

## COMUNICADO DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO CON LA INICIATIVA DEL PACTO MUNDIAL Y LOS DIEZ PRINCIPIOS DE NACIONES UNIDAS

**S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.U.**, reafirma en su cuarto año de aplicación, su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En enero de 2016 entraron en vigor los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Se trata del plan de acción más ambicioso a favor de las personas, el planeta y la prosperidad hasta 2030. S2 GRUPO, entidad adherida al Pacto Mundial de la ONU, hace un esfuerzo por integrar estos Objetivos en nuestra labor diaria para conseguir ser agentes de desarrollo y por tanto, seguir causando impactos positivos que cambien la forma de hacer negocios y mejoren el bienestar del conjunto de la sociedad. Con la incorporación de los ODS en nuestra actividad diaria pretendemos canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas.

Tanto es así, que en S2 Grupo, como empresa responsable y saludable, ya cumplimos cuatro de los diecisiete objetivos. Son el 3 (Vida sana y promoción de la salud), el 8 (crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), el 13 (acción por el clima) y el 17 (alianzas para lograr los objetivos).

En el mismo sentido, la política de mejora continua, reflejada en nuestro Código Ético y Valores Compartidos, se sigue aplicando internamente y también de manera externa con nuestros partners. De nuevo nos comprometemos a seguir compartiendo esta información con nuestros grupos de interés por medio de los principales canales de comunicación.

Los compromisos adquiridos por S2 GRUPO son la base para la implantación posterior de sus acciones en el negocio. Además del cumplimiento de los **Principios del Pacto Mundial**, son los siguientes:

- **Distintivo de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Sanidad, S. Sociales e Igualdad.**
- **Reglamento de la Comisión de Igualdad.**
- **III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO.**
- **Firma del Acuerdo con el Ministerio de Sanidad, S. Sociales e Igualdad para la incorporación de mujeres en Puestos y Comités de Dirección.**
- **Adhesión a la Declaración de Luxemburgo sobre la salud de las personas trabajadoras.**
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**

También, la aplicación de la siguiente legislación forma parte de la política de RSC en S2 GRUPO:

- **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno**
- **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.**
- **Ley de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa.**
- **Borrador del Plan de Acción Nacional de Empresas y DDHH del Gobierno de España.**

De la misma manera, la *firma de convenios con Servicios Regionales de Empleo y con Universidades para el programa de prácticas y becas con jóvenes*, así como *nuestra propia Escuela de Ciberseguridad, ENIGMA*, refuerzan la RSC en la Empresa.

En esta carta de ratificación de la adhesión al Pacto Mundial de ONU, también, destacamos los reconocimientos que por todo lo expuesto hemos recogido en el último periodo y que alientan a S2 GRUPO a mantener y seguir acometiendo sus acuerdos en el futuro:

- Enero 2016. **Abono de incentivo económico de UMIVALE por Prevención Siniestralidad.**
- Febrero. **Premio RSE Dona i Dona** de la Asociación EVAP/BPW, por contratar entidades sociales como proveedoras de servicios cuyo personal son mujeres en exclusión social.
- Mayo. **Reconocimiento de la Cátedra de Cultura Empresarial**, Universidad de Valencia.
- Mayo. **Reconocimiento de ADEIT**, por las Tutorías en el Programa de Prácticas de la Universidad de Valencia
- Junio. **Mejor Director Comercial**, en el V Foro de Excelencia Empresarial.
- Octubre. **Premio a la Iniciativa Empresarial**. Cámara de Comercio de Valencia.
- Diciembre. **Premio a la Trayectoria Empresarial**. IDEAS Universidad Politécnica de Valencia.
- Febrero 2017. **I Premio al impulso del empleo juvenil**. Fundación Mahou San Miguel y Club de Excelencia en Sostenibilidad.

2

En el informe adjunto se detallan las iniciativas efectuadas en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones en el año 2016 para seguir integrando los Principios del Pacto Mundial alineando a la Compañía, al mismo tiempo, hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Todo ello, de manera voluntaria.

En Valencia, julio 2017,



S2 GRUPO  
de Innovación  
en Procesos  
Organizativos, S.L.U.  
N.I.F: B-96863444

**Miguel Ángel Juan Bello.**  
**Socio Director**



# IV Comunicación de Progreso Anual Pacto Mundial de ONU

Periodo 14-2-2016 a 13-2-2017



Toda la información contenida en este documento está clasificada como CONFIDENCIAL y como tal está sujeta a secreto profesional, estando su uso restringido a S2 Grupo y a la ONU.

## Contenido

<b>1</b>	<b>Información General .....</b>	<b>4</b>
1.1	Nombre de la organización .....	4
1.2	Localización de la sede principal .....	4
1.3	Centros de trabajo .....	4
1.4	La naturaleza jurídica .....	4
1.5	Misión de S2 GRUPO .....	4
1.6	Visión de S2 GRUPO .....	4
1.7	Altos cargos.....	4
1.8	Fecha de adhesión al Pacto Mundial de ONU.....	5
1.9	Número de personas empleadas a fecha 13 de febrero de 2017 .....	5
1.10	Sector económico .....	5
1.11	Actividad principal .....	5
1.12	Certificaciones.....	7
1.13	Alcance del informe de Progreso .....	8
1.14	Cobertura del Informe de Progreso .....	8
1.15	Criterios en la definición de los asuntos más significativos a incluir en el informe de Progreso .....	9
1.16	Difusión del Informe de Progreso .....	9
1.17	Punto de contacto para cuestiones relativas a este Informe.....	9
1.18	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo .....	9
1.19	Ciclo de presentación del Informe de Progreso Anterior .....	10
1.20	Órganos de Gobierno de la empresa .....	10
1.21	Estrategia y buen gobierno .....	11
1.22	El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en S2 GRUPO .....	13
1.23	Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) .....	14
<b>2</b>	<b>Principios de Derechos Humanos .....</b>	<b>16</b>
Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.....16		
Principio 2: Las Entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.....16		
<b>3</b>	<b>Principios Laborales .....</b>	<b>32</b>
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. ....32		
Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. ....32		
Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....32		
Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.....32		
<b>4</b>	<b>Principios Medioambientales .....</b>	<b>53</b>
Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.....53		
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. ....53		
Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.....53		
<b>5</b>	<b>Principios de Anticorrupción .....</b>	<b>60</b>
Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.....60		

# 1 Información General

## 1.1 Nombre de la organización

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

## 1.2 Localización de la sede principal

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

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

## 1.3 Centros de trabajo

**Madrid** (España): c/ Velázquez, 150-2º 28002-Madrid

**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.

## 1.4 La naturaleza jurídica

Sociedad Limitada Unipersonal.

## 1.5 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.

## 1.6 Visión de S2 GRUPO

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

## 1.7 Altos cargos

José Miguel Rosell Tejada



Miguel Ángel Juan Bello

## 1.8 Fecha de adhesión al Pacto Mundial de ONU

12 febrero 2013

## 1.9 Número de personas empleadas a fecha 13 de febrero de 2017

La distribución, de las empleadas en S2 GRUPO, es la siguiente:

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Personas empleadas</b>	60	164	<b>224</b>
<b>Becarios/as</b>	0	5	<b>5</b>
<b>Escuela de Ciberseguridad ENIGMA 3.0</b>	1	10	<b>11</b>
<b>TOTALES</b>	<b>61</b>	<b>179</b>	<b>240</b>

Figura 1. Datos de los recursos humanos de S2 Grupo a 28/02/2017. Elaboración Propia

## 1.10 Sector económico

Ciberseguridad. Tecnologías de la Información y Comunicación.

## 1.11 Actividad principal



Con **más de 220 personas empleadas**, *S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.U.* (en adelante *S2 Grupo*) es una empresa **líder en servicios de explotación y ciberseguridad**. Su elevado nivel de especialización, su valor de compromiso con el cliente y su alta capacitación técnica han situado a *S2 Grupo* como una de las principales organizaciones españolas del sector, prestando servicio a todo tipo de clientes tanto en España como en el ámbito internacional, la mayoría de las empresas del IBEX 35, grandes y medianas compañías y administraciones públicas.

La compañía está presente en Madrid, Barcelona, Valencia, Bogotá y México DC, y al estar conformada por **profesionales con una formación multidisciplinar y complementaria**, le es posible abordar la seguridad desde una perspectiva muy particular. Titulaciones universitarias

de Ingeniería informática, Ingeniería industrial, arquitectura, Ingeniería de telecomunicaciones, Abogacía, todas las personas empleadas con distinta experiencia y acreditaciones en campos relacionados con el análisis de procesos organizativos e industriales, así como en diferentes ámbitos de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, proporcionan a **S2 Grupo** una **visión realmente holística de la seguridad** y de las implicaciones directas que tiene en las actividades de sus clientes.

**S2 Grupo** es una empresa con claros *aspectos diferenciales* respecto de otras empresas del sector por su especialización en:

- Centro de **servicios**.
- Servicios de explotación de procesos de **misión crítica**.
- Monitorización y control de **procesos**.
- Sistemas de gestión en **tiempo real**.
- Desarrollo de productos: **emas® SOM (argos®, tritón®, emas®, hera®, CARMEN)**.
- **Seguridad** de la información.

El trabajo de **S2 Grupo** se estructura en tres áreas de conocimiento fundamentales que representan los tres grandes bloques de actividad de **S2 Grupo**:

- Servicios de explotación y seguridad (desde el centro de servicios)
- Proyectos (Consultoría de seguridad),
- Productos (Monitorización y gestión)

6

El Departamento de Seguridad de **S2 Grupo** está registrado en la Unidad Central de Seguridad Privada (**Dirección General de la Policía y la Guardia Civil, Ministerio del Interior**) con número 644 y adherido al programa COOPERA del SEPROSE (Guardia Civil).

Además, **S2 Grupo** es una de las 17 empresas que componen el **Consejo Nacional Consultivo de Ciberseguridad (CNSS)**, que aglutina a los líderes del sector de la ciberseguridad en España y centra su actividad en iniciativas que ayuden a:

- La protección de identidad de los consumidores.
- La protección de infraestructuras críticas.
- La creación de leyes nacionales contra el cibercrimen.
- La protección de la información corporativa.
- La evolución de la estructura gubernamental desde el foco del ámbito físico al del ciberespacio.
- La mejora y el apoyo, desde el punto de vista del Consejo, de la prosperidad económica y la seguridad nacional.



Desde el punto de vista de *S2 Grupo*, la seguridad es uno de los aspectos clave en el desarrollo de la Sociedad Digital del siglo XXI, en todos los ámbitos de actividad, tanto a nivel profesional como personal.

La necesidad imperiosa de elevar la productividad de las organizaciones y el cambio imprescindible del modelo productivo implica una apuesta clara por el incremento del uso de las TIC en ámbitos profesionales. Este aumento en el uso de las tecnologías viene acompañado necesariamente por una ampliación de las actividades relacionadas con la seguridad. En paralelo, asistimos a un crecimiento exponencial del uso de las TIC en ámbitos personales o privados. El uso de las redes sociales por amplios sectores de la población, el creciente uso de plataformas de correo electrónico, la propia relación de la ciudadanía con la administración impulsada por el desarrollo de la ley 11/2007 de administración electrónica y un largo etcétera, no hacen más que incrementar la importancia de la seguridad y por tanto de los servicios gestionados de **seguridad en TODAS las facetas de la vida**.

La propia existencia de organismos nacionales y autonómicos, con los que ya trabaja *S2 Grupo* (INCIBE, CSIRT-CV,...), y la labor que realizan en este ámbito, pone de manifiesto la importancia creciente de estas actividades.

En este sentido, *S2 Grupo* mantiene una visión global de la seguridad y trabaja para prestar servicios de seguridad en todos los procesos de negocio y en todos los ámbitos de la vida; proporcionando proyectos, servicios y productos orientados a responder a las necesidades cada vez mayores de la Sociedad Digital del siglo XXI, en la que, además de garantizar la seguridad de la información, necesitamos vigilar la reputación digital, validar que los procesos de la cadena de suministro sean seguros, garantizar un acceso seguro a las plataformas de administración electrónica o evitar que alguien pueda tomar el control de infraestructuras críticas o acceder a historiales clínicos, entre otras.

El blog de seguridad de *S2 Grupo*, [www.securityartwork.es](http://www.securityartwork.es), proporciona una aproximación detallada de la visión de la seguridad que aporta *S2 Grupo*. Un enfoque que mezcla aspectos relacionados con un conocimiento exhaustivo del entorno en materia de seguridad, con aspectos organizativos y modelos de gestión de la seguridad, aspectos técnicos, legales e incluso físicos.

También nuestro blog especializado <http://www.hijosdigitales.es/>, observa el respeto a los principios de Derechos Humanos a través de la concienciación y prevención del ciberacoso a menores y familias.

## 1.12 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 por el Ministerio de Economía y Competitividad.
- Adhesión Declaración Luxemburgo. Empresa saludable
- Certificado de Conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad. AENOR, certifica los sistemas de información reseñados todos ellos de categoría ALTA, y los servicios de “los sistemas de información que soportan los servicios/procesos de negocio de Consultoría, Auditoría, Desarrollo y Explotación de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de acuerdo con la categorización del sistema vigente”
- Consejo Nacional Consultivo de Ciberseguridad (CNSS)

### 1.13 Alcance del informe de Progreso

La información que contiene este informe hace referencia al ejercicio que comprende **desde 14 de febrero de 2016 hasta 13 febrero de 2017**. En algún apartado haremos referencia a nuestras actividades realizadas con anterioridad a ese periodo al objeto de dar coherencia al mismo.

## 1.14 Cobertura del Informe de Progreso

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: Personas empleadas, Alumnado de nuestra Escuela de Ciberseguridad ENIGMA, potenciales



personas trabajadoras, Consejo Asesor, Clientes, Proveedores, Suministradores, Colaboradores, Competidores, Administraciones Públicas, Accionistas e Inversores y Sociedad en general.

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

Toda la información contenida en este documento 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 que componen la empresa.

### 1.16 Difusión del Informe de Progreso

La difusión interna de este informe es vía intranet de la empresa, así como los diferentes espacios físicos y virtuales en los que se comparten todas las noticias.

De igual forma, la web de la empresa dispone de una zona específica de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). <https://s2grupo.es/es/pacto-mundial-de-la-onu/>

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.igualdadnlaempresa.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.

### 1.17 Punto de contacto para cuestiones relativas a este Informe

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

### 1.18 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo

- Enero 2016. **Abono de incentivo económico de UMIVALE por Prevención Siniestralidad.**
- Febrero 2016. **Premio RSE Dona i Dona Asociación EVAP/BPW**, por contratar entidades sociales como proveedoras de servicios cuyo personal son mujeres en exclusión social.
- Mayo 2016. **Reconocimiento de la Cátedra de Cultura Empresarial**, Universidad de Valencia.
- Mayo 2016. **Reconocimiento de ADEIT**, por las Tutorías en el Programa de Prácticas de la Universidad de Valencia
- Junio 2016. **Mejor Director Comercial 2016 a Rafael Rosell Tejada**, en el V Foro de Excelencia Empresarial.
- Octubre 2016. **Premio a la Iniciativa Empresarial. Cámara de Comercio de Valencia.**
- Diciembre 2016. **Premio a la Trayectoria Empresarial.** IDEAS Universidad Politécnica de Valencia.

- Febrero 2017. **I Premio al impulso del empleo juvenil. Fundación Mahou San Miguel y Club de Excelencia en Sostenibilidad.**

## 1.19 Ciclo de presentación del Informe de Progreso Anterior

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

## 1.20 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

10

Además, S2 Grupo, cuenta con el apoyo externo de un **Consejo Asesor**, <https://s2grupo.es/es/consejo-asesor/> responsable del análisis de los acontecimientos 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.) que nos sirven de referencia para evaluar su proceso de implantación y cumplimiento

También desde la Oficina de Gestión se siguen los indicadores relacionados con el Sistema de Gestión implantado en la empresa para su correcto cumplimiento, destacando los objetivos medioambientales y de buen gobierno.

Además, las memorias anuales de seguimiento necesarias para la ratificación del Distintivo y del Plan de Igualdad, nos obligan a valorar los hitos y evaluar sus indicadores. La revalidación anual, tanto del Distintivo como la del Plan de Igualdad evidencian, por tanto, el cumplimiento de dichos indicadores.



## 1.21 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 empleadas** un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido.

El objetivo es desarrollar su conocimiento y competencias de manera alineada con la estrategia e ir las 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, acceso a la formación, 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.

11

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.

Todo ello por 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.

12

- Potenciar el **compromiso con la sociedad**, importante suministrador de capacidades competitivas relevantes, mediante alianzas y acuerdos de cooperación.

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, formación, captación y retención de talento, así como elaboración de registros y 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, con un enfoque abajo hacia arriba.

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.

## 1.22 El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en S2 GRUPO

13

Los 6 ejes que componen el Tercer Plan de Igualdad definen los ámbitos de actuación prioritarios estructuran la actuación en otros espacios también relevantes e impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en el conjunto de políticas de S2 GRUPO, de la siguiente manera:

**El 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 área de retribuciones.

**El eje 2**, minimizar el impacto medioambiental, hace relación a los objetivos propuestos en el Área de Salud Laboral incluyendo también aspectos medioambientales relacionados con la Empresa y su entorno.

**Los ejes, 3**, mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción; **4**, extender el compromiso de RS a proveedores y empresas subcontratadas; **5** implicarse con la comunidad y el tejido social y **6**, fomentar y normalizar los canales de diálogo, estos cuatro ejes, 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.

El III Plan de Igualdad elaborado de forma participativa es un Plan abierto y flexible, adecuándose, en todos los casos al respeto por los Principios del Pacto Mundial.

### 1.23 Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el caso de nuestra empresa, no pretendemos cumplir todos los objetivos, si no, solo estudiar aquellos en los que se puede actuar y tratar de aplicarlos a nuestro entorno. Por esto, es intención de S2 GRUPO, seguir involucrándose en el cumplimiento de los ODS de la ONU.

Tanto es así, que en S2 Grupo, como empresa responsable y saludable, ya cumplimos cuatro de los diecisiete objetivos. Son el **3** (Vida sana y promoción de la salud), **8** (crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), el **13** (acción por el clima) y el **17** (alianzas para lograr los objetivos)

Recordamos en estas líneas los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
10. Reducir la desigualdad en y entre los países
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica



16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Nuestro compromiso consiste en establecer todas las conexiones posibles entre los ODS y las políticas, programas y actuaciones de S2 GRUPO. De esta manera, se irá construyendo el máximo número de sinergias con el objetivo de conseguir la materialización de los proyectos contemplados en la estrategia de la empresa con enfoque de ODS.

Para alcanzar este proceso, en una primera fase, hemos correlacionado los principios del Pacto Mundial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de una manera general. Después, de forma específica para S2 GRUPO, y a partir de los datos obtenidos de la valoración y objetivos de cada uno de los Principios del Pacto Mundial, hemos intentando evolucionar la estrategia empresarial hasta alinearnos con el cumplimiento de los ODS.

Para finalizar con este proceso de alineamiento, es intención de la empresa, integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cada una de las áreas de este informe para el año que entra.

También integraremos los ODS en lo referente a la medición de los resultados y al grado de cumplimiento de los Objetivos del Pacto Mundial para conocer el grado de desempeño y aplicar las acciones correctoras.

## 2 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 integración 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 y posterior ratificación 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.

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
<b>Eje 1. Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejor continua de la empresa.</b>		
Impulsar el Departamento de Gestión del Talento,	REALIZADO	<p>Es un hecho constatable que la creación del Área de Gestión de Talento ha sido muy importante para el buen funcionamiento de los recursos humanos en la empresa. Su actividad se recoge en base a los cinco factores más valorados a la hora de elegir trabajar en una empresa, es decir, salarios, seguridad laboral a largo plazo, perspectivas de futuro, ambiente de trabajo agradable y posibilidad de conciliar la vida laboral y la personal, además de la flexibilidad laboral y el sentimiento de reconocimiento por el trabajo realizado; formación y carrera internacional.</p> <p>El talento es algo relativo a la propia organización y se organiza de manera integral para maximizar sus posibilidades de éxito. Entre otros objetivos a lograr en ésta Área, destacamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decidir el mejor enfoque de gestión del talento para la organización en función de la estrategia y cultura organizativa.</li> <li>- Pensar en las necesidades globales de la organización y actuar, particularmente, sobre el individuo.</li> <li>- Formar a la primera línea directiva y a los gestores en la estrategia y los procesos de gestión del talento, relacionando la gestión de personas de forma explícita con las prioridades del negocio.</li> <li>- Crear oportunidades para la comunicación y coordinación entre las distintas líneas de negocio o departamento.</li> <li>- Elaborar indicadores que permitan medir la relación entre el talento y la creación de valor en la empresa. Mediante ellos se podrá realizar un seguimiento del proceso y evaluar el impacto, efectividad, eficiencia y sinergias logradas.</li> </ul> <p>Estas son las premisas con las que se Impulsa el área de Gestión de Talento y se materializa en diferentes actividades enfocadas tanto a futuros empleados/as como a personas en activo y ENIGMA.</p>



Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
<b>Eje 3. Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción</b>		
Comunicación transparente para ofrecerles un servicio íntegro, a clientes, al objeto de contribuir a su éxito empresarial, actuando, como siempre de acuerdo con los criterios de ética y honestidad.	REALIZADO	<p>Queda reflejado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión al Código de Ética del cliente Gas Natural</li> <li>• Colaboración con ENDESA cumplimentando la Encuesta de RSC</li> <li>• Colaboración como ponentes en Jornada ADP: Digitalización de la empresa dirigida a clientes y potenciales clientes.</li> <li>• Programa de Evaluación de la RSC del cliente SOPRA</li> <li>• Seguimiento RSE del Cliente REE</li> <li>• Encuesta sobre el Servicio de Ocupación de la UPV</li> <li>• Complimentamos Encuesta de Cliente Aquiles España y Portugal, S.L.</li> </ul>
<b>Eje 4. Extender el compromiso de RSC a proveedores y empresas subcontratadas</b>		
Comunicación transparente para ofrecerles un servicio íntegro, a proveedores, al objeto de contribuir a su éxito empresarial, actuando, como siempre de acuerdo con los criterios de ética y honestidad.	REALIZADO	<p>Evidenciado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitación Catering INTEGRAS TÚ, proveedora de servicios.</li> <li>• Patrocinio Fundación Alanna, proveedora de servicios para el Proyecto social El Camino lo eliges tú, y hacer el Camino a Santiago.</li> </ul>





Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
Continuar con la iniciativa Protegits® y Protectit®, con alto valor social, para permitir el acceso a la formación e información a menores, familias y profesionales en riesgo por ciberacoso.	REALIZADO	En el periodo que ocupa este informe, se realizaron dos acciones de sensibilización en Valencia, los días 20 de mayo y el 21 de octubre de 2016. Estas acciones se enmarcan en la política de RSC de la Empresa.
Fomentar la colaboración con diferentes agentes socializadores como escuelas, universidades, medios de comunicación, ONG's.	REALIZADO	Para la consecución de este objetivo, destacamos las diferentes participaciones en Jornadas Seminario, Presentaciones, etc, a lo largo del periodo de este informe. Entre las que citamos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia a Jornada sobre Compliance. Valencia</li> <li>- Asistencia a RSA Conference 2016. Ciberseguridad. San Francisco EEUU</li> <li>- Asistencia Jornada Corresponsables. Valencia</li> <li>- Asistencia Jornada Plan de Inversiones para Europa. Valencia.</li> <li>- Asistencia Jornada Técnica 25 años al servicio de la FP para el Empleo. Paterna. Vlc.</li> <li>- Asistencia Presentación Anteproyecto ley RSC CV. Valencia</li> <li>- Asistencia WorkShop AFEMCUAL. Valencia.</li> </ul>
Seguir con el Programa de mentoring para tutelar a menores por medio de nuestra experiencia.	REALIZADO	El <b>mentoring</b> 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. Para conseguir esto, colaboramos en la formación en Robótica así como donamos ordenador a cada uno de los menores mentorizados dando difusión de todas las acciones en redes sociales y en nuestros blogs. Apoyamos, formamos y tutelamos a dos menores.

A row of logos for various companies and organizations, including AENOR, Empresa Conciliadora, and others.



Jornada de reflexión estratégica	REALIZADO	El 13 de junio de 2016 se llevó a cabo la <b>Jornada de Reflexión estratégica S2 Grupo, S2 2Q2016</b> , con la reunión de más de 30 personas en la que se comentaron y aportaron ideas para posteriormente dar comienzo a la reflexión estratégica en los grupos de trabajo. Haciendo partícipes a las personas del proceso de reflexión estratégica, consultando cuáles son sus necesidades y expectativas futuras a nivel particular, sus posibilidades de desarrollo y su visión del proyecto de empresa.
Programa Intraemprender	EN CURSO	Se sigue potenciando este Programa entre las personas trabajadoras de la empresa.
Concursos internos de mejora de los procesos	REALIZADO	Como todos los años se ha llevado a cabo el <b>Concurso Marcianadas</b> , para la recopilación de mejoras en los procesos organizativos y de I+D+i en la Empresa.  Además, y en el mismo sentido se lanzó <b>un Premio interno por la elaboración de post para el blog Security Art Work</b>
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora	REALIZADO	Los resultados positivos vienen dados, de manera directa, 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 respectivamente. Además, los reconocimientos externos conseguidos por la empresa en diferentes materias manifiestan el buen gobierno y el éxito de sus objetivos y metas. Además, la ratificación del propio Informe COP de la ONU, es un indicador óptimo de seguimiento.  La medición de resultados se trata en las reuniones de la Comisión del Acuerdo con el Ministerio, también en las reuniones de la Comisión de Igualdad y en los diferentes comités de la empresa.

**Tabla 1 - Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los Derechos Humanos**

## 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.

Este respeto, 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”*

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**.

Las **personas empleadas**, 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, en el **Plan de Acogida** se 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.

26

Se sigue favoreciendo la colaboración con diferentes **Universidades**, Servicios Regionales de Empleo y otras entidades que forman parte de nuestra cadena de valor; 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 observa y desempeña las funciones propias de las distintas ocupaciones relativas a una profesión, conoce la organización de los procesos productivos o servicios y las relaciones sociolaborales en la empresa*.

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 febrero de 2016 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** y 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 2016 hasta 13 febrero de 2017, no hubo registros de infracción de estos principios de prevención de acoso.

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.

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)”*.

Además, destacamos el fomento de la **Diversidad Generacional en S2 Grupo** ya que son cuatro las generaciones que confluyen cada día en la empresa con diferentes visiones de la misma convergiendo en una misma misión empresarial.

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/>, además de difundir estas buenas prácticas en jornadas, seminarios y formación.

El cumplimiento de estos principios, 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 los días 20 de mayo y el 21 de octubre de 2016 se realizaron dos sesiones en las oficinas de Valencia.

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.

28

En enero de 2016 dio comienzo la segunda edición de la 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 trabajadora que comparte dicha formación. Impartida por el propio personal de la empresa para el resto del equipo y con una duración de una hora, se han realizado 10 sesiones, con 342 horas impartidas, asistiendo más de 170 personas de la empresa.

Tanto para el docente de la TEDIS, como para asistentes, todos ellos personas trabajadoras de la empresa, la mayor ganancia es el incremento de su cualificación y competencias que mejoran el ambiente laboral disfrutando del mismo y de la flexibilidad laboral.

Por otra parte, y como resultado de la primera edición de la **Escuela de Ciberseguridad de S2 Grupo, denominada ENIGMA**, destacar que se crearon 9 nuevos puestos de trabajo, ocho, correspondiente al alumnado de esta edición y una contratación de una persona en prácticas. Contrataciones indefinidas que demuestran que en S2 GRUPO apostamos por el empleo de calidad.



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, con óptimos resultados, como hemos visto.

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.

En febrero de 2016 dio comienzo la segunda edición, **ENIGMA 2.0**, con once participantes y en febrero del 17, **ENIGMA 3.0**, en su tercera edición, con un alumnado de diez jóvenes, 9 hombres y una mujer.

También, indicar que en marzo de 2016 se participó en el Curso “*La Gestión en Derechos Humanos, un factor clave de éxito en la empresa*” para conocer en profundidad el modelo que propone Naciones Unidas y aprender las técnicas y estrategias para aplicarlo en la empresa. Además, en diciembre de 2016, S2 GRUPO participa activamente en la Semana Internacional de ONU celebrada en Madrid.

29

## Medición de resultados

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, en cualquier ámbito, permiten medir el alcance de estas políticas por lo que la evaluación de la aplicación de estos principios se realiza de una manera permanente y continua en el tiempo. 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; se informa a cada persona en su incorporación del respeto a los mismos 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, con enfoque de derechos humanos.

S2 GRUPO dispone de una Comisión de Igualdad en el que, entre otros puntos, se encarga del cumplimiento del respeto por los Derechos Humanos en todas sus acciones.

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. En este apartado se incluyen a las personas empleadas, las becadas así como las que realizan sus prácticas en nuestra empresa.

No realizamos ni fomentamos ningún tipo de discriminación.

Como **indicador cuantitativo**, el porcentaje de personas empleadas, becadas o en prácticas, 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:

- Enero 2016. **Abono de incentivo económico de UMIVALE por Prevención Siniestralidad.**
- Febrero 2016. **Premio RSE Dona i Dona Asociación EVAP/BPW**, por contratar entidades sociales como proveedoras de servicios cuyo personal son mujeres en exclusión social.
- Mayo 2016. **Reconocimiento de la Cátedra de Cultura Empresarial**, Universidad de Valencia.
- Mayo 2016. **Reconocimiento de ADEIT**, por las Tutorías en el Programa de Prácticas de la Universidad de Valencia
- Junio 2016. **Mejor Director Comercial 2016 a Rafael Rosell Tejada**, en el V Foro de Excelencia Empresarial.
- Octubre 2016. **Premio a la Iniciativa Empresarial. Cámara de Comercio de Valencia.**
- Diciembre 2016. **Premio a la Trayectoria Empresarial.** IDEAS Universidad Politécnica de Valencia.
- Febrero 2017. **I Premio al impulso del empleo juvenil. Fundación Mahou San Miguel y Club de Excelencia En Sostenibilidad.**

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. La Ratificación por parte de entidades externas de estas memorias evidencia el acatamiento de nuestras metas.

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

- Participación, adhesión o creación de un Foro privado sobre Ciberseguridad para el intercambio de conocimientos.
- Asistencia a jornadas, seminarios y formación sobre Derechos Humanos y empresa.
- Ampliar la cobertura territorial de las sesiones de prevención de ciberacoso infantil y familiar.
- Solicitud del IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en S2 Grupo.
- Solicitud de la 1ª Prórroga del Distintivo de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.
- Implantar sistemas de gestión de talento participativos que faculten a las personas para realizar el seguimiento de la actividad que están realizando, tomar decisiones, mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos y equipos de trabajo.
- Avanzar en el Manual de Acogida que recoja todo lo previsto en el Área de Gestión de Talento, cumpliendo las normas de calidad aplicable al mismo.
- Preparar un Welcome Pack, kit de bienvenida para cada nueva contratación.
- Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora
- Integrar el enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las acciones de estos Principios de Derechos Humanos.

31

### 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

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.

32

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 este informe:**

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
Reforzar las alianzas con Universidades para la realización de acciones de formación, con enfoque de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y anticorrupción.	REALIZADO	En Octubre de 2016 lanzamos, junto la Cámara de Valencia, el <b>I Master Internacional en Ciberinteligencia</b> contando entre su profesorado con expertos pertenecientes al Centro Nacional de Inteligencia, el Mando Conjunto de Ciberdefensa, la Guardia Civil, el Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas, el Centro de Competencia de Ciberdefensa de la OTAN en Estonia, la Universidad Politécnica de Valencia, la Universidad de Valencia y el Estonian IT College, entre otros. Para mayor información les remitimos a: <a href="https://s2grupo.es/es/s2-grupo-colaboracion-la-camara-comercio-valencia-presenta-i-master-internacional-ciberinteligencia/">https://s2grupo.es/es/s2-grupo-colaboracion-la-camara-comercio-valencia-presenta-i-master-internacional-ciberinteligencia/</a> S2 GRUPO es <b>Co-Anfitriona del FIRST Regional Symposium for Europe</b> . También participó como ponente.
Proseguir con la evaluación y seguimiento de resultados de las acciones así como el cumplimiento de registros.	REALIZADO	Este seguimiento de los registros está ratificado y aprobado en la Evaluación de Resultados del Plan de Igualdad. Destacamos los siguientes registros: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de comunicaciones realizadas sobre Prevención del Acoso en S2 GRUPO</li> <li>• Informe sobre los Proyectos Sociales patrocinados por S2 GRUPO. Compras a Empresas de Inserción</li> <li>• Registro de incidencias sobre conductas indebidas en S2 GRUPO</li> <li>• Registro de Notificaciones de Acciones Formativas en S2 GRUPO</li> <li>• Informe de las jornadas de Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad realizadas en S2 GRUPO.</li> <li>• Informe de Resultados del Reclutamiento de personas para iniciar el procedimiento de</li> </ul>

35

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
		<p>personal de la empresa y en redes sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la Celebración Día Europeo Igualdad Salarial nos unimos al Ayuntamiento de Valencia participando en sus actos; además, también difundimos nuestra conmemoración en el Boletín Ministerio BP Igualdad Salarial.</li> <li>- Celebración Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.</li> </ul>
Seguir colaborando en la mejora de las relaciones de nuestra cadena de valor, atendiendo a solicitudes de cooperar con las entidades que forman parte de los grupos de interés de S2 GRUPO.	REALIZADO	Desde S2 GRUPO atendemos todas las solicitudes de mejorar las relaciones con nuestra cadena de valor. De hecho, la participación en jornadas, seminarios, talleres, así como la colaboración en alguna de estas iniciativas, que vienen de proveedores, clientes, u otras entidades, son, un hecho constatable en la lectura de todo este informe de <u>Progreso</u> .
Publicación de artículos sobre RSC para la difusión de acciones de respeto a los principios del Pacto Mundial de ONU en diferentes medios de comunicación.	REALIZADO	La publicación de un artículo sobre RSE en S2 GRUPO en el Diario Responsable el 29 de marzo de 2016. <a href="https://diarioresponsable.com/opinion/23113-s2-grupo-pionera-en-ciberseguridad-lideres-en-rsc-rse">https://diarioresponsable.com/opinion/23113-s2-grupo-pionera-en-ciberseguridad-lideres-en-rsc-rse</a>
Actualización permanente de estos asuntos en la web corporativa.	REALIZADO	El lanzamiento de nuestra nueva web y la actualización de los asuntos de igualdad y RSC han sido una manera de difundir nuestras buenas prácticas con una imagen más actual y más accesible. <a href="https://s2grupo.es/es/pacto-mundial-de-la-onu/">https://s2grupo.es/es/pacto-mundial-de-la-onu/</a>
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas.	REALIZADO	La evaluación de objetivos y metas conseguidos vienen ratificados por la aprobación de las memorias tanto del Distintivo como del Plan de Igualdad.

EL PACTO MUNDIAL

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias																				
Recomendaciones para la mejora.																						
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.	REALIZADO	<p>Recomendado por la Estrategia Española de Responsabilidad Social Empresarial, hemos invitado a nuestro alumnado de la Escuela de Ciberseguridad ENIGMA a adherirse a la Garantía Juvenil.</p> <p>Para cada edición del programa se hace una selección de estudiantes de últimos años o recién licenciados/as de carreras como Ingeniería Informática, de Telecomunicaciones e Industriales a los cuales se les beca con una dotación económica además del plan de formación. Recordar en este apartado la importante creación de empleo de calidad proveniente de jóvenes de ENIGMA.</p>																				
Ampliar el número de personas becadas y de Prácticas No Laborales (PNL) con SERVEF.	REALIZAD	<p>En el periodo de referencia, el número de personas incorporadas realizando las prácticas Universitarias o PNL, y el alumnado becado de nuestra Escuela ENIGMA son 30. Su distribución es la que indica la <b>Figura 2. Incorporaciones personas becadas y Escuela ENIGMA. Elaboración Propia</b></p> <table><tr><th colspan="4">Incorporaciones personas becadas y Escuela ENIGMA</th></tr><tr><th></th><th>Mujeres</th><th>Hombres</th><th>Total</th></tr><tr><td>Prácticas Universitarias y PNL</td><td>1</td><td>7</td><td>8</td></tr><tr><td>Escuela de Formación ENIGMA</td><td>1</td><td>21</td><td>22</td></tr><tr><td>TOTALES</td><td>2</td><td>28</td><td>30</td></tr></table>	Incorporaciones personas becadas y Escuela ENIGMA					Mujeres	Hombres	Total	Prácticas Universitarias y PNL	1	7	8	Escuela de Formación ENIGMA	1	21	22	TOTALES	2	28	30
Incorporaciones personas becadas y Escuela ENIGMA																						
	Mujeres	Hombres	Total																			
Prácticas Universitarias y PNL	1	7	8																			
Escuela de Formación ENIGMA	1	21	22																			
TOTALES	2	28	30																			

38



39

40

41

42

**Tabla 2- Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los Derechos Laborales**



## 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 tres fases: Reclutamiento y selección de personal, formación y Plan de Motivación. 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 todos los informes, están desagregados por sexo y observados con enfoque de igualdad de oportunidades.

En primer lugar, detallamos los registros que desde el Área de Gestión de Talento se realizan, y que, para el periodo de este Informe, son los siguientes:

- Registros de ofertas de empleo y de prácticas por áreas de negocio
- Registros del seguimiento de los procesos de selección
- Registros de entrevistas de acogida de las nuevas incorporaciones.
- Registros del personal contratado y personal becado y en prácticas:
- Registros de CV y titulaciones del personal de S2 GRUPO.
- Registros de necesidades de formación de la plantilla.

En segundo lugar, detallamos los registros que desde la Comisión de Igualdad, se realizan, y que, recogen 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
- Informe sobre los Proyectos Sociales patrocinados por S2 GRUPO. Compras a Empresas de Inserción
- Registro de incidencias sobre conductas indebidas en S2 GRUPO
- Registro de Notificaciones de Acciones Formativas en S2 GRUPO
- Informe de las jornadas de Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad realizadas en S2 GRUPO
- Informe del acceso a la intranet en relación con el Plan de Igualdad en S2 GRUPO
- Informe de identificación y correcciones de imágenes y utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de S2 GRUPO

Los registros que desde el Área de Gestión de Talento se realizan son:

### Registros de ofertas de empleo y de prácticas por áreas de negocio

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 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. Como hemos visto, hay una parte de nuevas incorporaciones que vienen de nuestra propia escuela de Ciberseguridad Enigma, y también de las personas becadas y en prácticas universitarias.

Por tanto, los medios utilizados son diversos, televisión, radio, 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 por medio del correo, [empleo@s2grupo.es](mailto:empleo@s2grupo.es) como autocandidaturas y desde luego, a través del Tablón de Anuncios colocados en nuestras oficinas.

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 ha efectuado la **contratación de 98 personas, 82 hombres y 16 mujeres**; de las cuales el 78% disponen de formación universitaria.

Con la finalidad de cubrir las necesidades profesionales que surgen en cada una de las áreas de negocio, se definen las ofertas de empleo vinculadas a cada una de las vacantes a cubrir. Las ofertas de empleo, se publican en las diferentes fuentes de reclutamiento y recogen la información detallada sobre lo que S2 Grupo ofrece como empresa empleadora y sobre el perfil profesional que desea incorporar a su plantilla. Para una mejor aclaración, indicar que, cada oferta de empleo puede incluir la selección de una o varias personas que, durante el año, ocupen esa oferta.

En el periodo febrero 2016 a febrero 2017 se han registrado un total de **14 ofertas de empleo**.

Además de las ofertas de empleo, S2 está en constante búsqueda de jóvenes talentos, participando con centros de formación profesional y universidades para celebrar convenios de colaboración de forma que, tras el correspondiente periodo de prácticas, los estudiantes puedan incorporarse a la plantilla de S2 como personas trabajadoras.

Indicar que, en este periodo, **se han publicado 4 ofertas de prácticas**.

## Registros del seguimiento de los procesos de selección

En cada proceso de selección, se realiza un seguimiento en el que se registran los siguientes datos: Datos personales de la persona candidata o referencia en caso de provenir de consultora, género, empresa actual, banda salarial, procedencia del perfil, personas a quienes se reenvía el CV, fecha de la entrevista, feedback, selección y un campo de observaciones.

En el periodo de referencia, como se indicado antes, se ha realizado el seguimiento a un total de 18 procesos de selección. 14 se corresponden con las ofertas de empleo publicadas descritas anteriormente, y los 4 restantes al seguimiento de los procesos de selección vinculados a las ofertas de prácticas, y los Curriculum recogidos son:

- De los 14 procesos de selección vinculados a las ofertas de empleo se han registrado los siguientes datos: se han recibido **un total de 1.341 CV** de diferentes fuentes de reclutamiento, siendo los datos los siguientes:

Ofertas de empleo	Consultoras de RRHH	Infojobs	Linkedin	Autocandidatura	TOTAL
Nº de CV recogidos según fuentes de reclutamiento	76	969	106	190	1.341
Nº de entrevistas realizadas	32	17	10	14	73 (59H, 14M)

Figura 6. Entrevistas realizadas y CV recogidos de las ofertas de empleo promovidas. Fuente Propia.

- De los 4 procesos de selección vinculados a ofertas de prácticas laborales se han recibido un total de **251 Curriculum** de diferentes fuentes de reclutamiento, siendo los datos los siguientes:

Ofertas de prácticas	Foro de empleo UPV	Autocandidatura	Publicadas en UPV y Centros de Formación Profesional	TOTAL
Nº de CV recogidos según fuentes de reclutamiento	100	26	125	251
Nº de entrevistas realizadas	7	16	29	52 (42H, 10M)

Figura 7. Entrevistas realizadas y CV recogidos de las ofertas de prácticas promovidas. Fuente Propia.

## Registros de entrevistas de acogida de las nuevas incorporaciones.

Con el fin de consolidar y mejorar la incorporación de los nuevos/as empleados/as a S2 Grupo, en octubre de 2016, se implantó que el personal del área de Gestión del Talento se entrevistaría

con las nuevas personas incorporadas; una entrevista a los 15 días y otra a los 6 meses de la fecha en la que forman parte del equipo de S2 Grupo.

Estas entrevistas tienen un gran valor para la empresa, ya que de ellas se obtiene información para conocer a las nuevas personas que forman parte de la compañía, para mejorar aspectos relacionados con su puesto de trabajo y conocer, en definitiva, las necesidades de las personas recién incorporadas.

En el periodo de referencia el área de Gestión del Talento ha realizado 19 entrevistas tras los 15 días de incorporación. Como la fecha de implantación fue en octubre de 2016, no ha habido entrevistas semestrales a las nuevas personas incorporadas en la empresa.

**Registros del personal contratado y personal becado y en prácticas:**

El departamento de Administración y Gestión del Talento dispone de un registro que recoge los datos necesarios para la gestión del personal de S2 Grupo. En el registro de plantilla se recogen los siguientes datos: Datos personales de los empleados/as de S2 Grupo (nombre, apellidos, DNI, nº afiliación, fecha de nacimiento, género), Número de matrícula, Sede de trabajo (Valencia, Madrid o Barcelona), estado (empleado/a o becario/a), tipo de contrato, jornada, grupo profesional, grupo de cotización, categoría profesional, nivel salarial, titulación del contrato, titulación actual, correo electrónico corporativo, fecha de incorporación a S2 Grupo y fecha de baja en la empresa.

Otros de los registros que también se realiza son las altas y bajas médicas y permisos de paternidad y maternidad. Además el registro está confeccionada de forma que de ella se deriva el cuadro de mando de la plantilla de S2 Grupo, lo cual es interesante para la realización de estudios por parte de cada dirección de área. La plantilla de personal contratado y becado, se encuentra continuamente actualizada ya que en ella se registran todos los movimientos que existen respecto a las altas y bajas de empleados/as, cambios de contrato y jornada, altas y bajas médicas, y permisos de maternidad y paternidad.

## Registros de CV y titulaciones del personal de S2 GRUPO.

Con la finalidad de conocer cuáles son las titulaciones y formación del personal de S2 Grupo, el área de Gestión del Talento, dispone de un registro en el que se detallan las titulaciones oficiales, certificaciones profesionales e idiomas, formación recibida de toda la plantilla de S2 Grupo. Este registro se actualiza con los movimientos de altas y bajas de personal, así como con la adquisición de nuevas titulaciones y certificaciones por parte de cada uno de los empleados/as. También se ha realiza un seguimiento de la caducidad de las certificaciones, así como comprobar que la formación que se ha indicado en el CV coincide con la base de datos de titulaciones y certificaciones.

### Registros de necesidades de formación de la plantilla.

El área de Gestión del Talento se encarga de solicitar el plan de formación previsto para el año de cada una de las Unidades de Negocio de S2 Grupo y elabora este informe.

## Registro de comunicaciones realizadas sobre Prevención del Acoso en S2 GRUPO

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

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); También en la entrega de los Premios en abril de 2016 de la 12ª edición de Concurso de Cuentos; todo ello, con el objetivo de dirigir a la organización hacia nuestros clientes realizando una aportación diferencial de valor.

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 2016 es de 12.197 horas.** En esta formación queda incluida aquélla derivada de las necesidades del personal o del propio negocio, la formación de Enigma y también la formación impartida de manera voluntaria en las sesiones TEDIS.

De manera desagregada quedaría así:

- Formación recibida en temática relacionada con la estrategia empresarial así como idiomas:

FORMACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Nº PARTICIPANTES	6	56	62
Nº HORAS DE FORMACIÓN	180	1.475	1.655

**Figura 8. Horas de formación y nº de participantes de materias técnicas. Fuente Propia.**

- Formación TEDIS, impartida por el propio personal de la empresa en horario laboral de manera voluntaria sobre temas diversos:

TEDIS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL ALUMNADO + PROFESORADO	30	141	171
Nº HORAS DE FORMACIÓN	60	282	342

**Figura 9. Horas de formación y nº de participantes de TEDIS. Fuente Propia.**

- Escuela de Ciberseguridad ENIGMA 2.0, cuyo inicio fue el 6 de febrero de 2016 y finalizó el 1 de septiembre de ese año con la contratación de todos sus participantes:



ENIGMA 2.0	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>TOTAL ALUMNADO</b>	0	11	<b>11</b>
<b>TOTAL HORAS RECIBIDAS</b>	0	9350	<b>9350</b>
<b>HORAS PROFESORADO</b>	300	550	<b>850</b>

Figura 10. Horas de formación y nº de participantes de ENIGMA. Fuente Propia. Fuente Propia.

En resumen, en el periodo que ocupa este informe, el total de horas recibidas de formación ha sido de 12.197 horas y el número de personas participantes de 244 personas.

FORMACIÓN S2 GRUPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>Nº PARTICIPANTES</b>	<b>36</b>	<b>208</b>	<b>244</b>
<b>HORAS FORMACIÓN</b>	<b>540</b>	<b>11.657</b>	<b>12.197</b>

Figura 11. Horas de formación y nº de participantes de S2 GRUPO. Fuente Propia. Fuente Propia.

## 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

Este Informe, desde Marzo de 2016 forma parte de las tareas a realizar desde el Área de Gestión de Talento, por lo que remitimos a los datos anteriormente expuestos.

## 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 incidencias 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, 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 soportes a corregir**; sin embargo, se sigue contemplando la mejora en el uso del lenguaje y en las imágenes de la comunicación interna y externa no sexista en S2 GRUPO

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

Seguir promoviendo acciones para generar en las personas trabajadoras un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido como es S2 Grupo, con respeto a los Derechos Laborales, nos dota de una gran una fortaleza como organización y es uno de los objetivos que nos proponemos para el periodo que entra.

Destacamos, entre otros, las siguientes propuestas:

- Reforzar las alianzas con Universidades para la realización de acciones de formación, con enfoque de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y anticorrupción.
- Integrar el enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las acciones de estos Principios Laborales.
- Proseguir con la evaluación y seguimiento de resultados de las acciones así como el cumplimiento de registros.
- Continuar con la difusión de buenas prácticas en materia de gestión del talento; también en medidas para la conciliación de la vida profesional, laboral y personal.
- Conmemorar eventos que respeten los Derechos Laborales y participar activamente en su difusión.

- Seguir colaborando en la mejora de las relaciones de nuestra cadena de valor, atendiendo a solicitudes de cooperar con las entidades que forman parte de los grupos de interés de S2 GRUPO.
- Actualización permanente en la web corporativa.
- Desarrollo de la estrategia de Employer Branding en la web de S2 Grupo
- Realizar un plan director del área del Gestión de Talento
- Descripción de los puestos de trabajo.
- Procedimiento para la entrevista de salida a la finalización de la relación contractual con la empresa.
- Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora

## 4 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.

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:

**Tabla 3. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los Derechos Medioambientales**

Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
<b>Difusión de la Guía de buenas prácticas ambientales de S2 Grupo en forma de píldoras ambientales y de otras comunicaciones ambientales relevantes.</b>	CUMPLIDO	Se han enviado nueve comunicaciones ambientales. Esto, unido al desempeño ambiental alcanzado en general hace que se considere el objetivo cumplido en términos generales.
<b>Actualización del Rincón Verde de S2 Grupo: A lo largo de todo el año, al menos cada dos semanas.</b>	CUMPLIDO	El Rincón Verde no ha sido rigurosamente actualizado con la frecuencia prevista. No obstante el balance general se considera adecuado.
<b>Reducir las malas prácticas en gestión ambiental: publicación en el Rincón Verde de S2 Grupo las malas prácticas observadas en gestión ambiental.</b>	CUMPLIDO	En el Rincón Verde se ha dejado como fija un resumen de la correcta gestión de residuos llevada a cabo en S2 Grupo.  Se ha notado cierta mejoría
<b>Calcular la huella de carbono de S2 Grupo para los años 2015 y 2016</b>	CUMPLIDO	Se realizó el cálculo para los años 2015 y 2016 a nivel interno (sin registrarse en el MAGRAMA).
<b>Instalar luminarias LED en la sala QUBIT</b>	APLAZADO	Pospuesto para 2017
<b>Estudiar posibilidad de instalar luminarias LEDs en toda la oficina</b>	CUMPLIDO	Se han instalado luminarias LEDs en los despachos de José R., Miguel J., Marisa S y en la zona nueva de RM 9. La tendencia es ir sustituyendo las luminarias actuales por luminarias LED. Se da continuidad a esta iniciativa de cara a 2017.
<b>Concienciación sobre consumos fantasmas, pantallas ordenadores / equipos encendidos, A/A y luces encendidos en</b>	CUMPLIDO	Se han enviado tres comunicaciones ambientales relacionadas con el consumo eléctrico.

55



## 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 2016 ha aumentado tanto el **consumo de agua** total como el consumo ponderado debido fundamentalmente a la ampliación de la oficina que cuenta con nuevos servicios y al aumento de plantilla. 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 295 paquetes de 500 hojas tamaño A4 (147.500 unidades de hojas A4). Hemos aumentado el consumo de papel de 105.000 hojas en 2015 a 147.500 en 2016, el promedio del año 2016 se sitúa en 0,41 hojas por hora trabajada. Dato que no se considera bueno ya que se ha aumentado un 19% el consumo ponderado respecto al año 2015. En vista de lo cual se ha propuesto orientar esfuerzos y recursos en la reducción del consumo ponderado de papel para 2017.

56

El promedio del **consumo eléctrico** durante 2016, se sitúa en 0,93 KWh por hora trabajada, lo cual supone una reducción del 11,4% respecto al año 2015. 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 2016 no se ha registrado ninguna compra de gasoil para el grupo electrógeno.

Hacemos constar que en el ejercicio 2016 se incrementó la plantilla de personal en un 13% sobre 2015 (dato a 31 de diciembre), pasando de 196 personas en 2015 a 222 en el año 2016.

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.

57

Residuo	2015	2016	Variación
Cartuchos de tóner	20 unidades	32 unidades	+12 unidades
RAEEs	418 Kg	345 Kg	- 73 Kg
Luminarias	63 unidades	0	- 63 unidades
Pilas Alcalinas	220 unidades	366 unidades	- 146 unidades
Pilas Botón	28 unidades	35 unidades	+ 7 unidades
Papel Destruyectora	43 bolsas	40 bolsas	- 3 bolsas

**Figura 12. Residuos generados y gestionados años 2015 y 2016. Fuente Propia**

El incremento de cartuchos de tóner se debe principalmente al aumento del consumo de papel durante 2016. Durante 2016 no ha habido ninguna gestión de luminarias. Con 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 por la actividad de S2 Grupo por lo que se incrementa 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 2016, S2 Grupo ha superado con éxito la auditoría de seguimiento realizada por AENOR en el mes de noviembre. Se detectó una no conformidad de categoría menor para la cual se abrieron dos acciones correctivas encontrándose ambas resueltas.

A primeros de mes de febrero de 2017 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 medioambientales para el año que entra:**

A partir de la Política Ambiental de S2 GRUPO, del desempeño ambiental alcanzado durante 2016 y de la evaluación de aspectos ambientales realizada el pasado mes de enero, se han propuesto los siguientes objetivos ambientales para el año 2017:

- 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: Mejora general del desempeño ambiental de S2 Grupo
  - Objetivo 3: Reducir el consumo de papel en un 10%
  - 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.
  - Integrar el enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las acciones de estos Principios Medioambientales
  - Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas.
- Recomendaciones para la mejora

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.

## Implementación

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.

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

## 5 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.

60

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 y otras entidades interesadas.

Cumplimos con las obligaciones contables y fiscales de nuestras sedes fiscales, así como difusión y registro de información contable.

Hemos cumplido con los objetivos que nos propusimos en el anterior Informe de Seguimiento; es decir, hemos incluido en nuestro III Plan de Igualdad, el desarrollo de un protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a posibles casos de extorsión y soborno, y damos difusión del Código Ético tanto de manera interna como de manera externa.

**Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el periodo de referencia de este Informe en el área de la anticorrupción:**

Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
Seguimiento de acciones resultantes de revisiones previas por la dirección	CUMPLIDO	Este mismo informe y su firma por parte de la Dirección de la empresa evidencian su conformidad.

Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
Acción de formación en materia Anticorrupción para todo el personal de la plantilla de la empresa.	CUMPLIDO	En la Convención Anual, del mes de diciembre se incluyó una sesión de formación sobre Anticorrupción.
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora	Revisiones realizadas en los diferentes Comités de la Empresa.	

**Tabla 4. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los Derechos Anticorrupción**

## Implementación

61

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.

La relación de S2 GRUPO con sus clientes 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.

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.

62

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

- 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.
  - Integrar el enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las acciones de estos Principios de Anticorrupción.
  - 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.



#### MADRID

Velázquez 150, 2ª planta,  
28002  
T.(+34) 902 882 992



#### BARCELONA

Llull, 321 (Edifici Cinc)  
08019  
T.(+34) 902 882 992



#### VALENCIA

Ramiro de Maeztu 7,  
46022  
T.(+34) 902 882 992



#### BOGOTÁ

Carrera 11 N° 93A - 53,  
Of. 401  
T.(+57 1) 74 5 74 39



#### MÉXICO D.F.

44-7, México D.F.  
06600  
T.(+52 ) 55 2128 0681

[info@s2grupo.es](mailto:info@s2grupo.es)  
[www.s2grupo.es](http://www.s2grupo.es)  
[www.securityartwork.es](http://www.securityartwork.es)

