



Estado de Información no Financiera y Memoria RSC

Contenido

Modelo de negocio	4
Perfil de la organización	4
Economía circular y prevención y gestión de residuos	5
Visión	5
Misión	6
Valores	6
Gobernanza	7
Gestión de riesgos	8
Carta del director	9
Principales cifras	9
Análisis de materialidad	10
Campos alineados con los ODS	10
Metas de cada ODS	11
Cuestiones ambientales	13
Impactos y sistema de gestión ambiental	13
Cumplimiento ambiental	14
Residuos generados	14
Grupo Osga y la economía circular	14
Uso sostenible de los recursos	15
Consumo de agua	15
Consumo de materias primas	15
Consumo de energía	15
Cambio climático	16
Protección a la biodiversidad	17
Cuestiones sociales y relativas al personal	17
Distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	17
Organización del trabajo	21
Salud y seguridad	22
Relaciones sociales	23
Formación	24
Igualdad	25
Accesibilidad universal	26
Cuestiones relacionadas con el respeto a los derechos humanos	27
Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno	28
Cuestiones relativas a la sociedad	30
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	30
Asociaciones y patrocinios	30
Certificación SGE21	31
Estrategia y Plan sobre las partes interesadas	31
Compromisos con proveedores	33
Compromisos con el cliente	34
Resultado de las encuestas de satisfacción	34
Resultados verificaciones de servicio	35
Quejas y reclamaciones de clientes	35
Información fiscal	35
Tabla de referencias cruzadas según GRI	36

Modelo de negocio

Perfil de la organización

- GRI 2-1: Detalles organizacionales
- GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
- GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Grupo Osga nació en el año 1998, teniendo a las personas como su principal activo, su desarrollo se ha llevado a cabo con un gran respeto a los valores humanos, y mediante una conducta ética en la que se antepone a las personas sobre cualquier otro interés y siempre con el máximo respeto a la legalidad.

En cuanto a las LINEAS DE ACTIVIDAD, que desarrolla el GRUPO OSGA no se limita a un listado cerrado de actividades, sino que en su historial cuenta con una amplia variedad de actividades de outsourcing que los clientes puedan requerir y en los que las personas que empleamos se puedan realizar laboralmente. En la actualidad prestamos servicios de limpieza; mantenimiento; control de accesos; manipulados; jardinería; servicios de información; digitalización y gestión documental y servicios auxiliares.

GRUPO OSGA se encuentra compuesta por empresas con diferentes CIF a fin de poder satisfacer todas las necesidades normativas y de cliente que se le requieren, por lo que en el momento de la redacción de la presente Memoria de RSE (en adelante MRSE) las empresas que componen el grupo son:

EMPRESA	CIF	CEE
ARAGOSGA, S.L.	B99493918	SI
BEDU AVATA, S.L.	B95512729	SI
CECODISA, S.L.	B91764241	SI
DIGIDOC INTEGRACION SOCIAL, S.L.	B45677333	SI
NINCOCEBRIAN, S.L.	B35677236	SI
OSGA EXTREMADURA, S.L.	B06595789	SI
OSGA LEVANTE, S.L.	B12850913	SI
OSGA MURCIA, S.L.	B05528989	SI
OSGA, S.L.	B26266395	SI
OSGA TARONJA, S.L.	B98862360	SI
SERVICIOS INTEGRALES MURRIETA, S.L.	B26345363	SI
SERVICIOS OSGA, S.L.	B26384560	SI
TREBOL INTEGRACION SOCIAL, S.L.	B82349457	SI
VERDISSENY MANIPULATS, S.L.	B62904883	SI
ELEROC SERVICIOS S.L.	B26533257	NO
SATO MANIPULADOS S.L.	B72841703	SI
SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES S.L.	B84360395	NO
FUNDACIÓN OSGA REINTEGRA	G26460550	NO
FACILITY INTEGRAL SERVICE S.L.	B26517607	NO
UTE'S COMPUESTAS POR LAS EMPRESAS ANTERIORES		NO

En la tabla anterior se observa que GRUPO OSGA está compuesto por 15 Centros especiales de empleo (CEE), 3 empresas no CEE, una fundación y las posibles UTE's compuestas entre las propias empresas del GRUPO. Gracias a esta organización queda claramente marcado el espíritu social del GRUPO y la orientación al CEE que le caracteriza.

En GRUPO OSGA los Centros Especiales de Empleo se crearon en el año 1998 con el fin altruista de aportar en la construcción de una sociedad justa e igualitaria, mediante la creación de oportunidades laborales a personas en riesgo de rechazo laboral para conducirlos a su efectiva inclusión social. Se buscaba el crear oportunidades laborales para los más desfavorecidos y lograr su plena inserción social, así como su desarrollo personal.

Por ello, teniendo a las personas como nuestro principal activo, su pleno desarrollo se ha buscado con un gran respeto a los valores humanos, y mediante una conducta ética en la que se antepone a las personas sobre cualquier otro interés económico, y siempre con el máximo respeto a la legalidad. Recordando siempre que somos personas que integran personas.

Nuestros Centros Especiales de Empleo están divididos a efectos de que la delegación de competencias en materia de discapacidad está atribuida a las distintas Comunidades Autónomas, y en su caso también las provincias, quienes, a través de sus propias normativas de desarrollo, regulan su calificación como tal, lo que deriva en que el Grupo cuente con este número Centros Especiales de Empleo distribuidos a lo largo de toda la geografía española, con sus correspondientes CIF.



Economía circular y prevención y gestión de residuos

· GRI 2-23: Compromisos y políticas

Visión

GRUPO OSGA, tiene como objetivo garantizar a las personas trabajadoras independientemente de su situación personal de un futuro mejor, en particular las personas más desfavorecidas ofrecer una oportunidad de inserción, empleos dignos para lograr la autonomía, capacidad de desarrollo y confianza necesarias para dotarles de una vida en igualdad de oportunidades, ya que el bienestar de las personas ha sido, es y será el eje central de nuestra actividad.

Misión

Ofrecer un servicio de outsourcing de calidad a nuestros clientes, competitivo, innovador e integrador. Aprovechando las mejores técnicas disponibles en aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno. Con respecto a los CEE además de lo anterior diseñamos y realizamos actividades, proyectos y programas grupales e individuales dirigidos al desarrollo de las competencias personales y profesionales de las personas de los colectivos con los que trabajamos para mejorar su empleabilidad.

1. Detectando, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que la persona trabajadora pueda desarrollar su actividad profesional.

2. Estableciendo las relaciones precisas con el entorno familiar y social de las personas trabajadoras con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo en la incorporación a un puesto de trabajo y estabilidad en el mismo.

3. Desarrollando cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajo al puesto de trabajo, así como las nuevas tecnologías y procesos productivos.

4. Estableciendo apoyos individualizados para cada persona en el puesto de trabajo.

5. Favoreciendo y potenciando la autonomía e independencia de los trabajadores.

6. Favoreciendo la adaptación de las nuevas personas trabajadoras.

7. Detectando e interviniendo en los distintos procesos de deterioro evolutivo de las personas trabajadoras con discapacidad.

Las Unidades de Apoyo, con las que contamos, constituyen un pilar clave para la consecución de los objetivos determinados por nuestros centros especiales de empleo, integrado por equipos multidisciplinares creados para asegurar la inserción laboral y el desarrollo personal y profesional de la plantilla, cuyos fines son diseñar, planificar, organizar, coordinar y supervisar todas las acciones dirigidas a conseguirlo.

Valores

Son nuestros principios éticos y los pilares sobre los que se asienta toda nuestra cultura corporativa en Grupo Osga:

- **Compromiso y desarrollo**

GRUPO OSGA lucha por que todas las personas que forman parte de nuestra organización crezcan profesionalmente y se comprometan con el proyecto.

- **Colaboración**

La suma de esfuerzos siempre ayuda a obtener mejores resultados. Potenciar el trabajo colectivo nos hace tener grandes equipos de trabajo.

- **Innovación, creatividad y mejora continua**

Nuevas formas para obtener grandes resultados. Innovamos en métodos que permitan una mejor calidad de vida de las personas trabajadoras, además de optimiza procesos en aras de lograr una calidad de servicio óptima.

- **Responsabilidad con la sociedad**

Compromiso con la sociedad a través de una gestión eficiente de los recursos naturales, buenas prácticas ambientales, obras sociales, así como planes de igualdad y conciliación.

- **Valorar la diversidad.**

Entendiendo que todos tenemos mucho que aportar.

- **Liderando**

Con una máxima Transparencia, e Independencia en nuestros criterios de actuación.

- **Profesionalidad**

Basada en el "saber hacer" de nuestro equipo humano, involucrando con el servicio que prestan avalado por nuestro sistema de gestión integrado.

- **Bienestar laboral**

Consideramos el capital humano como el principal recurso de la compañía, en consecuencia, queremos fomentar un ambiente de trabajo seguro, un clima laboral excelente y unos hábitos de vida saludables. Todo ello lo lideramos promoviéndolo con una máxima Transparencia, e Independencia en nuestros criterios de actuación.

Gobernanza

- GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición
- GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

Las políticas por las que se rige GRUPO OSGA se encuentra administrada y supervisada en todo el modelo de negocio buscan promover la transparencia, el compromiso con los aspectos ambientales, sociales y de bien gobierno tanto de la propia empresa como de los diferentes colaboradores.

Todos estos compromisos se encuentran desarrollados en los documentos que el sistema de gestión integrado que son:

- Política del sistema de gestión integrado
- Política anticorrupción
- Código ético
- Código de buen gobierno

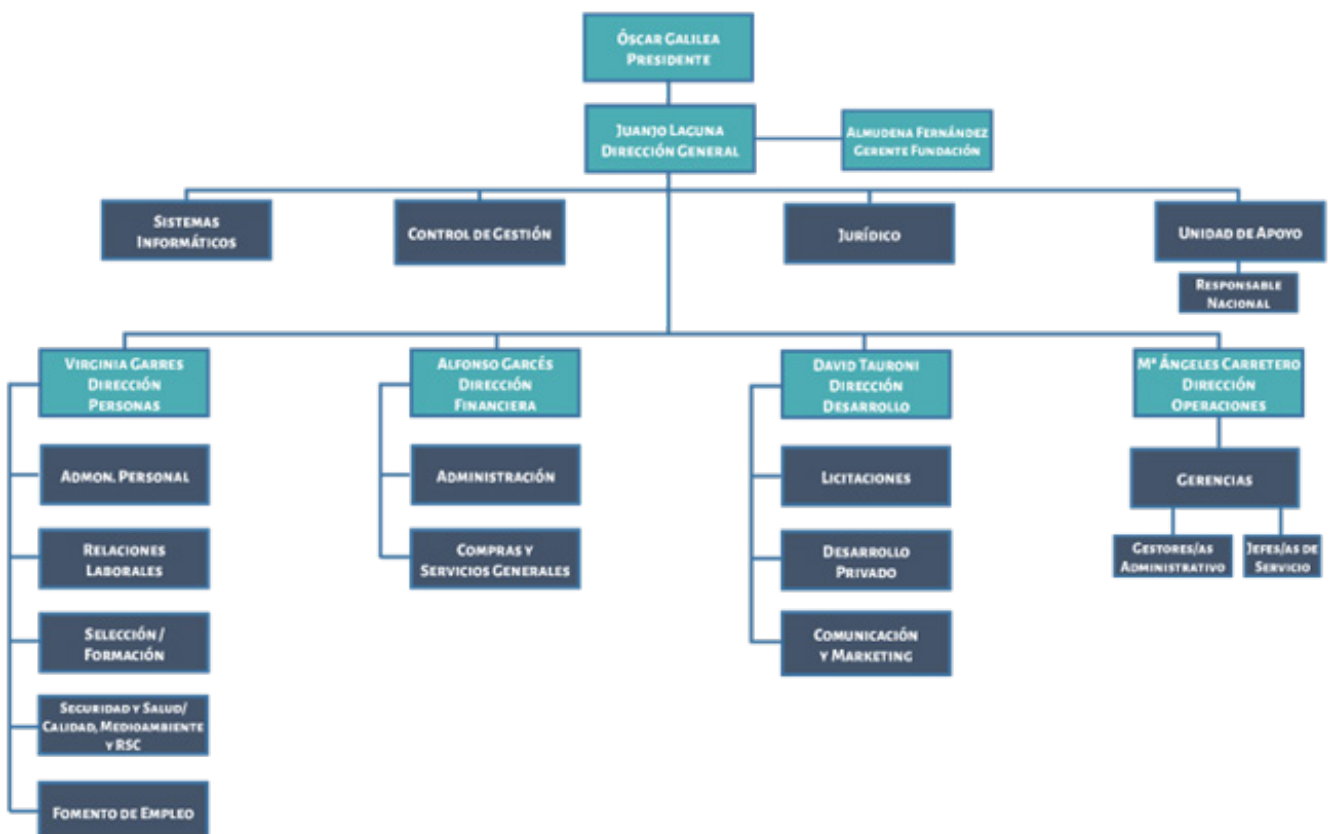
La toma de decisiones de GRUPO OSGA, así como su relación entre la propiedad y la organización actúa conforme muestra el gráfico:



Periódicamente el comité de dirección de GRUPO OSGA se reúne, tras la reunión se acuerdan estrategias y líneas de actuación que son desarrolladas por cada una de las direcciones a la que afecta dicha estrategia. Cada reunión se valora el desarrollo e implantación de las estrategias presentadas en el comité de dirección anterior y se valoran su estado.

Por lo anterior GRUPO OSGA cree en la importancia del trabajo colaborativo con profesionalidad y confianza, en el que se suma la visión y conocimiento del sector y clientes logrando así cumplir los objetivos comunes e individuales, alcanzando los mejores resultados y garantías.

Como parte de la visión y compromiso con la sociedad y las personas trabajadoras GRUPO OSGA se ha logrado certificar en la norma SGE21 completando así el sistema de gestión integrado en la parte de aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno de la organización.



Gestión de riesgos

El Grupo ha realizado el trabajo de identificar sus principales riesgos y oportunidades, a través de un análisis DAFO, cuyo principal objetivo es obtener el máximo rendimiento de las oportunidades y hacer frente a las amenazas con las armas de las que dispone la organización. Mediante esta herramienta la compañía identifica además las ventajas competitivas de las que dispone.

<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Alta dispersión geográfica Pedida de información Búsqueda de personal Recepción y envío de documentación con trabajadores Homologación de los proveedores Control de la documentación Acceso al portal del empleado Siniestralidad laboral Formación preventiva presencial de los trabajadores Absentismo laboral CAE con las empresas subcontratadas Dificultad de CAE con las empresas públicas 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencia Solvencia de las administraciones públicas Selección de personal Requisitos especiales para las licitaciones Complejidad de autorización de los CCEE Sanciones por servicio deficiente Implicación del personal subrogado Averías de las máquinas Incumplimiento legal competencia Mala fama de los CCEE Medidas ante COVID 19 tomadas por las administraciones Poca involucración de los proveedores y subcontratas
<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> Implicación de toda la estructura para la RSC Compromiso de dirección con la RSC Departamento de Administración de personal propio Departamento de RRHH potente Departamento jurídico propio Empresa con un gran proyecto y crecimiento Incorporación de nuevos recursos Equipo multidisciplinar Certificación Compliance Código de conducta común para la compañía 	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de sensibilización de la sociedad ante la discapacidad Implantar productos ecológicos o menos peligroso Portal de empleo propio Comunicación con STAKEHOLDERS Gestión de las encuestas de satisfacción

Carta del director

GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

“Este Informe Anual de Sostenibilidad más EInF, muestra un análisis de las claves que hacen de nuestro desempeño un modelo de compañía responsable. En este sentido, cabe destacar nuestro compromiso con la sostenibilidad y los retos globales han hecho que continuemos trabajando en alinear nuestra estrategia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. 2023, ha sido un año de creación de valor, un valor que hemos generado y trasladado a todos nuestros ámbitos de actividad. La estrategia, las políticas y la gestión aplicadas han contribuido eficazmente al cuidado constante de nuestros empleados y clientes, así como a la preservación medioambiental, desarrollo socioeconómico y bienestar del área de influencia del Grupo.

Quiero transmitir un mensaje de optimismo sobre nuestras perspectivas para el año en curso. Grupo Osga cuenta con un enorme potencial de futuro dado el dinamismo y el talento de su equipo profesional y el compromiso de todas las personas que integran la empresa. Agradezco a todos y cada uno de cuantos integran Campos su inestimable contribución. El esfuerzo y calidad de los más de 4000 profesionales que componen Grupo Osga nos permite afrontar con garantías las exigencias competitivas del mercado global y la creación de valor más allá de los resultados económicos.

Hoy podemos afirmar con orgullo que los retos se están cumpliendo y que estamos construyendo, entre todos, una empresa adaptada a los tiempos que corren, en constante transformación. Una marca presente dentro del territorio nacional, y un capital para todos y cada uno de los que formamos parte de ella.”

Principales cifras

GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales



Más de 4200 personas en plantilla



414 clientes



925 proveedores



384 proyectos



Más de 35 millones de € de facturación



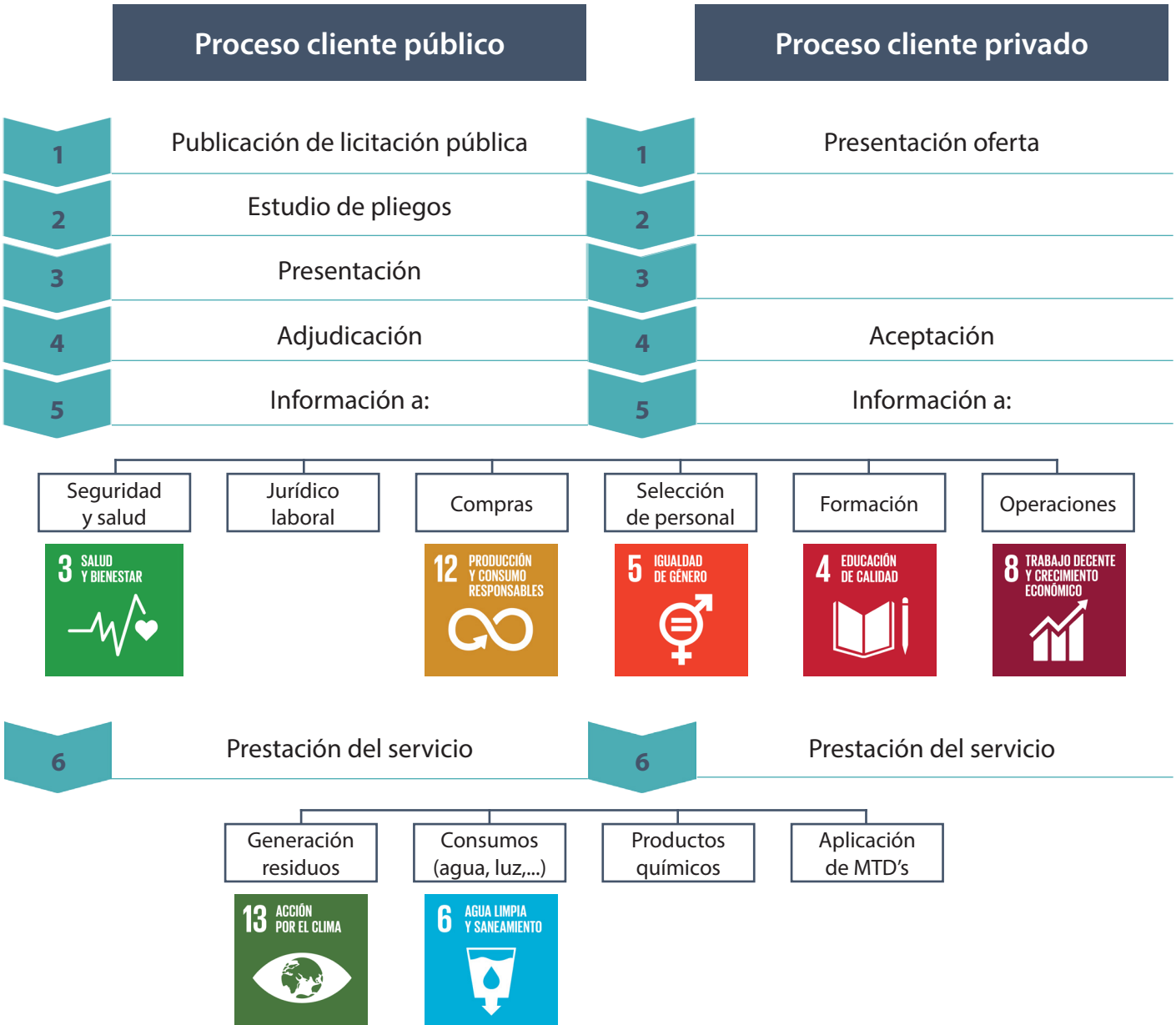
X€ de capital social

Nota 1 En el momento de la elaboración del presente documento no se dispone de la información referente al capital social de la empresa

Análisis de materialidad

Campos alineados con los ODS

A lo largo del 2023, la organización ha identificado según su forma de operar los diferentes ODS que se encuentran vinculados de forma directa e indirecta. A continuación, se puede observar el mapeo de los ODS que afectan directa e indirectamente a la actividad relacionada con la empresa:



Una vez identificados los ODS que nos afectan en la actividad que desarrollamos, procedemos a realizar una jerarquización de los mismos para establecer prioridades que marquen nuestros objetivos.

Y gracias a la jerarquización los resultados obtenidos son:

- Como ODS alineados directamente con la actividad empresarial el 3 salud y bienestar, 5 igualdad de género, 8 trabajo decente y el 12 consumo responsable.
- Como ODS alineados indirectamente con la actividad empresarial encontraríamos el 4 educación de calidad, 6 agua y saneamiento y el 13 acción por el clima.
- Y en un tercer rango sin contribución por el tipo de actividad se encontrarían el resto.

A continuación, se muestra un gráfico de como sería el resultado de la jerarquización de los ODS:



Metas de cada ODS



3.6 Reducción de la mortalidad en accidentes de tráfico.
 3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.
 3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.



5.1 Poner fin a la discriminación.
 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
 5.5 Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades.

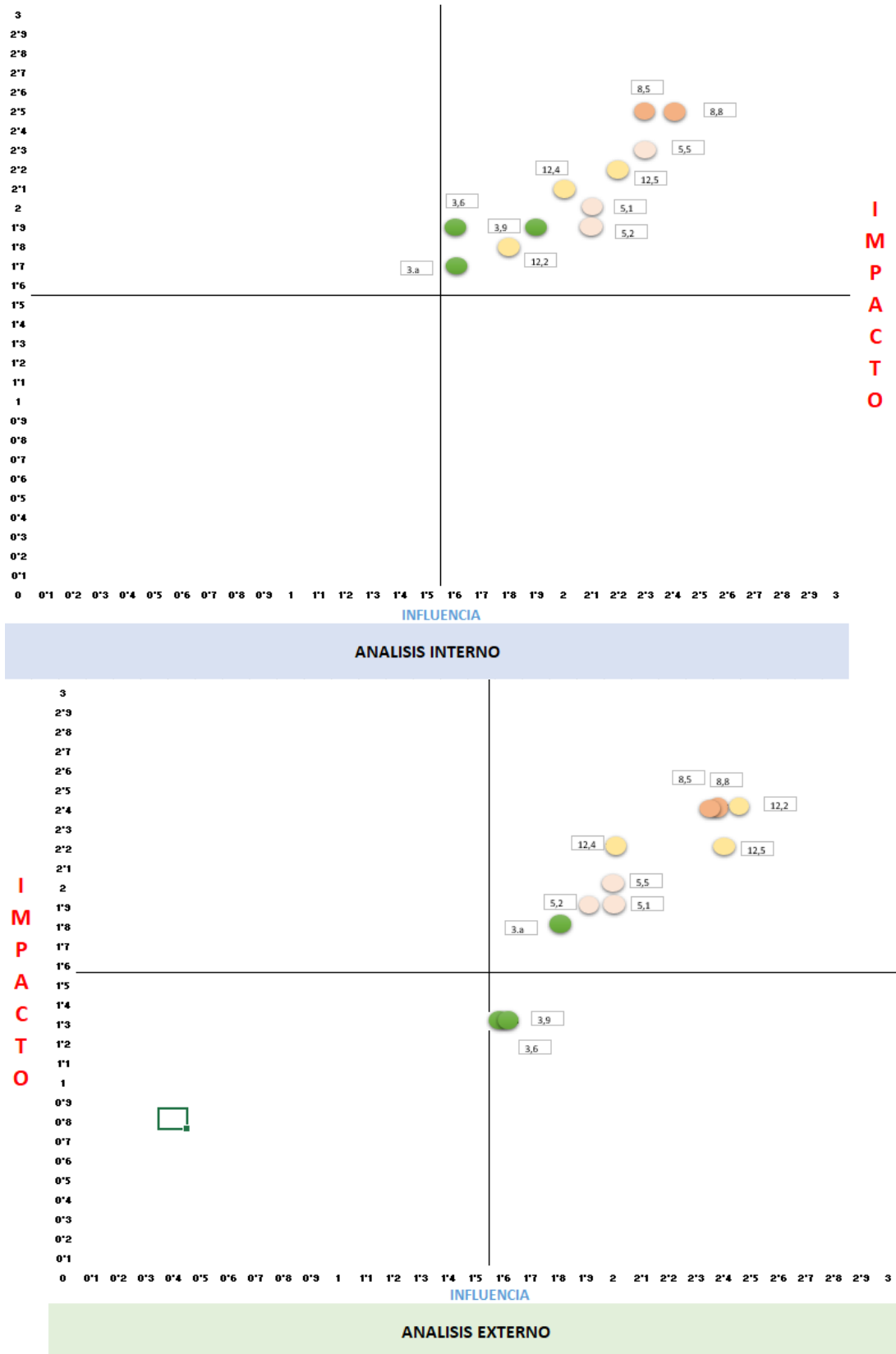


8.5 Lograr el pleno empleo y trabajo decente.
 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.



12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
 12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.
 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Una vez definidas las metas de cada ODS, procedemos a consultar tanto de forma interna a los responsables de cada área de la empresa como a nuestras partes interesadas a cerca de las metas de los ODS con implicación directa, a cerca del impacto e influencia en la organización quedando reflejado en el siguiente gráfico:



Como se puede apreciar los resultados entre el análisis interno y externo se asemejan, con un claro enfoque predominante de las metas del ODS 8 referente al trabajo decente, y por otro lado, dejando al 3 salud y bienestar como el menor impacto e influencia.

Cuestiones ambientales

Impactos y sistema de gestión ambiental

Grupo Osga se encuentra concienciada con la importancia de los impactos de su actividad en el medio que les rodea, y los promueve en su política:

Política medioambiental Grupo Osga

"Hacer que nuestros servicios satisfagan y mejoren permanentemente las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas.

Cumplir la legislación aplicable al servicio y ambiental que afecte nuestra actividad, así como cualquier otro compromiso que de forma voluntaria Grupo Osga suscriba.

Promover la mejora continua de nuestros servicios, nuestra gestión y nuestro desempeño ambiental mediante mayor seguimiento de objetivos y revisión de nuestros procedimientos.

La protección del medio ambiente incluida la prevención de la contaminación, así como la utilización de productos más ecológicos y minimizar los impactos ambientales."

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la compañía es el de integrar con éxito el cuidado y protección del medio ambiente dentro del desarrollo de su actividad y procesos. Para ello, todas las empresas del Grupo se encuentran certificadas en ISO 14001:2015.

Así pues, lo que conseguimos en homogeneizar los procedimientos medioambientales en todas las sedes distribuidas por el territorio español facilitando la gestión medioambiental de las sedes.

Grupo Osga con la certificación ambiental persigue cumplir con los objetivos de identificar, prevenir y mitigar los riesgos ambientales, además del compromiso de mejora ambiental continua en su forma de operar.

Como parte del Sistema de Gestión Ambiental se llevan a cabo las siguientes acciones:

La identificación y evaluación de los aspectos ambientales

Establecimiento de los objetivos en materia ambiental y controles operacionales para gestionar sus aspectos ambientales significativos

Análisis y gestión de los riesgos ambientales

Acciones de sensibilización ambiental entre sus empleados, con la difusión del código ético y manual de buenas prácticas

Auditorías internas

Los objetivos que se plantearon en el Grupo en relación al medio ambiente fueron:

Control de los residuos generados de la actividad de Grupo Osga en las sedes, así como también en los centros que venga establecido por el pliego

La reducción de emisiones GEI provenientes de la actividad de la organización por empleado

Este objetivo de reducción de las emisiones de alcance 1 y 2 está planteado inicialmente a 4 años, siendo el primer año el 2021, por lo que se conocerán los resultados a final de este 2024. La reducción planteada era de un 5% global por empleado, contando todo el personal de las sedes del grupo.

A lo largo del 2024, como ya se ha mencionado en un apartado anterior, el objetivo más ambicioso en materia medioambiental es la alineación del SIG con los ODS, una alineación en la que el Grupo lleva mucho tiempo trabajando y que no tenemos dudas que vamos a conseguir con el esfuerzo de todos sus empleados.

Cumplimiento ambiental

GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el ejercicio de 2023 el Grupo Osga no ha identificado incumplimientos medioambientales materiales ni ha recibido multas o sanciones no monetarias derivadas de incumplimientos medioambientales. Las empresas certificadas en ISO 14001 realizan de forma periódica una evaluación de requisitos legales en el ámbito medio ambiental.

Residuos generados

GRI 306-3: Residuos generados

La generación de residuos es una de las consecuencias principales derivadas del desarrollo de las diferentes actividades de las empresas del grupo. El principal riesgo potencial de este aspecto ambiental es la contaminación del entorno, especialmente si estos no se gestionan de la manera correcta.

Ya que la actividad principal desarrollada es la de limpieza de edificios, prácticamente la totalidad de residuos generados de la actividad son catalogados como residuos urbanos.

Todos los productos o la gran mayoría de los que utilizamos en nuestras sedes para los servicios de limpieza se encuentran adheridos a ECOEMBES, por lo que son aptos para depositarlos en los contenedores públicos, ya que la gestión de su procesamiento una vez finalizada la vida útil se encuentra incorporada en el precio de compra.

La cantidad de residuos generados en 2023 alcanzó en España un total 548,57kg entre los residuos en sedes propias y de cliente.

Sedes propias		En sede de cliente	
Residuo	Kg.	Residuo	Kg.
Aerosoles	9	Envases de plástico contaminados	219'97
Envases de plástico contaminados	33	Sepiolita	65
Pilas	20	Metanol	49'6
Residuos de tóner	152		

Todos los residuos comentados anteriormente son gestionados a través de gestores de residuos autorizados.

Grupo Osga y la economía circular

La economía circular está basada en la imitación de los procesos de la naturaleza para lograr que el círculo se complete, es decir, en pasar de un modelo económico lineal, basado en la extracción y deposición, a un modelo circular donde:

- Se reduzca el consumo de recursos, materiales y productos.
- Se favorezca el uso de energías renovables.
- Se lleve a cabo un mejor uso y aprovechamiento de los recursos.
- Se generen menos residuos y, además, se facilite su reutilización, reciclaje y valorización.
- Se reduzca la afección hacia el medio ambiente.

Como se trata a lo largo del bloque medio ambiental del presente informe, el Grupo está tomando medidas para cada uno de estos puntos. No obstante, en el Manual de Buenas prácticas, se incluyen una serie de recomendaciones específicas para favorecer la economía circular en las oficinas:

- Aplicar la regla de las tres "R": Reducir, Reutilizar y Reciclar.
- Tener especial cuidado con los tubos fluorescentes o bombillas retiradas.
- Disponer de papeleras en cada mesa de trabajo.
- Buscar usos alternativos a los residuos.
- Elegir productos con el mínimo embalaje.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

GRI 303-5: Consumo de agua

El consumo de agua deriva en una reducción de los recursos hídricos que debe ser tenida en cuenta, no obstante, toda el agua empleada por Osga proviene de la red pública de abastecimiento de los diferentes municipios en los que se encuentran nuestras delegaciones, igual que los vertidos de agua residual se gestionan a través de las diferentes redes de alcantarillado municipal.

El consumo de todas las delegaciones a lo largo del 2023 fue de 751 m3 de agua. En algunas de las oficinas del Grupo se dispone de algunos sistemas ahorradores de agua: como son los grifos monomando en los lavabos, y cisternas de doble descarga de agua. Además, en el Manual de Buenas Prácticas del Grupo se recogen algunas medidas para minimizar el consumo de este recurso.

Consumo de materias primas

GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen

El consumo de materias primas deriva en la reducción de recursos, por lo que es especialmente importante realizar un control de consumos para mejorar la eficiencia de uso. Las principales materias primas de Grupo Osga para llevar a cabo su actividad en oficina son el papel y el tóner. Para el resto de las actividades del Grupo se identifica el consumo de diferentes combustibles como recurso no renovable.

	Papel (nº copias)	Gasoil	Gasolina	Tóner
2022	438525	-	-	26
2023	418228	108951.61	4629.59	39

En el Manual de Buenas prácticas, se incluyen una serie de recomendaciones específicas para el consumo responsable de los recursos materiales concretos que se utilizan en las oficinas:

- Utilizar de forma preferente y en la medida de lo posible papel reciclado cuando esté disponible.
- Evitar imprimir documentos innecesarios o aquellos que tienen muchos espacios libres
- Utilizar el papel por las dos caras en el fotocopiado e impresión de documentos, siempre que sea posible.
- En la medida de lo posible, elegir productos con embalajes mínimos para reducir la generación de residuos

Consumo de energía

El consumo eléctrico de la actividad tiene como principal impacto la reducción de recursos, por lo que es importante mantener un control para mejorar la eficiencia. El total de la energía eléctrica consumida por las empresas del Grupo se suministra a través de distintas comercializadoras y, por tanto, el porcentaje de energías renovables empleadas varía de unas a otras. Las empresas de Grupo Osga producen energía verde para autoconsumo, pues cuentan con placas solares en las sedes de Logroño y Barcelona.

El consumo eléctrico durante 2023 ascendió a 161.824 KWh frente a los 165.147 KWh consumidos en 2022. El consumo para este año ha disminuido ligeramente debido principalmente a la implantación del teletrabajo para los puestos de oficina.

En relación con el año 2022, el consumo del ejercicio 2023 es menor, además se pretende lograr que toda la energía comprada en este ejercicio tiene su certificado de origen como Energía Verde.

En el Manual de buenas prácticas del Grupo se incluyen medidas para el consumo eléctrico responsable. Estas medidas incluyen buenas prácticas relativas a equipos informáticos, iluminación, y empleo de equipos de climatización, recogiendo a continuación algunos ejemplos:

- Configurar los ordenadores en "ahorro de energía"
- Apagar la pantalla del ordenador cuando no se esté utilizando (reuniones, desayuno).
- Considerar el consumo energético del producto como argumento de compra
- Apagar o minimizar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en las salas no ocupadas.
- Asegurar que las ventanas están cerradas mientras funcionan los equipos de climatización para impedir pérdidas y derroche.
- Aprovechar en la medida de lo posible la iluminación natural. Abrir las persianas antes de encender luces.

Cambio climático

- GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)
- GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Desde hace más de un lustro que en Grupo Osga comenzó a realizar un seguimiento de las emisiones directas de gases invernadero como consecuencia de su actividad (alcance 1 Y 2).

Actualmente, desde el 2021 se calcula la huella de carbono de la organización con los alcances 1 y 2 según la "Guía técnica para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización". Esta guía es una sistemática del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD), como base del registro de la huella de carbono puesto en marcha por el citado ministerio (Real Decreto 163/2014 por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono).

Las emisiones directas de gases efecto invernadero del Grupo proceden, en su gran mayoría, del consumo de combustible que realizan los vehículos e instalaciones fijas. Otras emisiones directas son las procedentes del consumo de gas natural y gasóleo C para calefacción (fuentes estacionarias) y de las fugas de gases de efecto invernadero. Estas emisiones constituyen lo que se denomina alcance 1. En cuanto a las emisiones indirectas, la práctica totalidad de éstas proceden del consumo de electricidad (alcance 2).

Aunque el CO₂ es el principal gas generado, se han calculado también las emisiones de otros gases de efecto invernadero (CH₄ y N₂O), incluidas en el montante total de toneladas de CO₂ equivalente, y las emisiones de contaminantes atmosféricos (NO_x y SO_x) asociados al consumo eléctrico y de combustibles fósiles, no inventariándose otras emisiones indirectas distintas al alcance 2.

Las emisiones de gases de efecto invernadero en 2022 se han situado en las 238 toneladas (t) de CO₂ equivalente.

A continuación, se detallan las emisiones de CO₂ equivalente, y las emisiones de otros contaminantes atmosféricos generadas por el Grupo. En cuanto a las emisiones indirectas reportadas, se reportan las correspondientes a los consumos energéticos imputables directamente a las actividades del Grupo Osga.

		kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	25.483,81	3.438,67	207,26	25.635,01
	Transporte por carretera(1)	168.289,57	1.472,41	7.625,26	170.351,49
	Transporte ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte marítimo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	0,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	193.773,38	4.911,08	7.832,52	195.986,51
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios(2)	-	-	-	42.011,71
	Electricidad vehículos(2)	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	SUBTOTAL	-	-	-	42.011,71
TOTAL		193.773,38	4.911,08	7.832,52	237.998,22

Protección a la biodiversidad

Grupo Osga asume el respeto a la biodiversidad y mantiene el firme compromiso de eliminar y/o minimizar los impactos asociados a las actividades llevadas a cabo en posibles áreas sensibles.

Pese a ello, no se ha emprendido acciones específicas para la protección de la biodiversidad. Este hecho se debe a que los emplazamientos productivos se encuentran todos ubicados en zonas urbanas y ninguna de las zonas colindantes es un área natural protegida ni bajo la protección de otras figuras administrativas, por lo que se considera que el riesgo de generar impactos directos e indirectos sobre la biodiversidad es prácticamente nulo.

Para el 2024, se pretende poner en marcha iniciativas sociales como pueden ser voluntariados con diferentes organizaciones de limpieza de playas, o recogidas de residuos y poner a disposición del personal de estructura para que quien quiera pueda sumarse a estas iniciativas en búsqueda de un entorno más limpio.

Cuestiones sociales

Los datos que van a representarse en los siguientes apartados del ElnF corresponden a fecha de cierre del año 2023.

Distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

· GRI 2-7: Empleados

· GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

A continuación, se presenta el número de empleados a cierre de 2023 cuyo asciende a 2927 trabajadores, cuya distribución es:

Distribución de personal por sexo	Hombre	Mujer
Nº de personas trabajadoras	1792	3395

La distribución geográfica de los empleados es:

Distribución por provincia y género			
Provincia	Hombre	Mujer	Total
A CORUÑA	15	20	35
ALAVA	2	15	17
ALICANTE	61	56	117
ALMERIA	11	8	19
ASTURIAS	2	6	8
AVILA	0	1	1
BADAJOS	4	10	14
BARCELONA	101	128	229
BURGOS	3	24	27
CACERES	3	9	12
CADIZ	6	14	20
CANTABRIA	3	9	12
CASTELLON	31	82	113
CIUDAD REAL	0	1	1
CORDOBA	7	24	31
CUENCA	1	2	3
GIRONA	9	10	19

Distribución por provincia y género			
Provincia	Hombre	Mujer	Total
GRANADA	33	15	48
GUADALAJARA	7	59	66
GUIPUZCOA	14	91	105
HUESCA	2	17	19
JAEN	0	2	2
LA RIOJA	77	183	260
LAS PALMAS	3	24	27
LEON	3	7	10
LUGO	0	3	3
MADRID	236	331	567
MALAGA	18	29	47
MURCIA	65	67	132
NAVARRA	1	49	50
OURENSE	0	1	1
PALENCIA	8	56	64
PONTEVEDRA	5	27	32
SALAMANCA	0	3	3

Distribución por provincia y género			
Provincia	Hombre	Mujer	Total
SEGOVIA	0	1	1
SEVILLA	31	71	102
SORIA	0	6	6
TARRAGONA	0	10	10
TENERIFE	5	12	17
TERUEL	0	4	4

Distribución por provincia y género			
Provincia	Hombre	Mujer	Total
TOLEDO	6	16	22
VALENCIA	66	159	225
VALLADOLID	74	84	158
VIZCAYA	39	89	128
ZAMORA	2	1	3
ZARAGOZA	30	107	137

TOTAL	984	1943	2927
--------------	-----	------	------

Los cuales están distribuidos en directivos, personal de administración y profesionales de la construcción.

Empleados por género y categoría profesional	Hombre	Mujer
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	18
AUXILIAR JARDINERIA	5	184
AUXILIAR SERVICIOS	300	2
CONDUCTOR/A	14	1
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	6	50
DIRECCION GENERAL	1	16
ENCARGADO/A	30	8
ESPECIALISTA	51	1605
GERENTE ZONA	2	2
JEFE/A SERVICIOS	8	15
LIMPIADOR/A	544	1
OPERARIO/A	13	2
RESPONSABLE PRL, CALIDAD, MEDIAMBIENTE Y RSC	1	0
RESPONSABLE SISTEMAS	1	1
TECNICO/A COMUNICACIÓN	1	1
TECNICO/A FOMENTO	1	1
TECNICO/A LICITACIONES	1	35
TECNICO/A UAP	2	0

En la siguiente tabla se analizan los datos de distribución por edades de la plantilla, lo que muestra la apuesta de la organización por el talento joven:

Empleados por edad y género	Hombre	Mujer
<20	9	13
20 a 29	225	305
30 a 45	515	802
>45	1043	2275
Total	1792	3395

Como se puede observar el Grupo cuenta con una mayor representación de mujeres por las características del sector.

En las tablas mostradas a continuación se reportan los datos del número total y la distribución de modalidades de contratos por país y género a cierre de 2023:

Distribución por tipo de contrato y género	Hombre	Mujer
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	104	62
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.PARCIAL	66	325
CONVERSION DE TEMPORAL EN INDEFINIDO T.COMPLETO	107	50
CONVERSION DE TEMPORAL EN INDEFINIDO T.PARCIAL	266	280
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO DISCAP.T.COMPLETO	5	2
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO DISCAP.T.PARCIAL	18	7
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO FIJOS DISCONTINU	12	4
DESEMPLEADOS EN EXCLUSION SOCIAL TEMP.T.COMPLETO	0	1
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	101	133
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	172	424
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	68	77
DURACION DETERMINADA T.COMPLETO OBRA O SERVICIO	3	6
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL JUBILACION PARCIAL	2	7
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL OBRA O SERVICIO	5	25
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6	24
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD	203	439
EN EXCLUSION SOCIAL/PENADOS TEMPORALES T.PARCIAL	1	3
EN PRACTICAS TIEMPO COMPLETO	0	1
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	115	703
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO INICIAL FOMENTO EMPLEO	141	211
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5	32
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO TRANS.FOMENTO EMPLEO	23	33
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	6	8
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO PARCIAL	9	24
INDEFINIDO T.COMPLETO INICIAL PROG.FOMENTO EMPLEO	79	56
INDEFINIDO T.PARCIAL INICIAL PROG.FOMENTO EMPLEO	139	181
ORDINARIO INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	121	217
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	13	57
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2	3

Personas trabajadoras con discapacidad	Hombre	Mujer
2023	706	882

Desvinculaciones

A continuación, se presentan los datos referentes a las personas que se han desvinculado a lo largo del año 2023:

Ceses por género y edad	<20	20-29	30-44	>45
Hombre	4	148	247	409
Mujer	10	202	421	819

Cese por antigüedad en la empresa	Hombre	Mujer
Hasta 1 año	532	929
Entre 1 y 5 años	175	273
Entre 5 y 10 años	58	92
Más de 10 años	43	158

Ceses por género y clasificación profesional	Hombre	Mujer	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	5	9	14
AUXILIAR JARDINERIA	4	0	4
AUXILIAR SERVICIOS	225	165	390
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	0	2	2
DIRECCION DESARROLLO NEGOCIO	1	0	1
ENCARGADO/A	10	14	24
ESPECIALISTA	21	4	25
GERENTE ZONA	1	0	1
JEFE/A SERVICIOS	5	0	5
LIMPIADOR/A	529	1239	1768
OPERARIO/A	4	6	10
TECNICO/A AP	0	1	1
TECNICO/A PRL	0	1	1
TECNICO/A SISTEMAS	1	0	1
TECNICO/A UAP	2	11	13

Ceses por tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	24	19	43
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.PARCIAL	16	60	76
CONVERSION DE TEMPORAL EN INDEFINIDO T.COMPLETO	37	9	46
CONVERSION DE TEMPORAL EN INDEFINIDO T.PARCIAL	59	51	110
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO DISCAP.T.COMPLETO	3	0	3
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO DISCAP.T.PARCIAL	14	3	17
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO FIJOS DISCONTINU	8	2	10
DESEMPLEADOS EN EXCLUSION SOCIAL TEMP.T.COMPLETO	0	1	1
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	92	120	212
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	147	364	511
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	47	60	107
DURACION DETERMINADA T.COMPLETO OBRA O SERVICIO	2	2	4

Ceses por tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL JUBILACION PARCIAL	0	2	2
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL OBRA O SERVICIO	2	5	7
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3	12	15
DURACION DETERMINADA TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD	143	305	448
EN EXCLUSION SOCIAL/PENADOS TEMPORALES T.PARCIAL	1	1	2
EN PRACTICAS TIEMPO COMPLETO	0	1	1
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	26	186	212
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO INICIAL FOMENTO EMPLEO	65	82	147
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	5	6
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO TRANS.FOMENTO EMPLEO	4	10	14
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	2	3	5
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO PARCIAL	3	12	15
INDEFINIDO T.COMPLETO INICIAL PROG.FOMENTO EMPLEO	27	14	41
INDEFINIDO T.PARCIAL INICIAL PROG.FOMENTO EMPLEO	44	64	108
ORDINARIO INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	31	45	76
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	6	12	18
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	2	3

Organización del trabajo

La igualdad de oportunidades se posiciona como una de las bases en las que se apoyan los valores de Osga, se hace una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar. Teniendo en cuenta las posibilidades de cada puesto.

Por lo que, para mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional de los empleados del grupo, se están incorporando medidas para tratar de compaginar ambos aspectos para lograrlo entre las medidas otorgadas por la organización a sus empleados encontramos:

- **Flexibilidad de Horarios:** Ofrecemos la posibilidad de ajustar los horarios de trabajo dentro de los límites razonables para atender las necesidades personales de los empleados.

- **Trabajo a Distancia o Teletrabajo:** Permitimos que los empleados trabajen desde casa o de forma remota cuando sea adecuado para sus funciones y las necesidades del negocio un día a la semana siempre y cuando hayan superado los seis meses de antigüedad en la empresa.

- **Horarios Reducidos:** Brindamos la opción de trabajar a tiempo parcial o reducir las horas laborales, siempre que sea factible para el rol del empleado.

- **Días de Permiso Personal:** Proporcionamos días de permiso personal remunerados que los empleados pueden utilizar para asuntos personales y familiares.

Además, los empleados de estructura cuentan con horarios de 8,5 horas entre lunes y jueves, permitiendo salir los viernes a las 2, y contar con jornadas intensivas durante los meses de julio y agosto. A ello, se le suma la posibilidad de teletrabajar el día de la semana que deseen siempre y cuando su puesto de trabajo lo permita.

Se presentan a continuación los indicadores sobre horas de absentismo y medidas para la conciliación familiar y el ejercicio corresponsable de los progenitores del ejercicio 2023

Número total de días de absentismo por sexo 2023	Hombre	Mujer	Total
Nº días	-	-	77.371

Salud y seguridad

- GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes.
- GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo

La salud y seguridad de las personas trabajadoras es uno de los aspectos fundamentales para la organización y así se registra en su política de prevención:

Política de Seguridad y salud en el trabajo

“El objetivo primordial de Grupo Osga es el de prestar servicios auxiliares a nuestros clientes, siempre dentro de un escrupuloso respeto por la normativa vigente en Seguridad y Salud Laboral, y apostando por la minimización de los riesgos laborales.

Para hacerlos posible, la dirección de Grupo Osga asume y persigue los siguientes principios:

Actividad preventiva, se orientará a evitar riesgos evaluando aquellos que no se hayan podido eliminar. La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos y su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual, y considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar, y no existan alternativas más seguras. Al elevar la peligrosidad de los procesos, deberá analizarse las consecuencias que podrían ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores al efectuarlas. Se considerará la seguridad vial como una prioridad. El compromiso de cumplimiento de la legislación aplicable, tanto a la prevención de daños y al deterioro de la salud. Además, se compromete al cumplimiento de normas no obligatorias que la empresa suscriba.

El compromiso de la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La adecuación de los materiales y equipos a utilizar. Ha de potenciarse la coordinación entre todo el personal para la adecuada planificación del trabajo y la utilización de materiales y equipos en buen estado. El objetivo es prevenir la aparición de errores o carencias que repercutan en pérdidas de tiempo e interfieran al desarrollo normal del trabajo, en efectos medioambientales indeseados, o en riesgos por el uso de equipos en mal estado. La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo, monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.

Aumentar la implicación del personal para la mejora. Es fundamental la concienciación del personal tanto en la política de la empresa y en el sistema de gestión de calidad, medio ambiente y SST, así como su formación de PRL suficiente. Podrán acceder a una zona con riesgo grave y específico. Antes de encomendar a un trabajador una tarea, se considerará su capacidad profesional en materia de seguridad y salud para poder desarrollarla. Además, los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgo en el trabajo, por lo que dispondrán como mínimo de los cauces representativos establecidos legalmente.”

Las empresas del Grupo disponen de un Servicio de prevención mancomunado, el cual se encarga de las labores de seguridad y salud laboral de sus empleados, realizando principalmente:

- Elaboración de Planes de Prevención de Riesgos laborales, conforme las directrices marcadas en la política de prevención del grupo
- Evaluación de los puestos de trabajo
- Formación en materia de seguridad y salud
- Memorias de vigilancia de la salud y actividades preventivas
- Planificación de la actividad preventiva

El Plan de Prevención y los diversos Procedimientos de Gestión, recogen las políticas, procedimientos y programas de mejora para la salud y seguridad.

En esta línea se realiza la evaluación de riesgos laborales de los diferentes centros de trabajo, en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de identificar las medidas preventivas, los procedimientos y protocolos, las medidas de gestión preventiva de

la empresa y las de control periódico que se deben planificar, como por ejemplo: medidas de formación, información, equipos de protección individual y/o procedimientos de trabajo, lo que favorecerá la gestión integral de la planificación preventiva en la empresa.

La totalidad de los trabajadores dispone de los documentos donde se recoge la información de los riesgos para cada puesto de trabajo. Cabe destacar que, todas sociedades del grupo se disponen de certificación en ISO 45001:2015 tanto los CEE como empresas ordinarias.

La certificación ISO 45001 garantiza que la Sociedad cuenta con un sistema de gestión para reducir los riesgos en la salud y seguridad dentro del entorno de trabajo, protegiendo a los trabajadores de posibles daños y aumentando la rentabilidad al mismo tiempo. Otros beneficios de ISO 45001 incluyen:

- Costos generales reducidos de incidentes.
- Menor riesgo de tiempo de inactividad y costos de interrupción de las operaciones.
- Costo reducido de las primas de seguro.
- Reducción de ausencias y tasa de rotación de empleados.
- Capacidad mejorada para responder a los requisitos legales y de cumplimiento.
- Reconocimiento por lograr un punto de referencia internacional

A lo largo de 2023, se han producido un total de 219 accidentes, de los que 131 han necesitado baja. El impacto lo medimos a través de la siniestralidad y absentismo dentro de la empresa, los datos que tenemos a cerca de ambos indicadores son:

Indicadores Seguridad y Salud	Siniestralidad	Absentismo
2021	4981	10.8%
2022	4034.7	11.45%
2023	4531.69	11.76%

Número total de accidentes de trabajo 2023	Hombre	Mujer	Total
Nº de accidentes fatales (víctimas mortales)	0	0	0
Nº de accidentes totales	-	-	219
Nº accidentes con baja	-	-	131

Total	
Índice de frecuencia	984

Número total y porcentaje de personas trabajadoras cubiertos por algún convenio 2023	Hombre	Mujer	Total
Nº personas trabajadoras cubiertas por convenio	1792	3395	5187
% personas trabajadoras cubiertas por convenio	100%	100%	100%

Por lo que respecta a enfermedades profesionales, se han dado un total de 6 sin baja, y lamentar un fallecimiento por causas no derivadas del puesto de trabajo.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores, en todas las oficinas se cuenta con un sistema de desfibriladores, con sus responsables tras haber recibido la formación para su uso.

Relaciones sociales

En relación a los mecanismos de comunicación entre la compañía y sus empleados, existen representantes de los trabajadores con los que la empresa se reúne periódicamente, además de la existencia de un buzón de sugerencias abierto para la participación de todo el personal.

Formación

GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y Desarrollo profesional.

Con el fin de evaluar las necesidades de formación para los empleados de Grupo Osga, y poner a disposición de los procesos del Sistema Integrado de Gestión personas competentes, permanentemente formadas y conscientes de la importancia de su trabajo para la consecución de los objetivos de la empresa y la materialización de su política.

Este procedimiento recoge el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la formación, desarrollo profesional y retribución de todas las personas que trabajan en la organización.

Realizándose formación inicial en el caso de las nuevas incorporaciones y movilidad interna o cuando se produzcan cambios en el modelo de negocio.

Formación continua en caso de detectarse necesidad de conocimientos o habilidades y actualizar En Grupo Osga, la formación de las personas se entiende como un proceso continuo clave para la gestión y el logro de sus objetivos. Es un proceso estratégico clave para la consecución de los objetivos de la empresa. Las acciones formativas, se planifican a través de un proceso de detección de necesidades formativas, en las que se identifican las acciones a abordar. Grupo Osga dispone de un plan de formación para el año 2023, en el que se han identificado las siguientes áreas para desarrollar acciones formativas: o Prevención de Riesgos Laborales o Normativa y legislación vigente o Conocimientos Técnicos o Desarrollo de Habilidades o Formación inicial.

En el 2023 se planificaron la realización de 10.094 horas distribuidas en 55 acciones formativas con unas expectativas de participación de 1.960 personas trabajadoras en dichas acciones.

Los datos nos muestran los indicadores siguientes:

- Realización de 144 acciones formativas, por lo que se han llevado cabo el 262% de realización sobre lo planificado.
- 12.147 horas realizadas, consiguiendo realizar el 120% de las horas sobre el dato planteado.
- 1.374 personas trabajadoras han participado en acciones formativas, llegando al 70% del publico planteado.
- La finalización de los cursos ha sido del 87%. 1374 inscritos, 1190 han finalizado.
- Participación por géneros: 48% hombres y 52% mujeres.

Para continuar con el análisis, comparamos estos datos frente a los del año 2022:

	2023	2022
Acciones formativas realizadas/previstas	262%	66%
Nº horas realizadas/previstas	120%	86%
Personas previstas/inscritas	70%	53%
Personas inscritas/finalizadas	87%	49%
% hombres asistentes	48%	47%
% mujeres asistentes	52%	53%

Tras la presentación de estos datos e indicadores, las conclusiones a las que llegamos son:

- El Plan de Formación de Grupo Osga planteado en febrero del 2023 se ha llevado a cabo con éxito, ya que hemos conseguido realizar el 254% de las acciones, impartir el 120% de las horas programadas y llegar al 70% de las personas objeto.
- Los proyectos de Plataforma y Formación Presencial, han promovido esa mejora de indicadores tanto en número de accione, en número de participantes y en número de personas que han finalizado las acciones respecto a años anteriores.
- La participación y finalización de las acciones formativas entre géneros está en consonancia con la representatividad entre hombres y mujeres de Grupo Osga.

Mejoras a implantar en el 2024:

- Hay que realizar un mayor esfuerzo en la difusión de información de los cursos, inscripción de las personas trabajadoras y concienciación de la importancia en finalizar los cursos.
- La finalización de los cursos ha de mejorar, ya que se son muchos los recursos que se destinan a la preparación de las acciones formativas y se malgastan si no se finalizan.
- Para ello los cursos se programarán en lo posible, de forma presencial y la duración será más corta para facilitar la asistencia y finalización.

Igualdad

Grupo Osga, establece su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización a través del desarrollo de un Plan de Igualdad acorde a la normativa vigente y su Código Ético.

Los principios que el Grupo establece como pilares para el desarrollo de sus estrategias en esta materia y ponen de manifiesto su compromiso con el respeto hacia sus trabajadores y trabajadoras, y entre los mismos, persiguiendo un ambiente de trabajo cordial, igualitario y tolerante:

- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

- En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los estados miembros: la directiva marco para la igualdad de trato en la ocupación (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en la ocupación (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en la ocupación.

- Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respecto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- Por todo esto, Grupo Osga suscribe este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las dos entidades ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

- Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

- Por el hecho que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, Osga declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En 2021 el Grupo comenzó el trabajo para el desarrollo y aprobación del primer plan de igualdad de los CEE. A lo que recientemente se ha unido su homólogo para la empresa ordinaria

En esta línea, Osga dispone de protocolos para prevenir, detectar y erradicar el acoso laboral, delimitando las actuaciones y conductas susceptibles de ser investigadas, perseguidas y sancionadas.

El grupo dispone de un Código Ético donde se declaran los principios y valores que deben guiar el

comportamiento de todos los profesionales de Osga, entre sí, y con sus grupos de interés. Todo el personal de Osga debe conocer el Código Ético de la compañía, poner en práctica sus principios y denunciar cualquier de este.

Osga se caracteriza por su diversidad cultural como se puede mostrar en las distintas nacionalidades de sus empleados y como muestra de compromiso se ha obtenido la distinción de punto violeta en las oficinas. A continuación, y para ejemplificar la accesibilidad a Grupo Osga se adjuntan los datos referentes a las candidaturas propuestas, las propuestas recibidas y el número de personas contratadas por sexo:

Candidaturas recibidas				
Total Candidatas	Total Candidatos	Total Candidaturas	%Mujeres	%Hombres
5738	1431	7169	80%	20%

Total personal contratado				
Mujeres contratadas	Hombres contratados	Total contrataciones	% mujeres contratadas	% hombres contratados
793	638	1431	14%	45%

Se aprecia una considerable diferencia entre las propuestas recibidas a favor del género femenino respecto al masculino al tratarse de un sector feminizado, a pesar de ello se las contrataciones se encuentran dentro de los parámetros 40-60 que se defiende en el plan de igualdad.

Accesibilidad universal

Los diferentes emplazamientos de Grupo Osga están equipados con las medidas de accesibilidad pertinentes (rampas de acceso, ascensores, plazas de parking reservadas, baños adaptados, etc.) y en función de las instalaciones particulares de que se trate.

Además de tomar dichas medidas con el fin de cumplir la normativa asociada a este respecto, se trata de garantizar y facilitar el acceso a las instalaciones de aquellas personas que lo necesiten, tanto empleadas del Grupo como externas que accedan a dichas instalaciones, siempre teniendo en cuenta las potenciales necesidades de mejora cuando resulte necesario a futuro.

Cuestiones relacionadas con el respeto a los derechos humanos

- GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
- GRI 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
- GRI 412-1: Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

Osga reconoce y asume los derechos humanos fundamentales recogidos en y Tratados internacionales, principalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, siendo además firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con una de las empresas del Grupo y con la intención de incorporar al resto a lo largo del 2024. La dignidad y el valor de las personas, así como la igualdad entre hombres y mujeres, son principios que rigen todas sus actuaciones en el desarrollo cotidiano de nuestra actividad.

En la actualidad contamos con un Código de Ético en el que se recogen los principios básicos de comportamiento a respetar por parte de las sociedades que forman parte de su grupo dentro del ámbito nacional, los miembros de los órganos administración, sus empleados y todas aquellas subcontratas o empresas que trabajan con Osga. Al amparo del Código de Ético se ha creado un canal de denuncias unificado para todas las sociedades pertenecientes a nuestro grupo ubicadas en España. Este Canal es gestionado de forma interna por parte de la organización para asegurar una rápida actuación sobre las posibles irregularidades que puedan darse dentro del Grupo.

Del mismo modo, se establece el Comité de Cumplimiento, cuyo cometido será resolver las incidencias y dudas que se puedan producir sobre el Código de Conducta, y atender aquellas denuncias o sospechas comunicadas por parte de los empleados del grupo.

El Código Ético prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso o acoso que vulnere los derechos fundamentales de las personas y pueda generar un entorno de trabajo hostil, estableciendo su compromiso para el mantenimiento de un entorno de trabajo libre de toda discriminación, siendo este vigente en todas las empresas del Grupo.

Todos aquellos cambios operacionales que puedan producirse en la organización son comunicados a sus empleados y empleadas en el tiempo y forma que recogen los respectivos convenios laborales en los que se amparan.

En la actualidad contamos con un Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la empresa, con el cual se establece una política clara contra el acoso sexual y un protocolo de actuación, posibilitando que todas las intervenciones que se tengan que llevar a cabo se realicen de forma coordinada y eficaz. Dentro del protocolo desarrollado se hace un énfasis en todas las medidas de prevención implantadas por el Grupo, junto con los mecanismos de seguimiento necesarios.

En lo que respecta a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Dentro de este acuerdo se incluyen mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores, incluyéndose entre estas la elaboración de un Protocolo de Desconexión Digital. El Plan Concilia tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios recogidos en el Código ético de Osga así como en la Política marco de RR.HH y en la Política de Igualdad, sobre la conciliación de su actividad laboral y su vida personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En línea con los avances logrados por nuestra empresa a lo largo del ejercicio 2023, hemos implementado un Portal del empleado con acceso al canal de denuncias y a un buzón de sugerencias, además de poner a disposición del empleado documentación interna y noticias de interés. De esta forma facilitamos el acceso, y el uso, de las herramientas desarrolladas para garantizar los derechos de nuestros trabajadores.

Por el momento no se han detectado ni recibido por ningún canal de denuncia que se den a cabo en la actualidad o en el pasado ninguna de las situaciones catalogadas como

Indicadores de recursos humanos	Hombre	Mujer	Total
Denuncias de mano de obra infantil	0	0	0
Denuncias por trabajo forzoso	0	0	0
Denuncias por incumplimiento convenio colectivo	0	0	0
Denuncias por incumplimiento de normas de salud	0	0	0

Adjuntamos a continuación, el enlace directo al canal de denuncias de Grupo Osga:
Whistleblowing report start | Whistlelink



Osga no recurre al trabajo infantil ni incorpora a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo, exigiendo a todos sus empleados y proveedores la observancia estricta de este principio.

Cuestiones relacionadas a la lucha contra la corrupción y el soborno

- GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta
- GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Grupo Osga, en consonancia con sus políticas, trata de erradicar cualquier atisbo de corrupción y/o soborno por parte de los trabajadores de su organización. Por ello cuenta con un sistema de Compliance que trata de combatir cualquier tipo de sospecha por parte de las personas trabajadoras, estableciendo mecanismos para tratar de comunicar en el momento que cualquier empleado se percate de dichas prácticas fraudulentas.

Esto se ve reflejado en la política anticorrupción de Grupo Osga que se adjunta a continuación:



POLITICA ANTICORRUPCIÓN

La integridad ética y profesional, el compromiso hacia la constante mejora y la importancia del crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, son los valores que definen a GRUPO OSGA, basando su pensamiento y filosofía en la participación, la comunicación y la formación. De manera voluntaria decidimos definir y promover una cultura de compromiso y cumplimiento a través de una gestión ética e íntegra.

Con la finalidad de prevenir la corrupción en GRUPO OSGA, se llevará a efecto el compromiso de cumplimiento por parte de la Dirección de los siguientes principios, recogidos en el Código Ético:

- Llevar a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor.
- Registro de todas las transacciones financieras, de manera que estas estén disponibles en cualquier momento, demostrando así una total transparencia por parte de las empresas del GRUPO OSGA.
- Tolerancia "0" con prácticas de soborno y corrupción, prohibiendo dar o recibir sobornos, incentivos, pagos, regalos o actividades de esparcimiento, de manera directa o indirecta, a los de grupos de interés, tales como empresas, clientes o proveedores, u organismos gubernamentales, en aras de influir indebidamente en algún acto o decisión en beneficio de la organización.
- El Departamento Financiero, la Dirección de Personas y el/la Responsable de Sistema Compliance son integrantes de la organización, y entre sus funciones, se incluye la detección y eliminación posibles situaciones de corrupción. Además, son el órgano consultivo ante dudosas situaciones de conflicto de interés.
- Cualquier acto que personas trabajadoras, colaboradores, proveedores y clientes del GRUPO OSGA considere como incumplimiento de esta política, ha de ser denunciado.

La denuncia de hechos que pudieran constituir un incumplimiento de la presente política, se podrá realizar mediante la plataforma interna del GRUPO OSGA, toda denuncia se tratará de manera objetiva y confidencial, sin conllevar en ningún caso represalias contra quienes lo comuniquen.

Fdo.: 
 Dirección General
 Grupo Osga

Política Anticorrupción rev 0

Por otro lado, se establece en el código ético colgado en la web, en el apartado 4.4 prácticas en el mercado: "Grupo Osga compete en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados de Grupo Osga se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla.

Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a Grupo Osga de profesionales provenientes de otras compañías del sector.

Los empleados de la compañía evitarán también difundir información maliciosa o falsa sobre competidores de la compañía.

Grupo Osga se compromete a competir en el mercado de forma leal, defendiendo la libre y sana competencia y respetando la normativa de defensa de la competencia. Por ello Grupo Osga prohíbe cualquier actuación que suponga, o pueda suponer, una vulneración a la libre competencia, en consecuencia, no se pactarán precios o actuaciones con empresas competidoras que puedan falsear la libre competencia, por ello toda reunión o acuerdo con estas deberá quedar documentado.

En el caso de acudir a licitaciones públicas, Grupo Osga no pactará precios o actuaciones con empresas competidoras que puedan alterar el resultado de la licitación y/o falsear los precios reales que en

circunstancias normales se hubiesen ofertado.

Los empleados o representantes de Grupo Osga no podrán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 120 euros, de proveedores, clientes, potenciales clientes, autoridades o funcionarios.

Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica normal, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe del empleado o de la compañía. En cualquier caso, la entrega o aceptación de dichos obsequios o atenciones deberá ser registrada y comunicada mensualmente al Compliance Officer. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Comité de Cumplimiento Normativo. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará al Responsable de Cumplimiento Normativo que, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social."

Dicha política se ve reflejado en la ausencia de reclamaciones o denuncias por incumplimiento de procesos legales en licitaciones ni difamaciones sobre empresas que supongan una competencia directa que puedan suponer una ventaja competitiva en procesos de adjudicación de proyectos para nuestros intereses.

Cuestiones relativas a la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Osga está concienciada con el compromiso que tiene en el desarrollo del empleo local y en la inclusión social. Es consciente de que forma parte del propio tejido económico y de que sus decisiones marcarán el futuro de los negocios de su barrio, su ciudad y de su país. Esta nueva fuerza hace que sea necesario que Osga se involucre y adapte a esta nueva sociedad.

Es por ello, que el Grupo ha desarrollado un plan de RSC, que actualmente se encuentra en fase de ejecución. Este plan incluye medidas de sostenibilidad ambiental orientadas a reducir nuestras emisiones de alcance 1 (vehículos) y de alcance 2 (oficinas). Por otro lado, también se incluyen medidas dirigidas a prácticas laborales y derechos humanos, incluyendo mejoras en materia de igualdad, inclusión y discapacidad, así como a la evaluación y mejora continua del clima laboral entre nuestros empleados. También se plantean mejoras en cuestiones relacionadas con la ética y el buen gobierno enfocadas a la reorganización de la estructura de delegación de autoridad. Respecto a la cadena de suministro, se aborda la inclusión de criterios sociales en la homologación de proveedores.

Asociaciones y patrocinios

GRI 2-28: Afiliación a asociaciones

Desde Grupo Osga nos sentimos profundamente orgullosos de colaborar con diferentes entidades de ámbito público y privado para tratar de fomentar. Entre las colaboraciones realizadas encontramos:

Foros con competidores, para el intercambio de experiencias:

- Colaboramos también con YMCA para potenciar nuestra labor social
- Fundación Prevent ofreciendo formaciones de limpieza para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión para permitirles la entrada al mercado laboral.
- Participación en la feria de empleo "Som talent"
- Compromiso Incorpora con Fundación la Caixa
- Participación en la feria de empleo de ASPRONA

Colaboraciones con ONGs y asociaciones:

- Colaboración con Cáritas Murcia para la recolección de alimentos.
- Colaboración con cruz roja para la realización de prácticas laborales en ciclos de grado medios y superior.

- Renovación de la colaboración con la fundación “Hogar si”
- Estrechando lazos con ACCEM
- Red acoge
- ASPAYM

Colaboraciones de patrocinios:

- Patrocinio y colaboración con el equipo ciclista OSGA KDDS
- Colaboración para el circuito permanente en las laderas de Ruimel (Logroño), para la práctica de deporte sostenible.
- Colaboración con el Puente Salud Mental Valladolid, que trabaja para mejorar la calidad de vida de personas con problemas de salud mental y sus familias
- Colaboración con “Bestial race”

Otras intervenciones:

- Cooperación con entidades públicas que se vieron afectadas durante la erupción del volcán de La Palma.
- Iniciativa con el movimiento social y cultural de la fiesta de las fallas donde desde Grupo Osga premia a las fallas que den visibilidad a la discapacidad.

Todas las noticias colgadas por el departamento de marketing en las diferentes redes sociales de Grupo Osga han recibido la siguiente repercusión:

Repercusión de Grupo Osga en redes sociales					
	Facebook	LinkedIn	Twitter	Instagram	Total
Nº interacciones	18907	39623	11549	17056	87064

Certificación SGE21

Tras un año de mucho trabajo y adaptación del SIG, se ha logrado felizmente la certificación SGE21, por la que se logra certificar que la organización es referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

Siendo su misión integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategias y gestión de empresas y organizaciones.



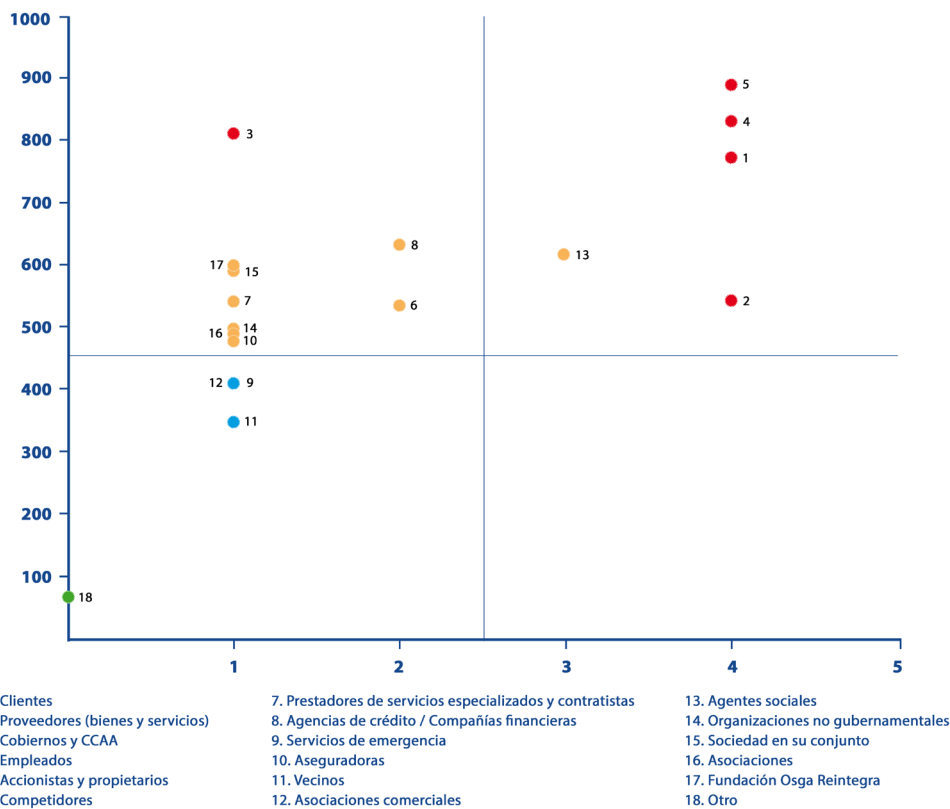
Estrategia y Plan sobre las partes interesadas

Grupo Osga cuenta con diferentes grupos de interés, es decir, comunidades de personas con las que la empresa interactúa y se relaciona. Consideramos “stakholders” a aquellas personas u organizaciones que tienen un impacto en las actividades o servicios de la empresa o que se ven afectadas por ellas.

Los principios básicos de Grupo Osga en relación con sus partes interesadas se basa en el cumplimiento de las leyes y normativa vigente, así como el cumplimiento de los compromisos relacionados con la responsabilidad social, suscritos de forma voluntaria por Grupo Osga.

Para generar confianza entre estos grupos, resulta prioritario mantener abiertos canales para un diálogo honesto, plural y transparente de todas las empresas que componen Grupo Osga.

Los grupos de interés que rodean la empresa son:



En base al resultado obtenido en el gráfico anterior, empleamos una de las siguientes estrategias de comunicación:

Stakeholders - Grupo Osga

Satisfacer

Análisis Grupo Osga	Alto
Análisis Stakeholders	Bajo

Estas partes interesadas son muy influyentes, pero no tienen mucho interés ni participan activamente en Grupo Osga. Considere sus objetivos y manténgalos satisfechos para asegurarse que sigan siendo fuertes defensores. Ponerlos de lado representa un riesgo. COMUNIDAD-UNIDIRECCIONAL

Gestionar

Análisis Grupo Osga	Alto
Análisis Stakeholders	Alto

Estas partes interesadas son partes interesadas clave. Tienen mucha influencia y un gran interés en los resultados. La buena administración de estos stakeholders aseguran relaciones sólidas y aseguran la conservación de su apoyo. Involucrarlos en las decisiones y hacerlos participar regularmente. COMUNIDAD-BIDIRECCIONAL

Monitor

Análisis Grupo Osga	Bajo
Análisis Stakeholders	Bajo

Estos interesados se encuentran en la periferia del proyecto. No están interesados ni tienen mucha influencia en Grupo Osga. Supervisar la actividad de forma periódica para estar pendientes de la participación. Su relevancia puede cambiar con el tiempo. COMUNIDAD-BÁSICA

Informar

Análisis Grupo Osga	Bajo
Análisis Stakeholders	Alto

Estas partes interesadas tienen un gran interés en la compañía pero poca influencia para Grupo Osga. Anticiparse a las necesidades y mantener informados a estas partes interesadas garantizarán su apoyo continuo. COMUNIDAD-UNIDIRECCIONAL

Stakeholders - Grupo Osga

Y en la tabla siguiente se puede observar la información que se comparte con cada una de las partes interesadas y los mecanismos a través de los que se hará efectiva la comunicación:

		Stakeholders vs. Grupo Osga		Grupo Osga vs. Stakeholders		
		Stakeholders	Necesidad	Expectativa	Necesidad	Expectativa
Gestionar	5. Accionistas y propietarios	Continuidad	Colaboración	Viabilidad de la compañía	Beneficio	
	4. Empleados	Empleo de calidad/estabilidad	Crecimiento	Servicio adecuado/Proactividad	Implicación	
	1. Clientes	Limpieza adecuada/desinfección	Precios competitivos	Pago en tiempo	Publicidad	
	13. Agentes sociales	Cumplimiento legislativo	Estabilidad en el empleo	Paz social	Colaboración	
	2. Proveedores (bienes, servicios)	Pago en tiempo	Aumento de ventas	Cumplimiento de plazos precios competitivos	Certificaciones	
Satisfacer	3. Gobiernos y CCAA	Cumplimiento legislativo	Continuidad	Colaboración	Seguridad jurídica	
	6. Competidores	Colaboración	Asociacionismo	Precios justos	Competencia leal	
	7. Prestadores de servicios especializados y contratistas	Pago en tiempo	Aumento de ventas	Cumplimiento de plazos precios competitivos	Certificaciones	
	8. Agencias de crédito / Compañías financieras	Seguridad e operativa	Crecimiento del Grupo	Resolución de problemas	Facilidad de gestión	
	10. Aseguradoras	Seguridad e operativa	Crecimiento del Grupo	Resolución de problemas	Facilidad de gestión	
	14. Organizaciones no gubernamentales	Colaboración	Financiación	Colaboración	Disposición	
	15. Sociedad en su conjunto	Sostenibilidad	Estabilidad	Concienciación	Conozca marca Osga	
	16. Asociaciones	Colaboración	Financiación	Colaboración	Disposición	
Monitor	17. Fundación Grupo Osga	Concienciación	Sostenibilidad total	Publicidad	Labor comercial	
	9. Servicios de emergencia	Seguridad en operativa	Sistemas de emergencia fiables	Rapidez	No utilización	
	11. Vecinos	Seguridad en operativa	Reducción de molestias	Colaboración	Vecindad adecuada	
	12. Asociaciones comerciales	Compra local	Apertura a comercio local	Materiales de calidad	No utilización	

Compromisos con proveedores

- GRI 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
- GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales

Las relaciones que Campos establece con sus proveedores y subcontratistas están basadas en un marco de colaboración, en el que se busca, no solo favorecer la consecución de objetivos, sino que estos se alcancen dentro del marco de la Responsabilidad Social del Grupo.

En la búsqueda de una mejora continua de la gestión de nuestras empresas, hemos implantado procedimientos internos de homologación de proveedores, siendo este un requisito indispensable para que un proveedor pueda trabajar con cualquiera de las áreas de negocio dentro de nuestra organización. El objetivo actual es conseguir un 75% de los proveedores homologados y en un futuro cercano alcanzar el 100% de los proveedores relevantes (más de 3000€), los nuevos son evaluados y seleccionados teniendo en cuenta criterios ambientales. Algunos de los principales requisitos necesarios en el proceso de homologación son la aportación de certificados de estar al corriente de pagos en la Seguridad Social y Hacienda, el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la gestión de residuos de forma responsable, entre otros.

Una vez los proveedores cuentan con la aprobación interna y la correspondiente homologación, deben comprometerse a mantener actualizada la información y certificados exigidos en la homologación. En caso contrario, podrán ser excluidos del Listado de Proveedores Aprobados, debiendo subsanar estas deficiencias para poder volver a colaborar con el Grupo.

Desde Campos se ha hecho extensivo a la cadena de suministro los compromisos en la lucha contra la corrupción, incorporando la firma de un Código de Conducta de proveedores como requisito dentro del procedimiento de homologación. Dentro del Código se establecen de forma clara aquellas sanciones que se podrán imponer a los proveedores que no mantengan una conducta en línea con los intereses de Osga. Si bien se hace un seguimiento del cumplimiento de los requisitos de homologación y pertenencia al Listado de Proveedores Aprobados, por el momento no se ha implantado un sistema de auditorías a proveedores y subcontratistas.

Compromisos con el cliente

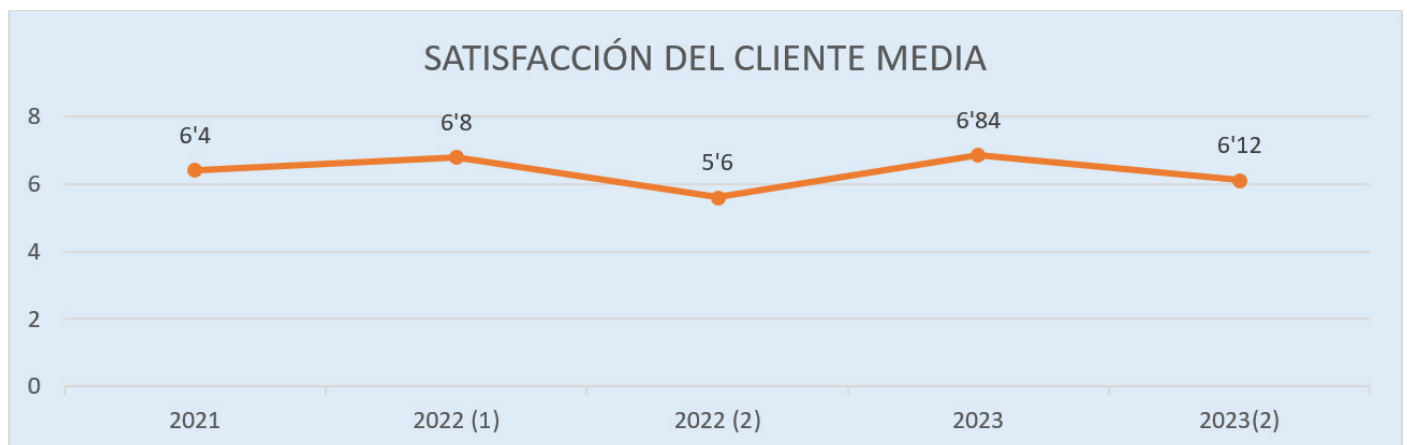
Uno de los principales objetivos de Osga es aportar el máximo valor y calidad a sus clientes, por ello cuenta con la certificación ISO 9001:2025, aplicando los estándares profesionales más exigentes, obrando con objetividad, demostrando competencia profesional y actuando con debida diligencia. La satisfacción de sus clientes es un aspecto clave para el desarrollo del Grupo.

Por ello, a parte de pasar dos auditorías del sistema de calidad de la organización (tanto interna como externa), se realizan dos envíos de encuestas de satisfacción del servicio a nuestros clientes con el fin de conocer las posibles desviaciones en los diferentes servicios que podamos identificar rápidamente dichas deficiencias y se realizan verificaciones de servicio con y sin cliente donde los jefes de servicio y/o los encargados se encargan de supervisar el correcto funcionamiento del servicio.

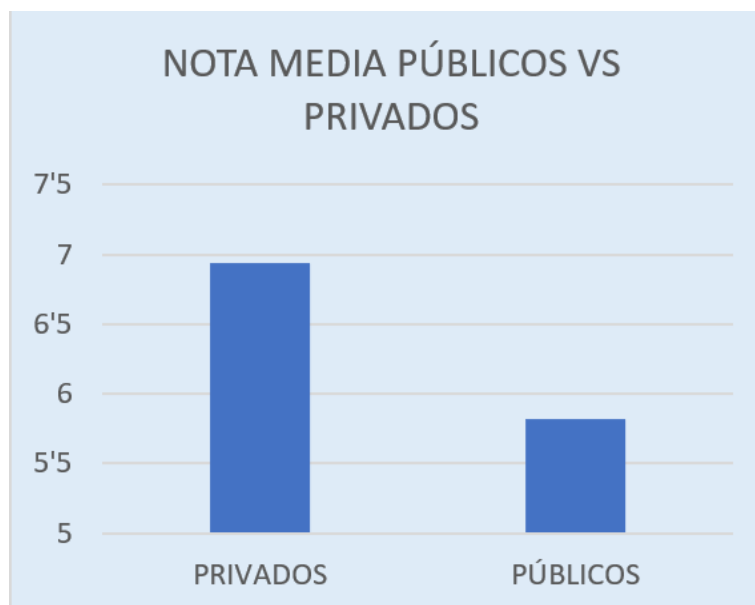
Resultado de las encuestas de satisfacción

A lo largo del 2023 se han realizado 2 remesas de encuestas, durante la primera se obtuvieron 73 respuestas mientras que en la segunda un total de 122, dando un total de 195 contestaciones.

El grado de satisfacción se mide en base a las puntuaciones recogidas de las encuestas, siendo para la primera remesa del 2023 una nota media de 6,84, mientras que el resultado de la segunda baja hasta el 6.12.



Las notas obtenidas por parte de los clientes públicos y privados son similares y se sitúan entre el 5.82 y 6.94, siendo mejor la valoración en los privados.



El objetivo es seguir mejorando el grado de satisfacción de nuestros clientes con nuestro servicio y gracias a las encuestas podemos identificar las preocupaciones de nuestros clientes y actuar acorde a dichas observaciones.

Resultados verificaciones del servicio

En cuanto a los resultados de las verificaciones de servicio encontramos los siguientes resultados:

- Verificaciones de servicios auxiliares, un total de 58 respuestas con una nota media de 4,1 sobre 5
- Verificaciones de limpieza sin cliente, un total de 821 respuestas con una nota media de 4,1 sobre 5
- Verificaciones de limpieza con cliente, un total de 394 respuestas con una nota media de 4,2 sobre 5
- Verificaciones de servicio de jardinería, un total de 10 respuestas con una nota media de 4,3 sobre 5
- Verificaciones de servicio de lavaplatos, un total de 5 respuestas con una media de 7 sobre 10

Entre todas ellas, para el 2023 se han alcanzado un total de 1288 verificaciones, donde no se han hallado ningún tipo de hallazgo de violación de derechos humanos, trabajo forzoso, contratación de menores ni discriminación por raza, género ni religión.

Quejas y reclamaciones de clientes

Respecto a los indicadores de quejas y reclamaciones de clientes para los últimos años, las quejas correspondientes a RSC y las sugerencias se adjunta en la siguiente tabla:

Histórico anual	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Quejas-reclamaciones	1	9	8	4	8	13

Se observa un aumento considerable desde el 2018 hasta el 2023, todo ello viene acompañado del gran crecimiento que está experimentando el grupo tanto en proyectos como en personal, puesto que el número de proyectos se ha multiplicado desde el 2018 hasta día de hoy.

Información fiscal

GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

En cuanto a la información fiscal, se muestran a continuación los beneficios después de impuestos, los impuestos pagados y las subvenciones públicas recibidas durante el año 2023:

	Beneficio después de impuestos 2023	Impuesto sobre beneficios pagados	Subvenciones públicas recibidas 2023
Grupo Osga			

Nota 2 En el momento de la elaboración de la memoria no se dispone de la información referente a la fiscalidad de la empresa.

Tabla de referencias cruzadas según GRI

Modelo de negocio		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Perfil de la organización	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-1: Detalles organizacionales • GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad • GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Estrategia	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-23: Compromisos y políticas
Gobernanza	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición • GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos
Análisis de materialidad		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Análisis de materialidad	ANALIZADO EN EL APARTADO 2 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-2: Lista de temas materiales
Cuestiones ambientales		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Impactos y sistema de gestión ambiental	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	<p>Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático • GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas
Contaminación atmosférica	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) • GRI 305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)
Economía circular y prevención y gestión de residuos	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 306-3 Residuos generados
Cambio climático	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1) • GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)
Uso sostenible de los recursos	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 303-5: Consumo de agua • GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen • GRI 301-3: Productos reutilizados y materiales de envasado • GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI por generación de energía.
Protección de la biodiversidad	ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA	

Cuestiones sociales relativas al personal		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Empleo	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: <ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-7: Empleados • GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Organización del trabajo	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
Salud y seguridad	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes. • GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo
Relaciones sociales	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
Formación	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y Desarrollo profesional.
Accesibilidad universal	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
Igualdad	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Medidas preventivas contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: <ul style="list-style-type: none"> • GRI205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción • GRI205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA	
Información relativa a la sociedad		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
- Información relativa a la sociedad	ANALIZADO EN EL APARTADO 7 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: <ul style="list-style-type: none"> • GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo • GRI 2-28: Afiliación a asociaciones • GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

Proveedores y subcontratistas		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Subcontratación y proveedores	ANALIZADO EN EL APARTADO 8 DE NUESTRA MEMORIA	<p>Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRI 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales. • GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales. • GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro.
Compromiso con el desarrollo local (compras locales)		<p>Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.
Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Incumplimientos normativos	ANALIZADO EN EL APARTADO 9 DE NUESTRA MEMORIA	<p>Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRI 417-3: Casos de incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing • GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
Cuestiones relativas a la fiscalidad		
Ámbito	Contenidos	Estándares GRI
Información fiscal	ANALIZADO EN EL APARTADO 10 DE NUESTRA MEMORIA	<p>Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRI GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.



Estado de Información no Financiera y Memoria RSC