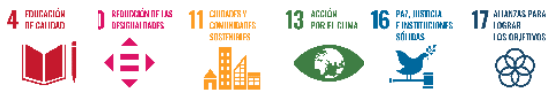
En el ejercicio 2022 se ha celebrado la VIII edición de Escuela Oesía en la que han participado **290** jóvenes talento. Un **45**% de ellos han pasado a ser contratados por la organización una vez finalizó su periodo formativo con un índice de satisfacción del programa de **4.59 sobre 5**. Además, durante el 2022, hemos firmado nuevos convenios de colaboración con UDIMA, la Universidad a distancia de Madrid, con ISIE (Instituto Superior de Investigación Empresarial), con la Universidad de Salamanca o la Universidad de Málaga, 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 atracción de este talento tan estratégico para la organización:

- Foro de empleo de la Universidad de Deusto
- Feria de empleo tecnológico de la facultad de Albacete de la UCLM
- Expotalent en la Universidad de Zaragoza
- Foro de empleo online de la UCLM
- Feria de empleo de la Universidad de Jaén
- Carrer Week de la Universidad Europea
- Future Joobs Day de la Universidad de Murcia
- Feria Virtual de Empleo de la Universidad de Sevilla
- Foro de empleo de la UPM
- Foro de empleo de la Universidad Oberta de Cataluña.

Así mismo, hemos realizado diferentes acciones de divulgación científica con nuestras sesiones online en abierto de School Streamers, sesiones dirigidas por expertos de la compañía que tratamos sobre temas de actualidad como la Inteligencia Artificial, el Gemelo Digital o la Cifra Cuántica. También hemos participado en la entrega de premios a los mejores expedientes con la UCLM o la UPM, y participado en Mesas Redondas sobre Software Crítico en la UPM.

Compromiso 32: Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos



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. En concreto, durante el 2022 el importe total donado y/o patrocinado por la empresa para la consecución de nuestro propósito, ha ascendido a un total de 566.041 €.

Como empresa de ingeniería digital e industrial, operando en el entorno de la I+D+i, nuestro compromiso social se materializa a través de tres grandes ejes que vertebran el progreso de forma universal:

- La Cultura
- La Investigación
- La Educación

De nuestras alianzas destacamos:

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 ponemos a disposición de toda la plantilla la oportunidad de ser "Amigo del Real", una forma más de fomentar el interés en la Cultura.

Somos patronos de El Real Instituto Elcano

En diciembre de 2021 nos unimos 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.

Somos patronos de IESE Business School

En marzo de 2022 firmamos 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 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.

Somos socios de Forética

En diciembre de 2021 nos sumamos 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 permite 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.

Nos hemos incorporado a la Cámara de Comercio de España

El Pleno de la Cámara de Comercio de España acordó, en el mes de mayo, la incorporación como vocal colaborador de Grupo Oesía. Con este ingreso se amplía y refuerza la participación empresarial en la institución a través de la figura del vocal colaborador, elemento clave para la potenciación del sistema cameral.

El presidente de la Cámara de Comercio de España, José Luis Bonet, recordó en ese momento que las empresas son, junto a las Cámaras de Comercio, "la columna vertebral de la Cámara de España, no solo por su contribución financiera sino, principalmente, por su inestimable aportación al ejercicio de la función consultiva, a través de las Comisiones, y por el desarrollo de acciones conjuntas en el marco de los programas que desarrolla la Cámara".

Nos incorporamos como miembro corporativo del Spanish Business Council de Emiratos Árabes Unidos

Grupo Oesía se ha incorporado como miembro corporativo del Spanish Business Council (SBC), en mayo del 2022.

El SBC es una organización privada sin ánimo de lucro cuya meta es establecer una plataforma corporativa que fortalezca los lazos de negocios y culturales entre España y los Emiratos Árabes Unidos, estableciendo una relación entre empresas españolas y las entidades públicas y privadas emiratíes. Fue fundada en 2005 y está apoyada por la embajada española y la oficina de comercio española en EAU.

Spanish Business Council reúne a compañías e individuales que quieran establecer relaciones de negocios en Emiratos Árabes Unidos.

Formamos parte de la Fundación del Museo Naval

En el año 2021 nos incorporamos 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 afianzada 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.

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 2022 hemos participado en la feria de IDEX Abu Dhabi y en la coordinación de FEINDEF.

Otras colaboraciones

Entre las diferentes entidades con las que hemos colaborado, añadiendo las mencionadas anteriormente, destacamos:

- ACNUR
- Asociación Española de Directivos (AED)
- Asociación Española de Empresas de Consultoría
- Cercle Tecnologic de Catalunya
- Club Diálogos para la Democracia
- Fundación Adecco
- Fundación Aeronáutica y Astronáutica
- Fundación Biblioteca de Ciencia Artillería
- Fundación Círculo para la Defensa y la Seguridad
- Fundación Síndrome de Down
- Fundación Stop Leucemia
- Nueva Economía Fórum

Compromiso 33: Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales

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

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

Grupo Oesía considera los resultados contables consolidados positivos por importe de 5.431 miles de euros durante el ejercicio 2022. La política de la contabilidad empresarial considera las ganancias imputables a la sociedad como beneficio antes de impuestos.

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

Grupo Oesía 2022	España	Colombia	Perú	Brasil	Consolidado
BAI (*)	5.389	36	(11)	17	5.431

(*) BAI de actividades continuadas (5.414 miles de euros) y discontinuadas (17 miles de euros)

Impuestos

Los impuestos sobre beneficios devengados de Grupo Oesía en 2022 ascienden a 419 miles de euros, de los cuales 411 miles de euros corresponden a España y 8 miles de euros corresponden a Brasil.

Subvenciones públicas Recibidas

Durante 2022 la composición correspondiente a las subvenciones recibidas expresadas en miles de euros es la siguiente:

	Oesia Networks	Tecnobit	UAV	Inster	Total
Subv.de explotac.incorporadas al rdo. del ejercicio.					
Subvenciones formación	90	14	0	0	104
Subvenciones contratación	55	-2	21	0	74
Subvenciones PRL	0	0	0	0	0
Total	**145**	**12**	**21**	**0**	**178**
Subvenciones financieras recibidas	**0**	**106**	**67**	**0**	**173**
Subvenciones de capital recibidas	**0**	**315**	**0**	**0**	**315**

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

Casilla Empresa Solidaria. Empresa solidaria **Empresa extraordinaria**

En 2022 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. De esta manera apostamos nuestra contribución a la recuperación economía en el marco de nuestro propósito de lograr un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible.

Compromiso 34: Impulsar el voluntariado corporativo

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 y medioambiental 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 2022, se encuentran:

- Mentoring y coaching a desempleados/as o personas en riesgo de exclusión social, con Fundación Adecco.
- Realización de actividades solidarias durante la época navideña, como la gran recogida de alimentos con FESBAL y la donación de juguetes con Cruz Roja.
- Participación en actividades de limpieza o recogida de residuos, como la campaña de basuraleza con SEO-Birdlife y 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, con Fundación Seur.
- 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, como la carrera de Fundación Down.
- En igualdad 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, como con Fundación Adecco.
- También hemos colaborado en el programa SteMadrid con la Fundación Junios Achivement, impartiendo sesiones para fomentar las vocaciones STEM entre los/las más jóvenes
- Este año se ha puesto especial foco en ayuda humanitaria a Ucrania con diferentes acciones destinadas a las familias desplazadas por el conflicto, destacando el reto solidario con ACNUR, tanto en donaciones individuales por parte de la plantilla, como por parte de Grupo Oesía igualando el importe recaudado por los/las profesionales.

En 2022 hemos llevado a cabo 29 acciones de voluntariado corporativo, en el que han participado 189 profesionales, 26 acciones de carácter social y networking social y 5 campañas solidarias.

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 y Fundación Down Madrid.

"En Red, sin Riesgos"

En Grupo Oesía creemos firmemente en nuestro propósito de crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible, destacando la trayectoria de "En Red sin riesgos".

En Red sin riesgos es un programa de voluntariado corporativo para la concienciación en ciberseguridad de las familias, en el que se ayuda a adultos y menores a prevenir los riesgos de navegar en la red y orientar en la mejor manera de gestionarlos.

En concreto este programa consiste en la concienciación ante las amenazas presentes en internet mediante charlas, talleres y material divulgativo para las personas preocupadas por minimizar los riesgos a los que se exponen sus hijos e hijas en el mundo digital.

Se han realizado numerosas sesiones en diferentes colegios, institutos, ONGs, organismos y empresas por toda España e incluso en Colombia. Las sesiones se imparten por expertos en ciberseguridad de Grupo Oesía, de forma totalmente voluntaria.

En base a esta experiencia y conocimientos y de forma totalmente voluntaria nuestros expertos en Ciberseguridad han diseñado un programa que contiene una serie de advertencias y recomendaciones para que seamos más conscientes de los riesgos, pero también tengamos los instrumentos para prevenir esas amenazas y saber gestionarlas de la forma más adecuada posible.

Durante 2022 se han impartido 19 sesiones a 686 personas, tanto a niños y niñas, padres y madres, como a colectivos especialmente vulnerables de Fundación Prodis y Fundown Murcia.

Desde su creación en 2018 se han realizado un total de 125 sesiones llegando a casi 5.000 personas.

Nuestro Planeta

Principales Magnitudes 2022

98% Energía de fuentes renovables	**77%** Flota de vehículos híbridos	**3.591** m^3 Consumo hídrico
426 ton CO_2e Emisiones Alcance 1	**12** ton CO_2e Emisiones Alcance 2	**771** ton CO_2e Emisiones Alcance 3

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.

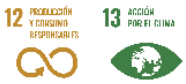
Por ello, desde Grupo Oesía, determinamos una serie de compromisos para el desarrollo del planeta, a la vez que promovemos la colaboración entre las distintas áreas y departamentos de nuestra organización, con el fin de aunar esfuerzos que nos ayuden a alcanzar estos retos.

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 de calidad
- Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
- Utilizar eficientemente los recursos
- Actuar contra el cambio climático
- Contribuir a la concienciación medioambiental

Compromiso 35: Acreditar un sistema de gestión ambiental 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, Getafe 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.

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.

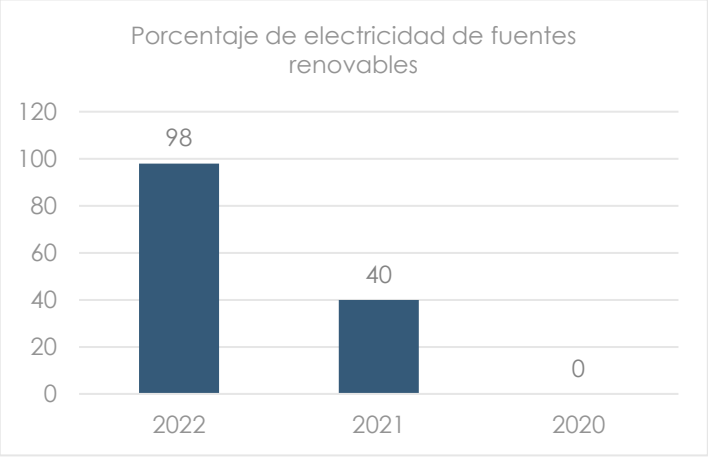
Plan de ahorro y eficiencia energética

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 el centro tecnológico de Valdepeñas, dado el 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 de 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 agosto de 2021 llevamos implantando el consumo de energía eléctrica de fuentes renovables, llegando a ser este año el **98%** del consumo total del Grupo Oesía. Para más información véase el capítulo 8 Indicadores, Medioambiente.



Compromiso 37: 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 2022. Así como la generación de residuos producidos por la actividad diaria de las instalaciones 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.

En las sedes que se generan residuos peligrosos, disponemos de 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, y siempre con el objetivo del obtener el máximo reciclaje posible. Durante 2022 hemos generado 45 toneladas de residuos, casi un 70% menos que en el año anterior. Para más información véase el capítulo 8 Indicadores, Medioambiente.

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. Durante 2022 hemos realizado las siguientes donaciones:

- Equipos informáticos a Fundación Soñar Despierto.
- Material corporativo para el Mercadillo Solidario de Fundación Mapfre

Otras iniciativas implantadas que ayudan a promover la economía circular, ha sido la utilización de botellas de agua 100% recicladas, hechas a través de otras botellas, así como la instalación de fuentes de agua, o vasos de papel.

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 2022 hemos contribuido a reciclar 22.500 tapones, lo que se traduce en 68 Kg de CO_2 evitado.

Compromiso 38: Actuar contra el cambio climático

Aparte de las emisiones de CO_2 asociadas a la actividad por el consumo de energía eléctrica y combustibles, desde la organización no generamos otros tipos contaminación de un modo significativo.

Disponemos de un Plan de Mantenimiento Global (mantenimiento preventivo, predictivo, conductivo, etc.) sobre los vehículos, grupos electrógenos, caldera de cabina de pintura y equipos climáticos, para garantizar las mejores condiciones de funcionamiento de estos, y una detección precoz de una mala combustión o una detección anticipada de fuga en los circuitos de refrigeración.

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 menos silenciosos (máquinas de clima, grupos electrógenos), en las azoteas y encapsulándolos para evitar transmisiones acústicas a las inmediaciones. Igualmente, hemos eliminado los sistemas de climatización que utilizan CFC´s, y estamos eliminando de forma paulatina los que utilizan HCFC´s.

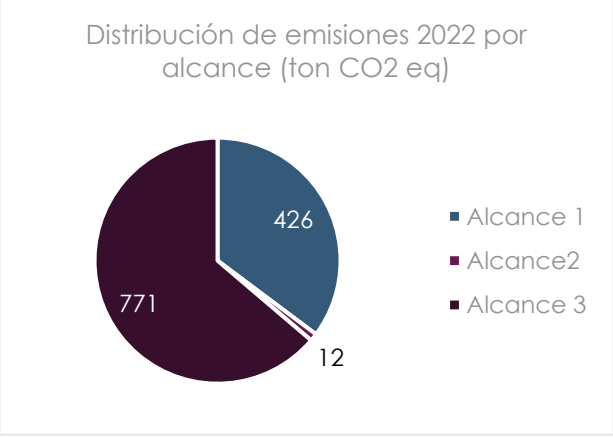
Cabe destacar que durante 2022 hemo participado en el Climate Ambition Accelerator, programa internacional promovido por el Pacto Mundial de Naciones unidas que moviliza a las empresas hacia una economía neutra en carbono estableciendo objetivos basados en la ciencia. También hemos colaborado en la Reforestación de San José de la Vereda Márquez, con la Asociación Esperanza y Vida, en una iniciativa destinada a recuperar y conservar los ecosistemas de Cundinamarca, en Colombia, a través de la siembra de árboles de 10 especies diferentes.

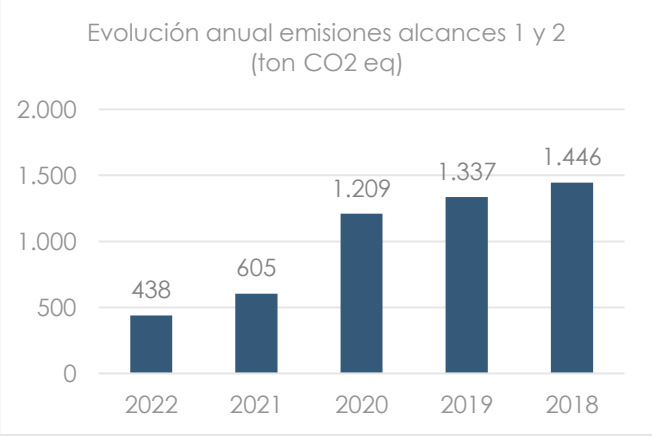
Cálculo de huella de carbono

Levamos una rigurosa medición, control y gestión de medición de la huella de carbono, para los Alcances I, II y III. **Durante 2022 hemos reducido las emisiones de CO_2 en los Alcances I y II en un 27,5% respecto al ejercicio anterior** y hemos ampliado nuestra ambición de cálculo de Alcance 3 incorporando las mediciones de los viajes de negocio. Para más información véase el capítulo 8 Indicadores, Medioambiente.

Por otro lado, con el fin de reducir aún más nuestra huella de carbono en el medioambiente, tenemos contratados vehículos en modo renting que permite ir renovando los vehículos por otros más eficientes. Actualmente el 77% de la flota son vehículos híbridos.

Durante 2023 tenemos previsto inscribir nuestra huella de carbono en el Registro del Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico. Este Registro, de carácter voluntario, recoge los esfuerzos de las empresas españolas en el cálculo, reducción y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad.





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, nos hemos basado en el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), el cual 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 cumplimento de la Ley 7/2021 Cambio climático y transición energética.

Consideramos que la alineación con los estándares internacionales y la concienciación sobre los riesgos no financieros y las oportunidades asociadas al cambio climático constituyen un paso esencial hacia la mejora de la transparencia.

Los principales riesgos y oportunidades del cambio climático identificados, basados en el TFCD, se recogen en la siguiente tabla. Los riesgos han sido integrados en nuestro mapa general de riesgos durante 2022.

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

Compromiso 39: Contribuir a la concienciación medioambiental

Creemos en el poder de las personas para proteger el medioambiente, por lo que, desde hace años realizamos periódicamente sesiones y campañas medioambientales a nuestros y nuestras profesionales que contribuyen a la sensibilización en protección ambiental, eficiencia energética, gestión de residuos, y lucha contra el cambio climático.

Destacamos que durante ejercicio 2022 hemos vuelto a participar en el Proyecto Libera, en colaboración con Ecoembes y SEO/bird Life. en el que creamos nuestro propio punto de recogida de "basuraleza" en la laguna de El Campillo en Rivas-Vaciamadrid, un entorno de especial valor ecológico integrado en el Parque Regional del Sureste.

También hemos puesto a disposición de toda la plantilla formación sobre el cambio climático a través de las píldoras formativas del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como la divulgación de consejos de eficiencia para ahorrar energía y agua.

8
Indicadores

PERSONAS

Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2022		2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1. Plantilla total y media (nº)						
Plantilla total	3.392		3.196		3.138	
Plantilla media	3.325		3.241		3.324	
FTEs	3.256		3.165		3.235	
2. Centros de trabajo (nº)						
Centros de trabajo	16		16		14	
3. Plantilla por país y género (nº)						
España	2.053	1.115	1.972	986	1.905	997
Colombia	136	76	145	81	123	87
Perú	9	3	9	3	16	8
Brasil	-	-	-	-	2	-
4. Plantilla por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	16	4	17	3	16	3
DM2 Directivos nivel 2	50	8	44	5	42	4
DM1 Directivos nivel 1	46	31	54	34	45	34
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	68	9	51	3	35	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	95	29	76	27	48	13
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	262	45	208	45	141	34
A4 Profesionales de estructura	57	81	67	79	68	74
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	816	334	826	312	736	294
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	171	399	155	381	193	439
A7 Operadores/as de producción	94	4	75	4	72	4
A8 Profesionales de soporte	523	250	553	177	650	192
5. Plantilla por rango de edad y género (nº)						
<30	561	175	533	162	505	195
30<>50	1.354	799	1.345	740	1.343	752
>50	283	220	248	168	198	145
6. Plantilla con contrato fijo por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	16	4	17	3	16	3
DM2 Directivos nivel 2	50	8	44	5	42	4
DM1 Directivos nivel 1	46	31	54	34	45	34
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	68	9	51	3	35	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	95	29	76	25	48	12
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	262	45	207	43	131	34
A4 Profesionales de estructura	54	79	65	76	66	71
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	814	329	797	296	662	264
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	146	290	118	291	122	266
A7 Operadores/as de producción	93	4	73	4	71	4
A8 Profesionales de soporte	489	223	396	116	364	107
7. Plantilla media con contrato fijo por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	18	3	17	3	17	3
DM2 Directivos nivel 2	52	9	43	6	38	4
DM1 Directivos nivel 1	48	32	56	34	46	37
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	66	8	45	3	33	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	94	29	79	24	48	12
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	242	51	177	38	130	33
A4 Profesionales de estructura	53	77	68	77	63	70
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	852	326	805	300	660	266
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	129	283	136	309	157	290
A7 Operadores/as de producción	87	4	68	4	69	3
A8 Profesionales de soporte	468	207	404	122	483	161

Empleados a cierre del ejercicio	2022		2021		2020	
(salvo donde se indique "Plantilla media")	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
8. Plantilla con contrato temporal por categoría y género (nº)						
DM3 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
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	1	2	10	-
A4 Profesionales de estructura	3	2	2	3	2	3
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	2	5	29	16	74	30
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	25	109	37	90	71	173
A7 Operadores/as de producción	1	-	2	-	1	-
A8 Profesionales de soporte	34	27	157	61	286	85
9. Plantilla media con contrato temporal por categoría y género (nº)						
DM3 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	-	1	-	2	1	1
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	2	1	10	-
A4 Profesionales de estructura	2	3	2	4	1	3
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	4	6	31	15	72	23
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	18	72	51	112	86	157
A7 Operadores/as de producción	0	-	1	-	0	-
A8 Profesionales de soporte	52	29	156	46	272	72
10. Plantilla con contrato fijo por rango de edad y género (nº)						
<30	528	148	422	112	265	84
30<>50	1.324	700	1.234	633	1.147	592
>50	281	203	242	151	190	124
11. Plantilla media con contrato fijo por rango de edad y género (nº)						
<30	470	138	384	114	315	104
30<>50	1.354	696	1.272	653	1.240	646
>50	285	195	242	154	190	130
12. Plantilla con contrato temporal por rango de edad y género (nº)						
<30	33	27	111	50	240	111
30<>50	30	99	111	107	196	160
>50	2	17	6	17	8	21
13. Plantilla media con contrato temporal por rango de edad y género (nº)						
<30	34	23	115	54	227	97
30<>50	39	74	122	109	206	140
>50	3	13	6	17	10	19
14. Plantilla con contrato fijo por país y género (nº)						
España	2.002	991	1.781	848	1.491	739
Colombia	128	59	113	47	105	59
Perú	3	1	4	1	4	2
Brasil	-	-	-	-	2	-
15. Plantilla con contrato temporal por país y género (nº)						
España	51	124	191	138	414	258
Colombia	8	17	32	34	18	28
Perú	6	2	5	2	12	6
Brasil	-	-	-	-	-	-
16. Plantilla con jornada completa por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	16	4	17	3	16	3
DM2 Directivos nivel 2	50	8	44	4	42	3
DM1 Directivos nivel 1	45	30	54	32	45	33
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	60	7	43	2	29	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	94	26	76	23	48	11
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	249	39	191	37	126	23
A4 Profesionales de estructura	51	62	56	55	58	53
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	801	293	804	271	721	251
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	148	271	136	251	153	247
A7 Operadores/as de producción	88	1	68	1	67	1
A8 Profesionales de soporte	508	211	539	156	635	169

Empleados a cierre del ejercicio	2022		2021		2020	
(salvo donde se indique "Plantilla media")	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
17. Plantilla media con jornada completa por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	18	3	17	3	17	3
DM2 Directivos nivel 2	52	8	43	5	38	3
DM1 Directivos nivel 1	47	31	56	32	46	36
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	58	6	37	2	27	1
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	93	26	79	22	48	11
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	228	44	163	30	125	22
A4 Profesionales de estructura	49	60	58	57	55	52
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	837	292	814	274	716	244
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	131	237	163	271	203	261
A7 Operadores/as de producción	82	1	63	1	64	0
A8 Profesionales de soporte	506	196	548	147	742	211
18. Plantilla con jornada parcial por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	-	-	-	-	-	-
DM2 Directivos nivel 2	-	-	-	1	-	1
DM1 Directivos nivel 1	1	1	-	2	-	1
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	8	2	8	1	6	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	1	3	-	4	-	2
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	13	6	17	8	15	11
A4 Profesionales de estructura	6	19	11	24	10	21
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	15	41	22	41	15	43
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	23	128	19	130	40	192
A7 Operadores/as de producción	6	3	7	3	5	3
A8 Profesionales de soporte	15	39	14	21	15	23
19. Plantilla media con jornada parcial por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	-	-	-	-	-	-
DM2 Directivos nivel 2	-	1	-	1	-	1
DM1 Directivos nivel 1	1	1	-	2	-	1
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	8	2	8	1	6	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	1	4	-	4	-	2
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	14	7	17	8	15	11
A4 Profesionales de estructura	6	20	11	24	9	21
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	19	40	22	41	17	45
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	17	118	19	130	41	185
A7 Operadores/as de producción	5	3	7	3	5	3
A8 Profesionales de soporte	14	40	14	21	14	23
20. Plantilla con jornada completa por rango de edad y género (nº)						
<30	538	159	514	151	480	172
30<>50	1.301	623	1.278	561	1.273	518
>50	271	170	236	123	187	105
21. Plantilla media con jornada completa por rango de edad y género (nº)						
<30	487	148	482	157	519	180
30<>50	1.337	594	1.325	562	1.374	556
>50	277	161	234	125	189	108
22. Plantilla con jornada parcial por rango de edad y género (nº)						
<30	23	16	19	11	25	23
30<>50	53	176	67	179	70	234
>50	12	50	12	45	11	40
23. Plantilla media con jornada parcial por rango de edad y género (nº)						
<30	18	13	17	11	23	20
30<>50	56	176	68	199	72	230
>50	11	47	13	47	11	41
24. Plantilla con jornada completa por país y género (nº)						
España	1.965	873	1.874	752	1.799	700
Colombia	136	76	145	80	123	87
Perú	9	3	9	3	16	8
Brasil	-	-	-	-	2	-

Empleados a cierre del ejercicio	2022		2021		2020	
(salvo donde se indique "Plantilla media")	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25. Plantilla con jornada parcial por país y género (nº)						
España	88	242	98	234	106	297
Colombia	-	-	-	1	-	-
Perú	-	-	-	-	-	-
Brasil	-	-	-	-	-	-
26. Despidos por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	-	-	2	1	2	-
DM2 Directivos nivel 2	3	1	3	1	1	-
DM1 Directivos nivel 1	1	-	-	-	-	1
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	2	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	-	4	1	1	1
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	4	-	1	1	-	-
A4 Profesionales de estructura	2	3	-	1	2	1
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	24	7	12	3	22	4
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	5	7	8	7	12	8
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	1	-
A8 Profesionales de soporte	33	7	30	13	33	8
27. Despidos por rango de edad y género (nº)						
<30	21	8	15	6	21	4
30<>50	40	13	35	19	39	14
>50	13	4	10	3	14	5
28. Despidos por país y género (nº)						
España	63	22	52	23	62	17
Colombia	11	3	8	5	12	6
Perú	-	-	-	-	-	-
Brasil	-	-	-	-	-	-
29. Salarios medios por categoría y género España (€)						
DM2 Directivos nivel 2	74.521	69.054	72.977	68.741	71.166	73.128
DM1 Directivos nivel 1	51.432	46.565	50.417	47.169	48.850	46.054
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	53.819	52.229	51.295	46.087	49.920	44.602
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	45.499	40.930	43.409	39.373	42.208	37.443
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	35.592	36.337	35.079	36.501	33.534	35.536
A4 Profesionales de estructura	32.975	28.627	34.837	28.455	33.731	28.072
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	29.486	29.106	28.403	28.208	28.365	27.628
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	19.012	17.311	19.826	17.765	19.463	16.995
A7 Operadores/as de producción	24.950	27.491	24.847	27.343	24.411	27.318
A8 Profesionales de soporte	18.410	18.385	17.523	17.545	18.047	17.761
30. Salarios medios por categoría y género Colombia (€)						
DM2 Directivos nivel 2	61.714	-	-	-	63.158	-
DM1 Directivos nivel 1	-	31.969	-	29.919	-	30.993
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	-	-	-	33.158	27.171
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A4 Profesionales de estructura	-	-	-	-	-	-
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	19.045	12.157	18.896	10.491	18.243	8.100
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	5.697	4.243	4.801	3.333	4.608	3.042
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	5.309	4.408	5.224	3.946	5.635	4.682
31. Salarios medios por categoría y género Perú (€)						
DM2 Directivos nivel 2	-	-	-	-	-	-
DM1 Directivos nivel 1	-	-	-	-	-	-
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	6.000	5.500	6.113	5.431	8.846	6.923
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	4.050	-	4.425	-	3.957	3.615
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	7.693	-	8.839	-	8.204	3.308

Empleados a cierre del ejercicio	2022		2021		2020	
(salvo donde se indique "Plantilla media")	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
32. Salarios medios por rango de edad España (€)						
<30	21.976	20.379	20.302	20.492	19.079	19.004
30<>50	32.024	25.104	30.618	25.118	28.690	23.765
>50	44.648	27.705	44.605	26.813	45.333	24.827
33. Salarios medios por rango de edad Colombia (€)						
<30	4.959	3.971	6.101	3.491	5.900	3.477
30<>50	8.891	6.250	8.603	5.496	8.285	7.580
>50	7.960	11.883	12.580	10.603	17.095	2.930
34. Salarios medios por rango de edad Perú (€)						
<30	5.700	7.500	-	-	4.218	3.723
30<>50	6.608	4.500	7.446	5.431	6.838	5.538
>50	-	-	-	-	-	-
35. Salarios medios Consejeros/as y Alta Dirección (€)						
Consejeros/as, DM3 y DM2	110.863	88.189	96.908	70.280	85.906	69.913
36. Brecha salarial de género ajustada (%)						
La brecha salarial ajustada se ha calculado entre profesionales equivalentes que tienen la misma posición y nivel en el mismo itinerario profesional, pertenecen a la misma división y se ubican en el mismo país o área geográfica. El porcentaje indicado es, el salario medio de los hombres menos el salario medio de las mujeres, dividido entre el salario medio de los hombres. La brecha general final es una media ponderada de cada brecha por posición según la cantidad de mujeres en esa posición. En este cálculo se han tenido en cuenta alrededor del 89% de la plantilla, ya que no se incluyen posiciones en las que no exista al menos una mujer y un hombre.						
Brecha salarial de género ajustada	1,23		1,11		2,14	
Colectivo representado	89		88		89	
37. Mujeres directivas (%)						
Mujeres directivas	27,7		26,8		28,5	
38. Nacionalidades (nº)						
Nacionalidades	36		35		31	
39. Horas de formación por categoría (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	826		870		236	
DM2 Directivos nivel 2	1.041		1.183		627	
DM1 Directivos nivel 1	1.728		1.889		1.738	
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	2.028		1.568		1.642	
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	2.790		2.410		1.062	
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	10.326		9.064		4.816	
A4 Profesionales de estructura	1.663		2.945		1.746	
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	21.398		32.095		28.803	
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	5.639		7.236		11.426	
A7 Operadores/as de producción	872		2.539		1.567	
A8 Profesionales de soporte	10.114		16.321		31.944	
Profesionales con beca	2.925		8.121		3.546	
Total horas	61.349		86.242		89.154	
Horas por empleado	17,9		24,7		26,5	
40. Horas de formación por tipología (nº)						
Habilidades	6.087		9.292		13.576	
Competencias técnicas	42.826		61.395		58.004	
Idiomas	10.000		9.950		11.395	
Prevención de riesgos laborales	2.436		5.040		5.029	
Acogida	-		565		1.150	
41. Promociones (nº)						
Promociones de itinerario profesional	436		484		276	
Promociones Road to Partner	94		82		148	
42. Desarrollo profesional						
Planes de desarrollo profesional (nº)	2.060		1.860		1.100	
Personal con evaluación de talento (%)	91		91		93	
43. Becarios/as						
Becarios/as (nº)	290		267		241	
Becarios/as que han pasado a plantilla (%)	45		45		-	
44. Retribución flexible (%)						
Plantilla con retribución flexible	34		32		33	

Empleados a cierre del ejercicio	2022		2021		2020	
(salvo donde se indique "Plantilla media")	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
45. Accidentes con baja España						
Incidencia (Nº de accidentes / Nº de trabajadores) x 100.000	32,12	0	322,60	0	0	0
Frecuencia (Nº accidentes con baja / (Nº trabajadores x horas) x 1.000.000	0,178	0	1,83	0	0	0
Gravedad (Días de accidentes / Nº trabajadores x horas) x 1.000	0,003	0	0,03	0	0	0
Enfermedades profesionales (nº)	0	0	0	0	0	0
Horas de absentismo por accidentes con baja (nº)	120	0	120	0	0	0
46. Accidentes con baja Colombia y Perú						
Incidencia (Nº de accidentes / Nº de trabajadores) x 1.000	0	0	0	3,9	0	0
Frecuencia (Nº accidentes con baja / (Nº trabajadores x horas) x 1.000.000	0	0	0	8,0734E-05	0	0
Gravedad (Días de accidentes / Nº trabajadores x horas) x 1.000	0	0	0	0,0001614	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	1	0	1
Horas de absentismo por accidentes con baja	0	0	0	16	0	0
47. Plantilla cubierta por convenio colectivo por país (%)						
España	100		100		100	
Colombia	0		0		0	
Perú	0		0		0	
Brasil	-		-		0	

CLIENTES

	2022	2021	2020
1. Clientes			
Clientes (nº)	492	497	550
Países (nº)	40	25	24
2. Cifra de negocios			
Importe neto de la cifra de negocios (miles de €)	183.249	157.544	161.444
3. Encuesta de satisfacción a clientes (valoración de 0 a 10)			
Digital (valoración media)	9	8	8,8
Industrial (valoración media)	8,1	9,5	9,2
Total (valoración media)	8,6	9	9,1
Cuestionarios enviados (nº)	79	84	75
4. Reclamaciones			
Digital (nº)	12	8	13
Industrial (nº)	35	50	38
Total (nº)	47	58	51

PROVEEDORES

	2022	2021	2020
1. Proveedores homologados			
Proveedores homologados (nº)	1.075	1.154	968
Proveedores homologados locales (%)	71	68	68
Países (nº)	31	28	28

	2022	2021	2020
1. Voluntarios/as por Programas (nº)			
Voluntarios/as por Programas	189	121	140
2. Acciones RSC (nº)			
Acción social	20	28	16
Campaña Solidaria	5	3	10
Divulgación	22	5	1
Gestión interna	22	13	4
Homologación / Oferta	15	3	1
Networking	6	1	3
Voluntariado	29	24	58
3. Voluntarios/as por Programas (nº)			
Oesía Diversa	28	19	99
Oesía Impulsora	31	80	22
Oesía Saludable	30	13	9
Oesía Solidaria	97	3	10
Oesía Sostenible	3	6	0
4. En red, sin riesgos (nº)			
Sesiones	19	11	37
Voluntarios	25	21	22
Beneficiarios	686	435	2.015
5. LGD			
Personal con discapacidad (nº)	31	28	30
Personal con discapacidad (%)	0,9	0,9	1,0
Facturación con CEE (€ sin IVA)	778.933	897.228	715.178
6. Donaciones y patrocinios			
Donaciones y patrocinios (nº)	31	17	15
Donaciones y patrocinios (€)	566.041	332.320	199.650
7. BAI por país (miles de €)			
España	5.389	3.458	9.064
Colombia	36	-112	-830
Perú	-11	-13	-583
Brasil	17	-245	-121
8.Impuestos sobre beneficios por país (miles de €)			
España	411	149	1.839
Colombia	0	0	87
Perú	0	0	0
Brasil	8	0	0
9. Subvenciones públicas recibidas en España (miles de €)			
Subvenciones de explotación	178	209	177
Subvenciones financieras	173	170	1.555
Subvenciones de capital	315	278	1.298

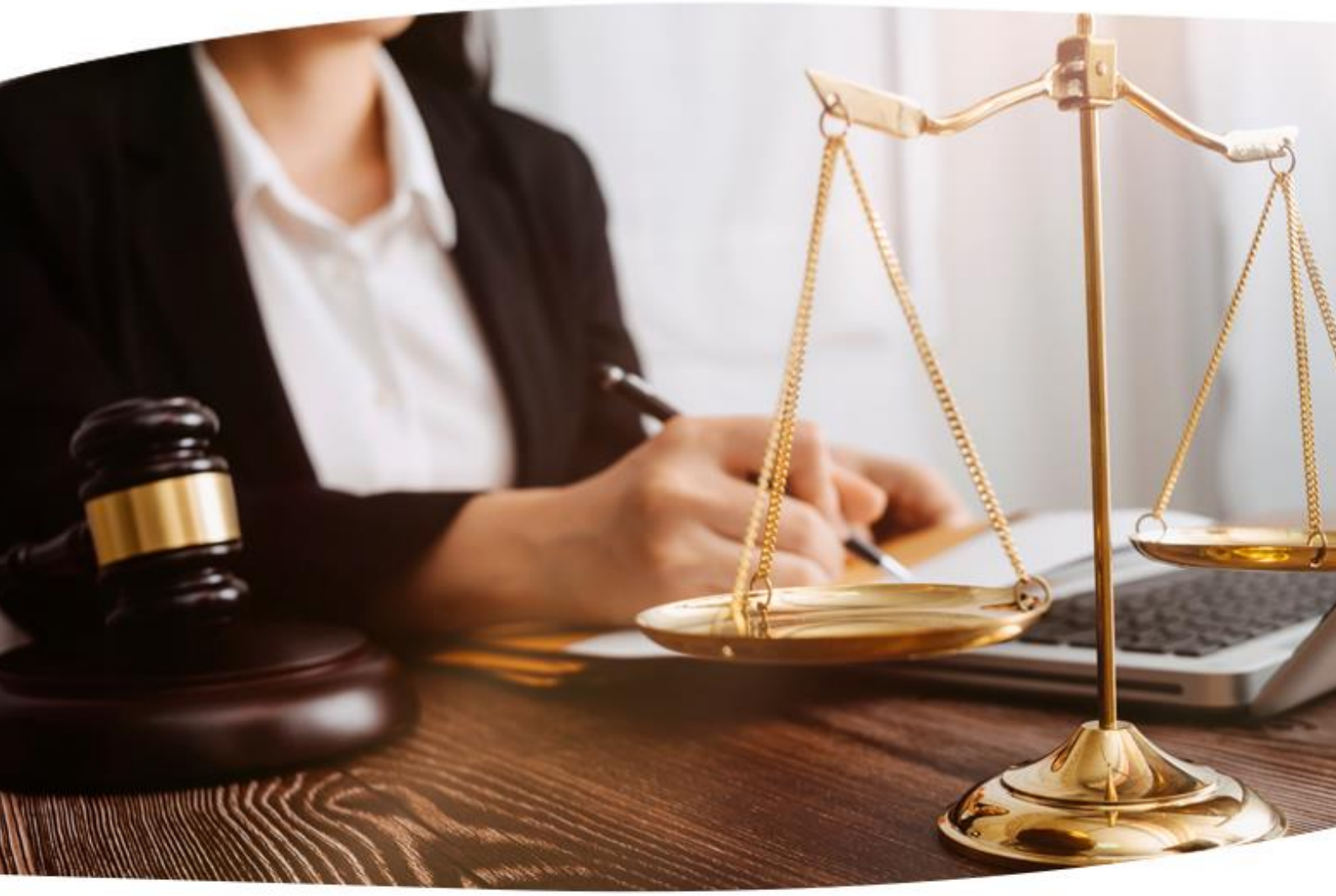
Subgrupo	Denominación (Unidad de medida)	2022	2021	2020
1. Materias Primas Fábrica				
Proceso fabric. y montaje	Material eléctrico / electrónico (Kg)	1.737	1.105	550
	Placas de aluminio y acero (Kg)	6.660	12.780	650
	Siliconas y sellantes (Kg)	437	370	200
Proceso pintura y barnizado	Filtros de pintura (Unidades)	4	4	4
	Pinturas-barnices (Litros)	884	575	305
	Disolventes (Litros)	2.496	1.800	1.150
Pruebas y ensayos	Gases licuados [argón, nitrógeno para pruebas y ensayos climáticos] (m^3)	15.472	8.469	5.706
Clima, Pruebas y ensayos	Gases refrigerantes para clima, pruebas y ensayos climáticos (Kg)	79	37	153
Proceso de soldadura	Estaño/Plomo de soldadura (Kg)	128	500	400
Proceso de exp. y transporte	Papel para embalaje (Kg)	0	0	0
	Cartón para embalaje (Kg)	520	750	854
	Plástico para embalaje (Kg)	936	550	250
2. Materias Primas instalaciones/oficinas				
Mto. de instalaciones	Fluorescentes (Unidades)	288	325	270
	Productos de limpieza (Litros)	2.125	2.818	2.438
	Aceites (Litros)	3	3	4
De Instalaciones	Tóner de impresión (Unidades)	17	16	18
	Papel de oficina (Kg)	2.772	540	490
	Cartón oficina (Kg)	258	175	175
	Pilas (Unidades)	800	630	475
3. Energía				
Combustibles	Gas-oil caldera (Litros)	8.061	6.863	7.710
	Gas-oil grupo electrógeno (Litros)	149	0	236
	Gas-oil grupo Bombeo PCI (Litros)	0	0	0
	Gasóleo vehículos (Litros)	13.899	3.413	3.073
	Gasolina vehículos (Litros)	8.082	1.668	1.260
Eléctrica	Energía eléctrica [Mix] (KWh)	81.136	2.150.023	3.523.320
	Energía eléctrica [Verde] (KWh)	3.959.922	1.427.746	0
	Porcentaje de energía de fuentes renovables (%)	98	40	0
	Consumo por empleado/a (KWh)	1.215	1.104	1.060
4. Recursos hídricos				
Agua	Agua Red (m^3)	3.591	2.117	2.787
	Consumo por empleado/a (m^3)	1,10	0,67	0,86
5. Residuos				
Sólido Urbano	Papel y cartón usado en oficinas y embalaje (Kg)	10.563	9.252	7.121
	Plásticos envases y embalaje (Kg)	1.218	2.732	2.373
	Residuos domésticos y similares (Kg)	25.355	42.901	35.104
	Materiales mezclados e indiferenciados (Kg)	0	0	355
	Total residuos sólido urbano	37.136	54.885	44.954
Peligrosos	Restos de Material eléctrico y electrónico (Kg)	3.236	720	1.197
	Envases vacíos contaminados (Kg)	370	260	270
	Restos de adhesivos y pinturas (Kg)	930	750	720
	Absorbentes y filtros contaminados de pintura y disolventes (Kg)	890	610	440
	Fluorescentes usados (Kg)	50	83	39
	Tóner usados de oficinas (Kg)	48	60	60
	Pilas agotadas (Kg)	74	70	40
	Total residuos peligrosos	5.598	2.553	2.766
Inertes	Recortes metálicos (Kg)	1.680	0	0
	Restos minerales de construcción y demolición (Kg)	0	92.260	0
	Escorias (Kg)	0	0	0
	Madera y/o pallets (Kg)	1.120	1.260	3.080
	Total residuos inertes (kg)	2.800	93.520	3.080
TOTAL RESIDUOS (kg)		45.533	150.958	50.800
Residuos por empleado/a (kg)		13,98	47,70	15,70

Subgrupo	Denominación (Unidad de medida)	2022	2021	2020
6. Emisiones				
Alcance 1	Instalaciones de la empresa	330,33	265,14	497,08
	Vehículos de la empresa	95,72	11,93	10,38
	Total emisiones Alcance 1	**426,05**	**277,06**	**507,47**
Alcance 2	Energía eléctrica	12,17	327,52	701,55
	Total emisiones Alcance 2	**12,17**	**327,52**	**701,55**
TOTAL EMISIONES ALCANCES 1 y 2 (Ton CO_2eq)		**438,22**	**604,58**	**1.209,02**
Emisiones Alcances 1 y 2 por empleado/a (Ton CO_2eq)		0,13	0,19	0,37
Alcance 3	5. Residuos generados durante las operaciones	3,13	0,73	9,36
	6. Viajes de negocios	768,31	-	-
	Total emisiones Alcance 3	**771,44**	**0,73**	**9,36**
TOTAL EMISIONES ALCANCES 1, 2 y 3 (Ton CO_2eq)		**1.209,66**	**605,31**	**1.218,38**
7. Vehículos de flota				
Vehículos de flota	Vehículos híbridos (%)	77	65	53

GOBERNANZA

	2022	2021	2020
1. Consejeros por género			
Hombres (nº)	5	5	7
Mujeres (nº)	4	3	1
Mujeres (%)	44	38	13
2. Consejeros por tipo			
Ejecutivos	1	1	1
Dominicales	0	0	0
Independientes	8	7	7
3. Denuncias del código ético (nº)			
Denuncias del código ético	4	0	0
4. Ciberseguridad (nº)			
Gestión de indicadores de compromiso	50.496	-	-
Comportamientos anómalos en Azure (M365)	345	-	-
Gestión de correos de phishing y malware	2.695	-	-
Alertas de ransomware en Microclaudia	8.554	-	-
Bloqueo de empresas por ataques	10	-	-
Vulnerabilidades cerradas	1.823.446	-	-
Eventos e incidentes por uso indebido	742	-	-
CAUs atendidos	303	-	-
Tiempo de gestión total en horas	1.377	-	-
Incidentes de seguridad con impacto en negocio	0	0	-
Reclamaciones de la privacidad y/o perdida de datos de cliente	0	0	-

9
Contenidos Ley 11/2018



9.1 Acerca del presente informe

El presente informe detalla el Estado de Información no Financiera de Grupo Oesía. En él se reportan 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 2022 de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2022, que abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

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 2022 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.

9.2 Contenidos Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	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.	2-1 2-6			3 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.	3-3	16	7 8	7 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.	2-25		9	7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta Compromiso 7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	2-12	12	7	7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	2-12 2-23		8	Compromiso 35: Acreditar un sistema de gestión ambiental de calidad
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	2-12		9	7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Aplicación del principio de precaución.	2-23			7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestro planeta
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	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	3-3 302-4 302-5	12		Compromiso 38: Actuar contra el cambio climático

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	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	3-3 301-1 306-1 306-2 306-3	12		Compromiso 37: Utilizar eficientemente los recursos
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5	12		8 Indicadores, Medioambiente
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	12		8 Indicadores, Medioambiente
	Consumo, directo e indirecto de energía.	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5	12		8 Indicadores, Medioambiente
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5			Compromiso 36: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
	Uso de energías renovables.	302-1 302-2 302-3 302-4 302-5			Compromiso 36: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	305-1 305-2	12 13		8 Indicadores, Medioambiente
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	3-3 305-5			Compromiso 38: Actuar contra el cambio climático
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	3-3			Compromiso 38: Actuar contra el cambio climático
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	3-3 304-3			No se considera un aspecto material para el Grupo Oesía
	Impactos causados por la actividad.	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.	3-3	16	3	7 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.	2-25		6	7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestras Personas Compromiso 7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Pacto Mundial	Ref
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7 405-1	5 8 10	5 6	8 Indicadores, Personas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	8	4 6	8 Indicadores, Personas
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7			8 Indicadores, Personas
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1 b	5 8 10		8 Indicadores, Personas
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	2-7 405-2			8 Indicadores, Personas
	Brecha Salarial.	405-2	5 8		8 Indicadores, Personas
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	8	4	8 Indicadores, Personas
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.	2-19 2-20 405-2	5 8		8 Indicadores, Personas
	Medidas de desconexión laboral.	3-3	8		Compromiso 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
	Empleados con discapacidad.	405-1	8 10	6	8 Indicadores, Personas
	Organización del tiempo de trabajo.	2-7 3-3	8	4	Compromiso 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
	Número de horas de absentismo.	403-2			8 Indicadores, Personas
	Medidas para facilitar la conciliación.	3-3			Compromiso 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3	3 8		Compromiso 18: Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	403-9	3		8 Indicadores, Personas
	Enfermedades profesionales.	403-10			8 Indicadores, Personas
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	2-29 402-1	8	3	Compromiso 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	2-30			8 Indicadores, Personas
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	403-1 403-4			Compromiso 19: Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor
Formación	Políticas de formación.	3-3 404-2	4	4	Compromiso 12: Promover el aprendizaje continuo
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	404-1			8 Indicadores, Personas
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	10	6	Compromiso 16: Promover la diversidad e inclusión

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Pacto Mundial	Ref
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	3-3	5	6	Compromiso 15: Velar por la igualdad de oportunidades
	Planes de igualdad.	3-3			Compromiso 15: Velar por la igualdad de oportunidades
	Medidas para promover el empleo.	3-3	8	4	Compromiso 31: Maximizar las oportunidades del talento joven
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	3-3	5	6	Compromiso 15: Velar por la igualdad de oportunidades
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	10		Compromiso 16: Promover la diversidad e inclusión
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	3-3 406-1	8 10		Compromiso 15: Velar por la igualdad de oportunidades
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.	3-3 2-27	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	1 2	Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética Compromiso 6: Respetar el cumplimiento 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.	2-25			Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos Compromiso 7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	3-3 414-2			Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	3-3 2-27			Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	2-26 3-3 411-1			Durante 2022 no se han recibido por el denominado "canal de denuncias" comunicaciones en este sentido.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	3-3			Compromiso 1: Apoyar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	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.	3-3 205-2	16	10	Compromiso 5: Prevenir 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.	2-25			Compromiso 5: Prevenir la corrupción y el soborno Compromiso 7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3			Compromiso 5: Prevenir la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3			Compromiso 5: Prevenir la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3 201-1			Compromiso 32: Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos
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.	3-3	16		7 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.	2-25	16		7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad Compromiso 7: Velar por una óptima gestión y control de riesgos

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	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.	413-1	4 8 10 16		7 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.	203-1 203-2 413-1	3 5 9 11 16		7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	2-29 413-1	16 17		7 Compromisos con nuestros grupos de interés y el planeta, Nuestra Sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28 201-1	17		Compromiso 32: Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	3-3	5 8 10 12 13 16	2 4 5 6	Compromiso 27: Establecer una gestión de proveedores sostenibles
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	2-6 3-3 414-2		7	Compromiso 27: Establecer una gestión de proveedores sostenibles
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3 414-2			Compromiso 27: Establecer una gestión de proveedores sostenibles
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	3-3 416-1	12		Compromiso 24: Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	2-26 3-3 418-1	9 12		Compromiso 24: Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	207-4	1 8 16 17		Compromiso 33: Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales
	Impuestos sobre beneficios pagados.	207-4			Compromiso 33: Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4			Compromiso 33: Cumplir de forma responsable nuestros compromisos fiscales

10

Informe de verificación independiente

Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España

Tel: +34 915 14 50 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE OESÍA NETWORKS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

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 Informe de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo o Oesía), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

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 "Contenidos Ley 11/2018" incluida en el EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 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) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de "Contenidos Ley 11/2018" del citado Estado.

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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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. 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 del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Oesía y descrito en el apartado 4.3 "Análisis de Materialidad" del citado Estado, 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 2022.

- 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 EINF del ejercicio 2022.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 Informe de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera Consolidado de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 citado Estado.

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.

Angel García Arauna

30 de marzo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 01/23/07988

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones