



INFORME DE PROGRESO ANUAL
Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Periodo 14-2-2013 a 13-2-2014



Toda la información contenida en este documento está clasificada como **CONFIDENCIAL** y como tal está sujeta en todo momento a las restricciones y medidas de protección adecuadas a este nivel de seguridad.

Índice	Página
--------	--------

Declaración de apoyo _____ 4

Información General de la Empresa. _____ 6

RECURSOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia. _____ 9

Principio 2: Las Entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. _____ 9

LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. _____ 14

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. _____ 14

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. _____ 14

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. _____ 14

MEDIOAMBIENTALES

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. _____ 18

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. _____ 18

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente _____ 18

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. _____ 22

Declaración de apoyo continuo realizada por los Socios Directores Miguel Ángel Juan Bello y José Miguel Rosell Tejada de la empresa S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L

Febrero, 2014

Para nuestros grupos de interés:

Nos complace confirmar que S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración en el Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Esta política está aplicada internamente y también de manera externa con nuestros Partners comerciales. Está escrita y comunicada a todo el personal de la empresa comprometiéndonos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

En los últimos meses, la recepción del **Distintivo de Igualdad** del Gobierno de España, el reconocimiento del Ayuntamiento de Valencia como **Empresa Conciliadora** y el premio de **Empresa Sabia** del gobierno regional de la Comunidad Valenciana han supuesto la confirmación externa de la aplicación de los Diez principios de la ONU a nuestra actividad diaria en el ámbito de la Responsabilidad Corporativa.

El fortalecimiento de nuestro departamento medioambiental fundamenta el cumplimiento de los principios *Siete, Ocho y Nueve* del Pacto Mundial; fruto de ello es la reducción de generación de residuos refrendada con la obtención, en Enero de 2014 del Certificado del Sistema de Gestión Ambiental **UNE EN ISO 14001**.

Los principios *Uno, Dos Cuatro, Cinco y Diez* del pacto Mundial, se asumen y refuerzan mediante la implantación e implementación de los protocolos conocidos y aplicados para todo el Organigrama de S2 GRUPO; de igual forma, la asunción por parte del personal, clientes, proveedores y subcontratas de los compromisos recogidos en nuestro Código Ético y Valores Corporativos de Buenas Practicas, son prueba de estos logros. La Comisión por la Igualdad vigila este compromiso y promueve el cumplimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO.

Hemos podido apreciar que los pequeños esfuerzos cotidianos para proteger el medio ambiente desde nuestro ámbito laboral, consiguen mejorar el sentimiento de grupo además de "sociabilizar" los objetivos; estos esfuerzos solo pueden conseguirse con el compromiso inequívoco de nuestro personal, que mediante la información y formación recibida colaboran con sus tareas cotidianas en los logros anuales medidos en las certificaciones externas.

Los principios *Tres* y *Seis* del pacto Mundial, se rigen por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y se fomentan y consolidan a través del área de "Acceso al Empleo" del II Plan de Igualdad.

La evaluación y seguimiento de nuestros principios y valores sostenibles durante el próximo año 2014 se conseguirá a través del cumplimiento de los objetivos marcados, el alcance de los indicadores de mejora y la valoración de las metas conseguidas.

Sin más, invitamos a participar de nuestros avances reflejados en el presente informe de progreso.

Atentamente,

Miguel Ángel Juan Bello

José Miguel Rosell Tejada

Información General

Nombre de la entidad:

S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.

Domicilio social: Ramiro de Maeztu, 7, bajo. 46022-Valencia (España)

Dirección web: www.s2grupo.es

Centro de trabajo en **Madrid** (España):

c/ Velazquez, 150-2º 28002-Madrid

Sedes Sociales en:

Colombia. Calle 89, nº 12-59. Bogotá

Rumania. Bucuresti Sectorul 4, Bulevardul Dimitrie Cantemir, Nr 25, bloc 25, Scara 2, Ap 42

México. S2 Iberoamérica. Praga 44-7. 06600-México D.F.

Altos cargos:

José Miguel Rosell Tejada

Miguel Ángel Juan Bello

Fecha de adhesión:

12 febrero 2013

Número de personas a fecha 12 de febrero de 2014:

123 personas

Sector:

Tecnologías de la Información y Comunicación

Actividad principal:

Ciberseguridad

Certificaciones ISO/UNE:

ISO 9001, ISO 27001, ISO/ IEC 20000-1, UNE 166002:2006, UNE-EN ISO14001

Desglose de grupos de interés:

Personas trabajadoras, Clientes, Proveedores Subcontratas, Competidores, Administraciones Públicas, Accionistas e Inversores y Sociedad en general.

procedimientos internos; En el **Comité Verde** se atienden propuestas relacionadas con el medioambiente, y en el **Comité de I+D+i** las específicas de esta actividad empresarial.

Se realizan reuniones mensuales con el **Comité de Dirección** que congrega a todos los directores para el seguimiento de las cuestiones empresariales y de funcionamiento interno así como las proposiciones provenientes de los distintos Comités.

Por otra parte, y con el mismo objetivo, se celebra una **Convención Anual** de todo el personal para tratar los asuntos relacionados con el seguimiento de las actividades económicas, comerciales, científicas, educativas, sociales y técnicas.

Además, una vez al año, se realiza la **Jornada de Revisión del Plan Estratégico** en donde una representación del total de la plantilla se reúne para, fuera de horario laboral, fortalecer las relaciones del equipo humano y contribuir a la visión estratégica de la empresa, lo que crea un mejor clima y la satisfacción interna de pertenencia a la misma.

Existen diversas vías de comunicación de las sugerencias por parte de los **clientes**. De una manera directa, a través del personal técnico, comercial y directivo en el transcurso diario de los proyectos. Otra manera es a través de las encuestas de satisfacción que se realizan a una selección de clientes y en las que se recogen las sugerencias de mejora y las recomendaciones que son atendidas por el área de Oficina de Gestión. Además, a la finalización de los proyectos se cumplimenta por parte de cada cliente una Hoja de Valoración de Proyectos que es tratada por la persona responsable del proyecto y por la Oficina de Gestión de S2 GRUPO

8

Los **proveedores y suministradores** también comunican sus recomendaciones a través de una dirección de email administración@s2grupo.es que son atendidas por la Oficina de Gestión y el Departamento de Administración; de la misma manera, también responden a las comunicaciones que les envía S2 GRUPO en relación con temas medioambientales al objeto de cumplir la normativa legal.

La naturaleza jurídica de la empresa:

Sociedad Limitada. Su órgano de gobierno lo conforma dos administradores solidarios. La dirección de S2 GRUPO está constituida por el Comité de Dirección. Además cuenta con el apoyo externo de un Consejo Asesor formado por cuatro consejeros externos y cuatro internos.

Aunque no existen indicadores específicos para medir la implantación de los diez Principios del Pacto Mundial, desde la Comisión de Igualdad se realizan seguimientos periódicos de indicadores de distinta índole (laboral, social, ético, etc.) y desde la Oficina de Gestión se siguen los indicadores relacionados con el Sistema de Gestión implantado en la empresa.

Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

S2 GRUPO se adhiere totalmente a la Declaración Universales de los Derechos Humanos. Un principio fundamental en toda la historia de la empresa es no transigir en este ámbito en ningún momento. Esta política está escrita y comunicada al todo el personal.

Además, es nuestra prioridad mantener y propiciar un clima laboral de respeto, de trato familiar y cordial en todos los ámbitos de la interacción laboral.

La dirección de S2 GRUPO aprobó una política de calidad, medio ambiente, I+D+i, igualdad y seguridad de la información en la que se establecen una serie de principios básicos de actuación. Nuestro sistema de gestión de calidad, ISO 9001, define y revisa los procedimientos que afectan a las pautas de buen gobierno corporativo, selección de proveedores, políticas de RRHH, contratación y prestación de servicios, etc. La Dirección entiende la importancia de las condiciones de trabajo seguras y el buen clima psicológico dentro de la empresa. Por tanto, el respeto por la ética empresarial es prioritario en S2 GRUPO.

Las personas trabajadoras de la empresa que son miembros y poseedores de certificaciones de ISACA (Information Systems Audit and Control Association) como CISA, CISM, CRISC, asumen, implícitamente su código ético profesional (<http://www.isaca.org/certification/code-of-professional-ethics/Pages/default.aspx>). Este Código es una de las guías de conducta profesional y personal de sus miembros.

• Objetivos específicos en el área de los derechos humanos para el año que entra,

- ✓ En el III Plan de Igualdad, consideramos incluir una nueva acción que de manera explícita incluya la adhesión a los principios de respeto a los Derechos Humanos dentro del Plan de Acogida en cada nueva incorporación.
- ✓ Se revisarán las cláusulas en el contrato con los proveedores y suministradores sobre respeto a los Derechos Humanos para lograr mejoras en los mismos.
- ✓ Se revisarán los contratos con los clientes incorporando las cláusulas y referencias al respeto de los Derechos Humanos en esta cadena de valor.

- ✓ Está prevista la III Jornada de Reflexión Estratégica, en el primer semestre del año 2014 donde se hará difusión de estos principios éticos.

Implementación

Desde el inicio de la actividad, la política empresarial en el ámbito de los Derechos Humanos y la adhesión a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas está desarrollada e implementada en nuestra estrategia de Responsabilidad Social corporativa. Esta estrategia está basada en la revisión permanente de todas las políticas de gestión. Esta política de RSE e igualdad, está descrita en nuestra web e incluida en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres así como en el [Código Ético y Valores Corporativos](#) de nuestra empresa donde dice que *"Compartimos los valores especificados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos"*

Los Principios generales del Código Ético y Valores Corporativos, apuntan a la defensa explícita de los derechos humanos cuando dice: *"Es nuestro compromiso primordial la colaboración con nuestros grupos de interés, en donde el diálogo, veraz y fluido, sea la base para mantener la mejor reputación e imagen. Este compromiso se ve apoyado en los siguientes principios del código ético, que todo el personal de S2 GRUPO debe conocer y aplicar en todos los ámbitos profesionales en los que represente a la Compañía: Actuar con honestidad, veracidad y transparencia en sus actuaciones con clientes, empleados y empleadas, proveedores, accionistas, Consejo Asesor, competencia y la sociedad en general"*

Y más abajo, dice *"... (todo el personal de S2 GRUPO) Se compromete a respetar la diversidad social en términos de origen, raza, sexo cultura, edad, estado marital, discapacidad, creencias religiosas o actividad política o sindical. Todas las disposiciones de cumplimiento obligatorio, así como también las normas internas vigentes de la empresa deben ser estrictamente cumplidas en todos los ámbitos, actividades y países donde la empresa tenga negocio."*

Cada persona trabajadora se compromete con los valores fundamentales de la empresa. Puede contactar directamente con su superior o con la Comisión por la Igualdad en el caso de detectar un incumplimiento de respecto a los principios de los Derechos Humanos; sumado a esto, el contacto directo entre la dirección y las personas trabajadoras fomenta la buena comunicación.

Al incorporarse en la plantilla de la empresa, las [personas trabajadoras](#) firman un "Acuerdo de Confidencialidad y Seguridad de la Información" en donde se comprometen al "más estricto secreto profesional de toda la información confidencial a la que pueda tener acceso" (artículos 197 y siguientes de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal sobre Delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio (Título X. Delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio. Capítulo Primero. Del descubrimiento y revelación de secretos)

Desde [la intranet](#) todo el personal tiene acceso a la misión, visión y valores de S2 GRUPO. Por otro lado, desde el Departamento de Recursos Humanos se dispone de un manual de Acogida que regula las actuaciones del personal tanto en lo que se refiere a su actuación profesional como técnica-operativa. Este documento está a disposición en la intranet y es entregado a las personas de nueva incorporación dentro del procedimiento adecuado de Acogida.

10

El acceso a la formación y a la cualificación del personal de la empresa, las posibilidades de desarrollo profesional y promoción interna y la Formación en Prevención de Riesgos Laborales, es continuo en la empresa.

Se potencia la permanente colaboración con diferentes [Universidades](#) y Servicios Regionales de Empleo; con la primera, a través de la convocatoria de 3 becas universitarias para la formación de jóvenes con titulación a fin de perfeccionar los conocimientos de los adjudicatarios de dichas becas en S2 GRUPO, así como de varios convenios de colaboración en proyectos de I+D; y con el [servicio regional de empleo](#), a partir del convenio con el Servef para la realización de prácticas no laborales (PNL) que se desarrollan en un ámbito productivo real, donde el alumnado podrá observar y desempeñar las funciones propias de las distintas ocupaciones relativas a una profesión, conocer la organización de los procesos productivos o servicios y las relaciones sociolaborales en la empresa.

Como parte de las acciones realizadas en pos de una gestión empresarial transparente, desde el año 2010 desarrollamos anualmente tareas de revisión, análisis y evaluación de nuestras actividades del [II Plan de Igualdad de Oportunidades](#). Esta evaluación es examinada y aprobada anualmente por la Dirección General de Mujer del Gobierno de la Comunidad Valenciana, otorgando la validación de la evaluación y autorizando el uso del Sello de Igualdad en la Empresa. (Resolución de Ratificación del visado del II Plan de Igualdad presentado por S2 GRUPO de Innovación en Procesos Organizativos, S.L, de fecha 2 de diciembre de 2013).

La consecución del [Distintivo de Igualdad en la Empresa, del Ministerio](#) también nos exige realizar anualmente un informe de evaluación de las acciones de igualdad y RC, que en este ejercicio está prevista para principios del mes de julio de 2014. (Esta obligación viene recogida en el Artículo 13 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo "Igualdad en la Empresa": "un informe anual donde se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad").

En el [Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual de S2 GRUPO y Procedimientos para su tratamiento](#), de Julio de 2011, de conformidad con el compromiso contenido en su aprobado Plan de Igualdad, así como en los artículos 56 y 57 del actual Convenio Colectivo, se contempla la prevención tanto del acoso sexual como del acoso sexual ambiental, creando la Comisión Instructora de Acoso para el respeto de los Derechos Humanos.

En el periodo de este informe, no hubo registros de infracción de estos principios de prevención de acoso.

La participación en [proyectos europeos](#) de I+D, dentro de los programas FP7 y Horizon 2020, denota el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades y la adhesión a convenios europeos sobre trabajo decente y contra el trabajo infantil, también indicado en el Código Ético y Valores Corporativos: "*También aquellos valores adoptados por la Organización Internacional de Trabajo (especialmente en lo que se refiere a la prohibición de explotación infantil)*".

La firma de convenios y la colaboración en proyectos regionales, nacionales y europeos pone de manifiesto la vocación de cooperación y coordinación con otras entidades, transfiriendo a

todas las iniciativas desarrolladas el enfoque de conciliación y de igualdad de oportunidades que emana de la propia estrategia de la organización.

En la política de Responsabilidad Social Corporativa se recogen los valores y normas que rigen su compromiso respecto a este principio. Estas políticas están disponibles públicamente para su consulta en la página [web de S2 GRUPO \(http://www.s2grupo.es/grupo.shtml\)](http://www.s2grupo.es/grupo.shtml)

También está establecido en las cláusulas de la relación contractual con [clientes](#) en el “Contrato de regularización del acceso y/o tratamiento de datos de carácter personal en la prestación de servicios (anexo 4)”; se rige por las cláusulas contenidas en el mismo, por la Ley 15/1999 de Protección de Datos Personales (en adelante, LOPD), por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD (en adelante, RDLOPD), y por el resto de legislación complementaria en materia de protección y tratamiento de datos de carácter personal, donde se contemplan aspectos éticos informáticos como Privacidad y Anonimato, Propiedad Intelectual, Confidencialidad, responsabilidad de las personas participantes.

En este sentido, y a partir de las encuestas de Satisfacción del cliente, los aspectos mejor valorados fueron los siguientes: “cuando lo necesito, puedo ponerme en contacto con S2 GRUPO de forma fácil y rápida” la “Actitud y atención del personal es correcta” y “Durante la realización del trabajo el personal de S2 GRUPO es accesible a través de las vías de comunicación establecidas”. Esto ratifica el valor de nuestro personal técnico.

A lo largo del periodo de este informe no se han recibido quejas ni reclamaciones por parte de los clientes en este aspecto.

La [iniciativa Protegits®](#), proyecto realizado conjuntamente con el Gobierno regional de la Comunidad Valenciana, está configurada para prevenir el ciberacoso, mediante la conciliación, protegiendo la seguridad de menores en el uso de las tecnologías de la información. (<http://www.protegits.gva.es>)

La adquisición de servicios a [Entidades sin ánimo de lucro](#) (desde el año 2004) y a [Empresas de Inserción](#) (desde el año 2012); la recogida de tapones de los envases consumidos por las personas trabajadoras para causas benéficas son algunas acciones que amplifican el respeto por Derechos Humanos en nuestra empresa.

En la interacción a través de las redes sociales para la prevención de ciberacoso a menores y familias: Facebook, LinkedIn, y a través de un blog especializado <http://www.hijosdigitales.es/>, se observa el respeto a los principios de Derechos Humanos.

Medición de resultados

Nuestros criterios para la contratación de personas están basados únicamente en las competencias y en ningún caso en los orígenes étnicos y religiosos, la edad, el sexo u otro criterio de discriminación. En toda nuestra historia empresarial no hemos conocido ningún incidente relacionado con el incumplimiento de los derechos humanos. Este apartado es vigilado por la Dirección de la empresa y analizado en los Comités de Dirección

trimestralmente. Cumplimos con la igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional. No realizamos ni fomentamos ningún tipo de discriminación.

Toda persona de nueva incorporación recibe un manual de acogida y además tiene acceso a esta información a través de la web y la intranet.

En cuanto a las personas trabajadoras de S2 GRUPO, no resulta necesario establecer mecanismos de seguimiento debido a la estrecha relación existente entre la dirección y el resto de la plantilla. Las reuniones establecidas, en cualquier ámbito, permite hacer el alcance de estas políticas por lo que la evaluación de la aplicación de estos principios se realiza de una manera permanente.

El personal se encuentra correctamente informado de los principios éticos por los que se rige la entidad, ya que estos están disponibles de forma pública en la web y son revisados en la Convención Anual y en la Jornada de Reflexión Estratégica que se realizan cada año.

Contamos con un soporte 24*7 donde los clientes pueden plantear sus dudas y problemas. Este servicio cuenta con un procedimiento de gestión de incidencias definido, con el objetivo de ofrecer un mejor servicio al cliente, rápido y efectivo.

S2 GRUPO dispone de una Comisión de Igualdad en el que, entre otros puntos, se encarga del seguimiento de las distintas políticas de Derechos Humanos.

Como **indicador cuantitativo**, el porcentaje de personas empleadas receptoras de toda la información relacionada con el respeto a los Derechos Humanos sobre el total de personas empleadas es del 100 %.

Los indicadores cualitativos que reflejan los resultados obtenidos, se manifiestan en los reconocimientos y premios que ha recibido la empresa en materia de RSE e igualdad de oportunidades, durante el periodo de este informe que son:

- **Distintivo Igualdad en la Empresa**, Gobierno de España
- **Empresa Conciliadora**, Ayuntamiento de Valencia
- **ConciliaTE**, Ayuntamiento de Valencia
- **Empresa Sabia**, Generalidad Valenciana (Gobierno regional)
- Premio de **RSE** en Feria de Medio Ambiente y RSE.
- Premio **Empresa innovadora** de Economía 3.

Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación 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 ocupación.

Valoración, política y objetivos

El derecho al trabajo y el respeto estricto de la legislación de los países donde estamos implantados así como la legislación de la Unión Europea son legalmente las reglas que nuestra empresa respeta. Esta política está aplicada tanto interna como externamente con nuestros socios comerciales.

En S2 GRUPO no existen factores de riesgo para la aplicación de la negociación colectiva ya que todos nuestros profesionales están respaldados por la legislación española y por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos que rige las relaciones laborales de la empresa.

Nuestro equipo humano aprecia los esfuerzos de la compañía por ser una empresa ética y socialmente responsable logrando que se sienta orgulloso de su pertenencia a S2 GRUPO.

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad debido al cumplimiento de la legislación laboral española y dado el tipo de actividad a la que se dedica S2 GRUPO.

Nuestros niveles salariales comparados en benchmarking con empresas del mismo sector están por encima de la media y es paritario; no permite distinción de género. Nuestro modelo de compensación económica está vinculado a la responsabilidad, objetivos de puesto y resultados del negocio.

Nuestro sistema de desarrollo profesional está orientado al reconocimiento del compromiso personal con los valores corporativos, y, en algunos casos, compensa individualmente la consecución de los objetivos de la organización mediante un componente de remuneración variable.

La retribución económica de S2 GRUPO a su personal incluye además del salario, otros beneficios sociales tales como seguro médico, complemento salarial hasta cubrir el 100% en caso de ILT, formación continua y beneficios específicos para la conciliación de vida familiar y profesional.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, preparan el terreno adecuado para que se desarrolle. El uso de técnicas precisas como escalas de evaluación para medir el clima laboral es una de las

mejoras de ese ambiente circunscrita a las políticas de personal y de recursos humanos de S2 GRUPO.

• **Objetivos específicos en el área de los derechos laborales para el año que entra**

- ✓ III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en S2 GRUPO.
- ✓ Informe de Evaluación del tercer año del II Plan de Igualdad
- ✓ Informe de Evaluación del Distintivo de Igualdad.
- ✓ Medición del clima laboral con una encuesta de satisfacción de todo el personal de S2 GRUPO.
- ✓ Auditoría de PRL
- ✓ Ampliar el número de personas becadas y que realizan prácticas no laborales en S2 GRUPO.
- ✓ Integración en el grupo de trabajo "RSC en Acción".
- ✓ Convención anual de S2 GRUPO para revalidar la visión conjunta de la empresa, en la que participa todo el personal.
- ✓ III Jornada de Reflexión para la revisión del Plan Estratégico
- ✓ Mejora en la comunicación con proveedores y suministradores para su adhesión a los derechos laborales.
- ✓ Implantación de un sistema de gestión de la RSE e igualdad en S2 GRUPO.

15

Medición de resultados

La información directa entre las personas que forman parte de la empresa facilita la comunicación sobre los indicadores de seguimiento de todas las políticas de recursos humanos.

Los datos del personal de la empresa, tratados en el Plan de Igualdad, así como en el Distintivo de Igualdad, están desagregados por sexo y observados con enfoque de igualdad de oportunidades.

En la zona de seguridad indicamos los objetivos y medimos mensualmente los accidentes de trabajo. Todos estos indicadores son analizados por el Comité de PRL. La Oficina de Gestión también mide los indicadores relacionados con la PRL.

La Comisión de Igualdad recoge los indicadores de Acciones RSE e igualdad, contemplados en el II Plan de Igualdad, según los siguientes registros e informes:

Registro de comunicaciones realizadas sobre Prevención del Acoso en S2 GRUPO

Una de las funciones de la Comisión de Igualdad es el seguimiento en las comunicaciones sobre el Acoso y su prevención en S2 GRUPO. En el I Plan de Igualdad se contemplaba esta acción dentro del

Área de Salud. También siguió como medida a considerar en el II Plan de Igualdad, en la Acción número 2, en la misma área. A fecha de hoy, el registro indica **cero comunicaciones sobre prevención de acoso en S2 GRUPO**.

Informe sobre los Proyectos Sociales patrocinados por S2 GRUPO. Compras a Empresas de Inserción

La empresa constituye una asociación de voluntades para construir un proyecto común. S2 GRUPO está asociada a entidades educativas, sociales, económicas y científicas, y colabora patrocinando sus actividades, sin embargo, no es hasta septiembre de 2011 cuando se plasma de manera formal en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, llevando a cabo este registro. Ésta acción se enmarca en el Área de Comunicación, Información y Sensibilización interna e imagen exterior no sexista del Plan de Igualdad.

Registro de incidencias sobre conductas indebidas en S2 GRUPO

Una de las funciones de la Comisión de Igualdad es el registro y seguimiento en las conductas indebidas y su prevención en S2 GRUPO. Desde la fecha de creación de este registro de incidencias sobre conductas indebidas en S2 GRUPO, en el año 2010, según recomienda el I Plan de Igualdad, la Comisión, indica todas las incidencias surgidas sobre ese asunto, elaborando este documento que refleja los hechos que se van produciendo. De esta manera, conocemos los indicadores que determinan las Acciones del II Plan de Igualdad, en el área de salud, números 2 (Dar a conocer el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y Procedimiento para su Tratamiento en S2 GRUPO a través de una campaña de sensibilización respecto a estos temas) y número 3 (Garantizar el carácter confidencial y urgente del proceso así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo). El registro indica, a fecha de hoy, que **"no hay incidencias sobre conductas indebidas en S2 GRUPO"**

Registro de Notificaciones de Acciones Formativas en S2 GRUPO

Una de las funciones de la Comisión de Igualdad es el seguimiento en las comunicaciones sobre las acciones de formación. En el I Plan de Igualdad se contemplaba esta acción dentro del Área de Clasificación, Formación y Promoción Profesional. También siguió como medida a considerar en el II Plan de Igualdad, en la Acción número 3, en la misma área: Facilitar la información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aun cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.

Informe de las jornadas de RC e igualdad realizadas en S2 GRUPO

La participación en jornadas y actividades de responsabilidad corporativa es una estrategia de la Empresa desde su creación. Ésta acción queda plasmada, de modo formal en el II Plan de Igualdad dentro del Área de Comunicación, información y sensibilización Interna e Imagen Externa no Sexista y se contabiliza la participación en más de **cinco jornadas de RC e igualdad** durante el periodo de referencia que ocupa este Informe de Progreso Anual.

Informe de Resultados del Reclutamiento de personas para iniciar el procedimiento de Selección de personal en S2 GRUPO

El proceso de reclutamiento del personal se inicia con la búsqueda de candidatos/as y termina cuando se incorporan nuevas personas a la organización. Esta actividad se hace de manera interna y externa, intentando alcanzar al mayor número de personas. En la actividad de reclutamiento de personal para iniciar los procesos de selección de personal en S2 GRUPO siempre se ha contemplado que los canales posibiliten el acceso de la información tanto a hombres como mujeres. El proceso de reclutamiento de

personal en S2 GRUPO está permanentemente abierto. Se trata de una captación de personal continua, mediante anuncios en prensa, publicación con portales de empleo, contactos con agencias de desarrollo local, acciones de sensibilización en Universidades, etc., y también a través de contactos con Servef, Colegios Profesionales y cualquier entidad/persona que pueda interesarse por trabajar en nuestra Empresa. Por tanto, los medios utilizados son diversos, televisión, jornadas, convocatorias a través de redes sociales y web 2.0 y a través de la propia web de la empresa (empleo@s2grupo.es)

Fue en el I Plan de Igualdad donde quedó reflejado de manera formal esta acción, integrándose en el Área de Acceso al Empleo. También, en el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO, continuó reflejado como acción número 4.

En consecuencia, la política de recursos humanos en S2 GRUPO, y en el plazo que ocupa este informe, resalta unos muy buenos resultados, ya que se han efectuado la **contratación de cuarenta y cinco personas**, 37 hombres y 8 mujeres; de estas nuevas personas contratadas, el 73% disponen de formación universitaria. De estas contrataciones, dos hombres provenían del programa de prácticas no laborales del SERVEF y dos mujeres derivados del programa de becas con la Universidad Politécnica de Valencia.

Informe del acceso a la intranet en relación con el Plan de Igualdad en S2 GRUPO

Para este fin se abre un **e-mail**, igualdad@s2grupo.es, para que se recojan las incidencias relacionadas con esta materia. La Comisión de Igualdad, por otra parte, y según su *Reglamento Interno de Funcionamiento*, en el artículo 5 indica que una de sus funciones es realizar el seguimiento y control de las medidas establecidas. Por lo tanto tiene atribuido el estudio y respuesta de las propuestas y el tratamiento de la información sobre la igualdad, así como la elaboración de éste informe con las conclusiones extraídas de las comunicaciones recibidas y emitidas. En este informe se hace referencia a las comunicaciones que se han tenido en cuanto a los temas de igualdad según las Acciones 1 y 3 del Área de Comunicación, información y sensibilización de la imagen interna e imagen exterior no sexista del II Plan de Igualdad de S2 GRUPO y aquellas sugerencias en el ámbito de la conciliación según la Acción 2 del Área de Conciliación. **Este registro indica que ha habido cero comunicaciones en relación con el Plan de Igualdad.**

Informe de identificación y correcciones de imágenes y utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de S2 GRUPO

Esta acción, también queda reflejada en el II Plan de Igualdad en el Área de Comunicación, información y sensibilización Interna e Imagen Externa no Sexista que se prolongará hasta este año 2014.

La Comisión por la Igualdad se responsabiliza de esta supervisión con el objetivo de vigilar todos los documentos que se generen. Comunicaciones internas y externas. Este informe recoge las modificaciones de toda la documentación revisada, incorporando las propuestas de mejora y cambios que necesita y apoyando aquella otra que contemple el uso del lenguaje no sexista. De ese informe se aprecia el **reducido número de documentos a corregir**, por lo que se contempla la mejora en el uso del lenguaje no sexista y en las imágenes de la comunicación interna y externa de S2 GRUPO.

Principios medioambientales

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 medio ambiente

Valoración, política y objetivos

En la carta de presentación del Código Ético y Valores Corporativos que firma la Dirección de la Empresa, se indica este compromiso de una manera explícita: *“En S2 GRUPO favorecemos el crecimiento económico en beneficio del avance social y desde el respeto al medio ambiente. Pretendemos un progreso que satisfaga las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades”*

Los principios básicos que rigen la política ambiental de S2 GRUPO son:

- Orientar a la empresa hacia el desarrollo sostenible, procurando un adecuado equilibrio entre el respeto al medio ambiente, el fomento del progreso y bienestar social y los intereses económicos.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación, reglamentación y normativa ambiental aplicable a las actividades que realizamos.
- Garantizar la mejora continua y la prevención de la contaminación mediante la actualización y el seguimiento de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, así como de nuestros objetivos y metas ambientales.
- Controlar los residuos derivados de nuestra actividad, enfatizando en la reutilización de todos aquellos que por sus características lo permitan.
- Impartir acciones de formación, sensibilización y motivación sobre protección ambiental para lograr una participación activa de todos los trabajadores.

Esta política está publicada en el apartado de Responsabilidad Corporativa de nuestra Web.

El pasado mes de enero se realizó la preceptiva evaluación de aspectos ambientales, a partir de la cual se han propuesto los siguientes objetivos ambientales para 2014:

- Objetivo 1: Continuar con el programa de sensibilización y motivación en materia de gestión ambiental a toda la plantilla, incluidas las nuevas incorporaciones.
- Objetivo 2: Reducción del consumo eléctrico.
- Objetivo 3: Mejora general del desempeño ambiental de S2 GRUPO.

Hemos comunicado a todos los proveedores que prestan servicios en nuestras instalaciones una serie de requisitos ambientales de obligado cumplimiento y hemos recabado su compromiso con los mismos.

• **Objetivos específicos en el área de los principios medioambientales para el año que entra,**

- ✓ Se va a celebrar un Día del árbol en S2 GRUPO, con el objetivo de que las personas que quieran se sumen a una iniciativa de plantación de árboles.
- ✓ Se va a implantar una zona verde: tablón de información de interés general relacionada con el medio ambiente.
- ✓ Se pone en marcha un protocolo de funcionamiento nocturno con el objetivo de ahorrar electricidad en horario nocturno.
- ✓ Vamos a analizar en profundidad el *white paper* "Guía informativa para la optimización de la eficiencia energética del centro de datos moderno" de Panduit para incorporar las mejoras susceptibles en nuestro CPD.
- ✓ Así mismo vamos a analizar igualmente el Código de conducta europeo sobre eficiencia energética en CPDs.
- ✓ Vamos a realizar un estudio de viabilidad para la utilización de lámparas LED en nuestras oficinas para la reducción del consumo eléctrico.
- ✓ Asimismo hay abierta una iniciativa para reducir el consumo de agua.
- ✓ Y vamos a estudiar la posibilidad de poner en marcha un sistema para el reciclaje de los cartuchos de café generados por toda la plantilla.

19

Implementación

El Comité Verde es el órgano dentro de S2 GRUPO responsable de velar por la implantación de todas las prácticas ambientales establecidas en nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Los Socios Directores forman parte de este Comité.

En el programa de sensibilización y motivación en materia de gestión ambiental de los trabajadores se hace hincapié en la extensión de las prácticas ambientales descritas al ámbito doméstico.

Medición de resultados

En S2 GRUPO hacemos seguimientos periódicos (mensuales, trimestrales, anuales) del consumo de los recursos utilizados en la prestación de nuestros servicios:

- Energía eléctrica
- Agua
- Papel

En concreto, durante el año 2013 hemos constatado un descenso en el consumo ponderado de agua del 16% con respecto a 2012. El descenso en el consumo de papel ha sido notable, habiéndose reducido en un 42% con respecto al ejercicio anterior. El consumo eléctrico ha permanecido prácticamente invariable durante los últimos dos años. Hacemos constar que en el ejercicio 2013 se incrementó la plantilla de personal en un 60% sobre 2012.

A la vista de estos datos los esfuerzos durante 2014 van a centrarse principalmente en mejorar el desempeño eléctrico de la organización, como queda reflejado en las iniciativas indicadas en el apartado de “Valoración, política y objetivos”

En el apartado de residuos igualmente hacemos seguimientos periódicos (mensuales, trimestrales, anuales) de la generación de los residuos derivados de nuestra actividad:

- Cartuchos de tóner
- RAEEs (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)
- Luminarias
- Pilas
- Residuo papel

Los indicadores para el seguimiento de residuos se han puesto en marcha a lo largo del año 2013 por lo que estamos empezando a obtener los primeros datos.

20

Por otro lado, indicar que el pasado mes de noviembre pasamos las dos visitas de la auditoría de certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental por parte de AENOR. El resultado fue muy satisfactorio ya que únicamente se detectaron dos incumplimientos menores, los cuáles fueron fácilmente subsanados, por lo que desde el día 05 de diciembre de 2013 disponemos de una doble certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (AENOR e IQNet).

El pasado 07 de febrero tuvo lugar la reunión de revisión del Sistema de Gestión Ambiental por los dos Socios Directores en el seno del Comité Verde de S2 GRUPO, del que forman parte. Se revisaron las siguientes informaciones de entrada:

1. Política Ambiental de S2 GRUPO
2. Resultados de auditorías internas y externas
3. Evaluación de cumplimiento legal y de otros requisitos medioambientales
4. Comunicaciones de las partes interesadas
5. Desempeño ambiental de S2 GRUPO
6. Revisión objetivos y metas ambientales 2013
7. Resultados de la evaluación de aspectos ambientales 2014
8. Propuesta de objetivos y metas ambientales 2014
9. Seguimiento de acciones correctivas y preventivas

10. Seguimiento de acciones resultantes de revisiones por la dirección previas
11. Posibles cambios que podrían afectar al Sistema de Gestión Ambiental
12. Recomendaciones para la mejora

Las conclusiones de dicha revisión fueron muy satisfactorias, valorándose muy positivamente tanto la implantación del Sistema de Gestión Ambiental como el desempeño alcanzado durante su primer año de vida.

Por último indicar que no hemos sufrido ningún incidente ambiental y nunca hemos recibido ninguna queja o reclamación, sanción, inspección, etc. al respecto.

Principios de anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

En S2 GRUPO se contribuye activamente al fortalecimiento de los mecanismos de transparencia en el funcionamiento diario de su actividad empresarial. Los valores y los fundamentos de nuestra compañía excluyen totalmente la corrupción en todas sus formas. No se permite este tipo de conducta. Esta política se aplica interna y externamente con nuestros socios comerciales para fortalecer los mecanismos de transparencia en el funcionamiento de nuestras actividades económicas.

Además, S2 GRUPO se asegura de mantener los libros y registros precisos que reflejen todas las transacciones económicas y financieras, realizándose auditorías anuales con una organización externa e independiente, certificando de esta manera la ausencia de incidencias en materia de corrupción.

Cada año se publica en la web de la empresa las cifras de facturación y el número de personas trabajadoras y facilitamos esa misma información a los principales medios de comunicación de negocios y otras entidades interesadas.

• Objetivos específicos en el área de la anticorrupción para el año que entra:

- ✓ Desarrollo de un protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a posibles casos de extorsión y soborno.
- ✓ Avanzar en la difusión del Código Ético y Valores Corporativos.

Implementación

Los valores y fundamentos de la empresa son comunicados y ejecutados en todas nuestras oficinas, recogidos en el Código Ético y Valores Corporativos: *"...compartimos valores por la OCDE (en particular en lo relativo a la lucha contra la corrupción) y en el apartado III Entorno de S2 GRUPO referido a la Sociedad: "...También manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales"*

Abundando en esto, y en cumplimiento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, el Director Financiero de la entidad ha participado en el curso de formación de "Obligaciones Básicas para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo".

El Código Ético y Valores Corporativos, en su apartado relacionado con sus recursos humanos indica: *"El personal de S2 GRUPO y sus familiares, no admitirán regalos, servicios, descuentos, viajes, entretenimientos o invitaciones ofrecidos por terceras personas que puedan provocar una pérdida de la independencia y de la ecuanimidad en las relaciones comerciales o servicios recibidos. No está permitido recibir regalos en dinero. Esporádicamente se podrán aceptar dádivas con un valor aproximado de hasta 100€. Si el obsequio excediese de la cifra anterior, se deberá dar aviso a la Dirección de la Empresa, quien tendrá el compromiso de decidir el procedimiento de la tarea a seguir"*

Nuestro objetivo de reflejar la transparencia nos lleva a publicar los datos económicos en la web y enviamos esta información a los principales portales de noticias sobre empresas.

El Comité de Gestión es el responsable de recoger las quejas provenientes del entorno exterior, se analizan y aplican las acciones correctivas.

Medición de resultados

S2 GRUPO no cuenta con una política explícita en materia de anticorrupción, siendo la Dirección la responsable de transmitir esta filosofía empresarial basada en criterios de transparencia, seguridad, honestidad y confidencialidad. Debido al tamaño de la entidad, el [Código Ético y de Valores Corporativos](#) parece suficiente para gestionar los problemas futuros que puedan darse en esta cuestión.

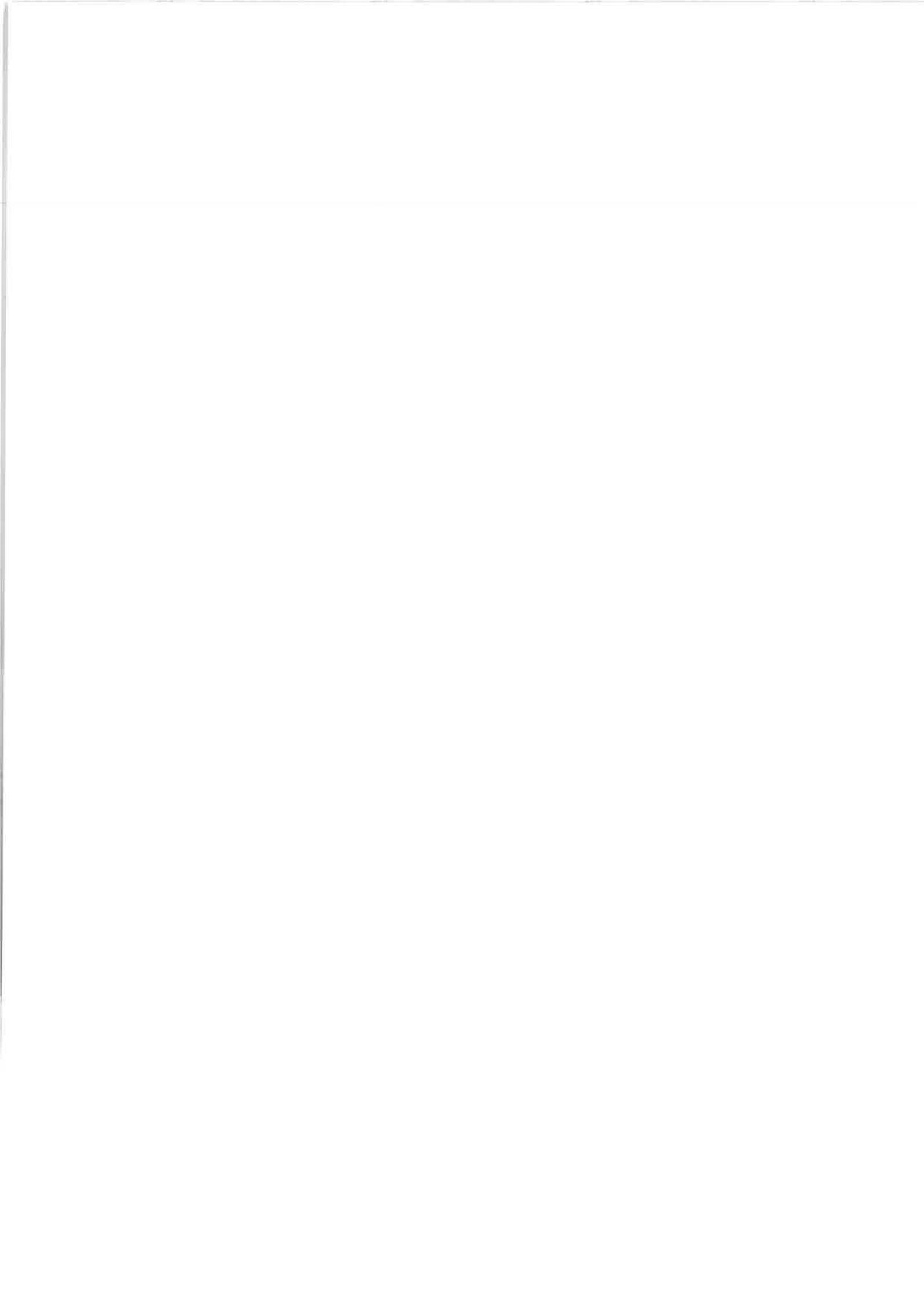
S2 GRUPO cuenta con diferentes mecanismos de divulgación y difusión que le permite transmitir éste Código Ético tanto a personas trabajadoras, clientes, proveedores y demás entidades del entorno empresarial.

La base del negocio es su [capital humano](#), por lo que cualquier riesgo debe ser gestionado eficazmente, al incidir directamente en la empresa.

El respeto de las disposiciones de la norma [ISO 14001](#) y de la [política medioambiental](#) es medido por los indicadores analizados trimestralmente por el Comité de Gestión y por el Comité de Dirección de la empresa. Las auditorías anuales están realizadas para la verificación de la conformidad de nuestra organización y sistema de gestión.

La relación de S2 GRUPO con sus [clientes](#) es básica y se basa en la confianza.

Es de destacar que en S2 GRUPO no [han existido nunca problemas de corrupción](#); no se ha registrado [ningún caso de conflicto de intereses](#) en la compañía y no se registró [ningún caso sobre intento de soborno](#).





Ramiro de Maeztu 7
46022 Valencia

Velázquez, 150-2ª
28002 Madrid

T. 902 882 992
www.s2grupo.es
www.securityartwork.es