





***III INFORME DE PROGRESO ANUAL***  
***Pacto Mundial de las Naciones Unidas***  
***Periodo 14-2-2015 a 13-2-2016***  
***S2 GRUPO***







Índice	Página
<b>Información General</b>	<b>4</b>
<b>Principios de derechos humanos</b>	<b>11</b>
Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	11
Principio 2: Las Entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	11
<b>Principios laborales</b>	<b>22</b>
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	22
Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	22
Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	22
Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	22
<b>Principios medioambientales</b>	<b>32</b>
Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	32
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	32
Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	32
<b>Principios de anticorrupción</b>	<b>39</b>
Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	39



## Información General

## Nombre de la entidad

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

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

**Dirección web:** [www.s2grupo.es](http://www.s2grupo.es)

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

c/ Velázquez, 150-2º 28002-Madrid

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

c/ Llum, 321 08019 Barcelona

En Colombia: **S2 GRUPO COLOMBIA S.A.S.** Carrera 11, N° 93A-53, Oficina 401 Bogotá.

En México: **S2 IBEROAMÉRICA, S.A.P.I.** Monte Athos N° 420, Colonia Lomas de Chapultepec, CP 11000 México, Distrito Federal.

## Misión de S2 GRUPO

**S2 GRUPO** es una empresa innovadora en la prestación de servicios y productos especializados en Ciberseguridad y Ciberinteligencia de entornos empresariales e industriales, en la explotación de Sistemas de misión crítica y en la monitorización de la actividad de negocio mediante la aplicación de Sistemas de Gestión en tiempo real.

Dispone de un Centro de operaciones de Seguridad Lógica (SOC), de Seguridad Industrial (ISOC) y un Centro de Explotación (NOC) que proveen servicio a las empresas las 24 horas de los 365 días.

## Visión de S2 GRUPO

Convertirse en un referente nacional e internacional en seguridad de la información y monitorización de procesos en tiempo real.

## Altos cargos

**José Miguel Rosell Tejada**

Miguel Ángel Juan Bello





## Fecha de adhesión al Pacto Global de ONU

12 febrero 2013

## Número de personas trabajadoras a fecha 13 de febrero de 2016

193 personas, 143 hombres y 50 mujeres

## Sector

Tecnologías de la Información y Comunicación

## Actividad principal

S2 GRUPO es una empresa, de capital español, del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, **especializada en Ciberseguridad** y explotación de misión crítica en entornos de Sistemas de Información Corporativa y en Sistemas de Control Industrial, desarrollando su actividad a través de la ejecución de proyectos, del desarrollo de capacidades nacionales y la prestación de servicios en su ámbito de especialización:

- Proyectos de auditoría y consultoría de Seguridad de la Información.
- Implantación de Sistemas de Gestión de la Seguridad.
- Desarrollo de capacidades nacionales para la gestión de infraestructura IT (Information Technology) y OT (Operation Technology) a través del desarrollo de una suite de productos de monitorización, correlación y gestión de eventos: emas®.
- Monitorización y control de procesos de negocio.
- Desarrollo de capacidades nacionales para la Ciberseguridad de infraestructuras TIC y detección de APTs.
- Prestación de servicios desde un Centro de Servicios operativo 24x7 para la gestión de proyectos de:
  - SOC: Servicios gestionados de Ciberseguridad y Ciberinteligencia.
  - iSOC: Servicios gestionados de Ciberseguridad Industrial. Primer centro de operaciones de Ciberseguridad industrial creado en España.
  - NOC Servicios de explotación de Sistemas de Misión Crítica.

5

## Certificaciones:

- UNE-ISO 9001. Gestión de la Calidad.
- UNE-ISO/IEC 27001. Gestión de la Seguridad de la Información.
- UNE 166002. Gestión I+D+i.
- UNE-ISO/IEC 20000-1. Gestión de Servicios TI.
- ISO 14001. Gestión Ambiental.
- Entidad Certificadora de software de juego y de seguridad de los operadores de juego, por la DG de Ordenación del Juego del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Entidad habilitada de Seguridad de Empresas y Habilitaciones personales de seguridad por el Ministerio de Defensa.
- FIRST. Improving Security Together.





- TF-CSIRT. Trusted Introducer.
- Distintivo Igualdad en la Empresa de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.
- Empresa Sabia por la Generalidad Valenciana.
- Galardón ConciliaTE por el Ayuntamiento de Valencia
- Pyme Innovadora
- Adhesión Declaración Luxemburgo. Empresa saludable

### Desglose de grupos de interés

Personas trabajadoras, Alumnado Escuela propia de Ciberseguridad ENIGMA, Consejo Asesor, Clientes, Proveedores, Suministradores, Colaboradores, Competidores, Administraciones Públicas, Accionistas e Inversores y Sociedad en general.

### Alcance del informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen

La información que contiene este informe hace referencia al ejercicio que comprende **desde 14 de febrero de 2015 hasta 13 febrero de 2016**. En algún apartado haremos referencia a nuestras actividades realizadas con anterioridad a ese periodo al objeto de dar coherencia al mismo.

En el periodo definido en el párrafo anterior, la cobertura y alcance de este informe incluye las actividades que nuestra empresa ha acometido y sus relaciones con los grupos de interés.

### Criterios en la definición de los asuntos más significativos a incluir en el informe de Progreso

Toda la información contenida en el informe ha sido definida por la Comisión de Igualdad con la colaboración de la Dirección, los responsables de cada área y la participación de las demás personas trabajadoras que componen la empresa.

### Difusión del Informe de Progreso

La difusión interna de este informe es vía intranet de la empresa;

De igual forma, la web de la empresa dispone de una zona específica de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). (<http://www.s2grupo.es/responsabilidad-corporativa.shtml>). También en la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad figura las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades y la política de RSC. (<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/entidadesDistinguidas.htm>)

Además, en todas las actividades formativas e informativas, seminarios, jornadas, cursos que organiza o participa la empresa se divulga la adhesión de la misma al Pacto Mundial de Naciones Unidas y el respeto por sus Principios.

Además, cualquier consulta se puede realizar a través de una solicitud en la dirección: [info@s2grupo.es](mailto:info@s2grupo.es).





## Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo

- ✓ Els valors de la ciutat. La ciutat dels valors. PSPV. Abril 2015
- ✓ Premio para la Racionalización de Horarios. ARHOE. Febrero 2016
- ✓ Reconocimiento y abono de incentivo económico de UMIVALE por Prevención Siniestralidad.
- ✓ PYMME INNOVADORA. Reclasificación del Ministerio de Economía y Competitividad. Octubre 2015
- ✓ Premio Revista SIC, por su "apuesta firme por la excelencia en la prestación de servicios de seguridad de la información, incluyendo la I+D+i y los servicios gestionados".

## Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual. Desde 14 de febrero de 2015 hasta 13 febrero de 2016

## La naturaleza jurídica

Sociedad Limitada Unipersonal.

## Órganos de Gobierno de la empresa

Los órganos establecidos para el buen gobierno de S2 Grupo son:

- Comité de Estrategia
- Consejo Asesor.
- Comité de Dirección
- Comité de Gestión
- Comité de Seguridad
- Gabinete de Crisis
- Comité de I+D+i
- Comité de RSC
- Comité Gestión del Talento
- Comité Verde

Además, la empresa, cuenta con el apoyo externo de un **Consejo Asesor** (<http://www.s2grupo.es/consejo-asesor.shtml>) responsable del análisis de los acontecimientos, resultados y desarrollo general de la Empresa y asesora para las acciones y actuaciones que, en su caso, se propongan.





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 hitos 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 para su correcto cumplimiento.

Además, las memorias de seguimiento anuales necesarias para la aprobación tanto del Distintivo como del Plan de Igualdad, nos obligan a valorar los hitos y evaluar sus indicadores, consiguiendo, con ello, la ratificación de los mismos.

## Estrategia y buen gobierno

Los elementos contemplados en la Estrategia del buen gobierno en S2 Grupo son la base para el desarrollo del sistema de gestión sobre el que estructurar la competitividad de la organización, lo que da lugar a:

- Generar en las **personas trabajadoras** un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido.

El objetivo es desarrollar su conocimiento y competencias de manera alineada con la estrategia e irlas comprometiendo en el proyecto de la empresa y desarrollando su capacidad de liderazgo.

Para conseguirlo, se desarrollan sistemas retributivos, beneficios sociales que garanticen la equidad e igualdad de género; se implantan sistemas para la prevención de riesgos laborales y mejora de la salud, y se promueve y facilita la conciliación de la vida laboral y la familiar, equilibrando y alineando las necesidades.

Las personas trabajadoras de S2 GRUPO, pueden comunicar sus sugerencias de mejora directamente a la Dirección, a responsables de áreas y al departamento de Gestión del Talento.

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, está prevista, una vez al año, la **Jornada de Revisión del Plan Estratégico** en donde una representación de la plantilla se reúne, fuera de horario laboral, para 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.

- Orientar la organización **hacia los clientes** realizando una aportación diferencial de valor basándose en una buena **selección de proveedores**.

Existen diversas vías de comunicación de las sugerencias por parte de los clientes para atender de manera ágil las solicitudes, sugerencias, quejas o demandas de apoyo desarrollando los flujos de información necesarios para ello a nivel interno, de una manera directa, a través del personal técnico, comercial y directivo en el



transcurso diario de los proyectos. La comunicación también puede realizarse 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.

Los proveedores y suministradores también comunican sus recomendaciones a través de una dirección de email [administración@s2grupo.es](mailto: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.

Conocer las fortalezas, capacidades y potencialidades de nuestros proveedores actuales para ayudarles a desarrollarlas y, en su caso, identificar proveedores complementarios o alternativos con el objetivo de mejorar su competitividad.

- Aplicar la **innovación** en todos los ámbitos de la organización.

**A través de la intranet la comunicación se puede realizar a diversos Comités, como es el Comité de Gestión, donde son atendidas las sugerencias relacionadas con los 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.** El Comité de Seguridad marca las cuestiones técnicas referidas al SGSI e identifica y revisa la legislación que afecta a los Sistemas de Información de S2 GRUPO.

- Potenciar el **compromiso con la sociedad**, importante suministrador de capacidades competitivas relevantes.

Y además, como parte de esa estrategia empresarial, disponemos de un **Comité de RSC** responsable del seguimiento acciones de Responsabilidad Corporativa y del análisis de informes y gestión de las propuestas presentadas en esa materia; y el **Comité de Gestión del Talento** encargado del análisis de la evolución de la plantilla; altas y bajas de personal, informe de las demandas recibidas, procesos de selección, acciones de promoción y elaboración de propuestas.

- Generar una **visión de largo plazo** que se materialice mediante una estrategia claramente definida.

El **Comité de Dirección** realiza reuniones mensuales 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.

El **Comité de Estrategia** es el responsable del seguimiento del Plan Estratégico del año en curso y establece el Plan para el ejercicio siguiente, comunicando la



estrategia a las diferentes personas de nuestra organización, comprobando que es comprendida y asumida y comunicar aquellos aspectos de la estrategia que sea procedente a los diferentes clientes, aliados y otros grupos de interés.

- Alcanzar resultados satisfactorios para los diferentes **grupos de interés** de manera sostenida y equilibrada.

Ante una incidencia de seguridad considerada CRÍTICA para S2 Grupo, se convoca el **Gabinete de Crisis**, cuya tarea principal es la recuperación del servicio de una forma que garantice la calidad y seguridad del mismo, así como el análisis del incidente acaecido, incluyendo si corresponde el lanzamiento de un análisis forense;

En resumen, estos son los elementos de la Estrategia del buen gobierno en S2 Grupo para la mejora del sistema de gestión de 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

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.

En la historia de la empresa, uno de los principios fundamentales es no transigir en este ámbito en ningún momento. Esta política está escrita y comunicada a todo el personal y también a todos los grupos de interés.

La incorporación de la adhesión a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Código Ético y de Valores Corporativos de Buenas Prácticas de S2 GRUPO, en adelante Código Ético, es una muestra del compromiso quedando redactado así:

*"Compartimos los valores especificados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como el ideal común para un mundo mejor teniendo la convicción de que la mejor manera de hacerlo es promover la cultura y la educación cívicas. También aquellos adoptados por la Organización Internacional de Trabajo (especialmente en lo que se refiere a la prohibición de explotación infantil), y por la OCDE (en particular en lo relativo a la lucha contra la corrupción).*

*Igualmente, la adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** fortalece el respeto de la empresa por los Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de la empresa"*

Según indican los Principios Generales del Código Ético, *"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"*

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

También, en el capítulo II del Código Ético indica, en el apartado “Profesionales de S2 Grupo, Empleados/as y potenciales trabajadores/as”: *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.*

Los principios de no discriminación e igualdad están plasmados en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que prohíbe la discriminación en base al sexo y que garantiza, tanto para hombres y mujeres, los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la protección de la ley, constituyen los pilares de la protección de los Derechos Humanos.

La firma con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del **Acuerdo sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección** es un ejemplo más del respeto de S2 GRUPO por estos principios de no discriminación.



En el siguiente cuadro definimos, de manera resumida, el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el informe del año anterior, así como los indicadores que lo evidencian:

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
III Jornada de Reflexión Estratégica, donde se hará difusión de estos principios éticos. (Propuesta en el III Plan de Igualdad, Eje 5, Implicación con la comunidad y el entorno social)	REALIZADO	En febrero de 2016, se efectuó la Jornada de Reflexión estratégica. En esta Jornada se propiciaron procesos de reflexión con perspectivas abiertas haciendo partícipes a nuestras personas trabajadoras para así generar un contexto que propicie la innovación en todo tipo de ámbitos.
<b>Cumplimiento de las acciones previstas en el III Plan de Igualdad referente a los Derechos Humanos:</b>		
En los procesos de selección y promoción del personal, siempre se aplicarán criterios claros, formulados de manera neutral, y carecerán de elementos que obstaculicen la selección y promoción del sexo menos representado.	REALIZADO	En cumplimiento del Acuerdo con Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo) firmado por la Empresa, se incluye la acción nº 1 en el III Plan de Igualdad. En dicha acción S2 Grupo se obliga a acometer este compromiso. Durante todos los procesos de selección realizados en este último año, más de 70, se ha tenido en cuenta el mismo. (Indicado también en el Informe de Evaluación del Primer Año, del III Plan de Igualdad)
Facilitar y promocionar el voluntariado corporativo como vía de sensibilización y formación en Derechos Humanos.	EN PROCESO	Aunque algunas de las acciones en el ámbito de RSC realizadas en este año se podrían considerar como ejercicio piloto a un voluntariado corporativo, está pendiente de ejecutarse ya que en este periodo no se han elegido las acciones de voluntariado corporativo en la Empresa; se prevé que será en el próximo año cuando se realizará (Indicado también en el Informe de Evaluación del Primer Año, del III Plan de Igualdad).





Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
Facilitar la participación en la iniciativa “Promociona” para la promoción de mujeres en los ámbitos directivos.	EN PROCESO	En el periodo que ocupa este informe, se ha participado en la iniciativa Promociona del Ministerio; sin embargo, nuestra candidata no fue elegida para este programa, estando pendiente su inclusión en la siguiente edición.
Elaborar y difundir las memorias de seguimiento del Distinto de Igualdad y del convenio de Prácticas no Laborales con Servef.	REALIZADO	Tanto el Informe de Seguimiento del Distinto de Igualdad, presentado el 26 de febrero de 2015, como la memoria de seguimiento de las PNL con el SERVEF, han sido presentadas en plazo y forma, consiguiendo la aprobación de ambas.
Elaborar la memoria de Progreso Anual de Adhesión al Pacto Mundial de ONU	REALIZADO	El 15 de julio de 2015 se presentó esta memoria de Progreso Anual de Adhesión al Pacto Mundial de ONU.
Formación en materia de Derechos Humanos en todos los niveles de la organización	EN PROCESO	Este objetivo está programado para el 2016; sin embargo en la Convención Anual de la Empresa se impartió una acción formativa a todo el personal sobre los Derechos Humanos y la empresa.
Avanzar en la difusión del Código Ético.	REALIZADO	Se ha actualizado el Código Ético, participando en esta actualización tanto el Comité de Dirección como la Comisión de Igualdad.
Elaboración de materiales y organización de jornadas para la difusión las BP de igualdad y de RSC.	REALIZADO	Durante el periodo que nos ocupa este informe se han realizado más de 20 jornadas de sensibilización y difusión de buenas prácticas en materia de RSC, preparándose para ellas, presentaciones de la empresa con enfoque de Derechos Humanos. Estos materiales ponen el énfasis tanto en la actividad económica de la empresa como en la social, dando importancia a los recursos humanos de la misma y contando con su colaboración en la elaboración y desarrollo de aquéllos; Ejemplos diversos como la grabación del spot publicitario, diseños de posters tanto del Día de la Mujer trabajadora como para la





Objetivo	Grado de cumplimiento		Evidencias
Activar medidas dirigidas a la eliminación de una imagen y lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de la empresa.	REALIZADO		prevención de la violencia de género, etc.  En la elaboración de materiales internos, así como en la preparación de dossier de Empresa, se contempla el cuidado de la imagen y lenguaje no sexista.
Implantar un sistema de gestión de Igualdad y RSC en S2 GRUPO.	PENDIENTE		Cumplir este objetivo sigue en la agenda de la empresa.
Evaluación de cumplimiento legal del respeto a los Derechos Humanos dentro de nuestra área de influencia.  Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora			En este apartado incidir en el éxito de la política de la empresa en cuanto al respeto por los Derechos Humanos. Todas las acciones e iniciativas realizadas se llevan a cabo con la perspectiva de los DDHH.  La medición de estos resultados positivos viene dada por la aprobación de las Memorias de Seguimiento tanto del Distintivo de Igualdad en la Empresa como en la Evaluación de Resultados del Plan de Igualdad y la ratificación de estos compromisos por parte de entidades externas como el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Generalidad Valenciana.





## Implementación

La adhesión a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el respeto a los Derechos Humanos están integrados en la política empresarial desde la constitución de la Compañía. También, todas las acciones y actividades llevadas a cabo en la empresa, están concebidas bajo la perspectiva del respeto a los Derechos Humanos.

De la misma manera, la política de RSC e igualdad, está contenida, de manera expresa, en el **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el periodo 2015-2017;**

El III Plan de Igualdad elaborado de forma participativa es un Plan abierto y flexible, adecuándose, en todos los casos al respeto por los Derechos Humanos. Los objetivos estratégicos de **los seis ejes** que conforman la política de RSC e igualdad están estructurados de la siguiente forma:

**EJE 1** Asegurar la motivación y la implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua de la empresa. Recoge los objetivos concernientes a las áreas de acceso al empleo, conciliación y el Área de clasificación, formación y promoción; también del Area de retribuciones.

**EJE 2** Mejorar la salud laboral y minimizar el impacto ambiental. Hace relación a los objetivos propuestos en el Área de Salud Laboral incluyendo también aspectos medioambientales relacionados con la Empresa.

**EJE 3** Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.

**EJE 4** Extender el compromiso de RSC a proveedores y empresas subcontratadas.

### EJE 5 Implicación con la comunidad y el entorno social.

## EJE 6 Fomentar y normalizar los canales de diálogo

Los ejes, 3, 4, 5 y 6 están directamente relacionados con el Área de comunicación, información, sensibilización interna e imagen externa no sexista, afectando a los agentes que conforman el entorno empresarial y profesional de S2 GRUPO.

Las **personas trabajadoras**, al incorporarse en la empresa, 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)

Además, el [Plan de Acogida](#) recoge, en un apartado específico, en donde se informa a cada persona de compromiso de la empresa a respetar los Derechos Humanos; con esta medida, seguimos cumpliendo con uno de nuestros primeros objetivos que nos propusimos en la Adhesión al pacto Mundial.



Se sigue potenciando la permanente colaboración con diferentes Universidades, Servicios Regionales de Empleo, así como la adhesión a Grupos de trabajo en materia de Responsabilidad Social Corporativa; con la primera, a través de la convocatoria de 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; 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*. Respecto al trabajo en red con entidades, S2 GRUPO está adherida al Grupo RSC en Acción. (<https://rscenaccion.wordpress.com/>). Este grupo surge de una iniciativa europea liderada por Cruz Roja y en la que participan 19 entidades sociales y empresas con el objetivo de promocionar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la Comunidad Valenciana, tanto entre el tejido empresarial de la Comunidad como en el seno de entidades públicas y privadas de otra naturaleza presentes en el territorio.

Por otra parte, la consecución del Distintivo de Igualdad en la Empresa en el año 2012, también nos exige realizar anualmente un informe de evaluación de las acciones de igualdad y RSC. 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 agosto de 2015 se ratificó este Distintivo, recibiendo del Ministerio el "reconocimiento por el esfuerzo realizado por nuestra Empresa para eliminar los obstáculos que hoy día siguen impidiendo que en el ámbito laboral la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sean plenamente efectivas y animando a S2 GRUPO a continuar a promover las medidas que justificaron la concesión de dicho Distintivo de Excelencia 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 III 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. De hecho en el III Plan está prevista la revisión de dicho procedimiento, en la Acción 4 del Área de Salud Laboral. En el periodo de este informe, desde el desde 14 de febrero de 2015 hasta 13 febrero de 2016, no hubo registros de infracción de estos principios de prevención de acoso.

La participación en proyectos europeos de I+D+i, dentro de los programas del Horizonte 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: "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 respeto a los Derechos Humanos 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://s2grupo.es/s2grupo/pacto-mundial-de-la-onu-2/](http://s2grupo.es/s2grupo/pacto-mundial-de-la-onu-2/)

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 relacionados con la buena accesibilidad de S2 GRUPO ante incidentes a través de las vías de comunicación establecidas. Esto certifica el valor profesional de nuestro personal técnico.

Indicar también, que, a lo largo del periodo de este informe no se han recibido quejas ni reclamaciones por parte de los clientes en este aspecto.

Destacar, también, en este apartado la iniciativa Protegits®, que está configurada para prevenir el ciberacoso, mediante la concienciación, protegiendo la seguridad de menores en el uso de las tecnologías de la información. (<http://www.protegits.gva.es>)

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

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 y la **colaboración y patrocinio de proyectos sociales**, son algunas acciones que extienden y hacen visibles el respeto por Derechos Humanos en nuestra empresa.

En abril de 2015 dio comienzo una nueva actividad formativa, en horario laboral, denominada TEDIS. Consiste en un modelo de formación, sobre diferentes materias no necesariamente relacionadas con la actividad empresarial sino con las capacidades y formación de cada persona experta que comparte dicha formación. Impartida por el propio personal de la empresa para el



resto de personas trabajadoras y con una duración de una hora, se han realizado más de 18 sesiones, con una participación de más de 330 personas.

Tanto para el ponente de la TEDIS, como para asistentes, todos ellos personas trabajadoras de la empresa, la mayor ganancia es el incremento de la cualificación y competencias de sus colegas, que mejoran el ambiente laboral disfrutando del mismo y de la flexibilidad laboral. Elementos asociados a la responsabilidad del personal que tiene la empresa.

Además, en julio de 2015 lanzamos la [Escuela de Ciberseguridad de S2 Grupo](#), denominada [ENIGMA](#). Es un programa formativo sobre Ciberseguridad e Inteligencia para captar talento de las universidades promoviendo la mejora de la empleabilidad e inserción en la empresa del alumnado participante.

Para cada edición del programa se hace una selección de estudiantes de últimos años o de reciente titulación universitaria como Ingeniería Informática, Telecomunicaciones o Industriales, becándoles con una dotación económica además de un plan de formación específico y exclusivo. El alumnado recibe clases teóricas presenciales que imparten las personas trabajadoras con más experiencia de S2 Grupo y al mismo tiempo, realizan sus prácticas laborales en un puesto de trabajo en la propia Empresa. Para esta formación disponen de una sala de formación y laboratorio con todo el material suficiente para que estudien y fomenten su creatividad con actividades en grupo y aprendan los procesos técnicos de la empresa.

Y para finalizar, este respeto, también se hace constar en el [Código Ético](#) de nuestra empresa donde dice que *"Compartimos los valores especificados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos"*

19

## Medición de resultados

Indicar que para evaluar los resultados del respeto por los Derechos Humanos en las personas trabajadoras de S2 GRUPO, no resulta necesario establecer mecanismos de seguimiento y registro, debido a la estrecha relación existente entre la dirección y el resto de la plantilla.

Las reuniones establecidas, en cualquier ámbito, permite medir 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; también en los diversos Comités de gestión. Además, 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.



Nuestros criterios para la contratación de personas están basados únicamente en las competencias y en ningún caso en los orígenes étnicos, religiosos, de edad, 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.

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.

No realizamos ni fomentamos ningún tipo de discriminación.

Como **indicador cuantitativo**, el porcentaje de personas empleadas receptoras de toda la información relacionada con el respeto a los Derechos Humanos 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 RSC e igualdad de oportunidades, durante el periodo de este informe que son:

- Els valors de la ciutat. La ciutat dels valors. PSPV. Abril 2015
- Premio para la Racionalización de Horarios. ARHOE. Febrero 2016
- Reconocimiento y abono de incentivo económico de UMIVALE por Prevención Siniestralidad.
- PYMME INNOVADORA. Reclassificación del Ministerio de Economía y Competitividad. Octubre 2015

**Las memorias de seguimiento tanto del Distintivo de Igualdad como del Acuerdo firmado con el Ministerio para la incorporación de mujeres en la dirección de la Empresa y la Evaluación de Resultados del Plan de Igualdad, son, también, indicadores cualitativos que reflejan el seguimiento de los objetivos propuestos y su grado de cumplimiento.**

**Objetivos específicos en el área de los principios de Derechos Humanos para el año que entra:**

Impulsar el **Departamento de Gestión del Talento**, es sin duda, una de las acciones que mejoran las capacidades y relaciones entre el personal de la empresa. Este es nuestro primer objetivo a cumplir, y se incluye dentro del **Eje 1. Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejor continua de la empresa.**

Para cumplir con los compromisos establecidos tanto en el **Eje 3. Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción** y el **Eje 4. Extender el compromiso de RSC a proveedores y empresas subcontratadas**, seguimos apostando por una comunicación transparente para ofrecerles un servicio íntegro, tanto a proveedores como a clientes, al objeto



de contribuir a su éxito empresarial, actuando, como siempre de acuerdo con los criterios de ética y honestidad.

**Bajo el Eje 5. Implicación con la comunidad y entorno social**, tenemos intención de seguir participando en iniciativas cuyas alianzas estratégicas mejoren nuestra colaboración con la cadena de valor de la Compañía. Como objetivos, con enfoque de respeto a los Derechos Humanos, disponemos:

- Ser miembro activo de asociaciones y colectivos empresariales.
- Continuar con la iniciativa Protegits y Protegit, con alto valor social, para permitir el acceso a la formación e información a menores, familias y profesionales en riesgo por ciberacoso.
- Fomentar la colaboración con diferentes agentes socializadores como escuelas, universidades, medios de comunicación, ONG's.
- El mentoring puede ser parte de la respuesta a la pregunta de cómo podemos asegurar que el legado intelectual de nuestra empresa tenga continuidad compartiendo el conocimiento. En S2 Grupo tenemos intención de hacer programas de mentoring para tutelar a menores por medio de nuestra experiencia.

Dentro del **eje 6. Fomentar y normalizar los canales de diálogo**, nuestros objetivos son:

- Difundir iniciativas de RSC e igualdad con enfoque de Derechos Humanos.
- Mantener los incentivos para fomentar el diálogo entre los recursos humanos de la empresa como son la Jornada de reflexión estratégica, programa Intraemprender, concursos internos de mejora de los procesos, etc.

Y como conclusión, la revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora







## 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

En S2 GRUPO sigue sin existir 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.

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.

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. 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. En S2 GRUPO aplicamos el principio de igualdad de retribución y participamos en campañas de sensibilización y de información sobre este ámbito.

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. 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. La creación del Departamento de Gestión del Talento refrenda todas estas consideraciones.





**Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el periodo de 14 de febrero de 2015 hasta 13 febrero de 2016:**

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
Medición del clima laboral con una encuesta de satisfacción de todo el personal de S2 GRUPO.	PENDIENTE	El reciente Departamento Gestión del Talento asume la responsabilidad de realizar esta encuesta.
III Jornada de Reflexión para la revisión del Plan Estratégico, contemplado en el Eje 6, Fomentar y normalizar los canales de diálogo del III Plan de Igualdad.	REALIZADA	Con fecha 16 de febrero se realizó la III Jornada de Reflexión Estratégica.
Sensibilización y motivación en materia de captación de personas trabajadoras a toda la plantilla que facilite el proceso de reclutamiento para la búsqueda de talento.	REALIZADA	En la vigencia de este Informe se han acudido a más de tres Ferias de Empleo, participando activamente en la captación del talento.
Información a todo el personal de las vacantes en la empresa resaltando las posibilidades de hacer carrera dentro de la misma.	REALIZADA	Además se ha instalado un "Tablón de anuncios" de acceso a todo el personal para dar a conocer las vacantes.

**Dada la importancia del respeto por estos Derechos Laborales por parte de S2 GRUPO, hemos incorporado en el III Plan de Igualdad, las siguientes acciones a implantar. Valoramos su grado de cumplimiento a fecha de este Informe:**

**En el área de Acceso al empleo:**

Continuar impulsando la creación de empleo con la adhesión a la Estrategia de Emprendimiento de empleo joven.	PENDIENTE	Recomendado por la Estrategia Española de Responsabilidad Social Empresarial, es intención de la empresa adherirse a esta iniciativa.
Ampliar el número de personas becadas y de Prácticas No Laborales (PNL) con SERVEF.	REALIZAD	En el periodo de referencia, el número de personas incorporadas como becarias y en prácticas son 18. Su distribución es la que indica la tabla









Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
Actualización de Registros e Informes	REALIZADO	Todos los registros e informes generados son cumplimentados en forma y plazo.
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora	En este apartado indicar que, el respeto por los Derechos Laborales es una constante en la actividad empresarial.  La medición de los resultados viene descrita en apartado posterior.	





## 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.

Además, con la creación del Departamento de Gestión del Talento queda garantizado el control, seguimiento y solución a problemas planteados sobre este asunto.

A pesar de ser un proceso complejo, la gestión del talento se desarrolla en estas fases: Reclutamiento y selección de personal; Evaluación del desempeño; Desarrollo profesional de las personas trabajadoras para favorecer su movilidad, dentro de la misma área o entre áreas departamentales. Todo bajo el respeto a los Derechos Laborales de las personas trabajadoras, mediante la sensibilización de las mismas, aumentando la capacidad organizativa y la productividad.

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 Gestión.

La Comisión de Igualdad, por otra parte, recoge los indicadores de Acciones de RSC e igualdad, contemplados en el III 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 y II Plan de Igualdad se contemplaba esta acción dentro del Área de Salud. También, en el III Plan de Igualdad la hemos incluido. 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. En el periodo de referencia de este Informe de progreso destacamos más de 5 acciones sociales patrocinadas por S2 Grupo, recalando el patrocinio con Universidades y otras entidades para la realización de Seminarios de RSC; la donación económica, con fines docentes y científicos a la Universidad de Navarra, proyectos con la Fundación Alanna, etc.; además se continúa con la estrategia de compra de servicios a Empresas de Inserción.

En este apartado merece atención especial la colaboración técnica y el patrocinio del Proyecto **"Cuentos Infantiles"** de nuestro cliente Consum. Se trataba de un concurso de



redacción de cuentos infantiles para la celebración del Día de la Persona Consumidora 2016, sobre el acceso a internet de menores y jóvenes.

Su título era “¿conectad@? ganar depende de tí” y para un ámbito territorial que abarcaba cuatro comunidades autónomas, Murcia, Castilla La Mancha, Cataluña y Comunidad Valenciana.

Una vez más, y en sintonía con la política de gestión avanzada, S2 Grupo participó junto con nuestro cliente, Consum, como miembro del jurado y también aportando conocimiento contando con el canal de comunicación de nuestro blog [www.hijosdigitales.com](http://www.hijosdigitales.com); todo ello, con el objetivo de dirigir a la organización hacia nuestros clientes realizando una aportación diferencial de valor.

### 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, la Comisión, indica todas las incidencias surgidas sobre ese asunto, elaborando este documento que refleja los hechos que se van produciendo. 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 y II Plan de Igualdad se contemplaba esta acción dentro del Área de Clasificación, Formación y Promoción Profesional: 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. En el III Plan de Igualdad también se incorpora el Plan de Formación como documento anexo.

**El número de horas de formación en S2 Grupo durante el año 2015 es de 3.441 horas**, incluyendo las acciones de formación interna, externa considerando la capacitación en idiomas, la formación de la Escuela de Ciberseguridad y las charlas TEDIS.

### Informe de las jornadas de Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad realizadas en S2 GRUPO

La participación y organización de jornadas y actividades de RSC es una estrategia de la Empresa desde su creación. Ésta acción queda plasmada, de modo formal en el III 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 veinte actuaciones de RSC 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, participación en foros de empleo, contactos con agencias de desarrollo local, acciones de sensibilización en Universidades, etc., y también a través de contactos con Servicios Regionales de Empleo, Colegios Profesionales y cualquier entidad/persona que pueda interesarse por trabajar en nuestra Empresa.

Por tanto, los medios utilizados son diversos, televisión, asistencia a Foros de Empleo, jornadas, convocatorias a través de redes sociales y web 2.0 y a través de la propia web de la empresa a través del correo, [empleo@s2grupo.es](mailto:empleo@s2grupo.es)

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 85 personas**, 64 hombres y 21 mujeres, de las cuales el 76% disponen de formación universitaria. De estas contrataciones, ocho hombres provenían de la Escuela Enigma, nueve hombres y cuatro mujeres del programa de becas con la Universidad Politécnica de Valencia. Por tanto, en el periodo de este informe se han incorporado como personas trabajadoras, doce personas becadas.

30

## 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](mailto: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. 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 III Plan de Igualdad en el Área de Comunicación, información y sensibilización Interna e Imagen Externa no Sexista.

La Comisión de Igualdad se responsabiliza de esta supervisión con el objetivo de vigilar todos los documentos que se generen y también los soportes audiovisuales que se produzcan en la empresa. Además de las comunicaciones internas y externas por todos los canales. Este informe recoge las modificaciones de toda la documentación revisada.







## 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 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.

32



Por otra parte, en el siguiente cuadro definimos, de manera resumida, el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el informe del año anterior:

Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
Difusión de la Guía de buenas prácticas ambientales de S2 Grupo en forma de píldoras ambientales y de otras comunicaciones ambientales relevantes.	CUMPLIDO	No se ha llegado a cumplir rigurosamente la frecuencia prevista para el envío de comunicaciones ambientales. No obstante el balance general se considera adecuado
Puesta en marcha del manual de bienvenida donde uno de los apartados contará con las disposiciones genéricas relacionadas con el SGA	APLAZADO	El manual de bienvenida de S2 Grupo sigue estando pendiente. Acción global a retomar durante 2016
Actualización del Rincón Verde de S2 Grupo: A lo largo de todo el año, al menos cada dos semanas actualizar el rincón verde	CUMPLIDO	El Rincón Verde no ha sido rigurosamente actualizado con la frecuencia prevista. No obstante el balance general se considera adecuado
Reducir las malas prácticas en gestión ambiental: publicación en el Rincón Verde de S2 Grupo las malas prácticas observadas en gestión ambiental.	CUMPLIDO	Se ha notado cierta mejoría
Instalar luminarias de LEDs en Argópolis	APLAZADO	Postpuesta para 2016.
Instalar luminarias de LEDs en la ampliación de la oficina de Duque de Gaeta	CUMPLIDO	Instaladas luminarias LEDs en la ampliación de la oficina
Análisis de la “Guía informativa para la optimización de la eficiencia energética del centro de datos moderno”	CUMPLIDO	Amortizable para CPDs de gran tamaño y a la hora de diseñar un nuevo CPD. Se ha reducido el consumo eléctrico del CPD debido a la virtualización de numerosas máquinas
Aproximación de nuestro CPD al European Code of Conduct on Data Centre Energy Efficiency	APLAZADO	Documento pendiente de analizar



Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
Informar del funcionamiento de los pulsadores de doble descarga de los inodoros	APLAZADO	Pendiente
Regular el volumen de llenado de las cisternas al mínimo necesario	CUMPLIDO	
Seguimiento mensual del consumo de agua del contador	CUMPLIDO	Se está haciendo el seguimiento con la periodicidad prevista
Estudiar la forma de reducir el envío de facturas en formato papel	CUMPLIDO	Se considera que actualmente se envían facturas en soporte papel a aproximadamente un 20% de los clientes.
Estudiar la manera de archivar/recibir las facturas de proveedores en formato digital	CUMPLIDO	Se ha puesto en marcha un proceso de revisión de las facturas de proveedores y acreedores via e-mail que elimina la necesidad de impresión de facturas para su conformidad, tal como se había hecho hasta ahora.
Enviar instrucciones para imprimir con contraseña para que no se impriman los documentos hasta que estemos delante de la impresora e introduzcamos un código previamente indicado.	CUMPLIDO	Instrucciones enviadas por Iván G. en Febrero de 2015
Reducir en un 20% el uso de vasos de plástico: concienciación acerca del uso de botellas y/o tazas.	APLAZADO	No se ha alcanzado la reducción del 20% en el uso de vasos de plástico. Hemos pasado de 110,34 a 106,34 vasos por persona en 2015.
Colocar una papelería para vidrio/cristal en la cocina	CUMPLIDO	Contenedor disponible desde el Feb 2015
Realizar una Memoria Ambiental Anual	CUMPLIDO	Memoria presentada el 24 de Febrero de 2015
Calcular la huella de carbono para el año 2014	CUMPLIDO	Se realizó el cálculo para los años 2014 y 2015 a nivel interno (sin registrarse en el MAGRAMA)





## 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
- Gasoil para el grupo electrógeno

Durante 2015 ha aumentado tanto el **consumo de agua** total como el consumo ponderado de debido fundamentalmente a la ampliación de la oficina que cuenta con nuevos servicios y al aumento de plantilla durante 2015. Durante todo el año se ha ido anotando el consumo del contador para posteriormente compararlo con el de la factura. No se ha detectado ninguna desviación.

Respecto al **consumo de papel**, se han comprado 210 paquetes de 500 hojas tamaño A4 (105.000 unidades de hojas A4). Aunque hemos aumentado el consumo de papel de 100.00 hojas en 2014 a 105.000 en 2015, el promedio del año 2015 se sitúa en 0,35 hojas por hora trabajada. Dato que se considera muy bueno ya que se ha reducido un 16,66% el consumo ponderado respecto al año 2014 y un 38,59% en dos años. Este gran ahorro ha sido sobre todo gracias a las buenas prácticas de impresión y de reutilización de papel que se han ido difundiendo en forma de comunicaciones ambientales.

El promedio del **consumo eléctrico** durante 2015, se sitúa en 1,05 KWh por hora trabajada, lo cual supone una reducción del 28,5% respecto al año 2014. Dicha reducción es debida principalmente a dos factores: el crecimiento de la plantilla (con el consiguiente incremento del valor del factor de ponderación de horas trabajadas) y la virtualización de máquinas físicas

En 2015 se han registrado compras de gasoil para el grupo electrógeno de 82,77 litros en total.

Hacemos constar que en el ejercicio 2015 se incrementó la plantilla de personal en un 31.54% sobre 2014 (dato a 31 de diciembre), pasando de 149 personas en 2014 a 196 en el año 2015.

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 (Alcalinas y de Botón), Residuo papel destructora





La evolución de la cantidad de residuos generada y gestionada durante los años 2014 y 2015 se muestra en la siguiente tabla:

Residuo	2014	2015	Variación
<b>Cartuchos de tóner</b>	21 unidades	32 unidades	<b>+11 unidades</b>
<b>RAEEs</b>	327 Kg	418 Kg	<b>+ 91 Kg</b>
<b>Luminarias</b>	10 unidades	63 unidades	<b>+ 53 unidades</b>
<b>Pilas Alcalinas</b>	222 unidades	220 unidades	<b>- 2 unidades</b>
<b>Pilas Botón</b>	10 unidades	28 unidades	<b>+ 18 unidades</b>
<b>Papel Destructora</b>	47 bolsas + 150 Kg de servicio externo de destrucción confidencial de documentos	43 bolsas	<b>- 4 bolsas</b>

El incremento de RAEEs y luminarias se debe a la gestiones realizadas durante el año de una gran cantidad de material (398Kg de RAEEs y 54 luminarias) que se encontraba acumulado en el altílo y respecto a las pilas, se ha detectado que algunos empleados desechan las pilas agotadas de sus casas en los contenedores de S2 Grupo por lo que al contabilizar las pilas no estamos teniendo en cuenta solo las generadas en S2 Grupo por lo que se ha incrementado la cantidad de pilas respecto al año anterior.

No obstante hay que tener en cuenta la curva de crecimiento de la plantilla de S2 Grupo.

Durante el año 2015, S2 Grupo ha superado con éxito la auditoría de seguimiento realizada por AENOR en el mes de noviembre. Se detectaron dos no conformidades de categoría menor para las cuales se abrieron cuatro acciones correctivas encontrándose actualmente en vías de resolución.

El pasado 07 de marzo de 2016 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 2015

7. Acciones correctivas y preventivas
8. Seguimiento de acciones resultantes de revisiones previas por la dirección
9. Posibles cambios que podrían afectar al SGA
10. Recomendaciones para la mejora
11. Resultados de la revisión

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 segundo 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.

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

A partir de la Política Ambiental de S2 GRUPO, del desempeño ambiental alcanzado durante 2015 y de la evaluación de aspectos ambientales realizada el pasado mes de enero, se han propuesto los siguientes objetivos ambientales para el año 2016:

- 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 de la huella de carbono de S2 Grupo en un 10% con respecto a la del año 2015
- Objetivo 3: Reducción del consumo de vasos de plástico en un 20% con respecto al consumo del año 2015.
- Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora

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

Algunas de estas iniciativas están contempladas en el III Plan de Igualdad; **Eje 2, mejorar la salud laboral y minimizar el impacto ambiental**, y en las Acciones números 1 y 2 del Área de Salud Laboral.

El Comité Verde de S2 GRUPO, revisa periódicamente la marcha de Sistema de Gestión Ambiental. Así mismo, una vez al año se revisan uno por uno los puntos exigidos por la norma ISO 14001. El acta de esta reunión es el Informe de Revisión por la Dirección. De las



conclusiones que se desprendan de esta reunión o de cualquiera otra reunión del Comité Verde se pueden derivar cambios en los objetivos ambientales o en los procedimientos operacionales.

Teniendo en cuenta la política ambiental, los aspectos ambientales más significativos, los requisitos legales, las opciones tecnológicas y la opinión de las partes interesadas (quejas o denuncias, si las hubiere) todos los años se identifican aquellos aspectos ambientales sobre los que se va a intentar trabajar para reducir su impacto marcando objetivos y metas que se documentan y de cuya evolución se hace seguimiento durante las reuniones del Comité Verde.

Los objetivos ambientales propuestos, se traduce en un plan de acciones el cual se identifican los recursos necesarios y los responsables para llevar a cabo cada acción, su fecha límite y su seguimiento.

En el programa de sensibilización y motivación en materia de gestión ambiental de las personas trabajadoras se hace hincapié en la extensión de las prácticas ambientales descritas al ámbito







Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora		Revisiones realizadas en los diferentes Comités de la Empresa.

## Implementación

Los valores y fundamentos de la empresa son comunicados y ejecutados en todas nuestras oficinas, recogidos en el Código Ético: *"...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 dispone de la formación de "Obligaciones Básicas para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo".

El Código Ético, 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. El personal de la Empresa no puede tener intereses económicos o de cualquier otra índole en una empresa competidora"*

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. A fecha de este informe no se conoce incidente por esta materia.

## 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 de Buenas Prácticas parece suficiente para gestionar los problemas futuros que puedan darse en esta cuestión.

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

Los valores y los fundamentos de nuestra compañía excluyen totalmente la corrupción en todas sus formas. Esta política es aplicada interna y externamente con nuestros Partners comerciales para fortalecer los mecanismos de transparencia en el funcionamiento de nuestras actividades económicas.

- **Seguimiento de acciones resultantes de revisiones previas por la dirección**
- **Acción de formación en materia Anticorrupción para todo el personal de la plantilla de la empresa.**
- **Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora**

**En conclusión, S2 GRUPO es una empresa consolidada en el sector de la Ciberseguridad aportando unas bases firmes para su progresivo crecimiento. Esta reputación es uno de los activos más valiosos para la empresa y se refleja tanto en la visión y misión de sus valores empresariales como en los reconocimientos que, por la política de igualdad, Responsabilidad Social Corporativa y buen gobierno, sigue consiguiendo en los últimos años.**

