

INFORME DE SOSTENIBILIDAD Y ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024



oesia
grupo

oesia
networks
grupo oesia

tecnobit
grupo oesia

cipherbit
grupo oesia

UAV Navigation
grupo oesia

inster
grupo oesia

grupooesia.com

Índice

ÍNDICE	2
1 CARTA DEL PRESIDENTE	3
2 PRINCIPALES INDICADORES 2024	6
3 CONOCE A GRUPO OESÍA	10
4 MODELO DE SOSTENIBILIDAD	20
5 COMPROMISOS GLOBALES QUE ADQUIRIMOS EN SOSTENIBILIDAD	33
6 COMPROMISOS TRANSVERSALES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	38
7 COMPROMISOS ESPECÍFICOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y EL PLANETA	63
Compromisos con Nuestras Personas	64
Compromisos con Nuestros Clientes	89
Compromisos con Nuestros Proveedores	104
Compromisos con Nuestra Sociedad	112
Compromisos con Nuestro Planeta	128
8 INDICADORES	139
9 CONTENIDOS LEY 11/2018	149
10 INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	156

1

Carta del Presidente



Carta del Presidente

Me complace presentar nuestro **Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2024**, que este año cumple su séptima entrega. Este documento es un ejercicio de transparencia y comunicación alineado con nuestro propósito como empresa: *"Crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible"* y refleja nuestro compromiso con cada uno de nuestros grupos de interés, muy especialmente con nuestros clientes, empleados y los agentes económicos y financieros.

Un propósito a cuyo cumplimiento está orientada **nuestra estrategia** como compañía, a través del Plan Estratégico 2023-2025, que se focaliza en reforzar capacidades tecnológicas clave de uso dual a través de la hiperespecialización, la inversión en tecnologías disruptivas, una política activa de alianzas tecnológicas con líderes de la industria y la intensificación de nuestro proceso de internacionalización.



Articulamos la **hiperespecialización e inversión en tecnologías disruptivas** a través de cinco empresas diferenciadas, bajo el paraguas común que es Grupo Oesía, de forma que todas ellas comparten propósito, valores, visión y misión: **Oesía Networks**, dedicada a las soluciones tecnológicas de transformación digital; **Tecnobit-Grupo Oesía**, dedicada al diseño, desarrollo, fabricación y mantenimiento de equipos de imagen inteligente, comunicaciones tácticas y seguras y centros de simulación; **Cipherbit-Grupo Oesía**, especializada en seguridad de la información con el desarrollo de soluciones de comunicaciones cifradas y ciberseguridad, certificados por el CCN y la OTAN; **UAV Navigation-Grupo Oesía**, especialista en sistemas de guiado, navegación y control para vehículos aéreos no tripulados; e **Instar-Grupo Oesía**, dedicada al desarrollo de tecnología para comunicaciones satelitales.

Identificamos tecnologías altamente especializadas e innovadoras que nos ofrecen mayor potencial y nos aseguran ventajas competitivas. Abordamos su desarrollo y escalabilidad compatibilizando modelos propios y también capturando oportunidades en el mercado.

En esta línea, en 2024 hemos acometido dos hitos relevantes. La **inauguración de un nuevo centro de excelencia** en sistemas de guiado y navegación de UAVs en San Sebastián de los Reyes (Madrid), fruto de las necesidades impulsadas por nuestro crecimiento, y que está equipado con un laboratorio de diseño y electrónica avanzada y un laboratorio de ensayos en vuelo. Este paso subraya nuestro compromiso con la vanguardia en innovación y desarrollo tecnológico de sistemas de control para plataformas UAS. Por otra parte, en el ámbito de la seguridad de la información, nos hemos dotado de soluciones de software para incrementar la seguridad de la red IT/OT de organizaciones públicas y privadas con la adquisición de la unidad productiva **OpenNAC Enterprise**, referente en el mercado de la ciberseguridad.

Una estrategia de estas características sería impensable si no estuviera acompañada por una apuesta firme por el desarrollo y la investigación de tecnologías disruptivas. Por ello, convencidos de que son la única vía para incrementar nuestra **soberanía nacional** y la **autonomía estratégica europea**, nuestra forma de proceder en esta decidida apuesta ha seguido y sigue siendo una constante.

En este sentido, en 2024 destaca la consolidación de un **equipo de alto rendimiento especializado en tecnología fotónica** que nos ha permitido formar parte de proyectos de I+D+i a nivel nacional e internacional y en los que ya se vislumbran avances significativos, como son los programas **EDF – OPTIMAS o INSPIRE-PROMISE**, entre otros. Asimismo, es necesario destacar el desarrollo de **nuestras propias soluciones de IA** aplicadas al ámbito de la defensa y al mundo civil, como **OKM (Oesía Knowledge Management)**.

Nuestra política de **alianzas tecnológicas** es un eje esencial en la construcción de una estrategia que se asienta también, e indefectiblemente, en la colaboración. Este ha sido el puntal para continuar reforzando nuestros pactos estratégicos. En 2024 hemos firmado nuevos acuerdos con dos de las corporaciones más relevantes a nivel europeo y mundial, Grupo Thales y la norteamericana Lockheed Martin.

Gracias a nuestra estrategia, el mercado nos reconoce como uno de los principales actores del sector y, así, venimos manteniendo un **crecimiento destacado y constante** que en el ejercicio 2024 ha alcanzado los 256 millones de euros en cifra de negocio, lo que supone un crecimiento del 15,5 % respecto al ejercicio anterior.

Podemos reafirmar con orgullo e inmensa satisfacción que **somos una empresa confiable y solvente**; prueba de ello es la mejora de nuestra **calificación crediticia, que pasa de BB a BB+**, según Ethifinance Ratings; y la renovación por segundo año consecutivo del programa de pagarés en el Mercado Alternativo de Renta Fija.

Nada de esto sería posible sin el equipo de magníficos **profesionales y mejores personas que forman la gran familia que somos en Grupo Oesía** y que este año se ha incrementado en un 13% respecto a 2023, alcanzando los 3.592 profesionales, procedentes de 36 nacionalidades.

El talento es, junto a la innovación y las inversiones, el tercer pilar sobre el que se asienta el éxito de esta compañía. Por ello, mantenemos nuestro compromiso con la **cualificación y especialización de los actuales y futuros profesionales** a través de la formación.

Así, en este ejercicio se ha incrementado el número de horas dedicadas a la formación en un 20%, lo que representa más de 68.000 horas. Hemos continuado con nuestra apuesta por llevar a cabo convenios con centros de investigación y hemos impulsado la firma de cátedras con universidades en todo el territorio nacional, contribuyendo así a uno de nuestros objetivos históricos, la vertebración del territorio y la creación de riqueza en aquellas regiones en las que operamos. En este sentido, este año hemos firmado tres cátedras para reforzar la formación STEM y el talento tecnológico especializado con la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad de Vigo y la Universidad de Castilla-La Mancha. Y nuestros programas de desarrollo profesional, **Road to Partner**, centrado en la carrera de gestión, y **Oesía Tech Leadership**, centrado en la tecnología, han continuado alentando las carreras de los que serán los líderes de la compañía en un futuro próximo.

Para que nuestra estrategia se desarrolle de forma sostenible y tal como nos indica nuestro propósito, seguimos dando continuidad a **nuestro compromiso con el planeta** y, en 2024, hemos disminuido nuestra huella de carbono un 17,9 % (en alcances I y II) y reducido nuestro consumo hídrico en un 21%.

Hemos seguido impulsando mejoras dirigidas hacia todos nuestros grupos de interés a través de nuestro Plan Director ESG 2024-2026, que define nuestra hoja de ruta con el objetivo de integrar las mejores prácticas de sostenibilidad en toda la cadena de valor de la organización, y que en el último ejercicio se ha materializado en hitos tan destacables como la definición del Modelo de Gobierno ESG, cuya consecuencia ha sido la incorporación de las competencias de ESG en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que pasa a denominarse "Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG"; la formación del Consejo y de la Alta Dirección en sostenibilidad, y el análisis de doble materialidad.

Finalmente, me siento especialmente dichoso de que nuestra **Fundación Oesía** haya iniciado su funcionamiento operativo en 2024. Constituida jurídicamente en el año 2023 su fin es contribuir a crear un mundo mejor y un entorno más diverso, inclusivo, tolerante e igualitario mediante el impulso de la investigación e innovación tecnológica, la educación y la divulgación de la cultura.

Termino con un gran y sincero agradecimiento a todos los que contribuí a hacer realidad nuestro propósito: a los profesionales que forman Grupo Oesía, a nuestros órganos de gobierno, a nuestros clientes, partners, colaboradores, proveedores, instituciones, universidades y centros de investigación; a todos los que nos acompañáis en nuestra ambición con pasión y determinación.

Luis Furnells Abaunz
Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía

2

Principales indicadores 2024



Principales indicadores 2024



Comprometid@s con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Certificados con los principales estándares en calidad y seguridad

ISO 9001	Sistema de gestión de la calidad	ISO 33000	Nivel de madurez procesos del ciclo de vida del software
ISO 14001	Sistema de gestión ambiental	ISO 45001	Sistema de gestión de salud y seguridad laboral
ISO 20000	Sistema de gestión de servicios de tecnologías de la información	ENS	Esquema Nacional de Seguridad
ISO 22301	Sistema de gestión de continuidad del negocio	EN 9100	Industry Controlled Other Party - Suministrador
ISO 27001	Sistema de gestión de la seguridad de la información	EN 9110	Industry Controlled Other Party - Mantenimiento

Alianzas para la Sostenibilidad, Investigación, Educación y Cultura 2024



Principales hitos 2024

Incorporación de las competencias de **ESG** en la **Comisión de Retribución y Nombramientos** de Grupo Oesía



Grupo Oesía mejora su **calificación crediticia** y renueva su programa de pagarés en MARF a BB+

Adquisición Unidad Productiva **OpenNac**

OpenNAC
Enterprise
by cipherbit



Grupo Oesía obtiene el **sello Forbes de las 100 mejores empresas** para trabajar en España 2024

Apertura de un **nuevo centro de excelencia de UAV Navigation**-Grupo Oesía



Grupo Oesía se adhiere al **Manifiesto por una inteligencia artificial responsable y sostenible** de Forética

El Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía recibe la **Cruz al Mérito Aeronáutico**



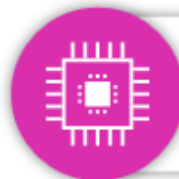
Grupo Oesía galardonada con el **Premio Mérito Empresarial** a la Empresa Exportadora en Castilla-La Mancha

Premio a la "Trayectoria en innovación" al Presidente Ejecutivo de Grupo Oesía en **Quest Global Innovation Awards 2024**



Creación de junto a la Universidad Politécnica de Madrid de una **cátedra sobre Talento e Innovación Tecnológica**

Creación junto a la Universidad de Vigo de una **cátedra centrada en el campo de las tecnologías de las comunicaciones**



Creación junto a la Universidad de Castilla-La Mancha de la **Cátedra Parte-Chip sobre Diseño de Sistemas Microelectrónicos**

Cipherbit-Grupo Oesía, socio fundador del **nuevo Clúster de Ciberseguridad de Andalucía**



Cipherbit-Grupo Oesía y UAV Navigation-Grupo Oesía se **incorporan a TEDAE**

3

Conoce a Grupo Oesía

oesia
grupo

oesia
networks
grupo oesía

tecnobit
grupo oesía

cipherbit
grupo oesía

UAV Navigation
grupo oesía

inster
grupo oesía

3.1 Quiénes somos

Somos una multinacional de capital 100% privado y español, dedicada a la ingeniería digital e industrial de uso dual, que desarrolla e implanta proyectos de innovación y transformación en 42 países de cuatro continentes.

A lo largo de casi **50 años** de trayectoria, hemos innovado en productos y soluciones que benefician a **millones de personas** de todo el mundo, con el compromiso de **crear un futuro** en el que la innovación tecnológica responda a los retos del planeta y sus habitantes, **mejorando la vida de las personas**. Lo hacemos posible contribuyendo con tecnología propia a la soberanía nacional de nuestro país.

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 incrementen la soberanía nacional, al servicio de una autonomía estratégica europea, 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.

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 **soberanía nacional** de España

3.2 Misión, Visión y Valores

Nuestra Misión

Ser el socio tecnológico que, gracias al talento de nuestro equipo humano, provee de soluciones innovadoras a sus clientes y siempre cumple con sus expectativas en términos de contenido, calidad, plazo y coste.

Nuestra Visión

Acompañar a nuestros clientes en su operativa diaria, así como en los procesos de transformación de sus negocios, cumpliendo con sus expectativas y 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.

Aprendizaje continuo

Las personas de Grupo Oesía y la organización que las agrupa actualizamos constantemente el conocimiento de nuestra especialidad.

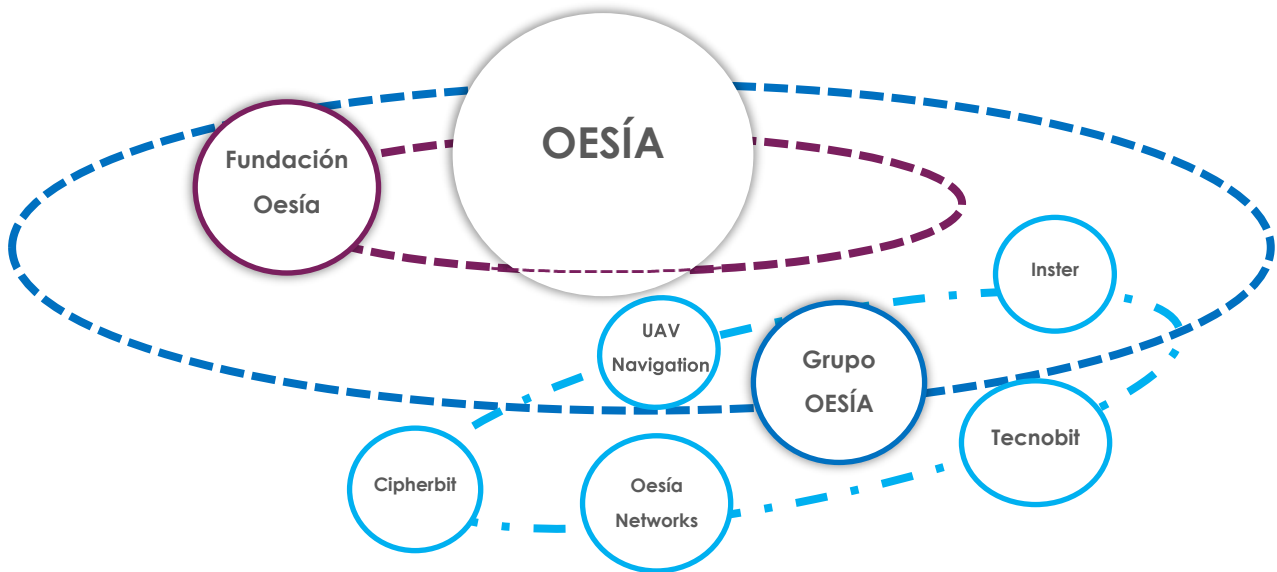
Excelencia

Perseguimos la excelencia para asegurarnos de que lo que hacemos en Grupo Oesía alcanza siempre la máxima calidad en todas sus vertientes.

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

Fundación Oesía

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

El fin de la Fundación es “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”.

A lo largo de 2024 se ha procedido a finalizar la tramitación de todo el proceso administrativo y legal requerido para su constitución, que se inició en 2023. De esta manera, después de firmar el 27 de septiembre de 2023 la escritura de constitución de la Fundación, ésta quedó finalmente inscrita en el Registro de Fundaciones de ámbito estatal del Ministerio de Justicia el 1 de abril de 2024.

De forma paralela, la Fundación ha comenzado a trabajar en el diseño de la estructura colaborativa y de soporte (voluntarios, web, áreas corporativas, etc.), en la identificación de patrocinios y actividades actualmente existentes susceptibles de acogerse bajo el paraguas de la Fundación, y en el establecimiento de relaciones con Organismo y Fundaciones afines que nos aporten experiencia, colaboración y visibilidad en el proceso de puesta en marcha de la Fundación y sus actividades.

Entre otras actuaciones, el 1 de septiembre de 2024 la Fundación firmó con la Universidad de Vigo una cátedra para el establecimiento de una colaboración continuada en actividades de formación, divulgación del conocimiento y transferencia, y fomento de la I+D+i. El convenio tiene una vigencia de cuatro años. Esta cátedra se suma a las ya anteriormente existentes con la Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad de Castilla la Mancha.

El 19 de diciembre de 2024 y de conformidad con Ley de Fundaciones, el Patronato aprobó el Plan de Actuación en el que quedan reflejados los objetivos y las actividades que se prevén desarrollar durante 2025, en concreto:

- (i) promoción y divulgación de la cultura.
- (ii) promoción de la educación.
- (iii) promoción de la investigación e innovación.
- (iv) consultoría pro-bono.
- (v) donaciones, y
- (vi) voluntariado corporativo.

Por último, el 31 de diciembre de 2024 se procedió a remitir al Ministerio de Cultura el Plan de Actuación acompañado de la certificación del acuerdo aprobatorio del Patronato.



3.4 Nuestras marcas

Actuamos a través de diferentes marcas: **Oesía Networks** 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 y productos tecnológicos de transformación digital. Hacemos posible la visión de las empresas e instituciones que confían en nuestros desarrollos. Garantizamos la ciberseguridad de numerosas organizaciones, robusteciéndolas y adaptándolas a la normativa vigente.



Diseñamos, desarrollamos, fabricamos y mantenemos productos tecnológicos de vanguardia y sistemas electrónicos de imagen inteligente, comunicaciones tácticas y seguras y centros de simulación, que constituyen un claro ejemplo de transferencia tecnológica. Nuestro Centro Tecnológico de Valdepeñas (Ciudad Real – Castilla-La Mancha) diseña, desarrolla, fabrica y mantiene tecnología dual que desde España exporta al mundo.



Somos 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. Esta división de Grupo Oesía está focalizada en el entorno nacional e internacional de Fuerzas Armadas, Administraciones Públicas e infraestructuras críticas; reforzando de esta manera la autonomía estratégica de Europa en ciberdefensa.



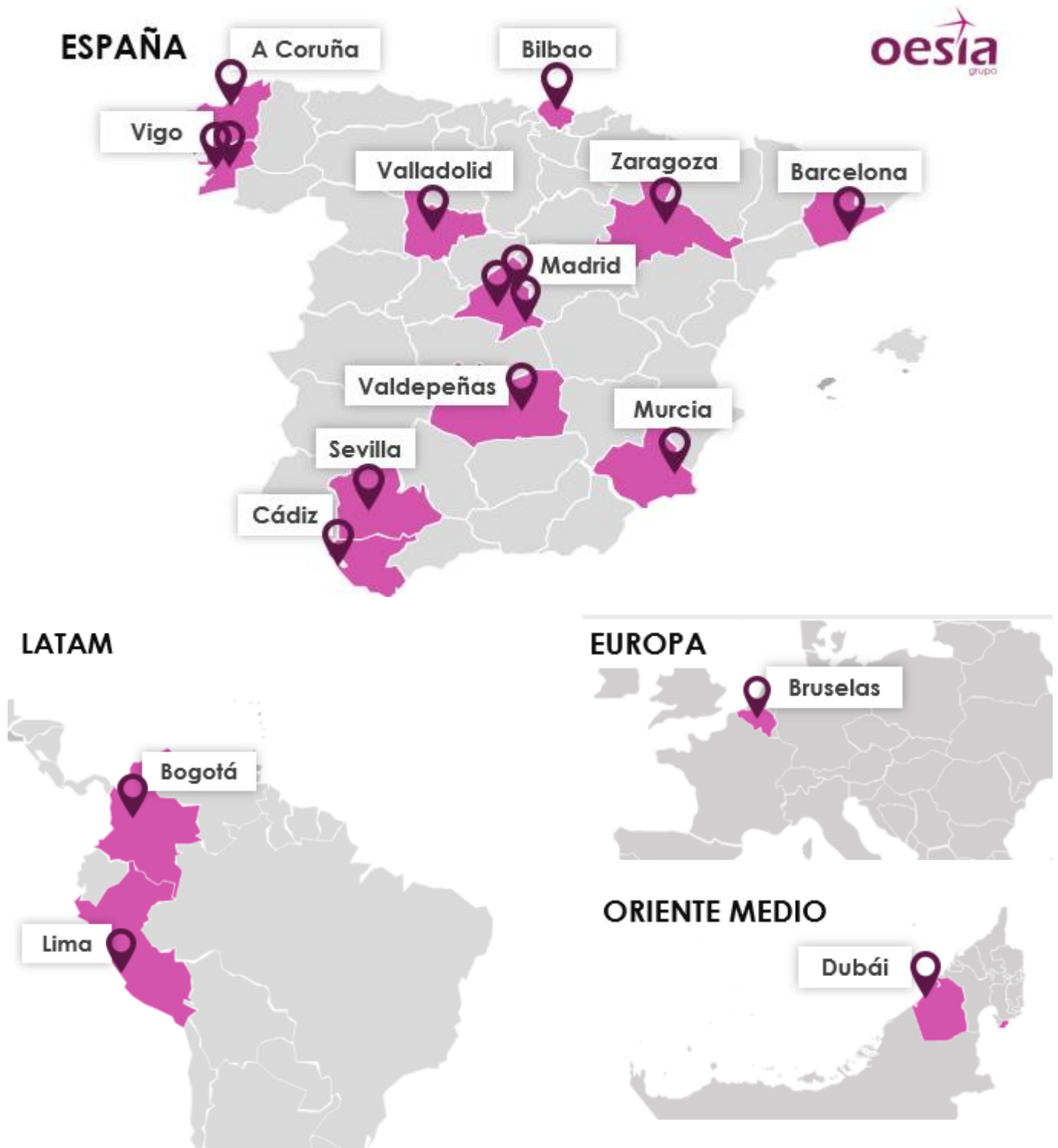
Es nuestra unidad de alto rendimiento especialista en sistemas de guiado, navegación y control para vehículos aéreos no tripulados. Nuestros sistemas se caracterizan por su robustez y fiabilidad y son empleados en una amplia gama de UAVs/UAS/RPAS de fabricantes aeroespaciales Tier1.



Estamos especializados en el desarrollo de tecnología dual para las comunicaciones satelitales terrestres, navales, aéreas y espaciales; aplicaciones de movilidad en el entorno militar y civil y acceso inalámbrico de alta capacidad para operadores de telecomunicaciones.

3.5 Presencia geográfica

Somos 3.592^(*) profesionales en 18 sedes



(*) Datos a cierre 2024.

Durante 2024 hemos inaugurado el nuevo centro de excelencia de UAV Navigation-Grupo Oesía en San Sebastián de los Reyes, Comunidad de Madrid. Este nuevo centro, equipado con alta tecnología, incluye un laboratorio de diseño y electrónica avanzada, así como un laboratorio de ensayos de vuelo.

Nuestro Centro Tecnológico



Superficie de 18.000 m²



Líneas de Producción de óptima calidad



Salas limpias



Salas de Pruebas y ensayos



Fábrica conectada



Fábrica inteligente



Fábrica digital y virtual



Sostenible y eficiente



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

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.

Nuestra tecnología presente en

42 países



3.6 Estrategia

El Plan Estratégico 2023-2025

La creación de una empresa rentable y sostenible en el tiempo constituye el núcleo del Propósito Estratégico de Grupo Oesía. Este Propósito dibuja una posición deseada de liderazgo y establece el criterio que la compañía usará para trazar su progreso y alcanzarlo.

Para ello, Grupo Oesía, con la participación de todas las áreas y sectores, ha desarrollado el Plan Estratégico 2023-2025, con proyección a 2027, que es el marco conceptual para alcanzar el Propósito de la compañía. El Plan, partiendo de las tendencias sectoriales, define y formaliza las aspiraciones y los objetivos estratégicos de forma cuantitativa y cualitativa por cada una de las líneas tecnológicas y dominios de cada sector. A su vez, cada objetivo estratégico lleva asociadas varias acciones específicas anualizadas y agrupadas en un Plan de Acción, que permite su seguimiento y control en términos de cumplimiento y eficacia en relación con el objetivo asociado.

El Plan contiene objetivos estratégicos ambiciosos, que obligan a la empresa a competir de manera innovadora, con una estrategia básica que pone el foco en el incremento de las actividades de valor y la disminución del negocio de poco valor.

Como competidor inteligente, la meta de Grupo Oesía no es la imitación competitiva sino la innovación competitiva, manteniendo los riesgos competitivos dentro de límites aceptables. Esta meta persigue la creación de nuevos espacios sobre la base de la hiperespecialización en nichos tecnológicos, que se adapten a las competencias tecnológicas de la compañía, para lo cual se apoya en la innovación continua que permita desarrollar las capacidades tecnológicas diferenciales y disruptivas en línea con la estrategia corporativa de Grupo Oesía.

El Plan refleja el posicionamiento deseado de la compañía, que se puede sintetizar en ocupar una posición entre las principales consultoras TIC nacionales y ser un actor relevante en el sector Aeroespacial, Defensa y Seguridad, en los nichos tecnológicos de Grupo Oesía. Entre las metas del plan están:

- Ser empresa clave en sistemas defensa completos, ampliando productos actuales sobre líneas tecnológicas propias disruptivas y diferenciales, tales como la fotónica, la cuántica, las comunicaciones satelitales o los sistemas de guiado, navegación y control en entornos con señal del Sistema Global de Navegación por Satélite (GNSS) degradada o denegada.
- Ser actor reconocido en el sector Espacio con componentes basados en tecnología fotónica.
- Tener un papel relevante como centro gestionado con plataforma única y soluciones propias mediante el uso extensivo de las tecnologías de la nube, Automatización de Procesos Robóticos (RPA), Inteligencia Artificial (IA), analítica datos avanzada, gobierno del dato y otras.
- Afianzar el liderazgo nacional en sistemas cripto, incluyendo desarrollos basados en la tecnología cuántica y la ciberseguridad.

El Plan Estratégico establece las principales líneas de crecimiento de la empresa en los diferentes sectores:

- Aceleración de la presencia en los programas tractores del sector **Aeroespacial**, principalmente como suministrador preferente de Airbus DS y otros plataformistas e integradores de sistemas.
- Crecimiento en **Espacio** conectando con los grandes programas de la Unión Europea a través de EUSPA y de la Agencia Espacial Europea.
- Captación de valor en los nuevos programas de los sectores **Terrestre y Naval** como Tier 2 mediante una cartera de soluciones tecnológicas avanzadas y completas.
- Desarrollo de una oferta basada en soluciones de nicho tecnológico y prestación de servicios mediante modelos de negocio SaaS y PaaS en el mercado de **Sanidad**.

- Incremento de la presencia en grandes cuentas de **Banca y Seguros** aprovechando la elevada demanda en servicios de consultoría TIC por parte de las entidades financieras, acompañando a los clientes ante los retos en ciberdefensa y transformación de su infraestructura.
- Desarrollo de la automatización de procesos en el marco de la **industria 4.0** y ampliación de presencia en el mercado de **Logística** como consultora de prestigio.
- Penetración en el mercado **Eléctrico** como actor en procesos de transformación digital.
- Migración hacia espacios de mayor valor mediante una oferta especializada en las necesidades de los clientes y apalancada en capacidades de vanguardia, expandiendo la base de clientes hacia cuentas de **Telecomunicaciones y Alta Tecnología**.

Para alcanzar el posicionamiento buscado, el Plan Estratégico establece las líneas de actuación y palancas necesarias para alcanzar los objetivos que aseguren el cumplimiento de este Plan. Entre ellas, cabe señalar las siguientes:

- La generación de capacidades clave, ampliando productos actuales sobre líneas tecnológicas propias y disruptivas, complementadas con la estructuración de ecosistemas mediante operaciones corporativas y alianzas estratégicas con grandes plataformistas e integradores (Airbus DS, Navantia, Thales, Lockheed Martin, RheinMetall, Saab, MELCO, Indra, John Cockerill Defence y otros) e invirtiendo en Innovación en tecnologías con bajo nivel de madurez (TRL bajos).
- Redefinición proceso de venta orientándolo hacia un enfoque consultivo, basado en la inteligencia de mercado y en el conocimiento del cliente y del sector.
- Consolidación y potenciación de los centros de competencia (cloud, IA, analítica de datos y otros).
- Homogeneización de la oferta en todos los territorios y expansión a nuevas geografías.
- Realización de inversiones inorgánicas que permitan acelerar el desarrollo de capacidades clave en línea con las líneas tecnológicas de la compañía.
- Implementación de un Plan de Talento que asegure las competencias y recursos humanos necesarios para asegurar el crecimiento de la compañía que permita cumplir el Plan Estratégico, acelerando el ritmo de aprendizaje organizacional y tratando de alcanzar metas ambiciosas, fomentando entre todo el personal el deseo de triunfar, manteniendo y propagando la visión de un liderazgo global.

En resumen, Grupo Oesia ha desarrollado y ha implementado un Plan Estratégico que cubre el período 2023-2025, con proyección a 2027, cuya ejecución permitirá a la compañía alcanzar su Propósito, posicionándose entre las principales consultoras TIC españolas y siendo un actor relevante en el sector Aeroespacial, Defensa y Seguridad, mediante la hiperespecialización en nichos tecnológicos, generando capacidades clave, ampliando productos actuales sobre líneas tecnológicas propias, diferenciales y disruptivas, complementadas con la estructuración de ecosistemas mediante operaciones corporativas y alianzas estratégicas e invirtiendo en Innovación en tecnologías con bajos niveles de madurez.

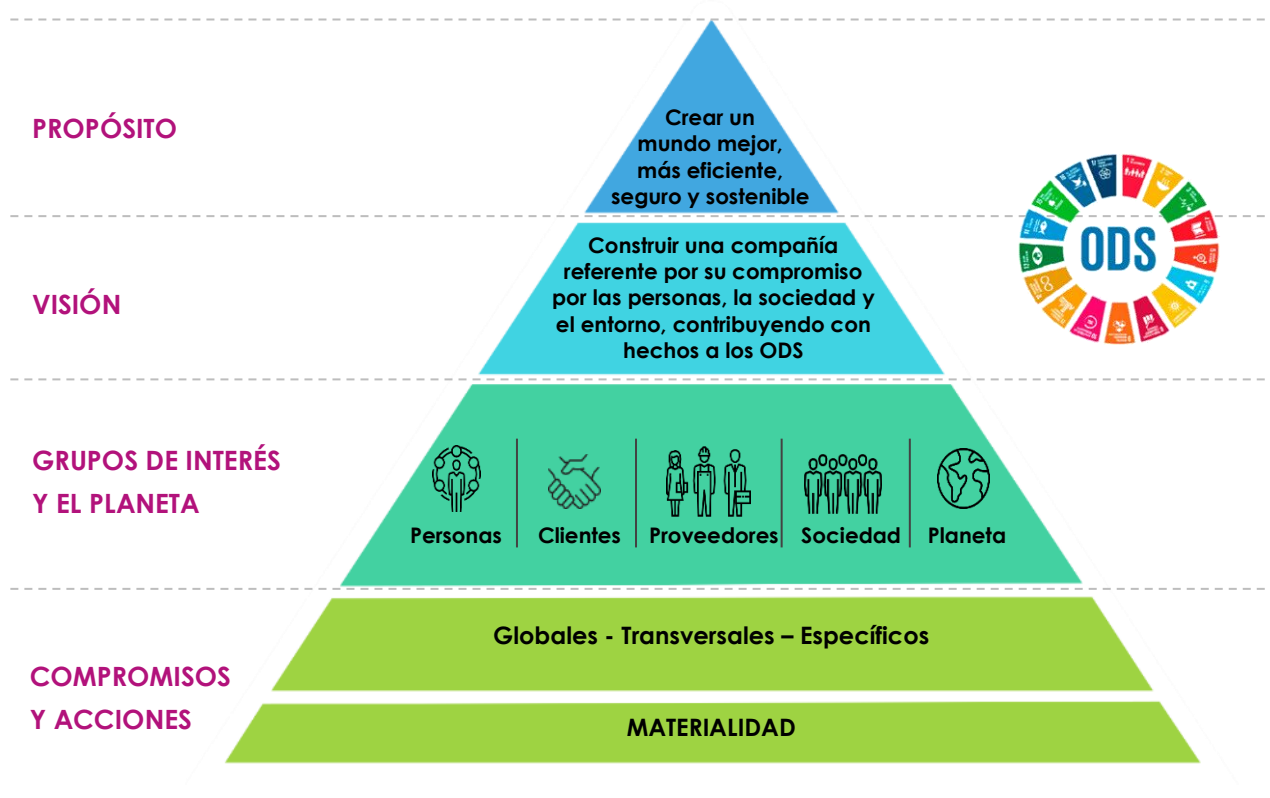


4

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.

Plan Director ESG 2024-2026

Durante 2023 se sentaron las bases del Plan Director ESG 2024-2026, estableciendo una hoja de ruta, con 3 focos, 21 líneas estratégicas y 37 acciones a implantar en materia de ESG (Medioambiental, Social y Gobernanza), con el objetivo de:

- Dar cumplimiento y anticipar los complejos y crecientes requerimientos ESG de nuestros grupos de interés y reguladores, estableciendo un marco que integre la sostenibilidad en toda la cadena de valor.
- Reforzar nuestra posición y valor en el mercado de cara a una operación corporativa, enfocando las acciones hacia las prácticas mejor valoradas por analistas y agencias de ratings ESG.
- Generar oportunidades que contribuyan al cumplimiento del plan estratégico de negocio, mediante el desarrollo de productos y servicios sostenibles que generen valor añadido a nuestros clientes.
- Estar plenamente alineado con nuestro propósito de crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible, que integre la sostenibilidad en la toma de decisiones y en la gestión diaria de la organización.

En 2024, se ejecutaron las primeras acciones del plan, las cuales son las siguientes:

- Análisis de requerimientos de la EFRAG.
- Formación en sostenibilidad impartida para la Alta Dirección.
- Screening de la herramienta del mercado de ESG.
- Implantación del modelo de gobernanza ESG.
- Análisis de riesgos de cambio climático.
- Estrategia con propósito en sostenibilidad.
- Actualización del plan de retribución.
- Objetivación de los procesos de evaluación.
- Colaboración con organismos públicos y empresas para el desarrollo profesional.
- Encuesta de clima laboral.

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, disponemos de las siguientes políticas para guiar nuestras actuaciones en esta materia:

- Código de Conducta "Crecer con Principios".
- Código de Conducta de proveedores.
- Plan de Igualdad.
- Política de Compliance.
- Política de Compras.
- Política de Derecho de la Competencia.
- Política de Derechos Humanos.
- Política de Desconexión digital.
- Política de Medioambiente.
- Política de Prevención de la Corrupción.
- Política de Protección de Datos de Carácter personal.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política de Teletrabajo.
- Política de Viajes.
- Política LGTBI.
- Protocolo de Acoso sexual.
- Protocolo para Víctimas de violencia de género.



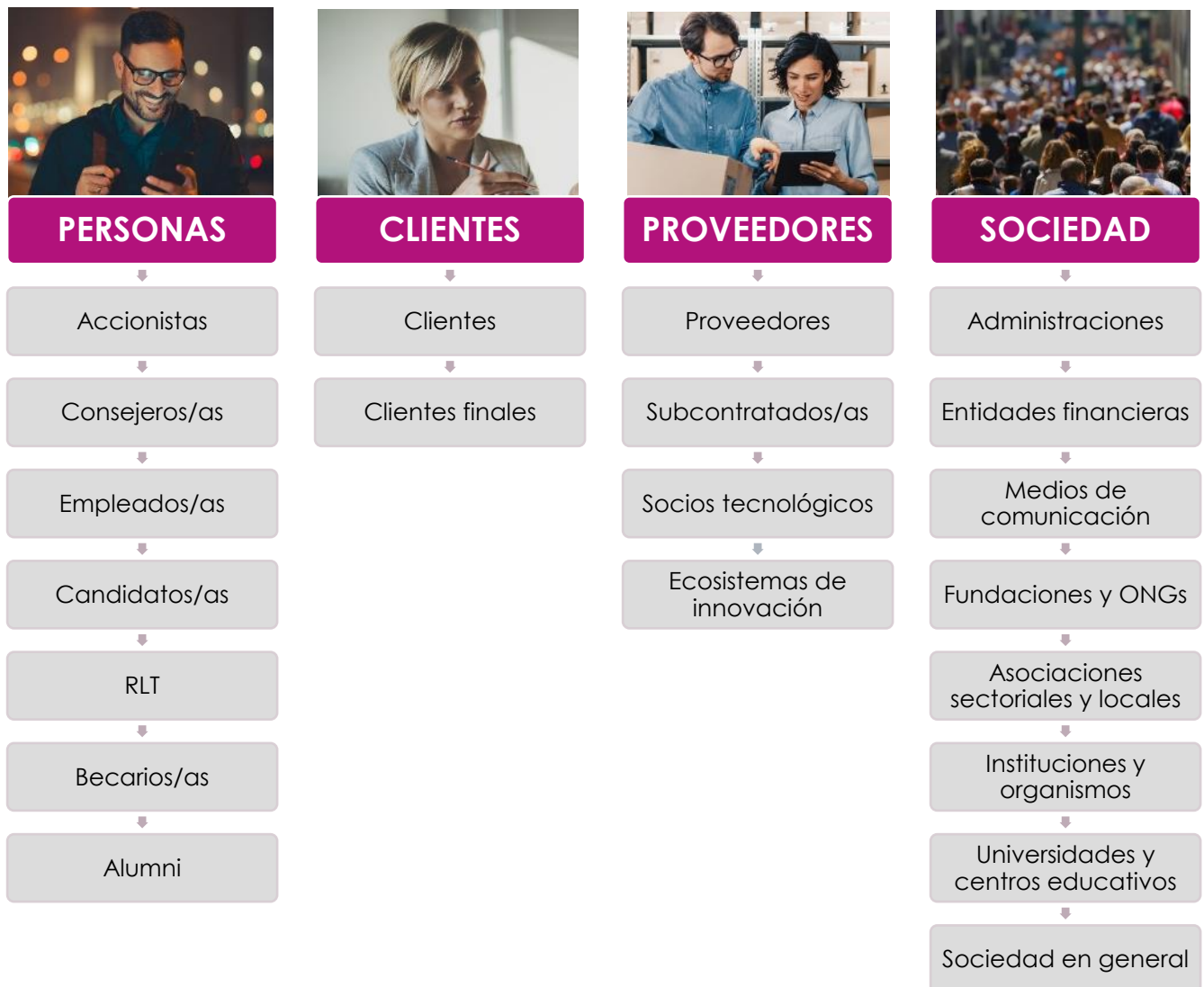
4.2 Nuestros grupos de interés

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 21 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.

2024 ha sido el sexto 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 764 respuestas.

A su vez, la encuesta permite a 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 2023.

El resultado de las respuestas es una matriz de materialidad donde se reflejan 16 asuntos materiales representados en base a su relevancia para los grupos de interés internos y externos.

En el ejercicio 2024, continuando la práctica establecida desde 2021, hemos llevado a cabo un análisis de doble eje. Este proceso implica una encuesta dirigida a nuestros grupos de interés, solicitándoles que evalúen y prioricen los aspectos materiales tanto desde su perspectiva organizativa como desde su percepción de Grupo Oesía. Esta metodología nos permite obtener una visión más completa y equilibrada, facilitando la incorporación de estas valiosas perspectivas en nuestros futuros informes y estrategias de sostenibilidad.

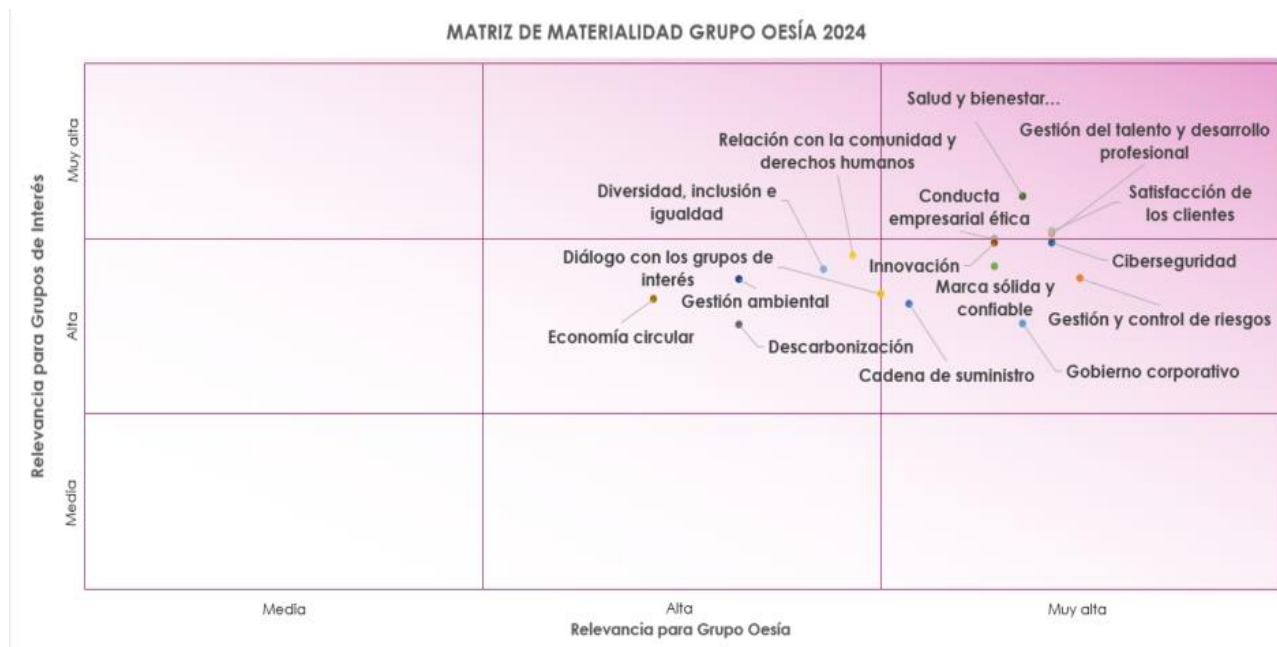
La implementación consistente de este enfoque durante cuatro años consecutivos no solo refuerza nuestra comprensión de las prioridades de los stakeholders, sino que también mejora nuestra capacidad para alinear nuestras actividades con las expectativas de sostenibilidad en constante evolución. Este compromiso con la materialidad de doble eje refleja nuestra dedicación a una gestión transparente y responsable, permitiéndonos adaptar nuestra estrategia de manera más efectiva a las necesidades cambiantes de nuestro entorno empresarial y social.

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 2024



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

GRUPO OESÍA 2024																
	GOBIERNO CORPORATIVO	GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	CONDUCTA EMPRESARIAL ÉTICA	DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	CADENA DE SUMINISTRO	MARCA SÓLIDA Y CONFIABLE	CIBERSEGURIDAD	INNOVACIÓN	DESCARBONIZACIÓN	ECONOMÍA CIRCULAR	GESTIÓN AMBIENTAL	SALUD Y BIENESTAR DE LOS Y LAS PROFESIONALES	DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD	GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y DERECHOS HUMANOS
1 ERADICACIÓN DE LA POBREZA																
2 HAMBRE CERO																
3 SALUD Y BIENESTAR																
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD																
5 IGUALDAD DE GÉNERO																
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO																
7 ENERGÍA LIMPIA Y ENERGÍA Asequible																
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO																
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA																
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNALES																
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES																
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES																
13 ACCIÓN POR EL CLIMA																
14 VIDA ACUÁTICA																
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES																
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS																
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS																

Temas Materiales y Materialidad de impacto 2024

	Tema material	Descripción	Subtemas	Grupo/s de interés impactado/s
GOBIERNO	 GOBIERNO CORPORATIVO	Definición de un marco de gestión sólido y confiable, a través del conjunto de responsabilidades, políticas, estrategias y buenas prácticas que garanticen una dirección responsable y transparente en términos ESG.	Gobierno corporativo Inversión responsable Compliance y reporting	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad Nuestro Planeta
	 GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	Modelo de gestión de riesgos: identificación, evaluación, priorización y monitorización de los posibles riesgos reales y potenciales identificados para el Grupo.	Gestión de riesgos	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad Nuestro Planeta
	 CONDUCTA EMPRESARIAL ÉTICA	Consideración ética de los aspectos ESG e inclusión de compromisos sostenibles a lo largo de todo el modelo de negocio. Asegurar la integridad mediante el cumplimiento de políticas de anticorrupción y soborno por todos los empleados, rechazando, evitando y delatando cualquier actuación ilegal o inapropiada.	Código ético Anticorrupción y soborno Integridad empresarial Prácticas anticompetitivas	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad
	 DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS	Comunicación bidireccional a través de distintos canales con los diferentes Grupos de Interés que permiten identificar y gestionar sus expectativas e inquietudes. Transparencia en el diálogo con los Grupos de Interés.	Transparencia Comunicación	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad

	Tema material	Descripción	Subtemas	Grupo/s de interés impactado/s
GOBIERNO	 CADENA DE SUMINISTRO	Procedimientos que garantizan 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. Introducción de los aspectos ESG a lo largo de la cadena de suministro para minimizar el impacto ambiental y social de las actividades. Gestión de riesgos asociados a la cadena de suministro.	Compras responsables Proveedores sostenibles Disponibilidad de las materias primas	<u>Directamente</u> Nuestros proveedores <u>Indirectamente</u> Nuestros clientes Nuestra sociedad Nuestro Planeta
	 MARCA SÓLIDA Y CONFIABLE	Eficiencia y productividad en los procesos, continuidad del negocio, innovación y aplicación de los mejores estándares y mejora continua. Capacidad para adaptarse a los cambios y superar situaciones adversas. Creación de valor y posicionamiento estratégico.	Diversificación Gestión de la operación Colaboración y alianzas Mercado competitivo	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad
	 CIBERSEGURIDAD	Protección de la información y datos personales ante cualquier amenaza, así como de las personas y activos de la compañía. Cumplimiento de los requisitos del Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD).	Privacidad y seguridad de los datos Confidencialidad	<u>Directamente</u> Nuestras personas Nuestros clientes Nuestros proveedores Nuestra sociedad
	 INNOVACIÓN	Innovación y desarrollo del conocimiento impulsando la creación de capacidades clave para dar las mejores soluciones tecnológicas a los clientes en todos los sectores y mercados.	Innovación tecnológica Digitalización Adaptación del mercado	<u>Directamente</u> Nuestros clientes <u>Indirectamente</u> Nuestra sociedad

	Tema material	Descripción	Subtemas	Grupo/s de interés impactado/s
AMBIENTAL	 DESCARBONIZACIÓN	Compromiso firme de lucha contra el cambio climático a través de la adaptación de la operación de negocio, y, especialmente, su portfolio de productos. Definición de una estrategia de descarbonización y reducción de emisiones GEI, mediante el fomento del uso de renovables, la eficiencia energética, y la anticipación a los riesgos y oportunidades del cambio climático.	Eficiencia energética Uso de energías renovables Riesgos de cambio climático Huella de carbono y emisiones	<u>Directamente</u> Nuestro planeta <u>Indirectamente</u> Nuestra sociedad
	 ECONOMÍA CIRCULAR	Promoción e inclusión de procedimientos y tecnologías en el modelo de negocio, en el que se fomenta la reducción de la extracción de recursos naturales, el consumo responsable de los mismos o la disminución de los residuos generados. Introducción de buenas prácticas que incorporen el compromiso con el reciclaje o la reparación.	Residuos generados Materias primas Producción y consumo responsable	<u>Directamente</u> Nuestro planeta
	 GESTIÓN AMBIENTAL	Conjunto de procesos y actividades que incluyan la planificación, organización y control de la operación, con el objetivo de mantener un enfoque preventivo que favorezca el entorno y minimice los posibles impactos de la actividad. Cumplimiento de las normativas y regulaciones ambientales (certificaciones ISO), así como la identificación y evaluación de los aspectos ambientales de la organización.	Agua y recursos hídricos Certificaciones Auditorías medioambientales	<u>Directamente</u> Nuestro planeta

	Tema material	Descripción	Subtemas	Grupo/s de interés impactado/s
SOCIAL	 SALUD Y BIENESTAR DE LOS/LAS PROFESIONALES	Protección de la salud y seguridad, así como fomento del bienestar físico y mental de los profesionales en el lugar de trabajo mediante la creación de un entorno de trabajo saludable. Incorporación de medidas de flexibilidad laboral que garanticen la conciliación personal y profesional.	Bienestar de los empleados Seguridad y salud Conciliación y flexibilidad laboral	<u>Directamente</u> Nuestras personas
	 DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD	Promoción de la diversidad, inclusión laboral y fomento de la igualdad de oportunidades para todas las personas en todos los ámbitos del negocio.	Diálogo social Diversidad Igualdad	<u>Directamente</u> Nuestras personas <u>Indirectamente</u> Nuestra sociedad
	 GESTIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL	Crecimiento, mejora continua y éxito de los trabajadores, así como maximización de su potencial mediante el desarrollo de nuevas habilidades, conocimientos y competencias. Incorporación de medidas que potencien la atracción y retención del talento.	Atracción y retención del talento Estabilidad laboral Formación Desarrollo profesional	<u>Directamente</u> Nuestras personas
	 SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES	Ofrecer al cliente el mejor servicio posible estableciendo relaciones basadas en la confianza y la satisfacción. Asegurar el cumplimiento de los requisitos normativos de seguridad y calidad de los productos.	Seguridad y calidad del producto Satisfacción de clientes	<u>Directamente</u> Nuestros clientes
	 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y DERECHOS HUMANOS	Contribución a las comunidades locales a través de la generación de empleo y acciones sociales. Respeto del cumplimiento de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor.	Derechos humanos Compromiso social Comunidades locales	<u>Directamente</u> Nuestras personas <u>Indirectamente</u> Nuestros proveedores

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 las distintas políticas y programas de la organización y también con el desarrollo y puesta en marcha de otros nuevos que permitan el cumplimiento de estos. Durante 2024 se divulgan un total de 39 compromisos.

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 y oportunidades.
8. Construir una marca corporativa sólida y confiable.
9. Proteger a las personas y activos del grupo y promover 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, 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 y al liderazgo tecnológico.

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 entidades participantes 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 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 en la web de UN Global Compact.

Gracias a nuestra asociación con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, se ha publicado en el Campus Virtual de la Universidad Tecnológica de Oesía (UTO) un contenido formativo para que toda la plantilla pueda beneficiarse de un aprendizaje orientado a afrontar los nuevos retos en Sostenibilidad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la diversidad, el cambio climático, los derechos humanos, o el compromiso de la empresa con los "Diez Principios del Pacto mundial de Naciones Unidas".

Además, durante 2024 hemos participado en el 20º aniversario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y hemos acudido a su asamblea general ordinaria.

**APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL**



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 estos 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.



Adicionalmente, cada uno de los compromisos en sostenibilidad reflejados en el presente informe tiene asociados los ODS a los que contribuye. En 2024, hemos difundido nuestro compromiso en las redes sociales con motivo del 9º aniversario de los ODS.

Contribución de Grupo Oesía a los ODS

ODS Principales: ODS 4, 5, 8 y 9



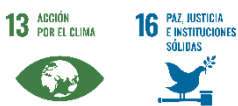
Son aquellos que son intrínsecos a la actividad que realizamos y que tienen un impacto directo en los grupos de interés.

ODS Relevantes: ODS 3, 10, 11, 12 y 17



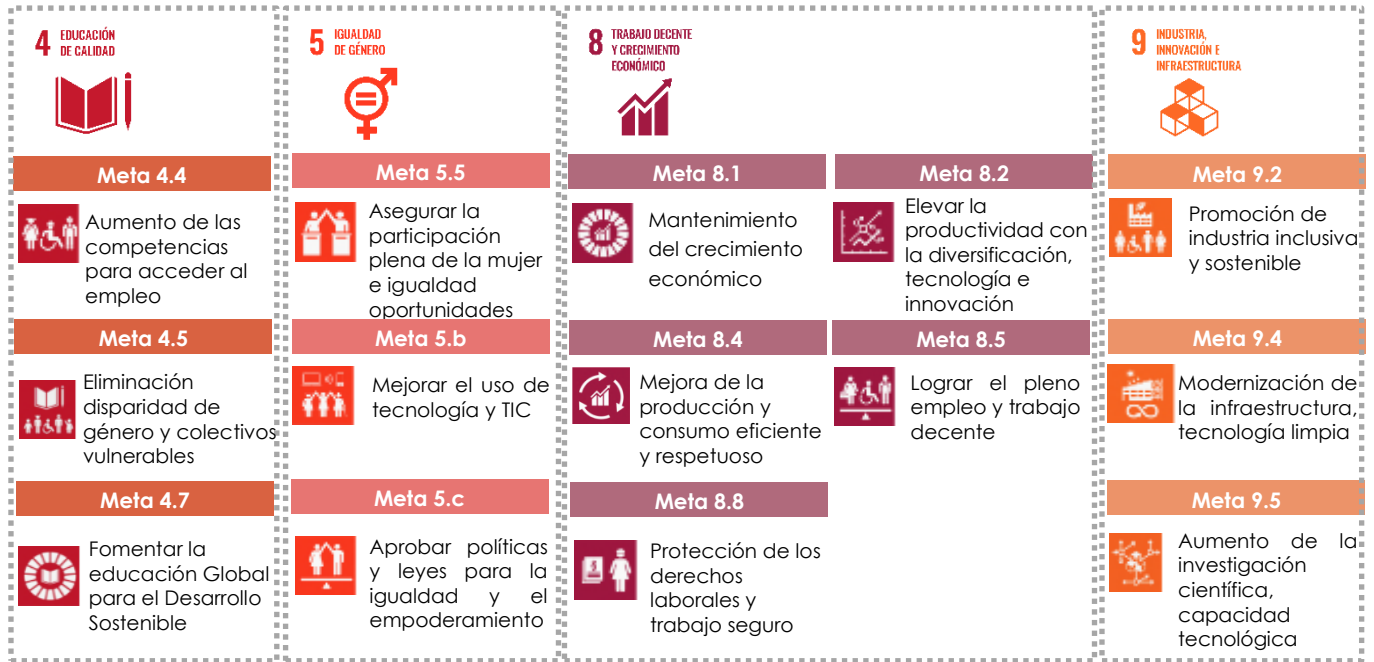
Impactamos de forma indirecta a través de nuestras soluciones, productos y servicios, extendiéndose nuestro nivel de influencia o impacto a través de los grupos de interés.

ODS Transversales: ODS 13 y 16



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

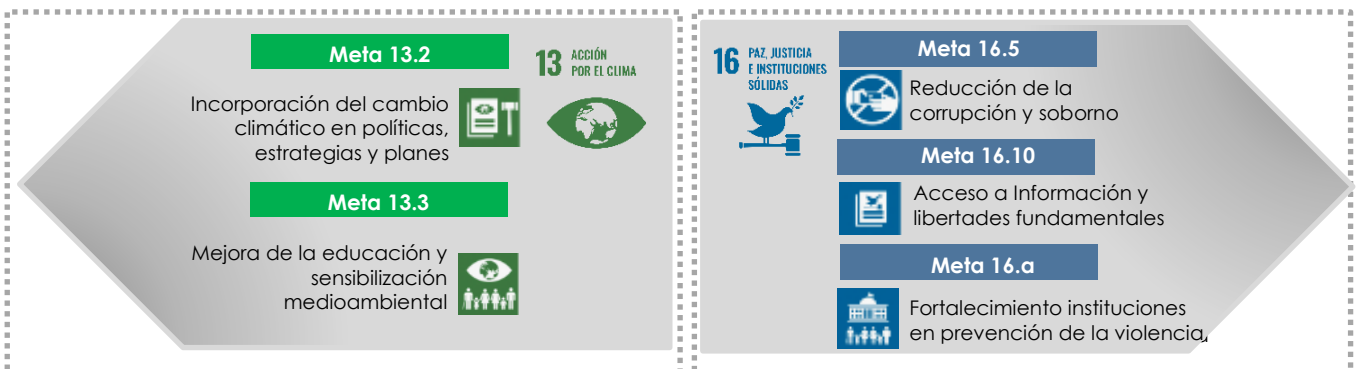
ODS Principales



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 Oesia.

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 y oportunidades.
- Construir una marca corporativa sólida y confiable.
- Proteger a las personas y activos del grupo y promover 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, y una 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, de manera colectiva y unitaria, la responsabilidad directa sobre la administración social. Supervisa el funcionamiento efectivo de las comisiones asesoras que haya constituido y la actuación del Comité Ejecutivo, con el propósito común de promover el interés social. Además, determina las políticas y estrategias generales del Grupo Oesía.



El Consejo de Administración tiene el tamaño adecuado para asegurar su eficaz funcionamiento, la participación activa de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones. La política de selección de consejeros promueve la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición. Los consejeros disponen de información suficiente y adecuada para el ejercicio de sus funciones y tienen derecho a obtener el asesoramiento necesario de Oesía Networks, S.L.

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

Consejo de Administración de Cipherbit, S.L.U.

El órgano de administración de Cipherbit, 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 21 al 25 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 en el mes de agosto.

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

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y ESG 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, supervisión de las políticas de ESG dentro del Grupo Oesía, etc.

Sus miembros se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia. Sus normas de funcionamiento refuerzan 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 de dicho Plan 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.

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, elevar al Consejo de Administración las políticas de Grupo Oesia, 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, basándose en el presupuesto anual aprobado por la Junta General Ordinaria, presenta cada año una propuesta de remuneración para los Consejeros. Tras el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y ESG, el Consejo de Administración, si procede, aprueba la propuesta. En cualquier 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 son seleccionados en atención a sus condiciones personales y profesionales, y en que puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad del Grupo Oesia en la que desempeñen su cargo, sus socios significativos o sus directivos.



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 se ha convertido en un valioso activo para las organizaciones. La ética es ahora un factor determinante tanto para el presente como para el futuro de las empresas, que deben esforzarse por dar forma a negocios cada vez más responsables.

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

Ética empresarial en Grupo Oesía

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

La gestión y comportamiento ético es un sólido y 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 riesgos emergentes, garantizan que todas las personas que forman parte de Grupo Oesía tengamos una conducta íntegra, honesta y responsable; en definitiva, un comportamiento adecuado a lo que representa nuestra Marca. Con el fin de que todas las personas podamos acceder y comprender el Código Ético, éste se encuentra disponible en la intranet con acceso a todas las personas de la organización. Además, todas las personas que se incorporan a Grupo Oesía son receptoras de dicho código e informadas de la importancia de leerlo, comprenderlo y asumirlo en su día a día.

Por otro lado, desde la organización, alentamos a nuestras personas a hablar sobre conductas irrespetuosas, inapropiadas, poco éticas o ilegales de cualquier tipo, teniendo tolerancia cero con las posibles represalias contra cualquiera que pueda plantearlas de buena fe. Por ello, cualquier profesional puede comunicar estas conductas inapropiadas y de forma anónima al Buzón de Denuncias regido por el sistema de Compliance del Grupo. Durante el ejercicio de la presente memoria, se han recibido cinco denuncias, tramitándose según el procedimiento establecido. Ninguna de estas denuncias es sobre corrupción, derechos humanos o cualquier otra cuestión recogida en el Código Ético.

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 Secretaría General, antes denominada "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 estos, 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 del Código Penal).	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: - D Compras y Viajes - D Servicios Generales - DA Sector AAPP y eHealth - DA Sector Privado - DA Sector Aeronáutico y Espacio - DA Sector Naval, Terrestre y CFSE. - DA Gobierno y Control COO - DUN UAV Navigation – Grupo Oesía - DUN Cipherbit – Grupo Oesía - DUN Instar – Grupo Oesía
Alteración de precios en concurso y subasta públicas (art. 262 del Código Penal).	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: - DA AAPP y eHealth - DA Sector Privado - DA Sector Aeronáutico y Espacio - DA Sector Naval, Terrestre y CFSE. - Dirección de Quality Assurance Global - DUN UAV Navigation – Grupo Oesía - DUN Cipherbit – Grupo Oesía - DUN Instar – Grupo Oesía

Riesgo	Análisis del riesgo	Descripción	Direcciones afectadas
Cohecho y tráfico de influencias (arts. 424, 427, 429 del Código Penal).	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: • Comité Ejecutivo Grupo Oesía • DA RRH, Comunicación y ESG Corporativos • D relaciones Institucionales • D Protocolo, RRPP y Eventos • D Imagen, Marca y Comunicaciones • DA Administraciones Públicas y eHealth • DA Sector Aeronáutico y Espacio • DA Sector Naval, Terrestre y CFSE. • D Organización y Procesos
Fraude de subvenciones (art. 308 del Código Penal).	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: • DA I+D+I • DA Planificación y Control • DA Tesorería • DA Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas • DA Chief Business Transformation Officer • DA Ingeniería y Soluciones • D Organización y Procesos
Contrabando (Ley Orgánica de 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.: • DA Producción • DA Mercados, Productos y Marketing • DUN Mercados Internacionales
Incumplimiento y falsedad de obligaciones contables (art. 310 del Código Penal).	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: • DA Tesorería • DA Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas • D Organización y Procesos

Riesgo	Análisis del riesgo	Descripción	Direcciones afectadas
Fraude contra la Hacienda Pública (art. 305 del Código Penal).	Se protege el patrimonio de la Hacienda Pública, concretado en la recaudación tributaria	Deducirse cuotas tributarias que no corresponden.	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas: • DA Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas • DA Tesorería • DA Planificación y Control • D Admón. y Diálogo Social
Blanqueo de capitales (art. 302 del Código Penal).	Análisis de la actividad de las sociedades del Grupo	Solicitud de préstamos por importes que ya se tienen en dinero líquido.	Sociedades afectadas: Todas Direcciones afectadas: • DC Secretaría General • DA Contabilidad, Fiscalidad y Aduanas • DA Tesorería • DA Planificación y Control

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 31 de enero de 2024.

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 estos, 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; (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, y (iii) en junio de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, del 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción, se actualizó el Procedimiento Buzón de Denuncias y Respuestas. Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo Oesía y se

encuentra publicado en la Intra web del Grupo Oesía (<https://intra web.oesia.com/group/connecteam/buzon-de-denuncias>).

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

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

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

Fue aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo Oesía y se encuentra publicado en la Intra web del Grupo Oesía (<https://intra web.oesia.com/group/connecteam/codigo-ético>). Algunos de los compromisos que afectan a la prevención de la corrupción y el soborno son los siguientes:

- a. Compromiso ético con los proveedores.
 - i. Se realizan las compras con objetividad y transparencia.
 - ii. Se rechazan obsequios y beneficios de proveedores y terceras partes.
- b. Compromiso ético con los clientes.
 - i. Se evitan conflictos de intereses en las relaciones comerciales.
 - ii. Se rechazan procedimientos ilegales o inapropiados.
- c. Compromiso ético con los competidores.
 - i. No se participa en campañas de desinformación.
 - ii. Se evitan prácticas de restricción de la competencia.
- d. Compromiso ético con las Instituciones.
 - i. Se respetan las disposiciones sobre prevención de la corrupción y el soborno.
 - ii. Se cumplen las obligaciones fiscales.
 - iii. Se gestionan con integridad las ayudas y subvenciones públicas.

Se ha designado a la Dirección Corporativa Secretaría General, antes denominada, "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 Secretaría General, antes denominada, "Asesoría Jurídica y Compliance" y la 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 2024, se han registrado cinco denuncias, tramitándose según el procedimiento establecido.

En las sesiones de Management Day de los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, se ha impartido formación a los asistentes, en materia de Compliance, medidas contra la corrupción y soborno, defensa de la competencia, diversidad, inclusión, tolerancia e igualdad; 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 específicos 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 2024, la Dirección de Asesoría Jurídica y Compliance continuó, al igual que en 2023, impartiendo charlas a los gestores del Grupo Oesía sobre temas como el buzón de denuncias, el Derecho de la Competencia, la Prevención de la Corrupción y la Diversidad, entre otros puntos relevantes para la gestión de equipos.

Durante el año 2025, la Dirección Corporativa Secretaría General, antes "Asesoría Jurídica y Compliance" se propone elaborar protocolos internos sobre diversos temas de interés, tales como, manual práctico de propiedad intelectual para áreas de desarrollo de negocio o producto, manual práctico sobre la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, y manual práctico en materia de protección de datos personales, análisis de riesgos y evaluación de impacto.

Es importante destacar que, durante el ejercicio de la presente memoria correspondiente a 2024, 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 una 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, desde 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 y oportunidades



Sistema integral de gestión de riesgos de la empresa (SIGRE)

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

En 2023 Grupo Oesía sentó las bases para la implantación de Sistema Integral de Gestión de Riesgos de la Empresa (SIGRE), liderado por la Dirección de Soporte y Seguridad, cuyo objetivo es establecer los principios básicos y directrices de actuación para asegurar que los riesgos de toda naturaleza que pudieran afectar negativamente a la consecución de los objetivos del Grupo Oesía son identificados, analizados, evaluados, gestionados y controlados de forma sistemática, con criterios uniformes y dentro de los umbrales y niveles de tolerancia establecidos, para facilitar el alineamiento de la gestión de riesgos, con el objetivo último de conseguir implantar el Plan Estratégico y los diferentes Planes Operativos Anuales del Grupo Oesía.

El sistema consta de tres líneas de defensa y dos niveles de gestión: El Enterprise Risk Management (Nivel estratégico) y la Gestión Operativa del Riesgo (Nivel operativo). En cuanto a las tres líneas de defensa, la primera "ejecuta", la segunda "planea y controla" y la tercera "supervisa".

En 2024 se ha trabajado en las siguientes acciones:

- Revisión del modelo de gobierno.
- Revisión del marco metodológico.
- Levantamiento del inventario de riesgos.
- Elaboración del mapa de riesgos.
- Diseño e implantación del Sistema de Gestión de Riesgos en áreas corporativas.

Así mismo, durante 2024 se ha definido la taxonomía de riesgos y se han actualizado la política y procedimiento.

En 2025 está previsto finalizar la implantación del sistema mediante las siguientes acciones:

- Diseño e implantación del Sistema de Gestión de Riesgos en Proyectos.
- Implantación de tecnología soporte de SIGRE.
- Diseño e implantación de la Función de Auditoría Interna.

Principales riesgos

Durante 2024 se han identificado los siguientes riesgos:

1. Principales riesgos asociados al sector de actividad de Grupo Oesía

- Riesgo asociado con la coyuntura económica, política, social y sanitaria actual.
- Riesgo derivado de la posible inestabilidad del sector bancario.
- Tendencias negativas en las condiciones geopolíticas nacionales e internacionales.
- Dependencia de las condiciones económicas generales de los mercados en los que opera.
- El Grupo opera en mercados altamente competitivos y con alto nivel de tecnología integrada.
- Dependencia de presupuestos gubernamentales en el sector de Industria.
- Concentración geográfica de las actividades del Grupo Oesía.
- Riesgos asociados con la garantía de los servicios y bienes suministrados y reclamaciones de responsabilidad por los servicios.

- Las actividades del Grupo se encuentran sometidas a múltiples jurisdicciones en sus contratos con clientes con distintos grados de exigencia normativa que requieren un esfuerzo significativo del Emisor para su cumplimiento.
- Cambios en las normativas de los países en los que el Grupo Oesía opera y que podrían afectarle negativamente.
- La incapacidad de mantener el nivel de desarrollo tecnológico podría perjudicar los resultados y la posición competitiva del Grupo Oesía.
- Riesgos relacionados con la consecución de nuevos contratos y proyectos.
- Riesgos derivados de ajustes y cancelaciones inesperadas de proyectos.
- Riesgo de exposición a negocio cíclico.
- Riesgos de licencias y permisos.
- Incidentes fuera del control del Grupo Oesía.
- Dependencia del personal clave y especializado.
- Riesgos generales de litigios y reclamaciones.
- Riesgo reputacional.

2. Principales riesgos específicos de Grupo Oesía

- Riesgo de tipo de cambio.
- Riesgo de crédito.
- Riesgo de tipo de interés en los flujos de efectivo.
- Riesgo de precio.
- Riesgo de liquidez.
- Riesgo de endeudamiento.
- Riesgos derivados de la contratación con proveedores y de la subcontratación de servicios.
- El crecimiento del negocio y su área de actividad podría avanzar a un ritmo más lento del previsto.
- Riesgo por concentración del capital social.
- Riesgo de fraude.
- Riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos cibernéticos.
- Riesgos de variaciones en la calidad crediticia del Emisor.

La identificación, valoración, mitigación, control y reporte de los riesgos y oportunidades de las diferentes áreas del Grupo Oesía se gestionan siguiendo un procedimiento que garantiza que los riesgos sean tratados de manera adecuada en su operativa diaria según los siguientes pasos:

1. Definición del apetito de riesgo.
2. Identificación de Riesgos.
3. Evaluación de Riesgos.
4. Tratamiento de los Riesgos.
5. Seguimiento y Revisión.
6. Registro e Informe.
7. Actualización del Sistema.

Respecto al tratamiento, en función del apetito de riesgo, manifestado por un determinado color dentro del mapa de calor; y de la posición del riesgo dentro de la matriz de probabilidad-impacto, las opciones de tratamiento del riesgo pueden ser las siguientes:

- Asumir el riesgo y vigilar su evolución.
- Tomar medidas de tratamiento del riesgo, que pueden ser:
 - Transferencia.
 - Reducción.
 - Evitación.
 - Diversificación.
- Rechazar el riesgo.

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 calores 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 cómo 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 plan estratégico de la Dirección de RRH, Comunicación y ESG Corporativos, durante 2024 hemos seguido trabajando para fortalecer la imagen de marca de la compañía: hemos fortalecido la presencia de nuestra marca corporativa, así como nuestro ecosistema de marcas en sus nichos de negocio.

Asimismo, hemos incrementado el tráfico a nuestra web, adaptándola a las necesidades de las áreas y sectores de negocio y a las tendencias sociales y del mercado, asegurando una experiencia funcional y atractiva para nuestros públicos. En línea con nuestros compromisos en sostenibilidad, hemos priorizado el entorno digital para la promoción y comunicación de nuestras iniciativas, logrando un ahorro significativo en el consumo de papel.

Por otro lado, se ha participado en ferias, eventos y mesas con medios de comunicación, como:

Ferias y eventos de negocio:

- SYMTEX-UMEX.
- World Defense Show 2024.
- Small Satellites & Services International Forum.
- GovSatCom conference 2024.
- XXVII Congreso Nacional de Informática de la Salud 2024.
- III Congreso Ciberseguridad Andalucía.
- Satellite Conference & Exhibition 2024.
- Foros con Plataforma EnerTIC.
- Xponential 2024.
- Eurosatory 2024.
- Congreso CNIS 2024.
- Foro 2E+I (Foro Ejército-Empresas 2024).
- Congreso #18ENISE.
- Euronaval 2024.
- XVIII Jornadas STIC CCN-CERT | VI Jornadas de Ciberdefensa ESPDEF-CERT 2024.
- NATO EDGE 24.

Eventos con medios de comunicación:

- Foro Desafíos de la Defensa de El Confidencial.
- Debate Dos años después de la invasión de Ucrania, los ejércitos frente a la guerra ampliada de Le Grand Continent.
- XI Foro de Ciberseguridad de El Economista.
- Mesas con Computing, El Confidencial, El Español, Infodefensa, Grupo Edefa.
- Foro Infodefensa en el Senado "La Industria de Defensa y la cohesión territorial".
- III Foro Económico Español de Castilla la Mancha de El Español.
- Wake Up, Spain! 2024.
- Foro empresarial: la reinención de la Inteligencia Artificial de El Economista.
- Foro Andalucía Investor Day de El Confidencial.
- II Jornadas de Defensa El Debate.
- VI Foro de Defensa de El Economista.
- Mesa La Razón: Logística- El pulmón para la transformación de las Fuerzas Armadas.
- XI Foro Megatendencias El Economista.

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:

- 696 leads generados con la nueva web.
- 439.911 visitas a nuestra web.
- 19 publicaciones de nuestros expertos.
- 965.458 impresiones de nuestro contenido en redes sociales.
- 42 newsletters enviadas.
- 712.217 visitas a nuestra intraweb.
- Más de 850 prescriptores y contactos registrados.
- 34 notas de prensa.
- Más de 2.390 impactos en prensa.



Compromiso 9: Proteger a las personas y activos del grupo y promover la seguridad y privacidad de la información



Para conseguir una empresa socialmente responsable y económicamente sostenible es necesario garantizar la seguridad de las personas y de los activos materiales e inmateriales del Grupo Oesía.

Con esta finalidad el Grupo Oesía mantiene un sistema de seguridad global que incluye políticas, recursos humanos y materiales, y los procedimientos y normativa necesarios.

Hasta final de 2024 el Grupo Oesía disponía de una Política de Seguridad de la Información, de la que deriva un conjunto maduro y bien consolidado de normas que regulan la estructura y procedimientos que gobiernan la seguridad TIC. Para el año 2025 está prevista la aprobación de una nueva Política de Gestión de Riesgos, de la que derivarán el resto de las políticas de seguridad. El conjunto configurará una nueva Política de Seguridad Global.

Los recursos humanos y materiales dedicados a esta función se articulan en una organización, en cuyo vértice se encuentra el Comité de Seguridad Corporativa, presidido por el Director de Seguridad Global (CSeO) de quien dependen directamente el Director de Seguridad de los Sistemas de Información (CISO) y el Director de Seguridad Corporativa (DSC), ambos con responsabilidades sobre todas las empresas del Grupo Oesía.

La Dirección de Seguridad Global tiene como principales funciones:

- Organizar y gestionar el sistema de Seguridad Global, que comprende los de seguridad industrial, de la información, y la seguridad lógica.
- Definir y homologar los sistemas, elementos, instalaciones y servicios de seguridad, así como su mantenimiento.
- Contribuir a la gestión integral de riesgos, respuesta ante incidentes, gestión de crisis y continuidad de negocio en el Grupo Oesía.

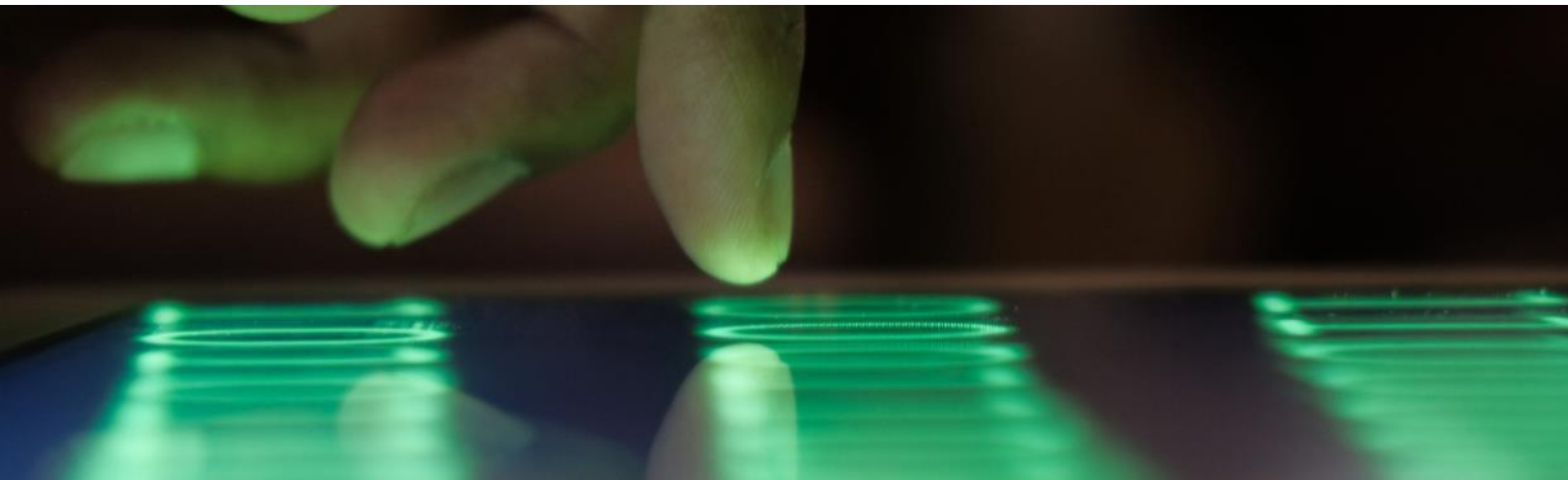
El plan director de seguridad corporativa de Grupo Oesía, ya alineado con la futura política de gestión de riesgos, prevé una gestión de la seguridad en consonancia con el modelo recomendado por el Instituto Internacional de Auditoría (IIA), basado en tres líneas de defensa que se establecen de acuerdo a sus funciones orgánicas y su proximidad a los riesgos: la primera línea, ubicada en el nivel de proyecto, que es la propietaria y la que gestiona los riesgos; la segunda, ubicada en las direcciones o departamentos técnicos, que asesora y supervisa la gestión de los riesgos; y la tercera, que proporciona una validación independiente mediante las funciones de auditoría interna. Con un reparto de funciones de seguridad basado en este modelo, se consigue articular la participación de los diferentes actores tanto de nivel corporativo como de las áreas de negocio en la puesta en marcha de los planes y medidas de seguridad que se requieran en cada momento.

Para proteger a las personas del Grupo es necesario atender a los riesgos ordinarios del puesto de trabajo y tener capacidad de enfrentar las situaciones de riesgo potencialmente agravado que pueda sufrir el personal; como, por ejemplo, durante los viajes a determinados destinos en el extranjero o en los supuestos de amenaza o extorsión que puedan sufrir.

Para proteger los activos materiales e inmateriales se cuenta con planes de seguridad diseñados con la colaboración e implicación del negocio y que permiten hacer frente a los diferentes riesgos que afectan a los activos, sedes y proyectos del grupo. Especialmente importantes son la protección de la información clasificada y sensible del Grupo ante todo tipo de amenazas, ya sean externas o internas, y el establecimiento de mecanismos de resiliencia de la empresa y de sus sistemas TIC, teniendo en cuenta la complejidad de

Grupo Oesía y su actividad en un sector, el tecnológico, donde la información es simultáneamente materia prima y producto elaborado en la cadena de valor, además de un activo estratégico clave.

En septiembre de 2024 se ha aprobado el plan estratégico de la dirección de seguridad corporativa en el que se prevé la creación de tres áreas departamentales: el área de Seguridad de la Información, que hereda el personal, medios y funciones del área de Seguridad Industrial para la protección de la información clasificada; el área de Seguridad Física, orientada a la preparación de los planes de seguridad, a la protección de las personas y activos materiales del grupo, y a la puesta en marcha de las medidas y servicios de seguridad física de las sedes y proyectos; y el área de Estudios, para la realización de estudios de seguridad y análisis de fuentes abiertas en apoyo al negocio.



El Área de Seguridad de la Información se ocupa de todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y protección de la información clasificada de acuerdo con la normativa que dicta la Oficina Nacional de Seguridad en su calidad de organismo gubernativo encargado de esta función. La vocación del área es ampliar el alcance de sus funciones actuales para atender a la protección de toda la información sensible del grupo, tanto clasificada como no clasificada.

El Área de Seguridad Física está elaborando y revisando los planes de seguridad de las distintas sedes de Grupo Oesía. En 2024 se han actualizado los planes de seguridad del centro tecnológico de Valdepeñas y de la oficina de Tecnobit en Cádiz, y se está trabajando en la preparación de los planes de seguridad de Inster y de UAV Navigation. Para el año 2025 está prevista la activación parcial del Centro de Coordinación de Seguridad (CCS) de Valdepeñas, concebido como centro de respuesta 24/7 de Grupo Oesía en materia de seguridad y protección física de las personas y activos del grupo.

El Área de Estudios está centrada en la elaboración de investigaciones de personal sensible, incidentes de seguridad, estudios de fuentes abiertas para cumplimiento y otros informes de inteligencia para el negocio o la dirección del grupo.

En 2024 se pueden resaltar los siguientes KPI del área de seguridad corporativa:

- Grupo Oesía dispone de 707 empleados o personal de alta dirección con habilitación personal de seguridad para el manejo de la información clasificada.
- Durante el año se han tramitado 300 habilitaciones de seguridad por motivo de primera concesión o renovación.
- El área de seguridad de la información ha realizado 59 estudios personales de valoración del riesgo para el manejo de la información clasificada o sensible.

- En 2024 se han realizado 223 viajes al extranjero, 118 de ellos a países con nivel 3 de riesgo y 56 a países con nivel 4 de riesgo, en ambos casos medido en una escala de 1 a 5, de menor a mayor riesgo.
- El área de seguridad física ha emitido 19 recomendaciones de viaje a estos países de nivel 3 y 4 y ha realizado seis informes de valoración de países en conflicto.
- La DSC ha investigado 22 incidentes de seguridad durante 2024, entre los que se encuentran 3 posibles compromisos de información sensible, 3 intentos de estafa y 7 robos o pérdidas de equipo informático.

En lo tocante a la seguridad de la información, se dispone de un Equipo de Respuesta a Incidentes (ERI) 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 Plan Permanente de Seguridad (PPS) que cuenta con fondos específicos.



Durante el año 2023 se obtuvo la certificación del ENS (Esquema Nacional de Seguridad) de nivel Medio, con un amplio alcance que incluye todos los sistemas corporativos de apoyo a negocio y todos aquellos servicios que se prestan a cliente desde la red corporativa o directamente en la infraestructura del cliente.

Ese mismo año se renovó la certificación ENS nivel Medio de nuestro producto "Interpública" y se obtuvo el ENS nivel Alto para el Centro de Operaciones de Seguridad (SOC). Estas certificaciones permiten abordar con mayores garantías y competitividad el desarrollo de productos y servicios orientados a clientes de alto nivel, como infraestructuras críticas, sanidad, 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 inscripción se debe a los productos y servicios que se prestan en modalidad de Software como Servicio (SaaS) (Interpública, Gacela y Optimiza).

La certificación del ENS nivel Medio corporativo, facilita la incorporación al ENS de aquellos proyectos que lo requieran, así como la adaptación a la directiva europea NIS2 de la empresa, cuya transposición estaba prevista para el mes de octubre de 2024 y aún se encuentra pendiente. Dicha normativa tiene dos aspectos a tener en cuenta: por una parte, el cumplimiento obligatorio de dicha norma, lo que también implica un control exhaustivo de la cadena de suministro y la exigencia de cumplimiento a proveedores; y, por otra parte, el hecho de que muchos de nuestros clientes tendrán la obligación legal, al igual que nosotros, de ejercer un

adecuado control de su cadena de suministro, lo que aumentará en extensión y en cantidad las auditorías, certificaciones y homologaciones a atender.

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

La adaptación de los sistemas corporativos al ENS nivel Medio supuso una profunda revisión y adaptación de la arquitectura de seguridad, de los procedimientos y de las herramientas, lo que ha supuesto una mejora muy significativa en la postura de seguridad, así como en la resiliencia del Grupo Oesía. Se han añadido herramientas de seguridad como un Sistema de Control de Acceso (NAC), Autenticación Multifactor (MFA), Red Privada Virtual (VPN) y gestión de activos mediante Intune.

La situación geopolítica actual ha aumentado de forma sensible el riesgo de la empresa ante ciberataques dirigidos. Se han detectado ataques de phishing, suplantación de identidad, BEC y CEO, además de ataques de DDos y escaneos de recursos con la finalidad de encontrar posibles vectores de ataque.

Un hecho relevante durante 2024 fue que una actualización en un archivo de configuración del EDR corporativo Crowd Strike, una herramienta empleada por muchas de las grandes empresas cotizadas, provocó el bloqueo a nivel mundial de los equipos que empleaban simultáneamente esta herramienta y Windows. La rápida intervención del equipo de gestión de crisis logró que solamente se viera afectado un 8% de los equipos de la empresa, con un impacto mínimo en negocio. Los KPI de 2024 en el área de ciberseguridad son los siguientes:

- Gestión de amenazas externas bloqueadas en perímetro: **1.088.**
- Comportamientos anómalos en M365: **276.**
- Gestión de correos de phishing y malware: **2.635.**
- Vulnerabilidades cerradas: **1.183.803.**
- Bloqueos de empresas: **19.**
- CAU's atendidos: **447.**
- Tiempo de gestión total en horas: **5.321.**
- Incidentes de seguridad con impacto en negocio: **0.**
- Reclamaciones de la privacidad y/o pérdida de datos de cliente: **0.**



Velamos por la defensa y protección de los datos personales

El comité de seguridad, las distintas áreas corporativas y en especial, nuestro Delegado de Protección de Datos, trabajan para mantener un control adecuado sobre los datos personales, tanto los de los empleados como los de nuestros clientes.

Aplicamos medidas de seguridad adecuadas para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos personales en los distintos sistemas de información, así como su resiliencia.

Igualmente, garantizamos que los distintos titulares de los datos puedan ejercitar los derechos que reconoce el RGPD y recogidos internamente en el "PRO-MP.INFO.1.2_ GESTIÓN Y ATENCIÓN DE DERECHOS RGPD DE LOS INTERESADOS". Estos derechos consisten en que los titulares pueden y deben conocer qué datos personales se están tratando, así como su alcance, deben poder rectificar los datos inexactos, suprimir los innecesarios, así como oponerse al consentimiento dado para el tratamiento de la imagen personal, entre otros. Estos derechos se pueden ejercitar ante dpo@oesia.com o ante el responsable del tratamiento que corresponda.

Nuestra compañía vela por la detección y mitigación de los riesgos en materia de protección de datos sobre las siguientes bases:

- Designación de la figura del delegado de protección de datos y comunicación ante la autoridad de control AEPD.
- El DPD colabora con los responsables y empleados de cada área para identificar los distintos riesgos, evaluarlos y tratarlos mediante el establecimiento de medidas adecuadas y monitorización de los controles implementados.
- Implementación de las distintas políticas con impacto en datos personales, como la "Política de Protección de Datos de Carácter Personal para los Profesionales del Grupo Oesía", "Política de Desconexión Digital", "Brechas de Seguridad de Datos Personales", así como la "Normativa General de Uso de Recursos y Sistemas TIC".
- Verificación previa de los proveedores de servicios con acceso a datos personales, para garantizar el cumplimiento normativo y la protección de los datos personales.
- Registro del inventariado de las actividades del tratamiento del Grupo, de los riesgos del tratamiento, de los ejercicios de derechos y de los incidentes de seguridad.
- Formación y concienciación, tanto de empleados como de gestores de equipo.
- Seguimiento de las novedades regulatorias y resoluciones de las autoridades de control, para poder contar con criterios adecuados y actualizados.

Durante el 2024 se ha podido verificar el éxito en la implementación del doble factor de autenticación propuesto por el CSI en 2023, sobre todo en los casos de pérdida o robo de equipos, ya que mientras los equipos no contengan información en local, este doble factor de autenticación proporciona una máxima garantía de que terceros ajenos al servicio no han podido ni intentado acceder a datos personales de empleados o de clientes.

En materia internacional, en este 2024 hemos trabajado en reforzar las medidas de seguridad, así como de establecer procedimientos adecuados de gestión de los datos personales, como fue la aprobación del documento de "Cláusulas contractuales tipo para la transferencia internacionales de datos personales en empresas del Grupo Oesía" que permite ofrecer garantías adecuadas para la transferencia corporativa de datos personales. En 2025 ampliaremos el alcance mediante la aprobación de nuevos documentos.

Igualmente, se ha trabajado junto con el Área de Comunicación en la actualización y mejora de la gestión de las cookies de nuestras páginas web.

Por último, a finales de octubre se trasladó a los empleados a través de la newsletter corporativa una lista de situaciones en las que podían dirigirse al DPD. A modo de resumen, se indicó que los empleados pueden dirigirse al DPD para comentar cualquier duda en relación con políticas y procedimientos de datos personales, a la hora de utilizar tecnología novedosa para el tratamiento de datos personales, en caso de duda sobre cómo obtener los datos de manera Compliance o sobre cómo debe informarse al titular, dudas sobre cómo solicitar y documentar el consentimiento para la cesión de imagen o video, o cómo regular los apartados de protección de datos en un contrato con nuestros proveedores de servicios.



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 diálogo 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.

El Plan Estratégico de Comunicación establece las directrices 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.

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.

	NUESTRAS PERSONAS	NUESTROS CLIENTES	NUESTROS PROVEEDORES	NUESTRA SOCIEDAD
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



Compromisos con Nuestras Personas



Principales Magnitudes 2024

3.592

Profesionales

32,6%

Mujeres

27%

De mujeres en
puestos
directivos

Somos de

36

países diferentes

Promedio edad

39,5

años

Convivimos

4

generaciones

105

Promociones en
Road to Partner y
Oesía Tech
Leadership

68.248

Horas de
formación

19,6

Horas de
formación por
profesional

97,6%

Tiene contrato
indefinido

2.646

Planes de
desarrollo
profesional

510

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. Conscientes 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 y al liderazgo tecnológico.
- 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 esencial para la sostenibilidad de la empresa. Por ello, contamos con un Programa de Desarrollo Profesional que busca el crecimiento tanto profesional como personal de todos los miembros de la organización. Este programa se basa en un modelo multidisciplinar, transparente y flexible, ofreciendo diversas dimensiones de desarrollo que pueden adaptarse de manera individualizada. Lo más destacado es que los propios profesionales son quienes toman las riendas de su futuro laboral, delineando su carrera a través de la elección de las dimensiones que más les interesan.

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, el 88% de la plantilla de Grupo Oesía ha completado su PDP, incluyendo el 90% del personal en España con una antigüedad superior a 6 meses, que es el período mínimo requerido para participar en el proceso.

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.

Adicionalmente, se ha implantado la figura de el/la Gestor/a de Carrera, que es la persona de referencia asignada a cada profesional para acompañarle en la planificación de su desarrollo y que guía e impulsa su crecimiento profesional dentro de la compañía.

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 **510** promociones de Itinerarios de carrera.

La evaluación de talento herramienta impulsora del desarrollo profesional

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

Durante el 2024 el **98%** 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.

Programa de Mentoring

En el año 2024 se ha puesto en marcha el programa de Mentoring, que aplica a directivos, sucesores y profesionales clave de la compañía. Con este programa cada profesional se nutre de la experiencia de un profesional de mayor nivel de desarrollo (mentor) que le permite acelerar el progreso de sus competencias, habilidades y conocimientos acortando el tiempo necesario para conseguir los objetivos de su plan de desarrollo individual.



Compromiso 12: Promover el aprendizaje continuo



Seguimos apostando por la Gestión del Conocimiento en Grupo Oesía ya que es un factor clave en el sector en el que nos encontramos y primordial para generar nuevo conocimiento dentro y fuera de Grupo Oesía. Para impulsarlo contamos con la Universidad Tecnológica de Oesía (UTO), un programa estructurado en diversos Campus que fomentan áreas específicas de conocimiento y son accesibles al cien por cien de la plantilla: Campus en Competencias técnicas, Campus de Desarrollo Personal y Campus de Idiomas.

Además, también seguimos apostando por la máxima calidad de la formación, así como el aprendizaje de nuestros empleados a través de la formación presencial/aula virtual con un formador en vivo experto en cada una de las materias.

Del total de horas formativas finalizadas en 2024, **68.248h**, el 41% han sido en modalidad presencial/aula virtual con formador en vivo. Seguimos en el camino de que la formación presencial/aula virtual sea la de mayor peso e impacto para nuestros empleados, revirtiendo la inercia tras la pandemia.

Campus Desarrollo Personal

En 2024 seguimos potenciando las Soft skills y comportamientos claves para nuestros y nuestras profesionales, para el correcto desempeño de los roles profesionales, la consecución de objetivos empresariales y el bienestar en el trabajo.

En total se han impartido **17.495** horas de formación en habilidades; un 41% en formato presencial/aula virtual.

Campus en Competencias técnicas

Desarrollar las competencias técnicas de nuestros empleados es nuestro principal foco. 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.

Se mantienen 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.

Como apoyo y formación complementaria que permita a nuestros y nuestras profesionales afianzar los conocimientos aprendidos en formaciones presenciales/aulas virtuales o reforzar conocimiento previo que tuviesen hemos seguido:

- Poniendo a disposición de los empleados licencias rotativas con el proveedor Openwebinars así como Coursera, proveedores de referencia en el mercado de oferta formativa tecnológica en modalidad online. aumenten su número en próximos años.
- Adquiriendo contenidos formativos técnicos de la plataforma Udemy, de gran prestigio internacional, que ha ayudado a completar la oferta formativa técnica ofrecida y

Nuestros y nuestras profesionales han finalizado 43.114 h de formación técnica. Del total de horas formativas, 68.248h, en 2024 la formación técnica representa el 63%. Habiendo sido el 61% de las horas formativas técnicas de 2024, impartidas en modalidad presencial/aula virtual.

De las 43.114h en formación técnica, 1.800h han sido destinadas a diferentes certificaciones de gran relevancia como Scrum, AWS o ESD.

Campus de Idiomas

En 2024, se han impartido 5.198 horas formativas en idiomas gracias a la puesta a disposición para el 100% de empleados de una plataforma de idiomas online con acceso 24h/día, 365 días que además cuenta con clases de conversación por niveles, con nativos para fomentar el aprendizaje.

Otras formaciones de carácter esencial en la organización:

Programa de Liderazgo

El Programa de Liderazgo de Grupo Oesía comenzó en 2023 con el objetivo de ofrecer a las personas líderes de la compañía nuevas herramientas para su desarrollo, que les permitan potenciar y afianzar su liderazgo. Es una palanca que les ayuda a tener más consciencia de sus acciones, gestionar de forma armónica la tarea, las relaciones y su propio bienestar. El programa incluye talleres y sesiones de coaching grupales en los que se crea un espacio de confianza donde poder compartir inquietudes, experiencias y aprender también de nuestros compañer@s.

Durante 2024 han pasado por el Programa de Liderazgo más de 180 managers y gerentes.

Programa de Desarrollo Directivo Grupo Oesía IESE

Seguimos manteniendo 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, Programa de Alta Dirección de Empresa (PADE), Programa de Dirección General (PDG) y Programa de Desarrollo Directivo (PDD) y otras formaciones específicas de alto nivel.



Formación en Sostenibilidad

Gracias a nuestra asociación con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al cual estamos adheridos desde 2016, se ha publicado en el Campus Virtual de la Universidad Tecnológica de Oesía (UTO) un contenido formativo para que toda la plantilla pueda beneficiarse de un aprendizaje orientado a afrontar los nuevos retos en Sostenibilidad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la diversidad, el cambio climático, los derechos humanos, o el compromiso de la empresa con los "Diez Principios del Pacto mundial de Naciones Unidas".

Durante este 2024 hemos puesto a disposición de toda la plantilla de una formación sobre Diversidad LGTBIQ+, con el fin de potenciar la concienciación.

De manera a destacar, durante el último trimestre del año el Comité Ejecutivo y el Consejo de Administración recibieron formación en sostenibilidad.

Desde marzo 2024, hemos implementado mensualmente diversas acciones y píldoras de concienciación sobre el medio ambiente. Entre las iniciativas realizadas se incluyen el aumento de la participación en la actividad de limpieza de espacios naturales denominada basuraleza, consejos para ser más sostenibles durante las navidades y pautas para ser más respetuosos con el medio ambiente en las vacaciones de verano. Hemos informado a nuestros empleados sobre los acuerdos alcanzados en la COP29 y evaluado su conocimiento a través de juegos interactivos sobre cuestiones medioambientales. Además, hemos fomentado la economía circular mediante la donación de ropa de segunda mano a Cáritas y nos hemos unido a la campaña "La Hora del Planeta" 2024. Continuaremos en 2025 concienciando mensualmente a nuestros empleados acerca del medio ambiente y el cambio climático.



Compromiso 13: Facilitar el acceso al partenariado y al liderazgo tecnológico



Desde la organización, y de forma paralela al Programa de Desarrollo Profesional, se incentiva el desarrollo de los profesionales mediante la posibilidad de acceder a programas específicos de desarrollo y cultura. Estos programas permiten cubrir las expectativas de aquellos profesionales que fijan sus objetivos futuros en convertirse en un líder destacado en management o bien en un líder referente tecnológico.

El primer nivel correspondería al Executive, este nivel se comparte en ambos programas. A partir de este primer nivel, el o la profesional puede orientar su carrera profesional bien al management, redirigiendo su desarrollo al **Programa Road to Partner** o bien al ámbito tecnológico, orientándose por tanto al **Programa Oesía Tech Leadership**.

Programa Road to Partner

El programa Road to Partner ofrece la oportunidad de integrarse en la estructura organizativa de más alto nivel de la empresa, formando parte del partenariado. Esta opción está dirigida a quienes desean desarrollar su carrera en el ámbito del management y permite, de manera escalonada, acceder al accionariado de la compañía.

Formar parte de este programa, supone el máximo reconocimiento de la carrera profesional de una persona en Grupo Oesía y 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 y liderazgo que nos identifican como organización.

Aquellos y aquellas profesionales que son Executive y que desean continuar su carrera profesional dentro de la gestión, continuarían su desarrollo dentro del Road To Partner, alcanzando las posiciones de Manager y posteriormente Managing Director y Partner de Grupo Oesía.

El proceso de acceso al Programa 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. Su nombramiento se realiza oficialmente durante la celebración de los eventos corporativos del Management Day, para Manager, Managing Director y Partners y para los nuevos/as Executive en el evento corporativo del Executive Day.

Durante el ejercicio 2024, las promociones dentro del Programa han sido:

- Executives: 90 personas.
- Manager: 10 personas.
- Managing Directors: 2 personas.

— Road to —
PARTNER

Programa Oesía Tech Leadership

Como forma de dar respuesta al desarrollo y crecimiento profesional del Talento tecnológico clave de la compañía, durante el 2023 nace el programa Oesía Tech Leadership orientado a todas aquellas personas tecnólogas que desean continuar su carrera profesional en Grupo Oesía desarrollándose tecnológicamente dentro de las competencias estratégicas de la organización. El fin de este programa es impulsar, potenciar y

acelerar el desarrollo profesional técnico de estas personas claves para la organización, invirtiendo en su capacitación y crecimiento.

El acceso al Programa Oesía Tech LeaderShip, se inicia en la categoría de Executive, ya indicada previamente.

Los siguientes niveles a alcanzar son Oesía Tech Champion (OTC) y Oesía Tech Head (OTH). El nivel OTC está compuesto por profesionales con una trayectoria sólida y en crecimiento, que son referentes internos en su especialización tecnológica y poseen habilidades para compartir, divulgar y generar conocimientos. El nivel superior, Oesía Tech Head (OTH), está formado por profesionales que también son referentes externos a la compañía y forman parte de una red de expertos en su ámbito. Su conocimiento y visión estratégica les permiten asesorar en la toma de decisiones de alto nivel técnico.

El programa incluye el Consejo Tecnológico, el cual es responsable de definir las líneas estratégicas para el desarrollo de competencias técnicas y fomentar el crecimiento de la comunidad de tecnólogos del OTL. El Consejo está compuesto por su presidente, los OTH y personas internas a la organización que, debido a su rol, aportan relevancia y valor a la misión del programa. Además, consejeros externos de prestigio pueden formar parte del Consejo Tecnológico.

El proceso de acceso y promoción al programa comienza en octubre. Tras la defensa de sus candidaturas, basadas en criterios objetivos, medibles y meritocráticos, el Consejo Tecnológico selecciona a los nuevos candidatos de cada promoción.

La segunda promoción realizada en 2024 estuvo conformada por 3 profesionales que alcanzaron la posición de Oesía Tech Champion.

Su nombramiento se realiza oficialmente durante la celebración del evento corporativo de nombramiento en mayo.



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 el 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 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 2024, la participación de los profesionales en el plan de Retribución Flexible alcanzó un 38,3% de adhesión de la plantilla.

Club de Descuentos Oesía

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



Compromiso 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.

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 han acordado con la Representación Legal de los Trabajadores de las empresas de más de 50 trabajadores de Grupo Oesía todos los planes de Igualdad.

Durante 2024, se han registrado los planes de igualdad en Cipherbit e Inster, los cuales servirán para integrar medidas que garanticen la igualdad real en la gestión del personal.

Actualmente, está en trámite el registro del nuevo plan de igualdad de Oesía Networks, acordado el pasado 25 de noviembre de 2024.

Disponemos de un 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 un registro salarial y auditoría

Durante 2024 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, y a partir de 2021 todas las nuevas incorporaciones han de realizar esta formación como parte de su proceso de acogida.

Conmemoramos el Día Internacional de la Mujer

En Grupo Oesía, alineados con nuestro firme propósito de crear un entorno de trabajo donde la igualdad sea una realidad para toda la plantilla, nos unimos a lo largo del año a diversas iniciativas y asociaciones que promueven 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.

Mujeres & Ciencia en Grupo Oesía

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.

Programa Mujeres Ingenieras

A finales de 2023, se puso en marcha el programa 'Mujeres Ingenieras', que inició su actividad en 2024 con el objetivo de fomentar las vocaciones STEM entre las niñas en los últimos años de su formación. Nuestras profesionales, consideradas referentes y embajadoras de la compañía, visitan los IES de la Comunidad de Madrid para compartir sus testimonios y explicar por qué eligieron una carrera científica o tecnológica.

Esta iniciativa ha tenido tan buena acogida que, junto con la Real Academia de Ingeniería, se nos ha propuesto ampliarla a otras comunidades autónomas donde también tenemos sedes.



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. Durante 2024 hemos renovado nuestro compromiso con los diez principios de la carta de la diversidad.

Voluntariado en favor de la diversidad

A través del Programa de Voluntariado Corporativo participamos en diversas acciones sociales para colaborar en la inclusión. Durante este 2024 hemos celebrado el día internacional de las personas con discapacidad de la mano de la Fundación Adecco levantando con ellos la bandera #Empleoparatodaslaspersonas. Para ello, contamos con la charla de la campeona paraolímpica y ejemplo de superación, Carmen Giménez. Además, pusimos a disposición de todos los empleados el juego de “Quién quiere ser inclusivo” con Pablo Pineda y “La Cate” como presentadores. Nos hemos sumado este año a la conmemoración del Día Mundial del Síndrome Down motivando a nuestros empleados a acudir a sus puestos de trabajo con calcetines desparejados con el fin de concienciar sobre esta causa.

Además, hemos participado en la Carrera Solidaria Síndrome de Down de Madrid con récord de participación. Y, destacamos en especial la contribución de nuestro programa de voluntariado de “En Red, sin Riesgos” con Fundación Down Madrid y la Fundación a la Par.

Protección de las personas con discapacidad

Paralelamente mediante el Servicio Médico y de Prevención de Riesgos Laborales garantizamos 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. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 Art. 25.

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.



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 atracción de talento y el posterior proceso de acogida u onboarding.

Proceso de atracción de talento

Para el éxito de los negocios de Grupo Oesía es imprescindible atraer y seleccionar perfiles a nivel nacional e internacional y fidelizar el mejor talento. Para ello, contamos con una Política de Atracción de Talento cuyos principios están basados en nuestro Propósito, 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 atracción de talento 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 propuesta de valor atractiva y diferencial que favorezca la atracción y la contratación del mejor talento.
4. La propuesta de valor de la empresa debe componerse de una retribución competitiva, un plan de desarrollo personalizado, 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 atracción de talento 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 que vienen 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. Es un procedimiento con una duración estimada de 6 meses, con diferentes iniciativas para acompañar al profesional en la integración a la compañía.



A través de ella buscamos facilitar el proceso de adaptación al nuevo puesto de trabajo de la persona recién llegada, haciendo que se sienta acogida, informada y parte del proyecto empresarial de manera anticipada estableciendo contacto y seguimiento desde que acepta la propuesta de incorporación. 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, propósito, 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, PRL, Ciberseguridad e Igualdad de Género.

Con el fin de facilitar la incorporación e integración de los nuevos profesionales que entran a trabajar en nuestra compañía, nuestro proceso de acogida está digitalizado.

Las sesiones de bienvenida se realizan tanto de manera presencial como online para las personas que se incorporan en todas nuestras localizaciones, 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, la incorporación e integración, hemos implantado en 2024 un proceso de acogida diferenciador y personalizado con el objetivo de maximizar la experiencia del candidato y obtener mayor grado de recomendación.

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 2024, el Grupo Oesía ha iniciado la planificación de las acciones preventivas relacionadas con los riesgos psicosociales. Además, se continúan realizando las mediciones anuales de las condiciones ambientales en las sedes, llevando un control de los valores de humedad, temperatura, presión atmosférica y CO₂ para identificar rápidamente cualquier valor que exceda lo permitido por la normativa.

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, Valladolid, Murcia, La Coruña, Getxo, Valdepeñas y Zaragoza.

En Grupo Oesía, durante el año 2024, solo se registraron 7 accidentes laborales con baja, todos ellos de carácter leve. Esto ha permitido que nuestros índices de incidencia, frecuencia y gravedad se mantengan por debajo de la media de los sectores en los que operamos.

Desde 2022 el Grupo Oesía puso 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.

Programa Ciclón y BH Bienestar

En 2023 nace el Programa Ciclón, cuyo objetivo es llevar a cabo acciones coordinadas en cada sede, en busca de cubrir el bienestar de los y las profesionales, englobando el bienestar físico, emocional, social, ambiental, intelectual y financiero. Al largo de 2024, se han llevado a cabo más de 250 actividades (Día de los Peques, Olimpiadas Oesía, Día de la Sede, Teatro Real, Carrera de las Empresas, Detalle Vuelta al Cole...). Otra de las actividades llevadas a cabo es la encuesta de clima. En 2024 se ha realizado un ejercicio de escucha al profesional mediante la encuesta de clima, la cual obtuvo la participación del 71% de la plantilla.

Se ha ofrecido soporte psicológico, financiero y legal. En 2024, se añadió al conjunto de beneficios la posibilidad de que cualquier persona de la compañía acceda de forma totalmente gratuita a consultas financieras y legales, así como a apoyo psicológico personal con un terapeuta personalizado, sin limitaciones de duración ni alcance.

Por último, en 2024 hemos continuado haciendo más presente nuestro propósito en todo lo que hacemos mediante actividades diversas en todas las sedes y colectivos. Se ha integrado además un taller práctico para todas las nuevas incorporaciones.



CICLÓN | **oesia**
grupo
Conectando personas

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 distintas herramientas y programas.

Departamento de Dialogo Social

Con el objetivo de mejorar la experiencia de los profesionales en sus gestiones administrativas, laborales y retributivas, contamos con el Departamento de Diálogo Social. Este departamento se encarga de gestionar y conciliar las necesidades y comportamientos de un talento demandante, multigeneracional y diverso, al mismo tiempo que resuelve 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 los comités de empresa y delegados/as de personal según el número de trabajadores de cada centro de trabajo.

Desde la organización informamos y comunicamos todo lo que legalmente corresponde a los distintos comités de empresa, delegados de personal y delegados LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical). 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, Inster y Cipherbit.
- Convocatorias ordinarias (trimestrales) y extraordinarias de los Comités de Seguridad y Salud (CSS) de Oesía Networks y Tecnobit.
- Reclamaciones y consultas recibidas y resueltas por Relaciones Laborales (RRLL) a través de buzón de RRLL, medios telemáticos o reuniones.
- Reuniones con Comités de Empresa, delegados/as de personal o agentes externos a solicitud de estos.

Otros temas de carácter laboral

Diálogo Social es el encargado también de diversos temas relacionados con aspectos laborales. En 2024 se han realizado las siguientes funciones:

- Revisión y gestión de calendarios de proyecto con horarios distintos a los de estructura.
- Preparación y negociación de los calendarios de estructura.
- Estudios Psicosociales en las sedes de Madrid, Zaragoza, Valladolid, Bilbao y Murcia.

Conciliación

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 familiar y doméstica.

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.

Actualmente, la organización junto con la representación legal de las personas trabajadoras ha desarrollado y consensado 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 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 con la colaboración de terceros.

Estas encuestas están dirigidas a conocer la opinión de las personas 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 la totalidad de 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, Sigma Dos, compañía de estudios de mercado y demoscopia, ha elaborado una serie de indicadores de percepción de satisfacción de los trabajadores que conforman la base metodológica para elaborar el ranking FORBES de las mejores empresas para trabajar.

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 el bienestar, 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 en 2024 como una de las 100 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 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 2024 se han entregado **76** Reconocimientos Territoriales, **7** Reconocimientos Global Awards, **29** Reconocimientos al Compromiso y **14** Reconocimientos Management Day a personal interno.

Reconocimientos Territoriales:

Las categorías para los reconocimientos Territorial, que buscan identificar a personas a reconocer en cada sede son:

- Reconocimiento Territorial al Impulso del negocio.
- Reconocimiento Territorial a la Joven Estrella.
- Reconocimiento Territorial a la Superación y Compromiso.
- Reconocimiento Territorial a la Visión innovadora.
- Reconocimiento Territorial al Liderazgo Inspirador.
- Reconocimiento Territorial al Compromiso Social.
- Reconocimiento Territorial al Impulso positivo.

Reconocimientos Global Awards:

Conectado con el anterior y que identifica a las 7 personas a nivel global en cada una de las categorías. Igualmente, se entregan 7 reconocimientos con carácter global.

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 y 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 2024 se ha contado con una participación del 75% 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.

Programa de Liderazgo

Desde el 2023 se ha puesto en marcha el Programa de Liderazgo de Grupo Oesia. Su objetivo es el de ofrecer a las personas líderes de la compañía nuevas herramientas para su desarrollo, que les permitan potenciar y afianzar su liderazgo. Es una palanca que les ayuda a tener más consciencia de sus acciones, gestionar de forma armónica la tarea, las relaciones y su propio bienestar. El programa incluye talleres y sesiones de coaching grupales en los que se crea un espacio de confianza donde poder compartir inquietudes, experiencias y aprender también de nuestros compañer@s. Durante 2024 se han realizado 77 sesiones de capacitación y más de 6.300 horas.

Programa de Sucesión

En 2024 se lanzó el Next Step Program, el nuevo programa de sucesión dirigido a trabajar con el equipo directivo para elevar su nivel de liderazgo eficiente y con sus sucesores, profesionales identificados con potencial para ser líderes del futuro. Para ambos colectivos, el programa ofrece un plan de desarrollo totalmente personalizado con acciones troncales y específicas, así como mentoring, para alcanzar los objetivos.

Adicionalmente, se incluye en este programa un plan individual de desarrollo para aquellas personas que son consideradas clave en la compañía.



Compromisos con Nuestros Clientes



Principales Magnitudes 2024

671

Clientes

256 M€

Importe neto de la cifra de
negocios

42

Países

9/10

En encuestas de 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 más de 600 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 un servicio de excelencia, manteniendo una gestión de calidad sobresaliente e innovando para que la organización obtenga resultados tangibles. Al mismo tiempo, nos enfocamos en las tendencias y tecnologías más prioritarias y punteras. Para ofrecer siempre las últimas capacidades del mercado, confiamos en nuestro ecosistema de alianzas y nos fortalecemos a través de adquisiciones. Todo esto se basa en un modelo de negocio responsable que contribuye a mejorar la forma en 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 Oesia 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



Administraciones Públicas



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.

Sanidad Digital



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.

Industria



La aceleración de la transformación digital impulsada como efecto de la pandemia impone desafíos y oportunidades. Contar con tecnologías de hiperautomatización y robótica 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. Todo lo anterior sería insuficiente si las empresas no pueden ejecutar su desempeño bajo un entorno seguro y estable que les permita hacer frente a las diferentes amenazas de ciberseguridad actualmente existentes.

Logística y Retail



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.

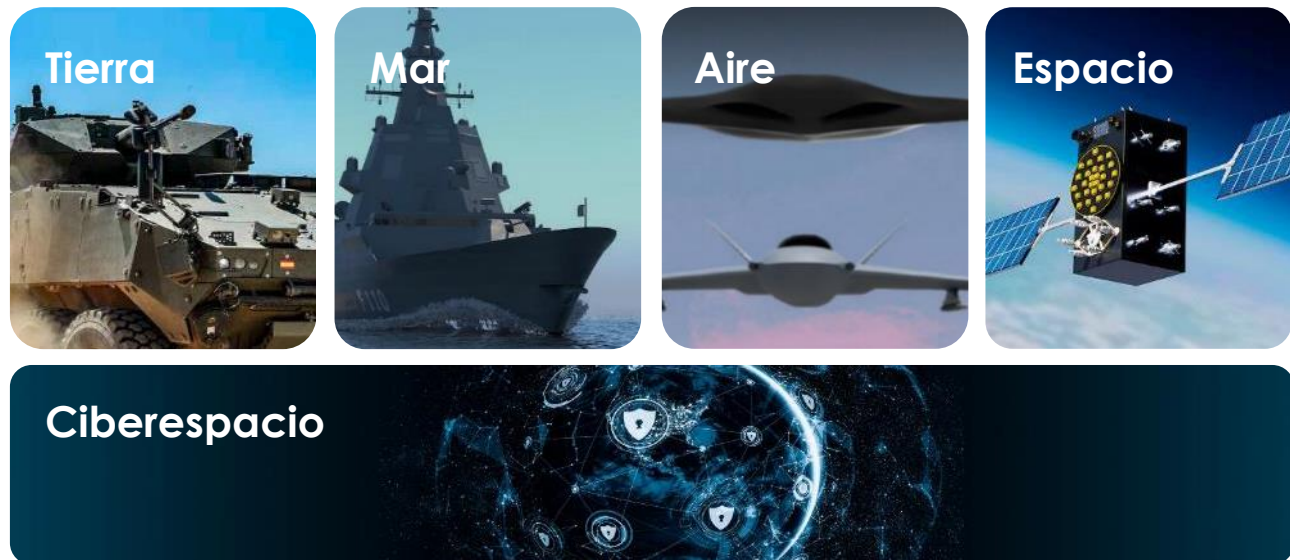


La transición energética, con los marcos regulatorios y ayudas públicas que conlleva, representa una tremenda oportunidad para las empresas de reformular sus modelos comerciales, optimizando recursos, mejorando en eficiencia y productividad y abriendo nuevas líneas de negocio. Ofrecemos una dilatada 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

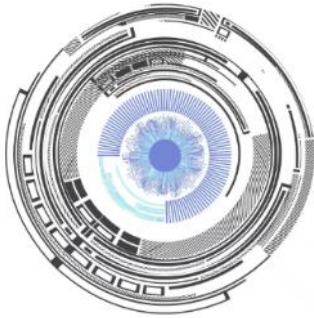


Nuestras áreas industriales



Nuestras capacidades industriales

Optrónica



La Tecnología Optrónica ha evolucionado para convertirse en un elemento esencial en los sistemas de defensa, vigilancia y navegación. Con más de 30 años a la vanguardia del mercado, nuestros sistemas optrónicos incorporan sofisticados sistemas que proporcionan soluciones maduras, robustas y fiables a plataformistas y fabricantes de defensa de todo el mundo. Equipados con los detectores más avanzados, una optomecánica que consigue llegar al límite difractivo y un procesamiento de imagen que emplea la última generación de electrónica y algoritmos propios, se han convertido en un referente internacional.

Displays



Displays Inteligentes Multifunción para aplicaciones aeronáuticas y terrestres. Somos suministrador en exclusiva de los displays de los F-18 y ofrecemos también soluciones ruggedizadas para vehículos de combate terrestre. Nuestras soluciones de Displays nos permiten proporcionar a nuestros clientes displays de alta resolución y gran capacidad de proceso para todo tipo de aplicaciones avanzadas.

IRST



Los sistemas Infra Red Search & Track (IRST) aportan grandes ventajas operacionales gracias a su capacidad de detección automática en base a sensores pasivos. Nuestros sistemas en IRST de búsqueda y seguimiento por infrarrojos proporcionan alerta temprana contra un gran espectro de amenazas y capacidad de seguimiento automático multiobjetivo para plataformas aéreas y marítimas. Al ser sistemas completamente pasivos son muy difíciles de detectar, lo que aporta grandes ventajas en entornos operativos muy complejos, pudiendo hacer seguimientos de objetos de alta velocidad como misiles o de tamaño reducido como drones.

Comunicaciones Tácticas y Seguras



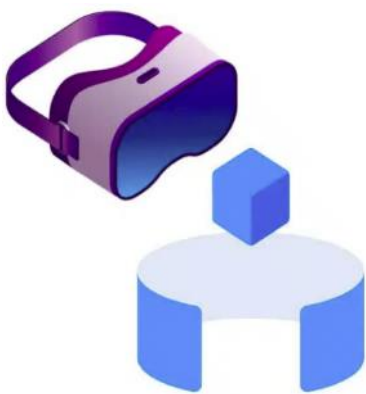
Proporcionamos interoperabilidad y seguridad para tus comunicaciones en cualquier escenario, dominio y misión. Nuestros productos permiten operar simultáneamente con múltiples protocolos de enlaces de datos tácticos y dotar a las comunicaciones de protocolos ad-hoc. En Tecnobit – Grupo Oesía tenemos claro que la gestión de las comunicaciones es un punto crítico en cualquier programa, proyecto o misión. Es por ello por lo que contamos con una amplia gama de soluciones multiprotocolo versátiles y adaptables para el mundo militar y civil. Forman un ecosistema completo y pueden ser integradas en diferentes plataformas y sistemas de mando y control.

Comunicaciones satelitales



Desarrollamos sistemas para dar respuesta a las necesidades de conexión estable en movilidad. Nuestros sistemas están dotados de medidas de protección electrónica para lograr una baja probabilidad de detección, interceptación y explotación, lo que permite a nuestros clientes operar en misiones con intensa actividad de guerra electrónica contra comunicaciones, así como garantizar la supervivencia de las comunicaciones en un espectro electromagnético hostil.

Simulación



Nuestros simuladores permiten una reducción significativa del riesgo de accidentes, un gran ahorro en el gasto de materiales y combustible, contribuyendo a su vez a la conservación y cuidado del medio ambiente. Un adiestramiento de primer nivel en la instrucción operativa, así como en la toma de decisiones. Aportamos un entrenamiento técnico y táctico, en el planeamiento de la misión, en el reconocimiento del terreno, vigilancia, adquisición de objetivos, preparación y ejecución de la misión, así como la evaluación de los daños infligidos. Medimos los resultados y evolución del adiestramiento del personal que interviene en cada ejercicio, lo que contribuye al perfeccionamiento de los métodos de enseñanza aplicados.

Aviónica y Espacio



Acompañamos a ejércitos, fuerzas aéreas y plataformistas en todo el proceso de diseño, producción y mantenimiento de computadores embarcados de vanguardia para sus flotas, proyectos o programas aéreos. Tenemos una amplia experiencia demostrada en Aviónica militar para proporcionar a las aeronaves de ala fija y ala rotatoria ingeniería electrónica embarcada, así como acompañamiento en todo el ciclo de vida de nuestros productos. Nuestros productos de aviónica están actualmente desplegados en aeronaves tales como Eurofighter, A400M, A330 MRTT, F-18, C295, MH-60R, etc.

Compromiso 23: Ofrecer la excelencia operativa a nuestros clientes



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

Nuestro Modelo de Entrega del servicio o Delivery Excelente se implementa a través de tres 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, el cual es un elemento clave de gestión para la consecución y control de la ejecución de los compromisos con el cliente, los cuales se encuentran plasmados en el contrato.

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

A través de este modelo se cubren todos los niveles de información y decisión, desde los operativos y técnicos, hasta los estratégicos, 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 mismos.



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 cumplimiento de los requisitos y estándares de la organización. Paralelamente, conseguimos la optimización de la gestión y del trabajo, consiguiendo ser más eficaces y eficientes, alineando los objetivos de calidad con la estrategia de la compañía e integrándolos en la gestión de la calidad en los procesos de negocio.

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

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

Las principales certificaciones que disponemos hoy en día de las diferentes 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 2024, fueron enviados 155 cuestionarios cubriendo prácticamente a la totalidad de nuestros principales clientes, obteniéndose una valoración media de 9 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 sometida a distintas revisiones internas para verificar su eficacia.

El conocimiento de las quejas y reclamaciones de los clientes y su tratamiento adecuado y eficaz son fundamentales para mejorar la satisfacción y la relación con los clientes y los procesos de la compañía. Las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes se ponen en conocimiento de las direcciones implicadas para ofrecer un tratamiento adecuado y coordinar el proceso de análisis y resolución de estas.

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

Durante 2024 se han recibido 59 reclamaciones correspondientes a incidencias detectadas por el cliente, de las cuales 15 están pendientes de resolución y 44 están resueltas. De las 59 reclamaciones, 27 han sido confirmados como problemas en el producto o documentación entregadas, 27 son atribuibles al cliente y 5 están pendientes de investigación.

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 nos permite desarrollar capacidades industriales y digitales en tecnologías estratégicas que aportan soberanía a nuestra sociedad, creando empleos de calidad, vertebrando el territorio y haciendo de nuestra empresa una entidad sostenible. Durante 2024 se han invertido más de 10 millones de euros en I+D.

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. El corto plazo requiere de profesionales centrados en las especificaciones de mercado mientras que el largo plazo requiere de visión y de conocimiento de las tecnologías y su evolución.

Si hablamos del corto y medio plazo, debemos hablar del esfuerzo inversor mantenido en el tiempo para evolucionar nuestra cartera de productos y tecnologías que abarcan desde el Nivel de madurez tecnológica (TRL) 7 en adelante.

Cuando miramos al largo plazo, trabajamos partiendo de nuevas tecnologías de TRL 2/3 que pueden ser disruptivas en el mercado en 4 o 5 años, explorando nuevos conceptos en sus primeras etapas de madurez tecnológica. Para ello en el 2024, se ha creado la nueva dirección de Ciencia y Tecnología, cuya misión es identificar los nichos tecnológicos que asegurarán la sostenibilidad del Grupo. Esta dirección además, tiene la misión de crear un centro de investigación virtual, con diversas ubicaciones, que nos permita evolucionar de TRL3 a 7 en un entorno y con una metodología apropiada para este tipo de evoluciones tecnológicas. El primer piloto de este centro se ubicará en Valencia y estará dedicado a la fotónica.

La actividad de I+D se ha financiado utilizando fuentes externas como convocatorias nacionales tipo PTE o Misiones o mediante la participación en Consorcios Europeos para convocatorias EDF (European Defence Funds) o Horizont. En el 2024 es relevante indicar que el Grupo Oesía se ha posicionado en los proyectos de espacio obteniendo dos PTEs (Plan Tecnológico de Espacio) y ha liderado un proyecto de misiones relacionado con la fotónica, lo que implica un posicionamiento de tractor en ambos sectores.

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

Se ha entrado en el campo de las comunicaciones cuánticas con dos líneas, una continuando la securización de equipos en tierra y conocer las diferentes tecnologías, y otra para el desarrollo de componentes clave embarcados en satélites, concretamente fuentes de fotones. En el campo de la fotónica se ha trabajado en lanzar las líneas de desarrollos de PICS creando un ecosistema de socios que cubra la cadena de valor.

En el área de comunicaciones tácticas se continúa en la renovación tecnológica de nuestro exitoso procesador de enlaces tácticos LINPRO (Procesador Data Link Multi-Protocolo) para 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 el campo de la ciberseguridad, hemos obtenido una cátedra asociada al PERTE CHIP en la Universidad de Castilla-La Mancha, lo que nos ha permitido iniciar doctorados industriales y formar a nuestros profesionales en el diseño seguro de microelectrónica, clave para la evolución de nuestros productos.

En esta línea de comunicaciones tácticas, también debemos hablar de las inversiones realizadas en nuestras antenas de comunicaciones satelitales en varias líneas de trabajo, concretamente en la adaptación de nuestras antenas electrónicas a plataformas aéreas y su certificación con el proyecto LPRO. Otra de las líneas es llevar nuestras antenas Foldsat para constelaciones LEO al entorno marítimo, lo que implica desarrollar nuevas tecnologías de apuntamiento y estabilización. Finalmente, la nueva cátedra que hemos firmado con la Universidad de Vigo ya nos está permitiendo poder atraer nuevos profesionales mediante una novedosa colaboración.

En la línea de tratamiento inteligente de la imagen, la colaboración con el Barcelona Supercomputing nos está permitiendo obtener los primeros resultados que integran sus simulaciones de alta fidelidad con nuestro sistema de interpretación basado en Inteligencia Artificial.

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, concretamente incrementando la precisión de los sistemas de navegación visual por un lado y por otro investigando otras tecnologías de posicionamiento en entornos denegados del Sistema global de navegación por satélite (GNSS).

Finalmente, en el campo de las tecnologías digitales hemos desarrollado nuestro primer producto basado en IA, denominado OKM, Plataforma inteligente de preguntas y respuestas generalizable a múltiples dominios, cuyo primer caso de uso es el equipo de apoyo en servicio de nuestro centro tecnológico de Valdepeñas.



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 casi 50 años, uno de nuestros compromisos clave es el de fortalecer el tejido industrial y las capacidades tecnológicas, favoreciendo la vertebración de nuestro territorio, a la vez que dotamos de mayor autonomía estratégica a la región y de soberanía nacional a España. Para ello, apostamos por tecnologías dual clave, innovadoras y disruptivas que posicionan a España a la vanguardia internacional, contribuyendo a una independencia tecnológica sostenible en el tiempo, generando empleo de alta cualificación y capacidad exportadora para nuestras empresas. De esta forma, se queda en España, tanto la inversión realizada como la mayor parte posible del valor generado por la misma.

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, continuamos con la colaboración que tenemos ambas organizaciones desde hace casi 50 años. Esta colaboración se materializa en el desarrollo de programas enfocados en la mejora de la instrucción y el entrenamiento; la mejora, desarrollo, apoyo y ejecución de misiones asignadas con carácter permanente, potenciando y facilitando la preparación de las Fuerzas Armadas (FFAA); 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 como la capacidad de generar una industria clave autosuficiente, y se traduce en hacer Investigación, Innovación y desarrollo con marca 100% España.

Entre las acciones e hitos de 2024 como aporte de nuestro grupo a la Autonomía Estratégica, destacamos:

- Apoyo al desarrollo desde TRL bajos, para dar estabilidad a largo plazo.
- Inversión en I+D+i en tecnologías disruptivas que han sido identificadas como clave: cifrado cuántico, fotónica, sensórica, inteligencia artificial, soluciones de ciberseguridad, entre otras.
- Creación, adquisición y fortalecimiento de empresas tecnológicas punteras. En 2024 se destaca la integración de la unidad productiva "OpenNac" de la empresa de ciberseguridad Open Cloud Factory a nuestra empresa hiperespecializada en ciberseguridad y cifra Cipherbit-Grupo Oesía, así como la inauguración de un nuevo centro de excelencia de UAV Navigation-Grupo Oesía.
- Alianzas tecnológicas estratégicas con grandes líderes de la industria, como los acuerdos llevados a cabo con Lockheed Martin para la producción futura en España de componentes de mejora del segmento de misiles Patriot Advanced Capability – 3 (PAC-3) y la exploración de oportunidades de colaboración en áreas de tecnologías emergentes como los sistemas no tripulados, la fotónica y la optrónica, y la profundización del acuerdo con Thales para el desarrollo y comercialización de tecnologías duales que utilicen productos complementarios de ambas compañías para competir internacionalmente.
- Participación en proyectos nacionales y europeos, que marcarán la pauta en soluciones clave de IRST, Optrónica, Displays, Comunicaciones Tácticas y Seguras, Soluciones de control de vuelo y navegación para UAVs y comunicaciones satelitales (USSP, FIRES, Galileo, PNT-Robusta, Spainsat NG, Trantor, Euromale, NGWS/FCAS, Eurofighter, Corsario, SIGMA, Iniciativa CUI, entre otros).

Compromisos con Nuestros Proveedores



Principales Magnitudes 2024

98,6 M€

En pedidos de compras
tramitadas

1.436

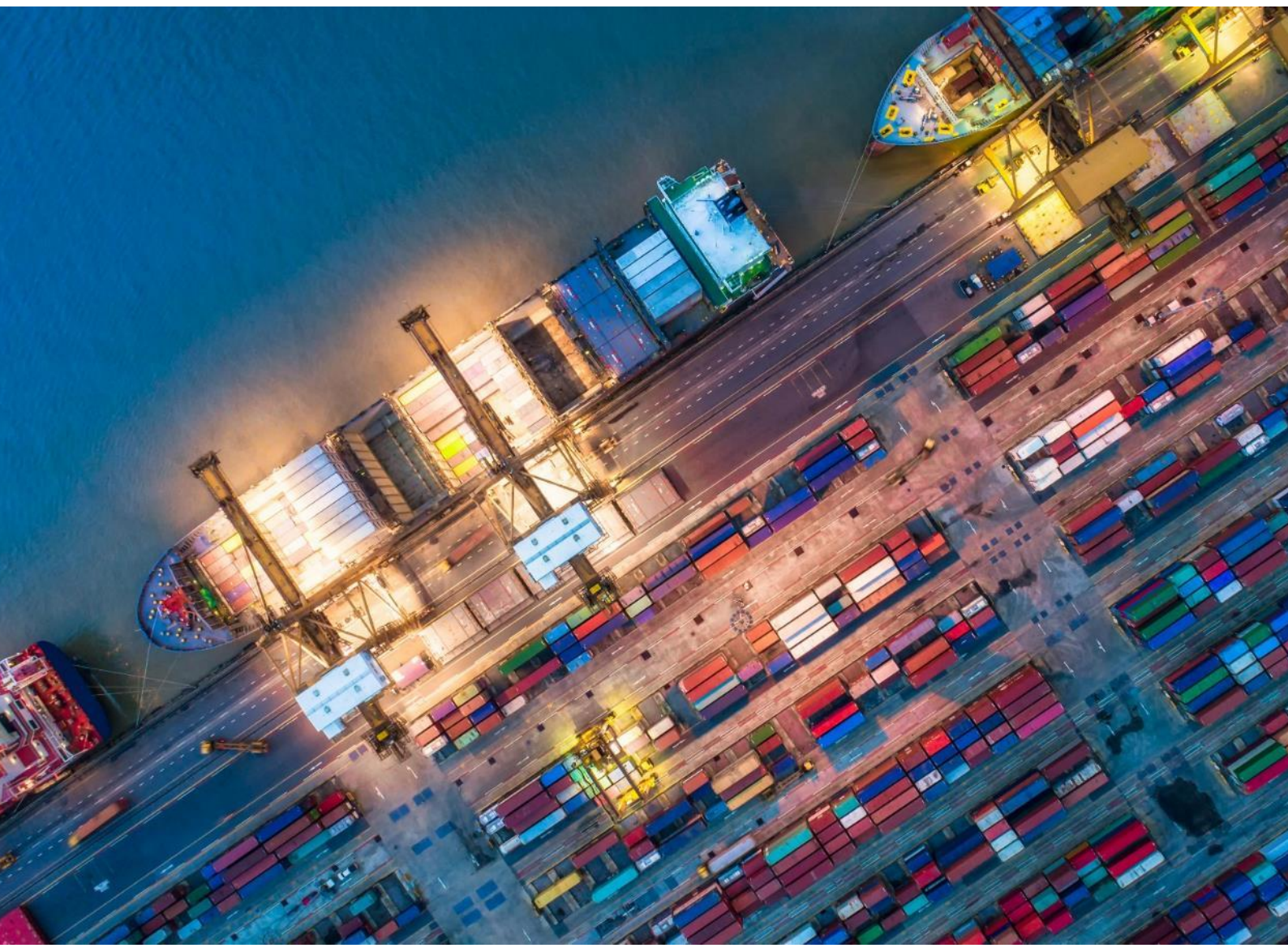
Proveedores

67%

De proveedores locales

61%

Del importe de compras
realizado a proveedores locales



Debemos realizar nuestra actividad haciendo especial foco en la sostenibilidad

En 2024 el importe en pedidos de compras tramitados por el Grupo Oesía alcanzó los 98,6 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 atenúamos los riesgos inherentes a la operativa de nuestra cadena de suministro, ya que nuestros proveedores representan una pieza clave cuando nos referimos a los ODS vinculados a la continuidad del negocio; al trabajo decente y crecimiento económico; a la producción y consumo responsables; 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



La Dirección de Compras y Viajes es la organización responsable de la definición, implantación y mejora de los procesos de compras del Grupo Oesía.

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.

El modelo seguido se basa en la 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.

La organización de la dirección permite la asignación de cada proveedor a un comprador, responsable de su seguimiento y desarrollo.

Aunque Compras y Viajes es responsable de la coherencia de los requisitos, y de la negociación con los proveedores, todas las decisiones de adjudicación se toman de manera consensuada entre las áreas afectadas de la organización.

Todo ello garantiza la profesionalización de la función del área de Compras y Viajes, 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 y Viajes 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 en categorías 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 registro. Dependiendo de las exigencias del proyecto, o de la categoría del proveedor se lleva a cabo su evaluación con diferentes grados de intensidad.

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.
- Auditoría/Inspección: Mediante Auditoría 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 puedan provocar la interrupción 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, está publicado desde 2019 y se ha actualizado en 2024, 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. 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 Sistema de Planificación de Recursos Empresariales (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 del respeto a los derechos humanos incluyendo todo lo referente a la no discriminación, inclusión e igualdad. La Dirección de Compras y Viajes 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-Grupo Oesía 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 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-Grupo Oesía la utilización de las sustancias mencionadas anteriormente. Los proveedores asegurarán, a su vez, que todos sus proveedores que aporten procesos o materiales a los artículos de Tecnobit-Grupo Oesía, también cumplan con los requisitos de esta sección.

Además:

- El suministrador deberá asegurar el cumplimiento con sus respectivas regulaciones nacionales o internacionales en relación con la gestión de residuos eléctricos y electrónicos y la Directiva 2012/19/EU del Parlamento Europeo (WEEE) y exigir este cumplimiento a sus proveedores.
- El suministrador informará a Tecnobit-Grupo Oesía 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-Grupo Oesía 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-Grupo Oesía".

Asimismo, Tecnobit-Grupo Oesía 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: <https://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 implantó una herramienta de compras, uno de cuyos módulos permite la gestión integral del ciclo de vida de los proveedores. Dicha herramienta se está desarrollando durante este 2024 para permitir el registro y homologación de los proveedores en diferentes ámbitos según los requisitos establecidos: calidad, ESG, DPO, compliance y ciberseguridad, y estará plenamente operativa en 2025.

El siguiente paso, en coordinación con el Proyecto del Sistema Integral de Gestión de Riesgos de la Empresa (SIGRE), es la construcción de una torre de control de la cadena de suministro, capaz de anticiparse a las posibles eventualidades que impacten en el suministro, sean estas operativas, financieras, ESG o reputacionales; así como de disponer de un sistema de indicadores avanzados que alerten sobre la necesidad de activar uno o varios de los planes de contingencia necesarios para minimizar los riesgos a lo largo de toda la cadena de valor.

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 compren 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 1.436 proveedores homologados, de los cuales el 67% son locales, contribuyendo con ello a la vertebración territorial, así como a la distribución de riqueza que ello implica.

Compromisos con Nuestra Sociedad



Principales Magnitudes 2024

0,7% Impuesto de sociedades a proyectos sociales	330 Becados en el programa Talento Joven	75 Acciones de carácter social y medioambiental
445 Beneficiarios en acciones de carácter social	877.856€ 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 conscientes 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 (ODS) es a través del desarrollo de nuestros productos y servicios en base a nuestras tecnologías innovadoras que contribuyen 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.

Programa Kit Digital



**Financiado por
la Unión Europea**
NextGenerationEU

Un año más, Grupo Oesía, continúa colaborando con Red.es en el desarrollo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Económica (PRTR) y más concretamente en el programa del Kit Digital encuadrado en el sexto eje de la Estrategia Digital 2026 del Gobierno de España: Acelerar la digitalización de las empresas, con especial atención a las micropymes y a las startups.

Durante 2024, Red.es ha puesto en marcha el nuevo programa de ayudas denominado Kit Consulting, un Bono de Asesoramiento Digital dotado de diferentes cuantías (de 12.000 a 24.000 euros, en función de la tipología de empresa) destinado a la contratación de los servicios de asesoramiento que sirvan para diseñar la hoja de ruta de transformación digital de las empresas. Con este nuevo programa se amplían las tipologías de empresas que pueden optar al bono, incluyendo aquellas que estén entre 50 y 250 empleados.

Las empresas podrán acceder a un catálogo de 14 soluciones que se ha actualizado y adaptado a las necesidades de su tamaño. Por primera vez, se incorporan tecnologías de Inteligencia Artificial.

Las cifras de este programa no dejan de crecer y así, desde su lanzamiento, el programa Kit Digital ha demostrado su impacto en el tejido empresarial español y ha concedido ya más de 496.000 ayudas, que equivalen a más 2.099 millones de euros. Además, cuenta con una red de más de 11.400 agentes digitalizadores que apoyan activamente a las pymes y autónomos en sus procesos de transformación digital.

Bajo el lema "cero papeles", Red.es ha diseñado un sistema de tramitación muy innovador usando herramientas de robotización e inteligencia artificial automatizado, donde Grupo Oesía aporta su conocimiento en la gestión de fondos y subvenciones a nivel nacional y de la Unión Europea, así como su experiencia en la implantación de modelos de robotización de procesos y aplicación de la IA en la Transformación Digital de las Administraciones.

OPEN NAC ENTERPRISE

La importancia de la ciberseguridad en todos los ámbitos es un hecho indiscutible; en el caso del mundo de la salud y en particular en el control de los dispositivos médicos doblemente, porque afectan a la salud de las personas. La solución OpenNac Enterprise ayuda a la sostenibilidad en varios aspectos como herramienta que facilita la remediación de vulnerabilidades y por tanto aseguramiento de la seguridad en dispositivos IOTM aportando soluciones en el cumplimiento del ENS y a partir de ya en la NIS2, tanto para Control sobre la red, Visibilidad, Segmentación, Control y vigilancia de Accesos remotos. Estos mecanismos tienen un gran impacto económico en los centros hospitalarios. Cada minuto que estos dispositivos no funcionan implica que la lista de espera no disminuya, lo que conlleva un impacto medioambiental debido a los desplazamientos adicionales al hospital y centros de salud. Sin embargo, el beneficio social que aportan es indudable, ya que se está tratando la salud de las personas.



Servicios y soluciones de Ciberseguridad

Identificamos y aportamos soluciones de software y hardware para resolver las necesidades estratégicas y operativas de las organizaciones públicas y privadas. Lo hacemos a través del desarrollo de productos (hardware y software) de comunicaciones seguras (cifra) y servicios y soluciones de ciberseguridad, que responden a las mayores exigencias en seguridad de las Fuerzas Armadas,



Administraciones Públicas e infraestructuras críticas, aunque pueden ser aplicables a cualquier sector.

Mediante la implantación de soluciones para la identificación, protección, detección, respuesta y recuperación, dotamos de un servicio completo de seguridad 360° a estamentos públicos, administraciones, fuerzas armadas y organizaciones privadas, contribuyendo a la construcción de un mundo y una sociedad más segura.

Innovador sistema de comunicaciones satelitales para Salvamento Marítimo

En Grupo Oesía ha finalizado con éxito el desarrollo y demostración de un innovador sistema embarcado de comunicaciones satelitales de gran ancho de banda, dentro del Programa Integral de Innovación de Salvamento Marítimo Isar.



El proyecto consistió en el suministro, instalación, operación y verificación de sistemas de comunicaciones en embarcaciones de Salvamento Marítimo. La solución dota de conectividad a Internet con grandes anchos de banda y bajas latencias a las embarcaciones, mediante terminales de comunicaciones satelitales de baja órbita (LEO).

Además, la solución incorporó un equipamiento embarcado para la transmisión de vídeo de alta calidad en tiempo real y de forma segura a los centros de coordinación y gabinetes de crisis responsables de gestionar emergencias en tierra.

Los ensayos realizados con el dispositivo han demostrado una disponibilidad de comunicaciones muy alta, tanto en la recepción como en la transmisión.

Integración de la Inteligencia Artificial (IA)

Durante el pasado 2024 hemos integrado la IA generativa en un producto propio novedoso, puntero y 100% español que ya estamos aplicando a un asunto tan importante como es reducir la brecha digital y acercar la administración a la ciudadanía, especialmente aquellos colectivos más vulnerables o desfavorecidos. Se trata de salvar las dificultades que pueden tener estos colectivos para conocer,



comprender y realizar correctamente los trámites con la Administración. Para ello, nuestra tecnología facilitará el entendimiento del lenguaje administrativo, de la complejidad de los procedimientos y organización de las administraciones y proporcionará toda esa información en lenguaje claro y accesible, desgranando los requisitos, los plazos, mecanismos de presentación de solicitudes, etc. en función de las características y circunstancias del ciudadano usuario.

Por primera vez, el ciudadano no deberá conocer en que normativa o boletín oficial está la información que necesita, ni de qué departamento o Consejería depende, sino que de verdad será él el centro de atención. Podrá tener un mejor acceso a ayudas y subvenciones que antes estaban fuera de su alcance puesto que ni siquiera las conocía y todo esto de la manera más sencilla: simplemente preguntando por sus derechos y explicando sus circunstancias en lenguaje natural ya que el sistema responderá a cuestiones del tipo: "Soy madre soltera, vivo de alquiler y me acabo de quedar en paro. ¿A qué ayudas tengo derecho? ¿Qué requisitos tienen? ¿Cuál es el plazo?".

Nuestra tecnología satelital al servicio de la recuperación tras la Dana en Valencia.

Hemos tenido el honor de contribuir a los esfuerzos de recuperación tras la reciente DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos) que ha afectado gravemente a la región de Valencia, causando pérdidas devastadoras y daños significativos en infraestructuras esenciales. También se ha utilizado en las islas francesas de ultramar afectadas por el ciclón Chido.



Para apoyar en las zonas afectadas, Inster-Grupo Oesía ha puesto a disposición la antena FoldSat Leo operado por Eutelsat OneWeb, un terminal plegable y reforzado diseñado para garantizar las comunicaciones en situaciones de emergencia.

Dada su portabilidad, facilidad de despliegue y capacidad para operar en condiciones adversas, este terminal ha contribuido a la coordinación de los trabajos de restablecimiento y asistencia en las áreas más afectadas.

Compromiso 31: Maximizar las oportunidades del talento joven



Programa Talento Joven

En línea con nuestro compromiso de retribuir a la sociedad, fomentar que nuestros hijos y familiares deseen formar parte de ella, y promover la vocación de los jóvenes hacia nuestro sector y su futura incorporación al mercado laboral, hemos continuado en 2024 trabajando para hacer crecer el Programa Escuela Oesía.

Este programa es nuestra estructura para funcionar como nexo entre el mundo académico y el mundo laboral. Persigue la adecuada preparación de quienes serán los y las líderes del futuro. Se trata de un programa de carácter formativo que tiene un alcance global y que ofrece un periodo de prácticas a alumnos y alumnas de últimos años de carrera o máster a la vez que se complementa su formación tecnológica. Gracias a este programa tenemos una relación muy fluida con más de 50 universidades y centros educativos, que resultan estratégicos para la captación, retención y desarrollo del talento en la compañía.

A su vez, participamos activamente a través de estas alianzas, en la formación de las personas más jóvenes participando en el desarrollo de diversos másteres y ofreciendo Masterclass y talleres por parte de nuestros y nuestras expertos en tecnología. Además, y con el objetivo de despertar vocaciones tecnológicas en los más jóvenes, organizamos visitas de estudiantes a diferentes sedes e instalaciones de la organización junto con demostraciones prácticas de nuestros productos y servicios.

En 2024 ha tenido lugar la X Promoción de Escuela Oesía en la que han participado **330** jóvenes talentos. Un **42%** de ellos han pasado a ser contratados por la organización una vez finalizó su periodo, cifra en aumento respecto a años anteriores que refleja el esfuerzo por continuar ofreciendo carrera a nuestros juniors.

Teniendo en cuenta una fecha tan destacable como es el aniversario del programa (10 años) - X promoción, celebramos este hito de forma especial, en un evento que reunió en octubre a todos los estudiantes que han pasado por la promoción durante el año a nivel nacional en un mismo lugar, de la mano del Presidente Ejecutivo que pudo trasladar su sabiduría y apuesta por el talento joven a todos los presentes y acompañado de profesionales referentes que han pasado por la Escuela Oesía y desarrollado su extensa carrera en Grupo Oesía sirviendo de inspiración para los nuevos.

A su vez, hemos participado en diversos foros de universidades y Centros Formativos para la atracción de este talento tan estratégico para la organización, así como hemos puesto en marcha acciones sociales con iniciativas como "Mujeres Ingenieras" que nos han permitido acercarnos al colectivo técnico femenino para dar visibilidad sobre nuestra actividad y animar a resolver todas las cuestiones e intereses suscitados en los más jóvenes que se encuentran decidiendo sobre su futuro profesional.

Asimismo, hemos realizado diferentes visitas a nuestro centro tecnológico de Valdepeñas para estudiantes, así como acciones de divulgación científica con nuestras conexiones online en abierto de School Streamers, dirigidas por expertos de la compañía que tratan sobre temas de actualidad, y en las que hemos incorporado sesiones relacionadas con temas tan emergentes como la Ciberseguridad o los Vehículos Aéreos no Tripulados de nueva generación (drones) que se unen a las ponencias programadas en Inteligencia Artificial, Cloud, o sistemas Cripto.

En Marzo de 2024, firmamos un importante acuerdo, la Cátedra con la Universidad Politécnica de Madrid, a través del cual se han puesto en marcha diversas iniciativas como la elaboración de contenidos a medida revisados por nuestros expertos, que nos ha permitido contar ya en la plantilla con los alumnos mejor formados, y dar la oportunidad a nuestros profesionales senior para que puedan mejorar sus competencias acudiendo como invitados a dichas sesiones de alto nivel. También hemos participado en la entrega de premios a los

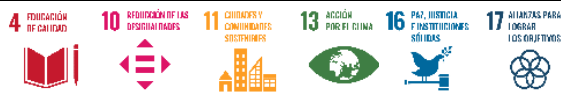
mejores expedientes dentro de esta universidad, una de las de mayor prestigio y nivel técnico de referencia en España.

En esta misma línea, hemos firmado un convenio de colaboración-Cátedra con la Universidad de Vigo mediante el cual hemos puesto en marcha diversas acciones de apoyo a los estudiantes que desean desarrollar sus proyectos técnicos, entre las que se encuentran diferentes charlas, y el apoyo a los laboratorios y competiciones. Hemos avanzado también en 2024 en el acuerdo con la Universidad de Castilla la Mancha (UCLM) que se firmó en 2023, destacando la posibilidad de acoger ya a los primeros doctorados que han comenzado a realizar su tesis de investigación con nosotros.

Es relevante mencionar también en el marco del apoyo a la investigación y desarrollo de proyectos, que cada vez son más los estudiantes que nos eligen para realizar sus Trabajos de Investigación (TGF y TFG) , oportunidad que se brinda dentro del programa Escuela Oesía a través de la colaboración con Universidades como la de Vigo o Castilla la Mancha, entendiendo esto como una forma de progresar juntos y hacer crecer al área y al alumno en simbiosis.



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



En Grupo Oesía tenemos el compromiso de contribuir al desarrollo económico, social, cultural y educativo de la sociedad, integrando nuestras capacidades a las de las instituciones y organizaciones más relevantes de nuestro país. Durante 2024, destinamos un total de 877.856,41€ en donaciones y patrocinios para la consecución de nuestro propósito, reafirmando nuestra misión de ser un actor clave en el progreso social y económico.

Como empresa de ingeniería digital e industrial, con un fuerte enfoque en la I+D+i, articulamos nuestro compromiso social en torno a tres grandes ejes fundamentales que garantizan un impacto universal:

- Cultura: Apostamos por el arte, la música y el patrimonio como pilares esenciales del desarrollo humano.
- Investigación: Impulsamos la innovación y el conocimiento para mejorar la calidad de vida de las personas.
- Educación: Promovemos el aprendizaje continuo y la formación de líderes comprometidos con el futuro.

Principales alianzas y colaboraciones en 2024

Patronos del Teatro Real

Desde 2019 reforzamos nuestro apoyo a la cultura al convertirnos en patrocinadores del Teatro Real, la ópera nacional de referencia en España, siendo la primera institución de las artes escénicas y musicales del país. En 2024, renovamos este compromiso y continuamos fomentando entre nuestra plantilla la oportunidad de ser "Amigo del Real", que busca acercar el arte y la cultura a todas las personas que forman parte de nuestra organización. Esta colaboración refuerza nuestra identidad como una empresa comprometida con la preservación y difusión del patrimonio cultural.



Patronos de El Real Instituto Elcano

Nuestra adhesión al Patronato del Real Instituto Elcano en 2021 se ha consolidado como un ejemplo de nuestra apuesta por la educación y la cultura. En 2024, seguimos apoyando a esta institución de referencia en pensamiento estratégico y liderazgo político, económico y social. Esta colaboración no solo refuerza nuestra visión de futuro como empresa comprometida con el desarrollo del país, sino que también fortalece la proyección de la marca España a nivel internacional.



Patronos de IESE Business School

El acuerdo firmado en 2022 con IESE Business School es una pieza clave en nuestra estrategia de desarrollo del talento directivo. El Aula Grupo Oesía en el Campus del IESE de Madrid continúa siendo un espacio para la formación de líderes y el desarrollo de habilidades directivas en el sector tecnológico, con un enfoque especial en el impulso del talento femenino. Además, el



Programa de Desarrollo Directivo Grupo Oesía-IESE, que tiene una vigencia de 15 años, sigue contribuyendo a la digitalización de la economía y la modernización del tejido empresarial y las administraciones públicas.

Socios de Forética

Nuestra relación con Forética, iniciada en 2021, sigue siendo un pilar en nuestra estrategia de sostenibilidad. A través de esta colaboración, trabajamos en iniciativas que abordan los grandes retos sociales y medioambientales, reforzando nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de millones de personas mediante la innovación tecnológica.



Además, esta alianza nos permite estar a la vanguardia en prácticas responsables y sostenibles, asegurando un impacto positivo duradero en la sociedad y el medio ambiente.

Este 2024 nos hemos adheridos al Manifiesto por una inteligencia artificial responsable y sostenible de Forética. Este Manifiesto, respaldado por 70 empresas y organizaciones, establece una guía para que la Inteligencia Artificial (IA) genere un impacto positivo en el planeta, las personas y la sociedad.

El Manifiesto se estructura en cinco principios fundamentales que orientan a las empresas hacia el desarrollo y/o uso de productos de Inteligencia Artificial de forma responsable y sostenible:

1. Alinear su desarrollo y uso con objetivos de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero.
2. Contribuir a la recuperación de la naturaleza, acompañando la adopción de la Inteligencia Artificial.
3. Desarrollo y/o uso de IA ético, transparente, confiable y seguro, respetando los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
4. Integrar la inclusión, igualdad, diversidad y eliminar la discriminación, al concebir e implementar Inteligencia Artificial.
5. Operar y usar productos de IA conforme a principios de buen gobierno y responsabilidad.

El documento fue presentado oficialmente en el European Sustainable Industry Summit 2024 organizado por CSR Europe, bajo el título 'BUSINESS CASE: A Manifesto for Responsible and Sustainable AI'.

Con adhesiones como esta, Grupo Oesía reafirma su compromiso con la IA responsable y sostenible, y continúa vinculándose a iniciativas que integren estos principios en sus operaciones, contribuyendo a un futuro más ético y sostenible para la tecnología y la sociedad.

Asociados de TEDAE

Desde su constitución en 2009, somos parte activa de la Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio (TEDAE), que integra a industrias tecnológicas españolas con presencia en estos tres ámbitos de actividad.



TEDAE agrupa, en la actualidad, a cerca de 100 compañías 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, forma parte de la Junta Directiva de la Asociación tomando parte activa en la organización y en 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 2024, participamos en destacadas ferias internacionales como World Defense Show y Eurosatory. Estas iniciativas reafirman nuestro compromiso con la innovación tecnológica y la excelencia industrial en sectores estratégicos para el país.

Asociados de la Confederación Española de Organizadores Empresariales (CEOE)

En octubre de 2023, nos unimos como miembros asociados a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la principal organización empresarial de España. Durante 2024, ampliamos nuestra participación al adherirnos a dos comisiones estratégicas en materia de sostenibilidad:



- Comisión de Economía Circular: Impulsamos el compromiso empresarial con un modelo sostenible, colaborando en el diseño de políticas viables y en la promoción de buenas prácticas para un crecimiento integrador.
- Comisión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, promoviendo estrategias ESG y el diálogo entre empresas, sociedad y administración.

Estas adhesiones nos permiten colaborar con otras empresas y agentes sociales en la definición de estrategias que contribuyan al progreso económico y social del país.

Socios protectores de DIRSE

Desde que nos unimos a la asociación DIRSE en 2023, hemos continuado fortaleciendo nuestra estrategia ESG a lo largo de 2024. DIRSE nos brinda una plataforma para compartir experiencias y conocimientos relacionados con la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa y la inversión socialmente responsable. Esta colaboración refleja nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, así como con la generación de valor económico, social y medioambiental. A través de DIRSE, hemos podido establecer sinergias con otras empresas líderes en sostenibilidad. Además, esta alianza nos ha permitido acceder a recursos y herramientas que potencian nuestras iniciativas ESG.



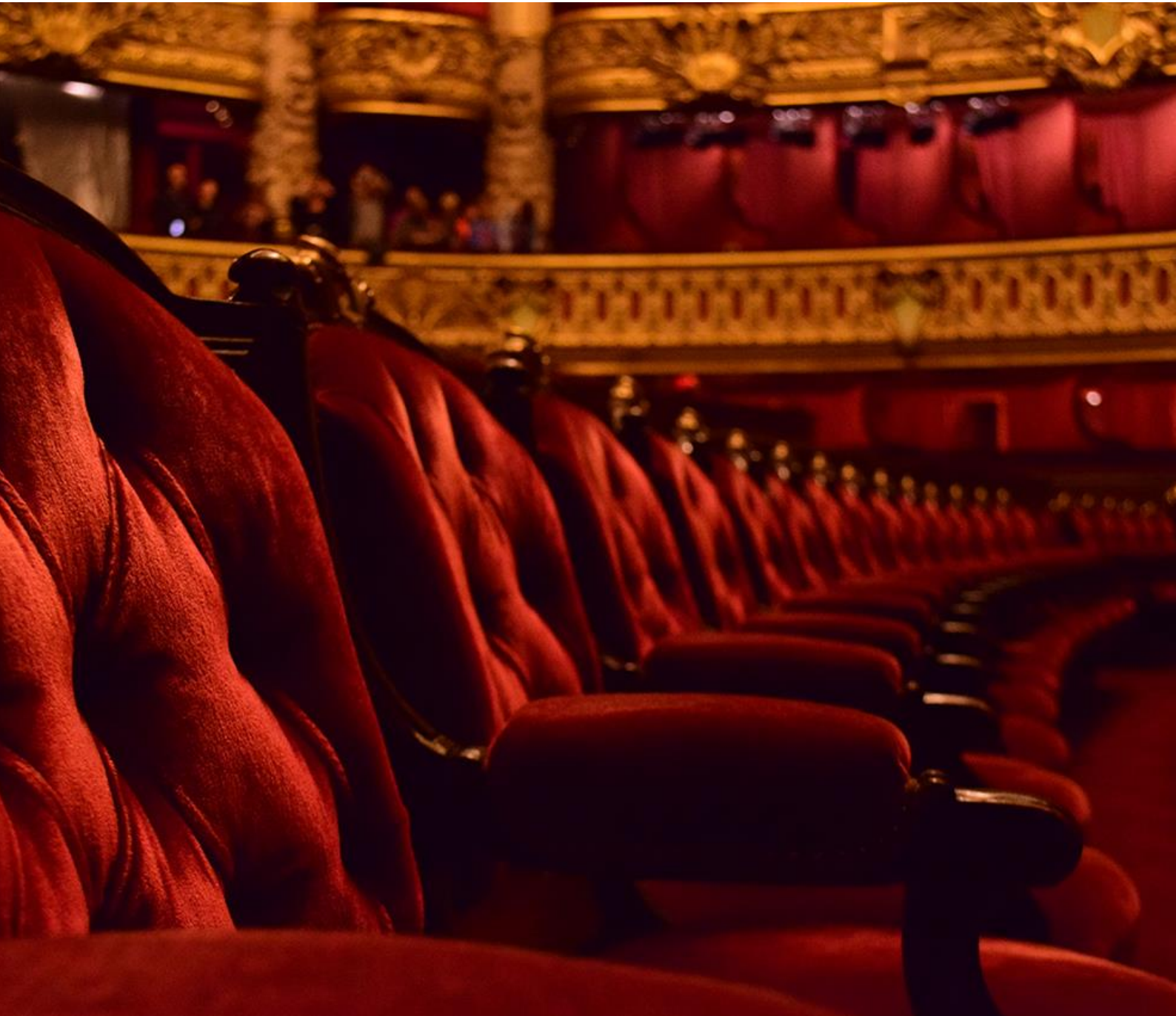
Otros eventos y acciones en sostenibilidad

Entre las diferentes entidades con las que hemos colaborado, añadiendo las mencionadas anteriormente, destacamos en 2024

- Asamblea General Ordinaria del Pacto Mundial.
- ESG Spain Forética 2024.
- Presentación del Anuario Corresponsables 2024.
- Transversa 2024, encuentro anual de DIRSE.
- Investigación consultoría en sostenibilidad para la Cámara de Comercio.
- Tendencias y Claves ESG 2024 Forética.
- Clúster de transparencia, buen gobierno e integridad de Forética 2024.

- Comisión RSE de la CEOE.
- Comisión de sostenibilidad y asuntos europeos de la Cámara de Comercio.
- Toolkits DIRSE.
- Participación/ representación en la Comisión de Sostenibilidad de la Cámara de Comercio de España.
- Adhesión a la Fundación Ecoasimelec (Fundación para la gestión medioambiental de RAEEs).

Todas estas acciones demuestran que en Grupo Oesía seguimos avanzando en nuestro propósito de devolver a la sociedad parte de lo que de ella nos da. Nuestro compromiso con la cultura, la investigación y la educación, junto con nuestra participación en iniciativas clave de sostenibilidad y progreso social, refleja nuestro propósito: crear un mundo mejor, más eficiente, seguro y sostenible.



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, EAU y Brasil.

Beneficios

Grupo Oesía considera los resultados contables consolidados positivos por importe de 13.830 miles de euros durante el ejercicio 2024. La política de la contabilidad empresarial considera las ganancias imputables a la sociedad como beneficio antes de impuestos.

Grupo Oesía 2024	España	Colombia	Perú	EAU	Brasil	Consolidado
BAI (*)	10.889	(106)	25	(40)	3.062	13.830

(*) BAI de actividades continuadas (10.768 miles de euros) y discontinuadas (3.062 miles de euros)

Impuestos

Los impuestos sobre beneficios devengados de Grupo Oesía en 2024 ascienden a 175 miles de euros, de los cuales corresponden a España 168 miles de euros, a Colombia 8 miles de euros y a Perú -1 miles de euros.

Subvenciones públicas Recibidas

Durante 2024 la composición correspondiente a las subvenciones recibidas expresadas en miles de euros es la siguiente:

	Oesia Networks	Tecnobit	Cipherbit	UAV	Instert	Total
Subv.de explotac.incorporadas al rdo. del ejercicio:						
Subvenciones formación	153	136	33	4	13	340
Subvenciones contratación	31	0	0	0	0	31
Subvenciones PRL	0	0	0	0	0	0
Subvenciones proyectos		245	31	159	358	794
Total	184	382	65	163	371	1.165
Subvenciones financieras recibidas	0	65	165	0	29	259
Subvenciones de capital recibidas	0	1.036	635	327	1.442	3.441

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



En 2024 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.

Durante este 2024 hemos llevado a cabo las siguientes acciones de voluntariado:

- Hemos vuelto a colaborar con la Acción Social de Caixabank en el proyecto "El Árbol de los sueños" para garantizar que niños y niñas en situación de exclusión social no se queden sin regalos durante las navidades.
- Hemos visitado el Hospital de Miguel Servet en Zaragoza para donar al aula infantil del centro juguetes y postales navideñas para los niños que pasaron las fiestas ingresados.
- Hemos donado equipos informáticos a distintas asociaciones y centros de la Comunidad de Murcia como el CEIP Nuestra Señora de la Fuensanta o el colegio Miguel Medina. De hecho, el Museo de Archena (Murcia) acogió la celebración de un acto en el que hicimos entrega de equipos informáticos a distintas asociaciones locales, como parte de un convenio de colaboración firmado con el consistorio municipal.
- Recibimos la visita de la Asociación de Familiares y Amigos del Discapacitado en nuestro centro tecnológico de Valdepeñas.
- Colaboramos en la Gran recogida 2024 del Banco de Alimentos (FESBAL).
- Volvimos a correr por la inclusión en la XIV Carrera Solidaria de la Fundación Down Madrid reafirmando un año más nuestro compromiso como empresa amiga y patrocinadora.
- Realizamos voluntariado social en Colombia participando en una jornada con la Fundación Hermanitas de los Pobres en colaboración con la Caja de Compensación Familiar Compensar, en apoyo con la Red de Solidaridad y la Línea de Gestión Social Empresarial.
- Donamos cientos de kilos de ropa a Cáritas desde todas nuestras sedes para las personas más vulnerables.
- En Madrid corrimos por primera vez en la carrera contra el cáncer organizada por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC). Importante también destacar otras carreras solidarias que tuvieron lugar en 2024: la marcha contra el cáncer en Nigrán y Cádiz, la carrera de la fundación Carlos Sanz a favor de la donación de órganos en Zaragoza, la carrera "Haz deporte por el planeta" y "Corre por la Infancia refugiada" en Barcelona.
- Llevamos a cabo una campaña de concienciación para la donación de sangre.
- Volvimos a colaborar con la Fundación Soñar Despierto que busca mejorar la vida de menores que se encuentran en una medida de protección mediante la donación de equipos informáticos.
- Participamos en el tercer año consecutivo del Plan Formativo STEM junto con la Asociación Española de Consultoría (AEC) junto con la Fundación Junior Achievement.
- Conmemoramos el Día Mundial del Medioambiente participando nuevamente en el Proyecto Libera de Ecoembes y SEO/Birlife contra la basuraleza.

- Tuvimos la suerte de participar en el Mentoring Internacional impulsado por la Cámara de Comercio con el fin de apoyar la expansión y consolidación de pymes exportadoras que quieran cubrir nuevos mercados o mejorar su posicionamiento en sus mercados internacionales habituales.
- Relanzamos el buscador de voluntariado de Grupo Oesía con el objetivo de promover la participación en actividades que generen un impacto positivo.
- Donamos equipos informáticos a el IES Bernardo de Balbuena de Valdepeñas.
- Nuestros expertos en Cloud colaboraron en la Escuela Digital de Fundación Adecco con el fin de capacitar a personas en situación de vulnerabilidad en habilidades digitales para facilitar su acceso al empleo en el sector tecnológico.
- Nos sumamos al pañuelo challenge de Fundación Aladina para visibilizar la lucha contra el cáncer en edades tempranas.
- Participamos en la 2ª edición del programa X Talento Challenge de Fundación ONCE que promueve el desarrollo de proyectos que buscan generar un impacto social positivo al resolver o mejorar un problema específico en su entorno cercano.
- Seguimos colaborando con la Fundación Seur en Tapones para una Nueva Vida.

Como nombramos anteriormente también hemos llevado a cabo acciones relacionados con la diversidad y la igualdad de género.

Entre nuestras campañas solidarias destacamos la movilización de nuestros trabajadores con los damnificados con la Dana realizando una significativa donación que fue sumada a la aportación de Grupo por el mismo importe. Esta recaudación fue entregada a Cruz Roja Valencia y Cáritas Valencia. También ayudamos a los trabajadores damnificados de nuestra sede de Valencia mediante la entrega de diversos enseres.

En 2024 hemos llevado a cabo 29 acciones de voluntariado corporativo, en el que han participado 504 profesionales, 11 acciones de carácter social y networking social y 6 campañas solidarias.



“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.

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 2024 se han impartido 7 sesiones a 145 personas, tanto a niños y niñas, padres y madres, como a colectivos especialmente vulnerables.

Además, en 2024 hemos celebrado el 6º aniversario de la iniciativa. Desde su creación en 2018 se han realizado un total de 154 sesiones llegando a más de 5.600 personas.



Compromisos con Nuestro Planeta



Principales Magnitudes 2024

94% Energía de fuentes renovables	67% Flota de vehículos híbridos o eléctricos	65% Residuos valorizados
3.611 m³ Consumo hídrico	396 Ton CO ₂ e Emisiones Alcances 1 y 2	3.404 Ton CO ₂ e 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.

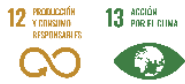
Consideramos que las personas son una pieza fundamental en nuestra transformación hacia una empresa más sostenible, pero también creemos en la tecnología como un facilitador clave en este proceso de cambio.

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 A Coruña, Barcelona, Cádiz, Rivas Vaciamadrid, Sevilla, Valladolid, Murcia, Valdepeñas, Getafe y Nigrán (Pontevedra) 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 con 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.



Compromiso 36: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética



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

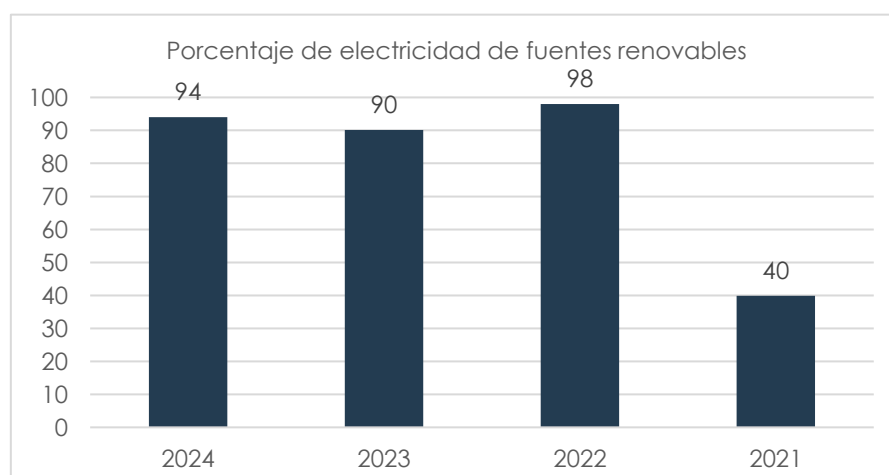
Plan de ahorro y eficiencia energética

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 progresiva de los procesos productivos, para conseguir una reducción de Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor (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 **94%** 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 2024, destacando una disminución del 21% en el consumo de agua. Así como la generación de residuos producidos por la actividad diaria de las instalaciones de acuerdo con 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 desechos 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.

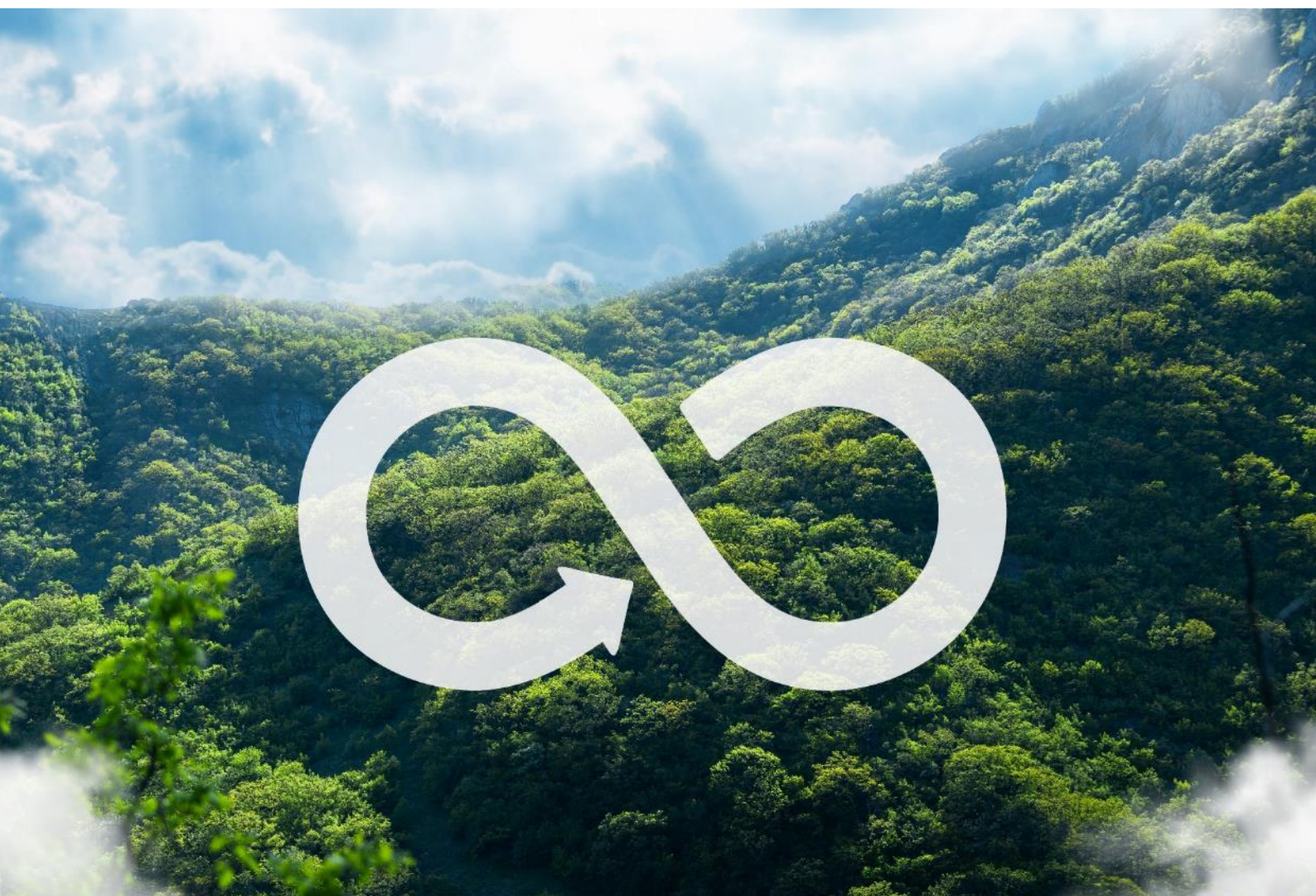
Tenemos distribuidos por las distintas áreas de trabajo puntos de segregación locales de los distintos residuos que se producen, fácilmente accesibles y correctamente identificados, para una rápida localización por parte de los trabajadores, con el fin de mejorar la segregación de los residuos.

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 2024 hemos generado 30 toneladas de residuos, reflejo de esta cifra es el aumento de actividad experimentado en 2024.

En 2023 empezamos a calcular la valorización de nuestros residuos. Este año se ha conseguido valorizar el 65% de los residuos generados a través de reciclado, compostaje o incineración. 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 2024 hemos realizado donaciones a diferentes centros e instituciones de Murcia, Valdepeñas y Madrid.

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 tratamientos 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 2024 hemos contribuido a reciclar 15.000 tapones, lo que se traduce en 50 Kg de CO₂ evitado.



Compromiso 38: Actuar contra el cambio climático



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

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 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 Clorofluorocarburo (CFC), y estamos eliminando de forma paulatina los que utilizan Hidroclorofluorocarbonos (HCFC).

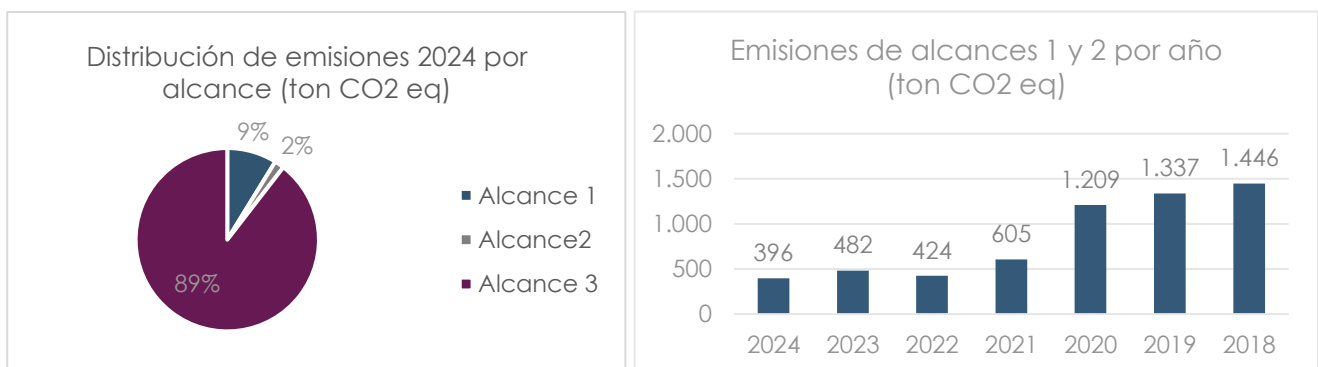
Cálculo de huella de carbono

Llevamos una rigurosa medición, control y gestión de medición de la huella de carbono, para los Alcances I, II y III. Durante 2024 hemos reducido en un 17,9% nuestras emisiones de Alcances 1 y 2. Desde 2023 ampliamos nuestro cálculo de la huella de carbono incorporando el Alcance 3 teniendo en consideración las mediciones de las pernотaciones en hotel de los viajes de negocio y las de los desplazamientos de los empleados entre sus domicilios y los centros de trabajo. El aumento del Alcance 3 se debe al aumento de plantilla y de una información más detallada acerca de los desplazamientos de esta.

Un aspecto para considerar es que dada la reciente disponibilidad, hemos comenzado a incluir el dato de gas natural en nuestro cálculo de Alcance 1 dentro de nuestro apartado instalaciones de la empresa. 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 67% de la flota son vehículos híbridos o eléctricos.

Durante 2024 hemos verificado el cálculo de nuestra huella de carbono y realizado el registro en el 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. Hemos actualizado los datos de cálculo de 2023 y 2022 de acuerdo con los resultados obtenidos tras la verificación de la huella de carbono por AENOR. También durante 2024 hemos participado en la encuesta de CDP (Carbon Disclosure Project), organización sin fines de lucro que ayuda a empresas a divulgar su impacto medioambiental.



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 cumplimiento de la Ley 7/2021 Cambio climático y transición energética.

Consideramos que la alineación con los estándares internacionales y la concienciación sobre los riesgos 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.

 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

En 2024, comenzamos a desarrollar un análisis de riesgo climático más detallado, adaptado a las nuevas normativas.

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 2024 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, y en playa América en Nigrán (Galicia). Nos complace anunciar que fuimos seleccionados por Ecoembes para realizar una entrevista por ser una de las empresas más comprometidas dentro de 1m² del proyecto Libera y la lucha contra la basuraleza.

Este 2024 nos hemos propuesto y cumplido el sensibilizar a nuestros empleados con diversas campañas medioambientales ya sea a partir de la participación en la hora del planeta, realizando juegos y concursos para poner a prueba sus conocimientos acerca de temas como el medio ambiente y concienciar sobre su problemática, proporcionando consejos para ser más responsables medioambientalmente en verano y en navidad, y hemos proporcionado buenas prácticas medioambientales para que los trabajadores puedan poner en práctica. Además, tenemos a disposición de toda la plantilla formación sobre el cambio climático y economía circular a través de las píldoras formativas del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como la divulgación de consejos de reciclaje.



8

Indicadores



PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1. Plantilla total y media (nº)						
Plantilla total	3.592		3.179		3.392	
Plantilla media	3.418		3.149		3.325	
FTEs	3.366		3.088		3.256	
2. Centros de trabajo (nº)						
Centros de trabajo	18		18		16	
3. Plantilla por país y género (nº)						
España	2.222	1.069	1.981	1.012	2.053	1.115
Colombia	192	102	117	63	136	76
Perú	6	1	5	1	9	3
4. Plantilla por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	20	5	19	3	16	4
DM2 Directivos nivel 2	86	21	65	12	50	8
DM1 Directivos nivel 1	37	27	39	32	46	31
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	123	25	97	15	68	9
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	121	39	114	32	95	29
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	546	96	406	75	262	45
A4 Profesionales de estructura	76	101	59	90	57	81
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	861	300	770	287	816	334
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	122	344	137	341	171	399
A7 Operadores/as de producción	142	15	129	6	94	4
A8 Profesionales de soporte	286	199	268	183	523	250
5. Plantilla por rango de edad y género (nº)						
<30	618	189	534	148	561	175
30<=>50	1.415	760	1.256	720	1.354	799
>50	387	223	313	208	283	220
6. Plantilla con contrato fijo por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	20	5	19	3	16	4
DM2 Directivos nivel 2	86	21	65	12	50	8
DM1 Directivos nivel 1	37	27	39	32	46	31
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	123	25	97	15	68	9
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	121	39	114	32	95	29
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	546	96	406	75	262	45
A4 Profesionales de estructura	76	98	58	88	54	79
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	858	299	767	286	814	329
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	109	294	121	309	146	290
A7 Operadores/as de producción	141	15	129	6	93	4
A8 Profesionales de soporte	277	193	254	171	489	223
7. Plantilla media con contrato fijo por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	20	4	18	3	18	3
DM2 Directivos nivel 2	81	18	64	10	52	9
DM1 Directivos nivel 1	37	27	38	32	48	32
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	117	22	88	12	66	8
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	120	37	112	32	94	29
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	489	81	326	61	242	51
A4 Profesionales de estructura	70	96	55	82	53	77
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	807	295	790	296	852	326
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	120	320	130	320	129	283
A7 Operadores/as de producción	127	10	102	4	87	4
A8 Profesionales de soporte	277	189	290	181	468	207

PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2024		2023		2022	
	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	-	-	-	-	-	-
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A4 Profesionales de estructura	-	3	1	2	3	2
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	3	1	3	1	2	5
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	13	50	22	40	25	109
A7 Operadores/as de producción	1	-	-	1	1	-
A8 Profesionales de soporte	9	6	19	16	34	27
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
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A4 Profesionales de estructura	-	2	1	2	2	3
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	2	1	3	1	4	6
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	7	29	22	40	18	72
A7 Operadores/as de producción	1	-	-	1	0	-
A8 Profesionales de soporte	6	7	19	16	52	29
10. Plantilla con contrato fijo por rango de edad y género (nº)						
<30	603	173	518	135	528	148
30<=>50	1.408	724	1.240	687	1.324	700
>50	383	215	311	207	281	203
11. Plantilla media con contrato fijo por rango de edad y género (nº)						
<30	524	151	453	125	470	138
30<=>50	1.363	723	1.245	684	1.354	696
>50	377	226	315	223	285	195
12. Plantilla con contrato temporal por rango de edad y género (nº)						
<30	15	16	16	13	33	27
30<=>50	7	36	16	33	30	99
>50	4	8	2	1	2	17
13. Plantilla media con contrato temporal por rango de edad y género (nº)						
<30	9	11	18	14	34	23
30<=>50	6	23	26	39	39	74
>50	2	5	1	6	3	13
14. Plantilla con contrato fijo por país y género (nº)						
España	2.211	1.023	1.972	989	2.002	991
Colombia	180	88	95	39	128	59
Perú	3	1	2	1	3	1
15. Plantilla con contrato temporal por país y género (nº)						
España	11	46	9	23	51	124
Colombia	12	14	22	24	8	17
Perú	3	-	3	-	6	2
16. Plantilla con jornada completa por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	20	5	19	3	16	4
DM2 Directivos nivel 2	85	21	64	12	50	8
DM1 Directivos nivel 1	37	27	39	32	45	30
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	112	24	89	14	60	7
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	120	36	113	31	94	26
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	535	86	392	67	249	39
A4 Profesionales de estructura	70	82	53	72	51	62
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	846	265	757	253	801	293
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	112	291	123	265	148	271
A7 Operadores/as de producción	138	13	121	3	88	1
A8 Profesionales de soporte	281	170	259	142	508	211

PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
17. Plantilla media con jornada completa por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	20	4	18	3	18	3
DM2 Directivos nivel 2	80	18	63	10	52	8
DM1 Directivos nivel 1	37	27	38	32	47	31
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	106	20	79	11	58	6
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	119	34	111	31	93	26
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	475	73	316	53	228	44
A4 Profesionales de estructura	64	79	49	67	49	60
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	793	258	780	261	837	292
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	115	279	135	260	131	237
A7 Operadores/as de producción	125	8	94	2	82	1
A8 Profesionales de soporte	276	165	298	156	506	196
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
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	11	1	8	1	8	2
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	1	3	1	1	1	3
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	11	10	14	8	13	6
A4 Profesionales de estructura	6	19	6	18	6	19
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	15	35	13	34	15	41
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	10	53	14	76	23	128
A7 Operadores/as de producción	4	2	8	3	6	3
A8 Profesionales de soporte	5	29	9	41	15	39
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
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	10	2	9	1	8	2
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	1	3	1	1	1	4
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	13	8	10	8	14	7
A4 Profesionales de estructura	6	19	6	18	6	20
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	16	37	13	35	19	40
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	13	70	17	99	17	118
A7 Operadores/as de producción	3	2	7	3	5	3
A8 Profesionales de soporte	7	31	11	41	14	40
20. Plantilla con jornada completa por rango de edad y género (nº)						
<30	610	182	518	140	538	159
30<=>50	1.375	643	1.212	574	1.301	623
>50	371	195	299	180	271	170
21. Plantilla media con jornada completa por rango de edad y género (nº)						
<30	522	155	456	130	487	148
30<=>50	1.325	615	1.225	566	1.337	594
>50	364	196	302	190	277	161
22. Plantilla con jornada parcial por rango de edad y género (nº)						
<30	8	7	16	8	23	16
30<=>50	40	117	44	146	53	176
>50	16	28	14	28	12	50
23. Plantilla media con jornada parcial por rango de edad y género (nº)						
<30	12	7	14	10	18	13
30<=>50	44	130	46	157	56	176
>50	15	35	14	40	11	47
24. Plantilla con jornada completa por país y género (nº)						
España	2.158	917	1.907	830	1.965	873
Colombia	192	102	117	63	136	76
Perú	6	1	5	1	9	3

PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25. Plantilla con jornada parcial por país y género (nº)						
España	64	152	74	182	88	242
Colombia	-	-	-	-	-	-
Perú	-	-	-	-	-	-
26. Despidos por categoría y género (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	2	-	-	1	-	-
DM2 Directivos nivel 2	2	1	2	1	3	1
DM1 Directivos nivel 1	-	1	1	-	1	-
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	3	-	2	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	5	-	3	-	-	-
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	7	1	4	1	4	-
A4 Profesionales de estructura	1	5	1	3	2	3
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	41	14	31	9	24	7
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	5	14	13	17	5	7
A7 Operadores/as de producción	7	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	28	11	19	6	33	7
27. Despidos por rango de edad y género (nº)						
<30	31	6	22	9	21	8
30<=>50	54	29	42	15	40	13
>50	13	12	13	14	13	4
28. Despidos por país y género (nº)						
España	84	41	72	33	63	22
Colombia	14	6	4	3	11	3
Perú	-	-	1	2	-	-
29. Salarios medios por categoría y género España (€)*						
DM2 Directivos nivel 2	78.071	74.003	77.338	74.514	74.521	69.054
DM1 Directivos nivel 1	53.123	52.284	53.161	50.322	51.432	46.565
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	59.298	58.730	57.892	57.213	53.819	52.229
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	52.007	49.311	48.631	45.354	45.499	40.930
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	37.853	37.117	37.068	36.190	35.592	36.337
A4 Profesionales de estructura	35.438	31.436	36.748	29.871	32.975	28.627
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	33.312	32.950	31.381	31.743	29.486	29.106
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	21.579	19.719	20.632	18.932	19.012	17.311
A7 Operadores/as de producción	24.202	23.470	24.595	25.936	24.950	27.491
A8 Profesionales de soporte	20.131	21.411	19.820	21.344	18.410	18.385
30. Salarios medios por categoría y género Colombia (€)						
DM2 Directivos nivel 2	61.714	-	67.886	-	61.714	-
DM1 Directivos nivel 1	-	31.969	-	35.066	-	31.969
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	-	20.000	-	18.571	-	-
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	-	-	-	-	-	-
A4 Profesionales de estructura	-	-	-	-	-	-
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	9.208	10.569	16.516	13.079	19.045	12.157
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	7.266	4.016	6.205	4.285	5.697	4.243
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	8.215	6.934	6.138	4.193	5.309	4.408
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	16.500	7.500	3.600	7.500	6.000	5.500
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	-	-	-	-	4.050	-
A7 Operadores/as de producción	-	-	-	-	-	-
A8 Profesionales de soporte	8.192	-	-	-	7.693	-

PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
32. Salarios medios por rango de edad España (€)						
<30	28.307	24.800	25.749	22.847	21.976	20.379
30<=>50	38.254	30.756	36.555	28.632	32.024	25.104
>50	52.322	33.472	49.788	31.137	44.648	27.705
33. Salarios medios por rango de edad Colombia (€)						
<30	5.909	7.103	4.862	3.792	4.959	3.971
30<=>50	9.370	6.921	9.652	6.715	8.891	6.250
>50	8.249	16.730	5.777	15.403	7.960	11.883
34. Salarios medios por rango de edad Perú (€)						
<30	-	7.500	-	7.500	5.700	7.500
30<=>50	10.961		9.253	-	6.608	4.500
>50	-	-	-	-	-	-
35. Salarios medios Consejeros/as y Alta Dirección (€)						
Consejeros/as, DM3 y DM2	98.445	82.921	98.521	78.507	110.863	88.189
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 88% 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	2,47		2,49		1,23	
Colectivo representado	88		85		89	
37. Mujeres directivas (%)						
Mujeres directivas	27,0		27,6		27,7	
38. Nacionalidades (nº)						
Nacionalidades	36		36		36	
39. Horas de formación por categoría (nº)						
DM3 Directivos nivel 3	810		816		826	
DM2 Directivos nivel 2	4.221		1.358		1.041	
DM1 Directivos nivel 1	2.894		1.185		1.728	
A1 Profesionales técnicos de alto nivel entorno industrial	3.864		2.805		2.028	
A2 Profesionales técnicos de alto nivel entorno digital	2.148		2.417		2.790	
A3 Profesionales técnicos intermedios de entorno industrial	20.820		13.677		10.326	
A4 Profesionales de estructura	3.392		3.878		1.663	
A5 Profesionales técnicos intermedios de entorno digital	16.192		17.598		21.398	
A6 Profesionales de atención y soporte al cliente	4.202		4.178		5.639	
A7 Operadores/as de producción	3.383		2.475		872	
A8 Profesionales de soporte	4.216		4.165		10.114	
Profesionales con beca	2.107		2.117		2.925	
Total horas	68.248		56.668		61.349	
Horas por empleado	19,6		17,7		17,9	
40. Horas de formación por tipología (nº)						
Habilidades	17.495		5.839		6.087	
Competencias técnicas	43.114		46.235		42.826	
Idiomas	5.198		4.594		10.000	
Prevención de riesgos laborales	2.442		-		2.436	
41. Promociones (nº)						
Promociones de itinerario profesional	510		419		436	
Promociones Road to Partner	102		102		94	
Promociones Oesía Tech Leadership (OTL)	3		7		-	
42. Desarrollo profesional						
Planes de desarrollo profesional (nº)	2.646		2.536		2.060	
Personal con evaluación de talento (%)	98		96		91	
43. Becarios/as						
Becarios/as (nº)	330		330		290	
Becarios/as que han pasado a plantilla (%)	42		38		45	
44. Retribución flexible (%)						
Plantilla con retribución flexible	38		37		34	

PERSONAS						
Empleados a cierre del ejercicio (salvo donde se indique "Plantilla media")	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
45. Accidentes con baja España						
Incidencia (Nº de accidentes / Nº de trabajadores) x 100.000	122,8	92,1	0,00	0,52	32,12	0
Frecuencia (Nº accidentes con baja / (Nº trabajadores x horas) x 1.000.000	0,68	0,51	0,000	0'29	0,178	0
Gravedad (Días de accidentes / Nº trabajadores x horas) x 1.000	0,036	0'042	0,000	0'007	0,003	0
Enfermedades profesionales (nº)	0	0	0	0	0	0
Horas de absentismo por accidentes con baja (nº)	1.668	2.000	0	184	120	0
46. Accidentes con baja Colombia y Perú						
Incidencia (Nº de accidentes / Nº de trabajadores) x 1.000	3,4	0	0	0	0	0
Frecuencia (Nº accidentes con baja / (Nº trabajadores x horas) x 1.000.000	0	0	0	0	0	0
Gravedad (Días de accidentes / Nº trabajadores x horas) x 1.000	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Horas de absentismo por accidentes con baja	0	0	0	0	0	0
47. Plantilla cubierta por convenio colectivo por país (%)						
España	100		100		100	
Colombia	0		0		0	
Perú	0		0		0	

CLIENTES			
	2024	2023	2022
1. Clientes			
Clientes (nº)	671	531	492
Países (nº)	42	40	40
2. Cifra de negocios			
Importe neto de la cifra de negocios (miles de €)	256.089	221.661	183.249
3. Encuesta de satisfacción a clientes (valoración de 0 a 10)			
Total (valoración media)	9,0	9,0	8,6
4. Reclamaciones			
Total (nº)	59	50	47

PROVEEDORES			
	2024	2023	2022
1. Proveedores homologados			
Proveedores homologados (nº)	1.436	1.367	1.075
Proveedores homologados locales (%)	67	70	71
Países (nº)	36	31	31
Importe en compras (€)	98.639.840	72.877.740	44.021.835

SOCIEDAD

	2024	2023	2022
1. Voluntarios/as por Programas (nº)			
Voluntarios/as por Programas	504	174	189
2. Acciones RSC (nº)			
Acción social	11	14	20
Campaña Solidaria	6	6	5
Divulgación	18	18	22
Gestión interna	28	20	22
Homologación / Oferta	40	27	15
Foro / Evento	11	12	6
Voluntariado	29	36	29
3. Voluntarios/as por Programas (nº)			
Oesía Diversa	85	61	28
Oesía Impulsora	26	43	31
Oesía Saludable	-	45	30
Oesía Solidaria	385	8	97
Oesía Sostenible	8	17	3
4. En red, sin riesgos (nº)			
Sesiones	7	23	19
Voluntarios	7	34	25
Beneficiarios	145	523	686
5. LGD			
Personal con discapacidad (nº)	30	25	31
Personal con discapacidad (%)	0,8	0,8	0,9
Facturación con CEE (€ sin IVA)	740.195	719.531	778.933
6. Donaciones y patrocinios			
Donaciones y patrocinios (nº)	69	51	31
Donaciones y patrocinios (€)	877.346	733.746	566.041
7. BAI por país (miles de €)			
España	10.889	10.199	5.389
Colombia	-106	-54	36
Perú	25	-55	-11
Brasil	3.062	-78	17
EAU	-40	-73	-
8. Impuestos sobre beneficios por país (miles de €)			
España	168	683	411
Colombia	8	0	0
Perú	-1	0	0
Brasil	0	0	8
EAU	0	0	-
9. Subvenciones públicas recibidas en España (miles de €)			
Subvenciones de explotación	1.165	278	178
Subvenciones financieras	259	0	173
Subvenciones de capital	3.441	1.995	315

MEDIOAMBIENTE

Subgrupo	Denominación (Unidad de medida)	2024	2023 (*)	2022 (*)
1. Materias Primas Fábrica				
Proceso fabricación. y montaje	Material eléctrico / electrónico (Kg) (**)	12.571	11.724	7.159
	Placas de aluminio y acero (Kg)	5.644	5.998	6.660
	Siliconas y sellantes (Kg)	295	251	468
Proceso pintura y barnizado	Filtros de pintura (Unidades)	14	14	4
	Pinturas-barnices (Litros)	737	555	831
	Disolventes (Litros)	1.458	1.208	2.630
Pruebas y ensayos	Gases licuados (m³)	1.654	11.534	15.472
Clima, Pruebas y ensayos	Gases refrigerantes (Kg)	68	102	77
Proceso de soldadura	Estaño/Plomo de soldadura (Kg)	166	154	128
Proceso de exp. y transporte	Papel para embalaje (Kg)	0	0	0
	Cartón para embalaje (Kg)	781	1.007	520
	Plástico para embalaje (Kg)	150	150	936
2. Materias Primas instalaciones/oficinas				
Mantenimiento de instalaciones	Fluorescentes (Unidades)	241	289	288
	Productos de limpieza (Litros)	1.654	1.900	2.125
	Aceites (Litros)	13	4	3
De Instalaciones	Tóner de impresión (Unidades)	17	5	17
	Papel de oficina (Kg)	2.250	2.924	2.772
	Cartón oficina (Kg)	0	0	258
	Pilas (Unidades)	701	490	800
3. Energía				
Combustibles	Gas-oil caldera (Litros)	10.536	9.460	8.061
	Gas-oil grupo electrógeno (Litros)	114	222	149
	Gas-oil grupo Bombeo PCI (Litros)	9	11	0
	Gasóleo vehículos (Litros)	16.741	10.136	14.005
	Gasolina vehículos (Litros)	21.001	8.847	8.082
	Gas Natural (Litros)	30.145	33.575	20.510
Eléctrica	Energía eléctrica [Mix] (KWh)	268.749	416.775	88.252
	Energía eléctrica [Verde] (KWh)	3.911.770	3.789.324	3.955.729
	Energía de fuentes renovables (%)	94	90	98
	Consumo por empleado/a (KWh)	1.242	1.362	1.242
4. Recursos hídricos				
Agua	Agua Red (m³)	3.611	4.583	3.591
	Consumo por empleado/a (m³)	1,07	1,48	1,10
5. Residuos				
Sólido Urbano	Papel y cartón oficinas y embalaje (Kg)	15.111	12.643	12.078
	Plásticos envases y embalaje (Kg)	1.607	1.557	1.492
	Residuos domésticos y similares (Kg)	4.709	6.793	31.060
	Materiales mezclados e indiferenciados (Kg)	0	0	0
	Total residuos sólido urbano	21.427	20.993	44.630
Peligrosos	Material eléctrico y electrónico (Kg)	2.591	2.899	3.236
	Envases vacíos contaminados (Kg)	732	364	370
	Restos de adhesivos y pinturas (Kg)	1.610	1.113	930
	Absorbentes, filtros pintura y disolventes (Kg)	1.363	992	890
	Fluorescentes usados (Kg)	101	130	50
	Tóner usados de oficinas (Kg)	18	10	48
	Pilas agotadas (Kg)	88	56	74
	Total residuos peligrosos	6.503	5.564	5.598
Inertes	Recortes metálicos (Kg)	1.520	0	1.680
	Restos de construcción y demolición (Kg)	0	0	0
	Escorias (Kg)	0	73	0
	Madera y/o pallets (Kg)	260	91	1.120
	Total residuos inertes (kg)	1.780	164	2.800
TOTAL RESIDUOS (kg)		29.710	26.721	53.028
Residuos valorizados (%)		65	67	-
Residuos por empleado/a (kg)		8,83	8,65	16,29

(*) Los datos de combustible, eléctrica y residuos se han ajustado en 2023 y 2022 de acuerdo con los resultados obtenidos durante la auditoría de la huella de carbono realizada por AENOR.

(**) Los datos de 2023 y 2022 se han reajustado de acuerdo con el nuevo cálculo más exacto comenzado en 2024.

MEDIOAMBIENTE

Subgrupo	Denominación (Unidad de medida)	2024	2023 (*)	2022 (*)
6. Emisiones				
Alcance 1	Instalaciones de la empresa(**)	238,76	331,5	308,99
	Vehículos de la empresa	92,09	57,88	96,53
	Total emisiones Alcance 1	330,85	389,4	405,52
Alcance 2	Energía eléctrica	64,73	92,59	17,99
	Total emisiones Alcance 2	64,73	92,59	17,99
TOTAL EMISIONES ALCANCES 1 y 2 (Ton CO₂eq)		395,58	481,97	423,51
Emisiones Alcances 1 y 2 por empleado/a (Ton CO ₂ eq)		0,12	0,16	0,13
Alcance 3	5. Residuos generados durante las operaciones	4,77	4,90	13,60
	6. Viajes de negocios	1.065,94	1.003,32	755,23
	7. Desplazamiento de los empleados	2.332,89	1.822	-
	Total emisiones Alcance 3	3.403,60	2.830,22	768,83
7. Vehículos de flota				
Vehículos de flota	Vehículos híbridos o eléctricos (%)	67	65	77

(*) Se ha procedido a actualizar los datos 2022 y 2023 de energía, residuos y emisiones tras la verificación de cálculo de la huella de carbono realizada por AENOR.

(**) Incluidas las emisiones de gas natural de 2022, 2023 y 2024.

GOBERNANZA

	2024	2023	2022
1. Consejeros por género			
Hombres (nº)	5	5	5
Mujeres (nº)	4	4	4
Mujeres (%)	44	44	44
2. Consejeros por tipo			
Ejecutivos	1	1	1
Dominicales	0	0	0
Independientes	8	8	8
3. Denuncias del código ético (nº)			
Denuncias del código ético	0	2(*)	2
4. Ciberseguridad (nº)			
Gestión de amenazas externas bloqueadas en perímetro	1.088	40.919	50.496
Análisis de eventos en M365	276	303	345
Revisión de correos sospechosos	2.635	1.938	2.695
Bloqueo de empresas por ataques	19	1	10
Vulnerabilidades cerradas	1.183.803	2.992.166	1.823.446
CAUs atendidos	447	390	303
Tiempo de gestión total en horas	5.321	3.107	1.377
Incidentes de seguridad con impacto en negocio	0	1(**)	0
Reclamaciones de la privacidad y/o pérdida de datos de cliente	0	0	0

(*) Ya reportado en el EINF 2022.

(**) Incidente menor procedente de la infraestructura del cliente.

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 2024 de Oesía Networks, S.L. y sociedades dependientes.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2024, que abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

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 2024 del Grupo quedaría fuera del ámbito de aplicación al no considerarse una entidad de interés público (EIP). 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 y oportunidades
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.	2-27			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
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.	302-1 302-4 302-5	12		8 Indicadores, Medioambiente
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	302-1 302-4 302-5			Compromiso 36: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética
	Uso de energías renovables.	302-1 302-4 302-5			Compromiso 36: Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Pacto Mundial	Ref.
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	305-1 305-2 305-3	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 y oportunidades
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

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Pacto Mundial	Ref.	
Organización del Trabajo	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.	403-9			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	
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 y oportunidades
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	3-3 414-2				Compromiso 4: Generar una cultura basada en una gestión ética
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	3-3 2-27				Compromiso 6: Respetar el cumplimiento de los derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	2-26 3-3 406-1				Durante 2024 no se han recibido por el denominado "canal de denuncias" comunicaciones en este sentido.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Pacto Mundial	Ref.
Derechos humanos	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
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 y oportunidades
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 y oportunidades
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

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		GRI	ODS	Pacto Mundial	Ref.
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	3-3 2-6	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



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE OESÍA NETWORKS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

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 2024, de Oesía Networks, S.L. (la Sociedad Dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante “Oesía” o “el Grupo”), que forma parte del informe de gestión consolidado del ejercicio 2024 del Grupo.

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” del EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF, que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante. 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 la Sociedad Dominante 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido 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 (Código del 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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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 del Grupo 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 del Grupo 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

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 sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 AUDITORES, S.L.

Angel García Arauna

27 de marzo de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/08478

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



DGVNA36976