

H.E. António Guterres
Secretario General Naciones Unidas
New York, NY 10017 USA

Comunicado de renovación de compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios de la Organización de las Naciones Unidas.

VII Informe de Progreso del Pacto Mundial

S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.U, reafirma en el séptimo año su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Y deja constancia de su responsabilidad social.

S2 Grupo se adhirió al **Pacto Mundial de Naciones Unidas** en el año 2013, celebrando con este informe su séptimo aniversario de participación activa en el cumplimiento de sus objetivos. En todas las iniciativas que se plantean en la empresa se garantiza el respeto por los derechos que componen este compromiso y que, desde la adhesión ha generado beneficios ciertos: atraer, motivar, fidelizar a las personas trabajadoras, aumentar la eficacia de las operaciones comerciales, establecer redes con otras organizaciones, por tanto, integrando la empresa en las cuestiones sociales, ambientales y de gobernanza.

En los últimos años la empresa ha ido adquiriendo responsabilidades sociales, medioambientales, laborales y de buen gobierno consiguiendo aumentar la confianza en la misma y mejorando su reputación e imagen de marca, cumpliendo, en todo momento con **Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**, e incumbiendo a:

- *Obtención del **Distintivo de Igualdad en la Empresa** del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, desde 2013 hasta 2019.*
- *Implantación del **IV Plan de Igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres de S2 GRUPO, 2018-2020.*
- *Firma del **Acuerdo** con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad **para la incorporación de mujeres en Puestos y Comités de Dirección. “Más mujeres, Mejores Empresas”***
- *Firma del **Protocolo con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas. “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”***
- *Adhesión a la **Declaración de Luxemburgo** por la promoción de la salud de las personas trabajadoras en la Compañía.*
- *Adhesión a la **Declaración de los Dirigentes de Tecnología Corporativa de Europa, TECH**, para conseguir superar la brecha de género en las empresas e igualdad de oportunidades para su capital humano.*

- *Adhesión en 2019 a los Principios de Empoderamiento de las mujeres, de la Organización de Naciones Unidas. **UN Women***
- *Implantando acciones y planes que contribuyen a cumplir con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS)**.*

En cuanto al equipo humano, decir que, en último año, hemos incorporado nuevas **acciones para atraer y fidelizar talento**, destacando la ampliación en el número de las entidades con las que hemos firmado **convenios** al objeto de continuar con el **programa de prácticas y becas con jóvenes; participamos en iniciativas para la atracción del talento femenino al ámbito tecnológico**; hemos iniciado las **Ediciones 5.0 y 6.0 de nuestra propia Escuela de Ciberseguridad, ENIGMA, contratando al 100% del alumnado** de la anterior edición e incorporando la figura profesional de **Mentoring** entre nuestro personal. Además, continuamos desarrollando **los planes de carrera individualizando** destacando el **Programa HiPO** de alto potencial y mantenemos nuestro **Espacio Lúdico Virtual**. Asimismo, seguimos favoreciendo nuestra política de capacitación con más de **catorce mil horas quinientas horas de formación** en este último año.

Además, también en ese periodo, nuestro **Programa de Sesiones de Concienciación PROTEGITS** para la prevención del ciberacoso y formación en la navegación por internet para menores, y para otros colectivos como familias, mujeres víctimas de violencia de género y personas con movilidad reducida, **refuerzan la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa con enfoque de Derechos Humanos**.

Hemos celebrado la Segunda Edición de **Open Innovation Labs**, iniciativa innovadora en la que nuestro equipo tiene la posibilidad de implicarse en tareas de prospección de nuevos mercados implantando proyectos de I+D+i en la empresa.

Hemos **generado espacios para el intercambio de aprendizajes**, retomando la **Jornada de Reflexión Estratégica** para diseñar el futuro de la empresa de manera conjunta con el personal y la **Convención Anual** que reúne a todo el equipo compartiendo aquéllas novedades del año en curso.

En esta carta también destacamos, como en años anteriores, el **Abono de incentivo económico y Diploma de UMIVALE por el continuado bajo nivel de Siniestralidad laboral**, que apoyan a S2 Grupo en su labor de mantener y seguir acometiendo sus acuerdos en el futuro con respecto a los estándares laborales.

En cuanto al aspecto medioambiental, durante el año 2019, S2 Grupo ha superado con éxito las **auditorías de seguimiento realizada por AENOR**.

En base a nuestro compromiso con el Medio Ambiente, hemos desarrollado algunas buenas prácticas como nuestra **I Jornada de Voluntariado corporativo medioambiental** para colaborar en la recuperación de espacios naturales y mejora de la huella ambiental, y **la Jornada de regadío** a los más de 300 árboles que se plantaron en el voluntariado corporativo medioambiental

S2 Grupo, además, hace un esfuerzo por seguir integrando los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** en su labor diaria para seguir causando impactos positivos en toda su cadena de valor. En el periodo que abarca este VII Informe del Progreso, hemos canalizado acciones de apoyo alineando la estrategia empresarial y el buen gobierno con los ODS.

En 2019, y en línea con este compromiso, S2 Grupo diseña una **nueva estrategia de RC**, llamada **Evoluciona2**. Esta estrategia, pretende aglutinar en torno a la marca de S2 Grupo otra forma de hacer negocios como rasgo distintivo y cualitativo, avanzando a la vez de contribuir como equipo a la creación de un mundo mejor y más seguro.

Evoluciona2 es la contribución de S2 Grupo, dentro de sus posibilidades, para recorrer el camino marcado hacia la meta colectiva, en base a los siguientes **7 Ejes** que definen nuestra estrategia de RC, para contribuir a la consecución de los ODS a nivel global : **1. Las personas, 2. La mujer, 3. Nuestras familias, 4. Nuestro futuro, 5. Calidad de Vida, 6. La Sociedad y 7. El Planeta**

En definitiva, y mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de seguir apoyando y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a continuar haciendo del Pacto Mundial parte de la estrategia, cultura y acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos con proyectos cooperativos que contribuyan a objetivos más amplios de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el informe adjunto se detallan las iniciativas efectuadas en nuestra empresa en el periodo que ocupa este informe. *S2 Grupo*, comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

El camino para lograr estos compromisos es gratificante. Reconozco el talento y entrega de los profesionales de S2 Grupo. Mi agradecimiento a nuestros clientes por su fidelidad y gratitud al Consejo Asesor y demás participantes de nuestra cadena de valor por formar parte del gobierno corporativo que hace de **S2 Grupo una empresa responsable, líder del mercado nacional en ciberseguridad.**

En Valencia, 10 de septiembre 2020

Miguel Ángel Juan Bello.
Socio Director

VII Comunicación de Progreso Anual Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas

Periodo 14-2-2019 a 13-2-2020



	A. Perfil de S2 GRUPO	7
A.1	Nombre de la organización.....	7
A.2	Propiedad y forma jurídica	7
A.3	Ubicación de la sede principal.....	7
A.4	Actividades, marcas, productos acreditaciones y servicios.....	7
A.5	Ubicación de las operaciones	12
A.6	Mercados servidos.....	13
A.7	Tamaño de la organización.....	14
A.8	Información sobre personas trabajadoras	15
A.9	Afiliación a asociaciones.....	23
A.10	Cadena de suministros	24
	B. Estrategia empresarial	25
B.1	Estrategia general.....	25
B.2	Nueva estrategia de RC Evolucionada2:.....	25
B.3	Aspectos relativos a la gestión estratégica de la organización.....	28
B.4	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas.....	30
B.5	Dimensión social.....	30
B.6	Principales Premios de la Compañía	32
	C. Ética e integridad	36
C.1	Valores, principios, estándares y normas de conducta	36
	D. Compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas	37
D.1	Fecha de adhesión al Pacto Mundial de ONU	37
D.2	Ciclo de presentación del Informe de Progreso Anterior	37
D.3	Alcance del informe de Progreso	37
D.4	Cobertura del Informe del Progreso.....	37
D.5	Criterios en la definición de los asuntos más significativos a incluir en el informe de Progreso 38	
D.6	Difusión del Informe de Progreso.....	38
D.7	Punto de contacto para cuestiones relativas a este Informe.....	38

E.	Los Diez Principios del Pacto Mundial de ONU	
	<i>Derechos Humanos</i>	39
	<i>Estándares Laborales</i>	47
	<i>Medioambientales</i>	65
	<i>Anticorrupción</i>	77
F.	S2 Grupo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	76
G.	Índice de gráficos, imágenes y datos.	77

A. Perfil de S2 GRUPO

A.1 Nombre de la organización

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

A.2 Propiedad y forma jurídica

S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, Sociedad Limitada Unipersonal, propiedad de Inversores del Mediterráneo, S.L.

Altos cargos, socios directores:

José Miguel Rosell Tejada

Miguel Ángel Juan Bello

A.3 Ubicación de la sede principal

En septiembre de 2019, S2 Grupo inauguró la **nueva sede corporativa** en la C/Joan Regla 6 (Valencia) que cuenta con 1.200 m² y capacidad para 150 personas, cuya función es centralizar la Dirección Corporativa, el Centro de Desarrollo de I+D+i y un nuevo laboratorio de ciberseguridad industrial.

De esta forma, sus instalaciones de la C/Ramiro de Maeztu (Valencia) se han reconvertido en uno de los Centros de Operaciones de Ciberseguridad (CERT, centro de respuestas ante incidentes de ciberseguridad) más seguros, avanzados y completos del mundo con una capacidad de 2.500 m².

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

Dirección web: www.s2grupo.es

A.4 Actividades, marcas, productos acreditaciones y servicios

S2 Grupo es una empresa española **líder en el mercado** nacional de ciberseguridad y ciberinteligencia, y de referencia en Europa y Latinoamérica. Cuenta con presencia internacional, así como con proyectos en numerosos países, y realiza un importante esfuerzo de inversión en I+D+i que le permite desarrollar sus propios productos y servicios especializados.

La empresa, con más de veinte (20) años de experiencia, ha desarrollado durante su trayectoria proyectos de gran envergadura con entidades tanto públicas como privadas, alcanzando todos los sectores de la economía, incluyendo empresas del IBEX35 e infraestructuras críticas (administraciones públicas, organismos internacionales, banca, energía, salud, transporte, industria, etc.)

Además, S2 Grupo ha evolucionado en sus servicios creando ramas de especialización, como es en el área industrial y de salud. Tanto es así que, en lo referente a la protección específica de **entornos industriales**, S2 Grupo es una referencia a nivel nacional con la publicación de los **informes anuales de “Protección de Infraestructuras Críticas”**, entre otros, dirigidos a divulgar temas relacionados con la ciberseguridad industrial¹.

Los pilares de S2 Grupo son un **equipo técnico plenamente cualificado** (+85% cuenta con titulaciones superiores) y especializado en Seguridad de la Información, un **modelo de gestión** basado en procesos, en las mejores prácticas del mercado y en la cultura de empresa de S2 Grupo, y una **plataforma tecnológica** desarrollada y específicamente diseñada por S2 Grupo para la gestión de este tipo de centros de servicio.

Con **más de 355 personas empleadas**, S2 Grupo es una empresa española comprometida a crear empleo estable y de calidad, donde más del 95% de la plantilla forma parte de la contratación indefinida.

Los equipos de trabajo están formados por **personal propio** de la empresa, un cuerpo técnico con formación en ingeniería informática, ingeniería de telecomunicación e ingeniería industrial entre otras, con una alta cualificación acreditada por las certificaciones profesionales más relevantes (CISA, CISSP, CISM, entre otras), habilitado para trabajar en entornos que procesen información clasificada y con experiencia en los distintos ámbitos de la Seguridad de la Información: desde analistas, *pentesters* (hackers éticos) y especialistas en sistemas de monitorización y control, hasta especialistas en ciberseguridad industrial y protección de infraestructuras críticas, consultores de seguridad organizativa, consultores de continuidad de negocio y especialistas en gestión de incidentes.

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.

¹ <https://s2grupo.es/es/publicaciones-y-descargas>

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 continua de mejorar 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 por una ampliación de las actividades relacionadas con la seguridad. En paralelo, en ámbitos personales o privados, asistimos a un crecimiento exponencial del uso de las TIC. El uso de las redes sociales por amplios sectores de la población, el creciente uso de plataformas de correo electrónico, la propia relación de los ciudadanos 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**.

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.

S2 Grupo cuenta además con una presencia muy activa en el sector de la ciberseguridad mediante blogs de reconocido prestigio (*HijosDigitales*² y *SecurityArtWork*³) y participación en las más destacadas asociaciones (CCI, AEI, ISACA, CNCCS, ESEC, AMETIC, ECSO) y foros, como las Jornadas STIC o el Encuentro del ENS del CCN o las organizaciones internacionales de Equipos de Respuesta ante Incidentes TF-CSIRT y FIRST.

Gracias a la **creciente inversión en I+D+i** que realiza *S2 Grupo*, se desarrollan nuevas soluciones y herramientas innovadoras. Así, la compañía ha lanzado diversos productos con tecnología 100% propia y nacional, colaborando con otros organismos especializados



1. Marcas de los Productos de S2 Grupo

² <https://www.hijosdigitales.es>

³ <https://www.securityartwork.es>

Durante el periodo que conforma este informe, y gracias a la creciente inversión de la empresa en I+D+i, S2 Grupo ha desarrollado diversas soluciones innovadoras. Entre ellas, se encuentra CLAUDIA, es una solución de endpoint integrada con otra de nuestras herramientas, Carmen, y que permite tener una visión más completa de lo que ocurre dentro de una red, siendo su objetivo principal la detección de malware complejo y movimiento lateral relacionado con APT. Esta, ha sido además desarrollada junto al Centro Criptológico Nacional.

Por otro lado, se desarrolla **Soffie**, enfocado al ámbito de la ciberseguridad doméstica. Esta solución es una plataforma de **Inteligencia Artificial** que, mediante el control de todos los dispositivos inteligentes de una casa como pueden ser altavoces, tabletas, altavoces o sensores, garantiza la seguridad de las familias en esta sociedad digital, a la vez que propicia el cuidado de sus habitantes.

Además, en 2019 se **lanza Cryptonics Consulting**. Se trata de una empresa spin-off especializada en blockchain y ciberseguridad. En concreto, a través de ella se ofrecen servicios de consultoría y desarrollos con tecnología blockchain y criptografía realizados desde la perspectiva de la ciberseguridad.

Más allá, la compañía participa en numerosos proyectos europeos en colaboración con otras instituciones y entidades, como **Red Eléctrica Cibersegura (CIEN)** junto al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Centro para el Desarrollo Industrial, **SAURON** el cual es un proyecto que cuenta con la financiación de la Unión Europea bajo el programa Horizonte 2020, al igual que **CYBERSANE**.

El **modelo de gestión** de *S2 Grupo* está **certificado** en normas internacionales de calidad (ISO 9000), de seguridad (ISO 27001, ENS categoría ALTA), de gestión medioambiental (ISO 14001), de gestión de la I+D+i (UNE 166002) y de gestión de servicios de TI (ISO 20000-1 equivalente a ITIL v3), cuyo cumplimiento está a su vez supervisado por la **Oficina de Gestión del Servicio**. La idoneidad y madurez del Centro de Servicios de *S2 Grupo* la marcan tanto los años en los que viene prestando servicios para grandes y pequeñas empresas, así como para organismos públicos y privados, como los proyectos en los que está actualmente trabajando, entre los que destaca la gestión de la seguridad de la Generalitat Valenciana, a través del CSIRT-CV, el equipo de respuesta ante emergencias informáticas que asume esta categoría de servicios.



2. Certificaciones de Calidad

También la empresa dispone de **acreditaciones especiales de confidencialidad**:

- *Consejo Nacional Consultivo de Ciberseguridad (CNSS)*
- *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*

S2 Grupo está **clasificada y acreditada por**:

- **Pyme Innovadora** por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- **Empresa contratista de la Administración Pública española** dentro del Grupo V (Servicios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) y en los subgrupos 2 (Desarrollo y mantenimiento de programas) y 5 (Explotación y control de sistemas informáticos) en la categoría D (anualidad media igual o superior a 600.000 euros)
- **Acreditada como proveedor de Naciones Unidas** para la prestación de servicios de soporte y explotación, además de para otros servicios que requieren acreditaciones especiales de confidencialidad.

S2 Grupo dispone de su propio SOC⁴, **S2 Grupo CERT**. Este centro de operaciones operativo desde 2006 ofrece servicio en cobertura horaria 24x7 y tiene a su disposición +200 profesionales, los cuales están organizados mediante modelos mixtos, localizándose entre el propio centro y las dependencias de los clientes. Por otro lado, S2 Grupo CERT está localizado geográficamente entre Valencia y Madrid, dentro de España, y en Bogotá, Colombia.

Además, este no sólo está acreditado y con licencia de la universidad *Carnegie Mellon* para utilizar la marca *CERT*⁵, sino que también es **reconocido internacionalmente** como Centro de Respuesta ante Incidentes de Seguridad (*CSIRT – Computer Security Incident Response Team*) miembro de las organizaciones internacionales **FIRST**⁶ y **TF-CSIRT Trusted Introducer**⁷.

⁴ Centro de Operaciones de Seguridad, del inglés *Security Operations Center (SOC)*

⁵ *CERT* es una marca registrada por la universidad estadounidense *Carnegie Mellon* y para utilizarla es necesario adquirir una licencia. *CERT* no se debe emplear por tanto como acrónimo, y en su lugar es recomendable utilizar *CSIRT* (Computer Security Incident Response Team) para denominar a los equipos de respuesta ante incidentes.

⁶ https://www.first.org/members/teams/s2_grupo_cert

⁷ www.trusted-introducer.org



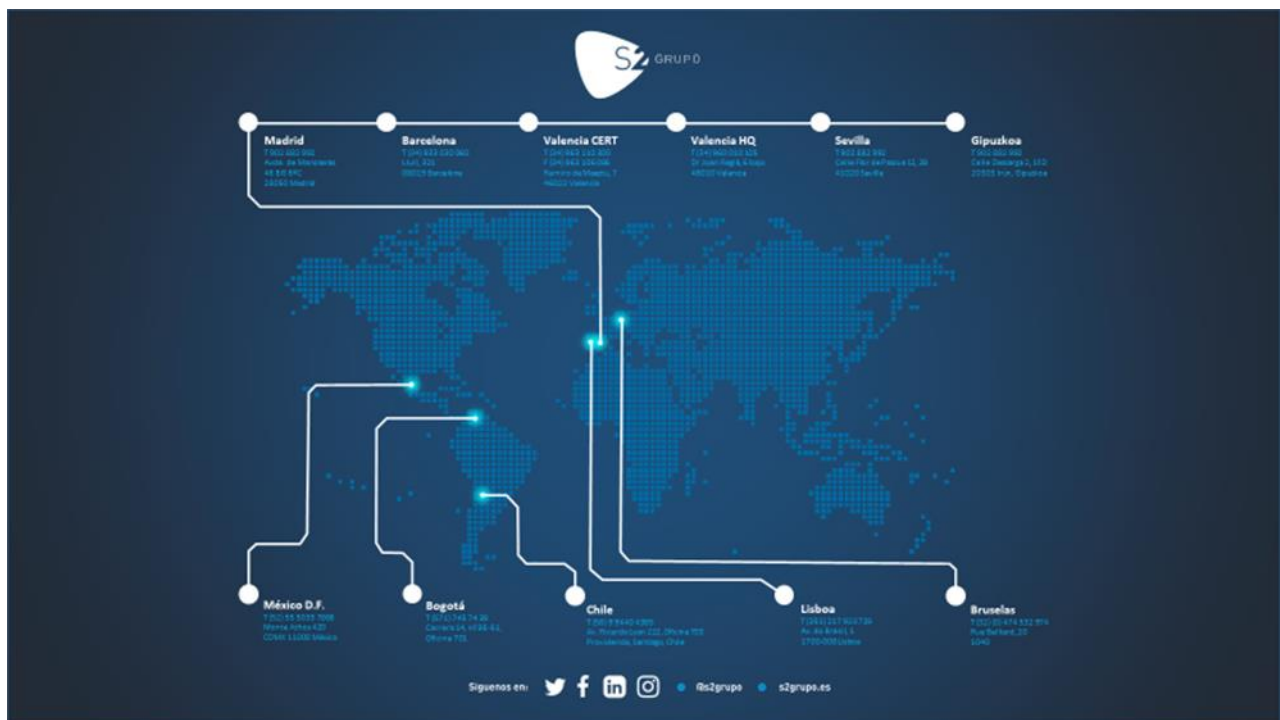
3. Marca de S2 Grupo CERT

A.5 Ubicación de las operaciones

En la actualidad, las instalaciones principales de S2 Grupo se encuentran ubicadas en Valencia, donde tiene localizada su sede principal (headquarters), y en Madrid. Además, dentro del territorio nacional cuenta con delegaciones en Barcelona, Sevilla e Irún.

Fuera de España, la compañía dispone de delegaciones en Bruselas, Bogotá, Ciudad de México, Santiago de Chile y Lisboa, y tiene destacado un equipo de trabajo permanente en la Base Logística de Naciones Unidas (UNLB), con delegación en Barcelona.






Por otro lado, la compañía cuenta asimismo con equipos desplazados en Suiza y en Brindisi (Italia). En el Mapa de la Imagen 4 vemos la ubicación de las sedes de S2 Grupo.



4. Mapa de las sedes y proyectos de S2 Grupo

A.6 Mercados servidos

S2 Grupo al estar conformada por **profesionales con formación multidisciplinar y complementaria**, le es posible abordar la seguridad desde perspectivas particulares; en base a diversas **titulaciones universitarias** de Ingeniería informática, Ingeniería industrial, Arquitectura, Ingeniería de telecomunicaciones, Abogacía, etc. Todas las personas empleadas disponen de **acreditaciones y certificaciones** 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, así como ciberseguridad. Todo ello, proporciona a *S2 Grupo* una **visión realmente holística de la seguridad** y de las implicaciones directas que tiene en las actividades de sus clientes. Queda reflejado de manera resumida en la imagen 5 :

	ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	<ul style="list-style-type: none"> • CNI • Ministerio de Presidencia • Seguridad Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Justicia • Ministerio de Defensa, MCCD • MAEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de AAPP • Casa Real • Ministerio de Economía
	ORGANISMOS PÚBLICOS	<ul style="list-style-type: none"> • INCIBE • SEPI • RTVE • CSIRT-CV • Gobierno Canarias • CVMC • IGME 	<ul style="list-style-type: none"> • Renfe • Correos • Ayuntamiento Valencia • INE • Sandetel • FNMT 	<ul style="list-style-type: none"> • ACCV • QQI (Ireland) • Senado (México) • CREG (Colombia) • Innovation Norway
	BANCA	<ul style="list-style-type: none"> • BBVA • Santander • CaixaBank • KBC • AFDB • Banco de España 	<ul style="list-style-type: none"> • Bankia • KutxaBank • Caja de Ingenieros • Bankinter • Abanca • Banca March 	<ul style="list-style-type: none"> • Cajamar/BCC • Cetelem • Banco Espirito Santo • ING • Solvia • Banc Sabadell
	ENERGÍA Y SUMINISTROS	<ul style="list-style-type: none"> • Endesa • Iberdrola • EDP • Red Eléctrica • Aguas de Valencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Gas Natural • Repsol • CSN • CLH • EMASESA 	<ul style="list-style-type: none"> • Isagen • XM • CELSIA • Engie • Tecnatom
	SEGUROS	<ul style="list-style-type: none"> • Santalucía SC • MAPFRE • Línea Directa 	<ul style="list-style-type: none"> • ASEVAL • UMIVALE • DKV • Victoria Seguros 	<ul style="list-style-type: none"> • Asepeyo • Mutua Universal
	SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • IVI • Hospital Intermutual de Levante • IBSALUT • Almirall 	<ul style="list-style-type: none"> • IVO • Hospital de Denia • Servicio Canario Salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo Nisa • Hospital de La Ribera • Grupo Ribera Salud • Centene
	DISTRIBUCIÓN ALIMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Mercadona • Consum • Anecoop 	<ul style="list-style-type: none"> • LIDL • DIA • Team Foods 	<ul style="list-style-type: none"> • Martínez Loriente • Anecoop

	TRANSPORTE	<ul style="list-style-type: none"> • Renfe • AENA • Noatum • Logista • AESA 	<ul style="list-style-type: none"> • MSC • Vossloh • MRW • FGC • ENAIRE 	<ul style="list-style-type: none"> • Campofrío • APV • Air Nostrum • Bergé y Cia • Northgate
	INDUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> • Royo Group • Ferrovial • Abengoa • Navantia • Daimler Group 	<ul style="list-style-type: none"> • Ineco • Hunosa • Sener • Alestis • Continental Gold 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas Reunidas • Airbus Helicop. EADS • Aertec
	ORGANISMOS INTERNACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> • ONU • UNESCO • OAMI • PAHO 	<ul style="list-style-type: none"> • OSCE • IFAD • SatCEN • UNWOMEN 	<ul style="list-style-type: none"> • CTBTO • FAO • UNJSPF • EU-NavalForce
	TECNOLÓGICAS	<ul style="list-style-type: none"> • IECISA • Infoport 	<ul style="list-style-type: none"> • Everis • INDRA 	<ul style="list-style-type: none"> • Isdefe • Siemens • Finhub

5. Principales clientes de S2 Grupo agrupados por sectores productivos. Año 2019

A.7 Tamaño de la organización

a) Número total de personas empleadas

En el ámbito de la gestión del talento humano, al finalizar el año 2019 contaba con una plantilla de **334 personas trabajadoras activas y 20 personas como becarios/as y alumnado de Enigma**. Las personas trabajadoras de S2 Grupo, comunican sus sugerencias de mejora directamente a la Dirección, a responsables de áreas y al departamento de Gestión del Talento con una comunicación directa y abierta. La distribución de las personas que forman parte de S2 Grupo, a 31 de diciembre de 2019 se refleja en la siguiente Tabla 6

	Mujeres	Hombres	Total
Personas empleadas	79	255	334
Becarios/as, PNL	1	4	5
Escuela de Ciberseguridad ENIGMA	2	13	15
TOTALES	82	272	354

6. Datos de los recursos humanos de S2 Grupo a 31/12/2019.

b) Número total de operaciones

El **incremento constante en facturación** con porcentajes de crecimiento en los últimos cuatro años según figura en la Tabla 7, denota la consolidación de la compañía.

Año	Importe cifra negocios. En Euros
2016	9.280.192,45€
2017	10.467.053,81€
2018	13.800.308,00€
2019	16.551.496,00€

7. Evolución de la facturación de S2 Grupo. 2016-2019

A.8 Información sobre personas trabajadoras

Una de las líneas de la estrategia empresarial de S2 grupo es la apuesta por la atracción y fidelización del talento que la organización precisa para satisfacer sus objetivos operacionales, financieros y de mercado.

Desde el departamento de **Gestión del Talento** se establece un método de trabajo para la **atracción y contratación de talento, evaluación del personal, promoción y mejora profesional y adecuación de los planes de carrera individualizados** de acuerdo con la estrategia de la empresa. Destaca, en este aspecto la labor de atracción, selección y contratación de personal, incidiendo en la creación de empleo de calidad de S2 Grupo, siendo muestra de ello la contratación de casi 100 personas en el último año siendo el 98% con contrato indefinido.

El departamento de Gestión del talento junto con las Direcciones de área, diseña y pone en marcha iniciativas que facilitan la convivencia en la empresa y mejoran el clima empresarial, influyendo positivamente en la experiencia profesional de las personas que forman parte del equipo.

Algunos ejemplos de este tipo de iniciativas son: la implantación de una retribución competitiva y flexible; la aplicación de planes de formación adecuados a las capacidades, competencias e intereses personales; proporcionar ambientes agradables y humanos de trabajo que potencian el aprendizaje colaborativo y facilitan el despliegue de la creatividad individual, disponer de beneficios sociales, desarrollar una política de prevención de riesgos laborales y mejora de la salud, facilitar la conciliación de vida laboral y familiar, organizar eventos corporativos para promover y fomentar los valores humanos de la empresa.

Como parte de esa estrategia empresarial, S2 Grupo dispone de un **Comité de Gestión del Talento**, encargado del estudio de la evolución de la plantilla; altas y bajas de personal, informe de las demandas recibidas, procesos de selección, acciones de promoción, formación, atracción y fidelización de talento, así como elaboración de registros y propuestas.

El comité de RSC, junto con la Comisión de Igualdad, se comprometen a realizar el seguimiento de acciones de Responsabilidad Corporativa y del análisis de informes y elaboración de las propuestas presentadas en esa materia.

Aunque aún 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 de la calidad implantado en la empresa, con el cometido de supervisión para su correcto cumplimiento, destacando los objetivos medioambientales y de buen gobierno. Asimismo, las memorias anuales de evaluación y seguimiento necesarias para la revalidación y renovación tanto del Distintivo de Igualdad del Ministerio como del Plan de Igualdad de oportunidades, nos obligan a valorar los hitos y evaluar su progreso. La ratificación anual de estos dos reconocimientos de Igualdad y de RSC, por parte de las correspondientes Administraciones Públicas, evidencia, por tanto, el cumplimiento de dichos indicadores.

Elaboramos, por tanto, diferentes **informes** para su análisis sobre las siguientes materias:

- ✓ Procesos de incorporación, calidad en el empleo
- ✓ Fidelización del talento. Sensibilización para captar talento femenino
- ✓ Igualdad de oportunidades y diversidad
- ✓ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Formación, capacitación y promoción.
- ✓ Retribución
- ✓ Salud Laboral
- ✓ Compromiso con la sociedad
- ✓ Comunicación

a) Calidad y estabilidad en el empleo

Como se comprueba en la Tabla 8, sobre la evolución de la plantilla de 2013-2019 es de gran importancia dejar constancia el **crecimiento del empleo en S2 Grupo en los últimos años**.

AÑO	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL
2013	31	93	124
2014	39	110	149
2015	52	143	195
2016	58	166	224
2017	65	174	239
2018	71	216	289
2019	79	255	334

8. Evolución de la plantilla de S2 Grupo. 2013-2019

- El número total de personas trabajadoras por contrato laboral (indefinido o temporal), por sexo se observa en la Tabla 9, donde se constata que el empleo en S2 Grupo es un empleo de calidad, alcanzando la **contratación indefinida casi el 100%, con jornada a tiempo completo**. Además, estos procesos se realizan con una **política transparente de selección de personal y se ofrece estabilidad en el empleo**, consiguiendo, como decimos, en el año 2018 el **98,5%** de contratación indefinida.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato						
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Temporal a tiempo completo	2	0,60%	3	0,90%	5	1,50%
Indefinido a tiempo completo	70	20,96%	246	73,65%	316	94,61%
Indefinido a tiempo parcial	7	2,09%	6	1,80%	13	3,89%
TOTAL	79	23,65%	255	76,35%	334	100%

9. Distribución de plantilla con contrato fijo y contrato temporal. Año 2019

- La Tabla 10 refleja la **distribución del personal por edades**, donde se observa que el porcentaje más alto hace referencia a las personas con edades entre 35-45 años.

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
20-25 años	2	0,60%	28	8,38%	30	8,98%
25-35 años	22	6,59%	90	26,95%	112	33,53%
35-45 años	40	11,98%	93	27,84%	133	39,82%
Más de 45 años	15	4,49%	44	13,17%	59	17,66%
TOTAL	79	23,65%	255	76,35%	334	100,00%

10. Distribución de la plantilla por edades. 31/12/2019

- El talento joven, es muy importante para S2 Grupo. Para fomentar su crecimiento y desarrollo profesional, se crean programas de training, como la Escuela de Ciberseguridad Enigma, y prácticas formativas en las diferentes áreas que contribuyen a la formación de este talento.

La distribución de las personas que forman parte del equipo de S2 Grupo (personas empleadas y becadas) en el año 2019 queda reflejado en la siguiente Tabla 11:

	Mujeres	Hombres	Total
Personas empleadas	79	255	334
Becarios/as, PNL	1	4	5
Escuela de Ciberseguridad ENIGMA	2	13	15
TOTALES	82	272	354

11. Datos alumnado de Enigma, Personal Becado y en prácticas. 31/12/2019.

b) Fidelización del talento, el compromiso y la motivación

En *S2 Grupo* implantamos procesos que facilitan la incorporación, sin discriminación alguna, de personas por medio de la **gestión de la diversidad** como herramienta de éxito dándole valor a la Empresa.

La Diversidad **cultural** existente en S2 Grupo, queda reflejado en las más de 13 nacionalidades que tenemos entre las personas que forman parte de la plantilla.

Destacamos la **Diversidad generacional** porque confluyen cuatro generaciones siendo la de mayor participación la Generación Y, personas nacidas entre 1981 y 1994; esto es posible por una **cultura empresarial que favorece la convivencia entre todas las generaciones**. Reflejado en la Tabla 12.

Distribución de la plantilla por edad						
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Baby boomers – personas nacidas durante las década de los años 40, 50 y 60 del siglo pasado	2	0,60%	4	1,20%	6	1,80%
Generación X -de 1961 a 1980	37	11,07%	90	26,95%	127	38,02%
Generación Y -entre 1981 y 1994	38	11,38%	133	39,82%	171	51,20%
Generación Z, nacidos a partir de 1995.	2	0,60%	28	8,38%	30	8,98%
TOTAL	79	23,65%	255	76,35%	334	100,00%

12. Distribución de la plantilla por generaciones. 31/12/2019

- Obtención del **Distintivo de Igualdad en la Empresa**, es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad por destacar en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, **2013-2019**.



15. Distintivo de Igualdad en la Empresa. Gobierno de España. 2013-2019



16. Sello de Igualdad de oportunidades. Generalidad Valenciana.

- En enero de 2018, se inicia el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de S2 Grupo**, para el periodo **2018 a 2020**; se trata de la implantación de 17 acciones, distribuidas en seis áreas de intervención: Área de Acceso al Empleo, Conciliación, Clasificación Profesional, Formación y Promoción, Retribuciones, Salud Laboral y Área de Comunicación, Información y Sensibilización interna e Imagen exterior no sexista.
- **Desde el año 2014 S2 Grupo**, en su esfuerzo por mantener su política de igualdad y conciliación, forma parte del grupo de las treinta primeras empresas españolas que firman con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad el **“Protocolo sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección”**. A fecha este informe, preparamos la firma del Segundo Protocolo para el periodo 2019-2022.
- **En el año 2017** se firma con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad convenio para promover la **sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas** para hacer efectiva la integración social y laboral de mujeres víctimas de violencia de género en nuestra empresa. Ratificado por el Ministerio el 29 de julio de 2019. En el periodo de referencia de este informe, se presenta el informe de seguimiento de las iniciativas del año 2019.
- En **julio de 2019** S2 Grupo firma la adhesión del CEO a los Principios de Empoderamiento de las mujeres, de la Organización de Naciones Unidas. **UN Women**

d) Conciliación, apoyo a la familia y compromiso con el equipo humano:

En S2 Grupo tenemos implantadas múltiples acciones que benefician la armonización de horarios, apoyando la conciliación y a la familia, como:

- ✓ **Flexibilidad en el horario de la jornada laboral.** excepto el personal que realiza turnos o está desplazado a las dependencias del cliente.
- ✓ **Flexibilidad en los espacios,** facilitando la posibilidad del teletrabajo en aquellas actividades en las que sea posible y el **Trabajo a tiempo parcial.**
- ✓ **Uso del domicilio social** para la recogida de paquetes personales, al objeto de recepcionar paquetes y envíos de manera privada en la empresa.
- ✓ **Reuniones dentro del horario laboral** y acceso a las mismas por video-conferencia
- ✓ **Creación de Buzón PROTECTIC BP** para la Participación en la Concienciación en ciberseguridad de las personas trabajadoras.
- ✓ **Buzón de sugerencias.** El objetivo es hacer llegar a la Dirección de la empresa, de una manera anónima, las observaciones y reclamaciones que estimen convenientes sobre el funcionamiento de la Entidad, así como para la mejora de la calidad de los procesos y servicios de la misma. También se admiten sugerencias de mejora

e) Formación y capacitación

Como venimos diciendo, el factor clave como empresa, es el conjunto de personas que integran su equipo. Gestionamos responsablemente su talento, potenciando sus capacidades, competencias y conocimientos, formando un equipo diverso y multidisciplinar. Por este motivo, **el Plan de Formación** para todo el personal de la empresa forma parte de la evolución de su desarrollo profesional, tratando materias de especialización técnica, genérica o transversal así como habilidades interpersonales u otras, realizándose esta formación en modalidad presencial y online, siempre dentro de la jornada laboral. Mantenemos, como innovadora, la formación **TEDIS**, ya que se trata de una modalidad de formación voluntaria, impartida por el propio personal de la Empresa sobre temas relacionados o no con la actividad empresarial en horario laboral.

f) Otra formación especializada: Mentoring

En el mismo orden de ideas, en nuestra empresa, asumimos un **Programa de MENTORING** dirigido a menores con potencial, acompañándolos en su aprendizaje educativo como instrumento para acelerar la curva de aprendizaje. Además, como miembro del Patronato **de la Cátedra de Cultura Empresarial de la Universidad de Valencia**, *S2 Grupo* participa en un programa de **Mentoring para el emprendimiento empresarial de jóvenes que se forman para crear sus propias empresas.**

g) Retribuciones

Por otra parte, nuestra **política salarial** transparente se establece según los criterios objetivos de los perfiles y niveles profesionales y del puesto de trabajo. Nunca por otros motivos. No existen las diferencias salariales por el hecho de ser mujer u hombre. En este apartado destacamos la

posibilidad de la **retribución flexible** con ventajas fiscales para el personal, **permisos retribuidos, anticipo de nómina**, etc.

h) Lograr la plena salud laboral, seguridad y bienestar en el trabajo

- ✓ En septiembre de 2015, S2 Grupo se adhirió a la **Declaración de Luxemburgo**, comprometiéndose a integrar los principios básicos en la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de las personas trabajadoras.
- ✓ Tenemos reconocida la **buena práctica en promoción de la salud en el trabajo (PST) por el INSHT del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**.
- ✓ La empresa complementa económicamente la **Incapacidad Laboral Transitoria**, derivada de enfermedad común o accidente, hasta el 100% del salario.
- ✓ Beneficios sociales como **seguro médico privado** para el personal y accesible al colectivo de familiares.
- ✓ **Reconocimientos médicos anuales en las instalaciones** de la Empresa.
- ✓ **Zona office** para el personal. Todas las sedes disponen en sus instalaciones de comedores y áreas de descanso que están debidamente equipadas con pilas, agua corriente, armarios, frigoríficos y aparatos de microondas. También gratuitamente, disponemos de aceite, sal, especias, servilletas y agua.
- ✓ **Ampliación y mejora de los permisos legales**
- ✓ S2 Grupo quiere aportar su granito de arena fomentando, entre todo su equipo, un hábito de vida saludable. Cada semana, los martes y jueves desde las 9:30, la empresa nos **invita a una selección de fruta fresca que disponemos en nuestras oficinas**.
- ✓ **Medición de iluminación, temperatura y humedad**, para conseguir un ambiente óptimo de trabajo.
- ✓ Facilitar fuentes de **agua embotellada** por todos los centros de trabajo y el uso de una carretilla para el traslado de las botellas a dichas fuentes. También facilitamos una **botella reutilizable** para el ahorro de vasos de plástico.
- ✓ **Política de ahorro energético** para promover la eficiencia energética e impulsar el uso racional de la energía.
- ✓ La **Formación en Prevención de Riesgos Laborales**, como uno de los ejes fundamentales de la actividad preventiva que implica una serie de derechos y obligaciones tanto en el trabajador/a como en la empresa.
- ✓ **Plan de movilidad vial** para disminuir la incidencia negativa en la salud que genera el traslado al lugar de trabajo y desde el mismo al finalizar la jornada, así como los desplazamientos que se deben realizar dentro de la misma en el desarrollo de la actividad para su bienestar y mejorar el clima laboral.
- ✓ **Organización de jornadas deportivas**

i) Compromiso con la sociedad

El compromiso con la sociedad y en especial con la juventud lo realizamos en nuestra **Escuela de Ciberseguridad ENIGMA**, donde formamos a jóvenes de la Universidad al objeto de aumentar su empleabilidad para su incorporación directa en la Empresa.

Además, la empresa tiene implantadas las siguientes iniciativas para mejorar la sociedad en la que vive; algunas de ellas, son:

- **Acciones de información y sensibilización, interna y externa, en materia de ciberseguridad y de RSC.** Acciones de difusión de las Buenas Prácticas en RSC y Plan de Igualdad, **organizando y participando en seminarios, jornadas, cursos, etc.**
- **Comunicación al Consejo Asesor de S2 Grupo** de los compromisos asumidos en el ámbito de la igualdad y la RSC, así como otros asuntos relacionados con la empresa.
- Participación en actividades a favor de la RSC especialmente y **cofinanciación de proyectos sociales.**
- **Contratación Indefinida del alumnado de nuestra Escuela de Ciberseguridad Enigma.**

j) Protocolos corporativos

S2 Grupo, tiene desarrollado, entre otros, los siguientes protocolos en donde queda reflejado este compromiso por la igualdad y la responsabilidad corporativa y respeto por los Principios del Pacto Mundial:

- ✓ Código ético
- ✓ Declaración de principios sobre el acoso sexual.
- ✓ Protocolo para la prevención del acoso sexual y su tratamiento.
- ✓ Guía lenguaje no sexista y Resumen Ejecutivo
- ✓ Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

A.9 Afiliación a asociaciones

S2 Grupo ha sido, desde su constitución, muy activa en sus vinculaciones con el entorno tanto con asociaciones empresariales, sectoriales en materias de seguridad y tecnología en general, con la red de Institutos Tecnológicos, Universidades, los servicios regionales de empleo y en diferentes redes estratégicas de innovación. De hecho, y al objeto de aumentar las posibilidades para competir e intercambiar conocimientos desde la cooperación **S2 Grupo pertenece y participa en diversas asociaciones empresariales, tecnológicas, científicas, económicas y educativas**, como son: **Fundación Conexus**, el Grupo **TEGEM**, **AEI-CIBERSEGURIDAD**, promovida por INCIBE, **ISMS Forum Spain**, **ISACA**, **Instituto ai2**, **ESTIC**, **eSEC**, el Instituto Tecnológico de Informática (**ITI**), el Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana, el Consejo Nacional Consultivo de Ciberseguridad. **CNCCS**, **AMETIC**, **la Asociación APD**, **Patronato de la Cátedra de Cultura Empresarial de la Universidad de Valencia** ,

Patronato de ÉTNOR, (asociación de ética en la empresa), **patronato de la Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial de la UPV**, **Miembros del pleno Cámara de Comercio**, **Consejo Social de la Universidad de Valencia**, **Club para la Innovación de la Comunidad Valenciana** y la **Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Valencia**. **Además, forma parte del Partnership Board de ECISO**, órgano encargado de colaborar con la Comisión Europea para la definición de la estrategia de I+D en ciberseguridad de los próximos años. De manera gráfica se muestra en la imagen 17:



17. Asociaciones en las que participa S2 Grupo.

En el periodo que abarca este informe, S2 Grupo se ha incorporado como socio o miembro a: **la Asociación Valenciana de Empresarios (AVE)**, a **la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV)**, y al **Consejo Social de la Universidad Politécnica de Valencia**.

A.10 Cadena de suministros

S2 Grupo se asegura que las compras de productos y servicios que afectan directamente a la calidad y seguridad de los servicios suministrados al cliente, están conformes con los requisitos especificados. S2 Grupo exige al proveedor que en los presupuestos incluya la descripción de las especificaciones técnicas del producto o servicio que le haya solicitado. Los proveedores y suministradores también comunican sus recomendaciones a través de una dirección de email, administración@s2grupo.es, que son atendidas por la Oficina de Gestión y el Departamento de Administración. De la misma manera, también responden a las comunicaciones que les envía S2 Grupo en relación con temas medioambientales al objeto de cumplir la normativa legal. Todo ello para 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 nuestra competitividad.

B. Estrategia empresarial

B.1 Estrategia general

Definimos en este apartado la visión y estrategia generales a corto, medio y largo plazo relativas a la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos así como los que guardan una relación directa con nuestras actividades, productos y servicios como consecuencia de las relaciones con terceros como proveedores y organizaciones de la sociedad.

La estrategia de transparencia y buen gobierno de S2 Grupo son la base para el desarrollo del sistema de gestión sobre el que estructurar la competitividad de la organización. Esto lleva a aumentar la confianza y valoración de la entidad y, por ende, a la eficiencia de gestión y a la gobernanza empresarial, abarcando las siguientes dimensiones:

- *Orientar la organización **hacia los clientes** realizando una aportación diferencial de valor basándose en una buena **selección de proveedores***
- *Generar en las **personas empleadas, alumnado de la Escuela de Ciberseguridad y personas becadas y en prácticas formativas** un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido*
- *Aplicar la **innovación** en todos los ámbitos de la organización.*
- *Potenciar el **compromiso con la sociedad**, importante suministrador de capacidades competitivas relevantes, mediante alianzas y acuerdos de cooperación con entidades de la cadena de valor.*
- *Crear una **visión empresarial de largo plazo** que se conforme mediante una estrategia claramente definida 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, asociaciones y otros participantes de la cadena de valor.*
- *Alcanzar resultados satisfactorios para los diferentes **grupos de interés** de manera sostenida y equilibrada.* En cuanto al desarrollo como compañía, los últimos años han sido clave para S2 Grupo con el inicio de su expansión internacional, la entrada en clientes de referencia a nivel nacional e internacional, el incremento constante en facturación y el incremento

B.2 Nueva estrategia de RC Evolucion2:

S2 Grupo colabora en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, establecidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, con la finalidad de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad.

En 2019, y en línea con este compromiso, S2 Grupo diseña una nueva estrategia de RSC, llamada **Evoluciona2**.

Esta estrategia, pretende aglutinar en torno a la marca de S2 Grupo otra forma de hacer negocios como rasgo distintivo y cualitativo, avanzando a la vez de contribuir como equipo a la creación de un mundo mejor.

Evoluciona2 es la contribución de S2 Grupo, dentro de sus posibilidades, para recorrer el camino marcado hacia la meta colectiva, en base a los siguientes **7 Ejes que definen nuestra estrategia de RC, para contribuir a la consecución de los ODS a nivel global.**

EJE 1. LAS PERSONAS. Buscamos que el desarrollo profesional y personal esté garantizado en S2 Grupo, gracias a la formación continua, a las posibilidades de movilidad internacional y la cultura participativa. Queremos promover la promoción interna y el desarrollo de actividades profesionales transversales dentro de la empresa. En S2 Grupo la igualdad y la conciliación de hombres y mujeres es un valor real. También queremos ayudar, en la medida de nuestras posibilidades, a que otras personas puedan desarrollarse creando nuevas oportunidades laborales en distintos lugares del mundo, cumplimiento con los valores éticos en la Empresa.

EJE 2. LA MUJER. Fomentamos la presencia de las mujeres en todas las áreas de nuestra organización, y trabajamos en conseguir que las niñas y jóvenes apuesten por carreras tecnológicas. Nuestra empresa se declara preocupada por la escasez de talento femenino en el desarrollo de estudios STEM, particularmente en carreras tecnológicas como las ingenierías o estudios avanzados en el mismo campo.

EJE 3.- NUESTRAS FAMILIAS. S2 Grupo se compone de todas las personas que directa o indirectamente están relacionadas con este proyecto vital. Queremos seguir promoviendo la integración de nuestras familias desarrollando actividades para todas las edades.

EJE 4.- NUESTRO FUTURO. Trabajamos para diseñar un futuro seguro e inclusivo donde todas las personas tengan oportunidades de desarrollo personal y profesional. Nuestros jóvenes y seniors emprendedores, con iniciativa, cambiarán el mundo, diseñando un futuro mucho mejor.

La unión hace la fuerza y, en ese sentido, queremos trabajar en equipo, sumando y arriesgando para participar en la creación de ese futuro mejor.

EJE 5.- CALIDAD DE VIDA. "Mente sana en cuerpo sano" Animamos a nuestro equipo humano a hacer deporte, llevar una vida sana, practicar la meditación y la relajación en el trabajo. En S2 Grupo lo tenemos claro y queremos trabajar para fomentar hábitos de vida saludable, promocionando la salud en el trabajo y en la gestión de las personas trabajadoras.

EJE 6.- LA SOCIEDAD. El sistema se cambia desde dentro. Como parte de la Sociedad que somos queremos contribuir, desde el interior, a construir una Sociedad Digital Segura desde donde se defiendan los principios de democracia y libertad como pilares de la sociedad del SXXI, transmitiendo nuestros valores corporativos a toda la cadena de valor así como a la comunidad y tejido local. Queremos poner nuestro granito de arena

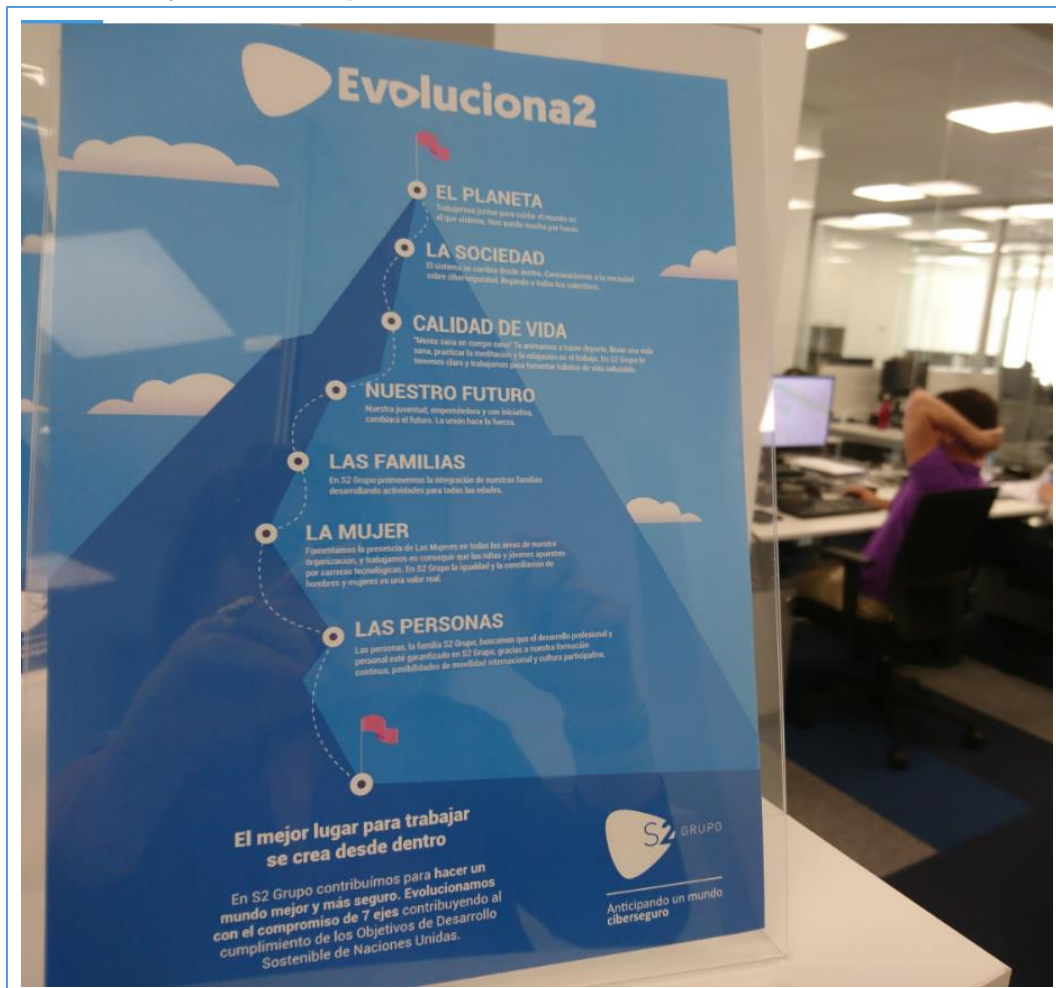
concienciando a la sociedad sobre la Ciberseguridad de la Sociedad Digital, llegando a todos los colectivos sociales, especialmente a los más vulnerables o desprotegidos.

EJE 7.- EL PLANETA. Trabajemos juntos/as para cuidar el mundo en el que vivimos. Nos queda mucho por hacer. Nos comprometemos con los **principios del Pacto Mundial de y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.**

EJE 1 PERSONAS	1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	
EJE 2 MUJER	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 			
EJE 3 LAS FAMILIAS	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 				
EJE 4 NUESTRO FUTURO	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	
EJE 5 CALIDAD DE VIDA	3 SALUD Y BIENESTAR 				
EJE 6 LA SOCIEDAD	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 			
EJE 7 EL PLANETA	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

18. #Evolucona2. Para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

En las acciones para asumir e implementar esa responsabilidad, la empresa analiza el contexto en que opera y los impactos que puede y quiere tener sobre algunos miembros de la empresa, por ejemplo las personas trabajadoras, clientes actuales y potenciales, la comunidad en la que opera, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil. Por esto, esta estrategia fue **comunicada y publicada a todo el personal de la misma por medio de carteles en las salas y espacios de trabajo, así como por redes sociales.**



19. Difusión interna de la estrategia Evolucion2

B.3 Aspectos relativos a la gestión estratégica de la organización

S2 Grupo, cuenta con el **Consejo Asesor** que es considerado como un apoyo externo que analiza el presente y opina y aconseja sobre los acontecimientos para el futuro y sus posibles incidencias en el devenir empresarial y con los principales **Comités** establecidos para el buen gobierno de S2 Grupo, los cuales son:



Comité de Estrategia	Comité de I+D+i	Comité de Gestión	Gabinete de Crisis
<p>El comité de estrategia está formado por los Socios Directores y se reúne como mínimo una vez al año para establecer el plan estratégico del año siguiente. El funcionamiento del comité de estrategia se enmarca en lo establecido en el proceso de Planificación Estratégica.</p>	<p>Entre otras responsabilidades están las de Identificar y analizar problemas y oportunidades que se presenten, teniendo en cuenta los principales resultados de I+D+i de interés para los mercados que son propios de S2 Grupo. Gestionar la cartera de proyectos de I+D+i, así como la de gestionar la transferencia de tecnología.</p>	<p>Este comité es el responsable del Seguimiento de la planificación e implantación del Sistema de Gestión. La adopción de acciones concretas en materia de Calidad, I+D+i, Gestión del Servicio y Seguridad. El seguimiento de resultados de los indicadores definidos para los procesos. Búsqueda de recursos necesarios para abordar todas las acciones puestas en marcha como consecuencia del Sistema de Gestión. Seguimiento plan auditorías internas.</p>	<p>Ante una incidencia de seguridad considerada CRÍTICA para S2 Grupo, se convoca el gabinete de crisis de la organización. La tarea principal del gabinete 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</p>
<p>Comité de Dirección</p>	<p>Comité de Verde</p>	<p>Comité de RSC</p>	<p>Comité de Gestión del Talento</p>
<p>En este comité se marcan las pautas para el desarrollo del plan estratégico.</p>	<p>El Comité Verde de S2 Grupo es el órgano encargado del seguimiento y gestión de la parte de gestión ambiental del Sistema de Gestión Integrado de S2 Grupo</p>	<p>Entre las tareas de este comité se encuentran la preparación de la estrategia de la empresa en materia de responsabilidad corporativa, la implantación del Plan de Igualdad así como la consecución de ratificaciones de los compromisos adquiridos por la entidad en materia de RSC.</p>	<p>Formación por la Dirección de Gestión de Talento, la Comisión de Igualdad y el área de RSC para realizar el seguimiento, con enfoque de igualdad de oportunidades, de todas las iniciativas dirigidas, sobre todo, al personal de la empresa así como al futuro empleado/a</p>
<p>Comité de Seguridad</p>			
<p>Se reúne con la periodicidad anual para marcar las pautas de realización de auditorías, el ámbito de aplicación, los alcances y cuestiones técnicas referidas al SGSI e identificar y revisar la legislación que afecta a los Sistemas de Información de S2 Grupo.</p>			

20. Órganos de Gobierno de S2 Grupo

B.4 Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

S2 Grupo tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones con Naciones Unidas. Desde 2015 hasta la actualidad, es proveedora de servicios con contrato firmado con Naciones Unidas (Contract PD/C0054/15. Brindisi (Italia). Portada del contrato en la imagen 21

Annex A
Contract PD/C0054/15

UNITED NATIONS  **NATIONS UNIES**

GENERAL CONDITIONS OF CONTRACT

CONTRACTS FOR THE PROVISION OF SERVICES

21. Contrato con ONU para la prestación de servicios de seguridad. Desde 2015

B.5 Dimensión social

En este VII Informe de Progreso, y al objeto de entender el proceso de integración de las buenas prácticas en la Empresa, recordamos aquellas que nos han llevado a conseguir un estimable beneficio corporativo, que a fecha de hoy siguen implantadas en la organización y son inspiradoras de nuevas oportunidades de generar un buen clima laboral y respeto por el medioambiente. Algunas de estas iniciativas emanan de la propia plantilla debido al sentimiento de equipo; otras surgen de la dirección por su transparencia en la gestión; y las demás, nacen de la integración de la organización en el entorno empresarial y con la sociedad, pero todas forman parte de la sólida cultura de la empresa y logran el objetivo de compartir experiencias y tiempos para la conciliación de la vida, consiguiendo asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos y por tanto la mejora continua de la convivencia.

Como venimos diciendo, históricamente *S2 Grupo* mantiene relaciones de trabajo con organizaciones grandes y pequeñas, con las que se ha coordinado para realizar proyectos. Estas conexiones han funcionado y siguen funcionando de manera eficaz. *S2 Grupo* es, por naturaleza, una compañía que busca activamente alianzas con otras compañías que complementen su oferta de servicios o con las que pueda caminar en paralelo para el logro de la excelencia empresarial y el compromiso con la sociedad tal y como se ha descrito a lo largo de este informe.

Como parte de nuestra RSC, realizamos **Sesiones de Concienciación para la prevención del ciberacoso y formación en la navegación por internet para menores, con nuestro Programa PROTEGITS** y también para otros colectivos como familias, mujeres víctimas de violencia de género y personas con movilidad reducida.



22. Marca Proyegits S2 Grupo

S2 Grupo conmemora, **diferentes días internacionales relacionados con la igualdad**, para dar visibilidad a estas celebraciones y diferentes hechos de relevante importancia; para esto, lanzamos estas conmemoraciones, tanto internamente como al exterior, a través de los medios de comunicación y redes sociales, con diferentes formatos.

Además, en este año 2019 hemos conmemorado **el Día Mundial de las Habilidades de la Juventud**, el 15 de julio, con la **Escuela Enigma 5.0** incidiendo en que enseñamos las

Commemoración del Día de Internet Segura, el día 5 de febrero	Commemoración del Día Igualdad Salarial, el 22 de febrero	Commemoración del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo	Commemoramos el Día Mundial del Medio Ambiente, cinco de junio:	Commemoración del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, el 25/9/2019

habilidades que la juventud necesita desarrollar para integrarse en S2 Grupo, es decir, en la economía del futuro; **celebramos también, el Día Internacional de la Juventud**, el 12 de agosto, con nuestro **Programa ProtegITs**, y asimismo, se han recordado las siguientes:

23. Conmemoraciones de Días Internacionales en 2019.

B.6 Innovación

Otro de los principales logros durante el periodo objeto del informe, se trata de la apuesta por la inversión en I+D+i que ha dado sus frutos y ha permitido desarrollar tecnología y productos propios. *S2 Grupo* ha invertido en I+D+i desde el año 2004 hasta la actualidad en torno a **11,5 millones de euros**, cumpliendo entre otros con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 9 construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación**. En el periodo de este VII Informe COP, los proyectos de I+D+i en vigor, se concretan en los siguientes datos

PROYECTO	PERIODO	PARTICIPANTES	ORGANISMO
SAURON - SCALABLE MULTIDIMENSIONAL SITUATION AWARENESS SOLUTION FOR PROTECTING EUROPEAN PORTS	2017 – 2020	S2 Grupo, Fundación Valencia Port y seis entidades.	H2020
INVESTIGACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE CIBERSEGURIDAD PARA EL DESPLIEGUE DE UNA RED ELÉCTRICA MÁS SEGURA.	2017 - 2020	S2 Grupo, INGETEAM, ZIV, ARTECHE, FANOX, IBERMÁTICA, ISOTROL, IBERMÁTICA	CDTI
DESCUBRIMIENTO INTELIGENTE Y VISUALIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE UNA RED PARA LA PREVENCIÓN DE CIBERATAQUES AVANZADA	2019-2020	S2 Grupo	IVACE
DIACA-DETECCIÓN INTELIGENTE DE AMENAZAS DE CIBERSEGURIDAD EN EL END POINT	2018-2019	S2 Grupo	IVACE
CYBERSANE- CYBER SECURITY INCIDENT HANDLING,	2019-2022	S2 Grupo, Pd E Fc, Atos Spain,	H2020

WARNING AND RESPONSE SYSTEM FOR THE EUROPEAN CRITICAL INFRASTRUCTURES"		S.A., Consiglio Nazionale Dlle Ricerche, Inria, Maggioli Spa, Ubitech Limited, Institut Josef Stefan, Forth, Sphynx Technologic Solucions, Ku Leuven, Sidroco Holdings Limited, University Of Brighton, Valencia Port, Lightsource Labs Limited, Klinikum Nurnberg	
--	--	--	--

24. Proyectos I+D+i de S2 Grupo. 2019

B.7 Principales Premios de la Compañía




La trayectoria que en cuestión de reconocimientos sigue la empresa es ascendente, tanto en aquellos ámbitos relacionados con las RSC como los que obtiene por otros ámbitos laborales. Indicamos en este apartado los **reconocimientos, distinciones y premios** recibidos por S2 Grupo, por su **política de Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa**:

- ✓ **Premio CONCILIATE.** Ayuntamiento de Valencia. Como **Empresa Conciliadora.**
- ✓ **Distintivo de Igualdad en la Empresa,** es una marca de excelencia que otorga el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** por destacar en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ **Premio Empresa Sabia 2013.** Generalidad Valenciana, como empresa promotora de medidas que favorecen la igualdad de oportunidades dentro de la organización.
- ✓ **Premio Social Empresarial.** Feria “Medio Ambiente y RSE” de Valencia, **por** su política de respeto a los Derechos Medioambientales.
- ✓ **Premio por la Racionalización de los Horarios 2016** Comisión Nacional ARHOE, por su horario flexible en la jornada laboral.,
- ✓ **Premio RSE Dona i Dona 2016.** Asociación EVAP/BPW, por contratar entidades sociales como proveedoras de servicios cuyo personal son mujeres en exclusión social.
- ✓ **I Edición del Premio al impulso del empleo juvenil.** Fundación Mahou San Miguel y Club de Excelencia en Sostenibilidad.
- ✓ **Buena Práctica al Comité de Gestión del Talento de S2** Grupo de la Red del Distintivo de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. 2018
- ✓ S2 Grupo recibe el **Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats de la GV** por el IV Plan de Igualdad.
- ✓ Buena Práctica premiada por la **Red del Distintivo de Igualdad:** Comité de Gestión del Talento de S2 Grupo. 2019
- ✓ Prórroga de la vigencia del **Distintivo de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad,** hasta 2019.



25. Ejemplo de Premios recibidos por S2 Grupo por su RSC

En el periodo que ocupa este informe, **los reconocimientos recogidos por S2 Grupo**, son los que se indican a continuación:

 <p style="text-align: center;">S2 GRUPO</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>JOVE OPORTUNITAT</p> <p>Hace un año un total de 610 jóvenes iniciaron el programa Jove Oportunitat, un programa del IVAJ cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con la esperanza de que volvieran a creer en sí mismos. De ese grupo, la práctica totalidad, el 91% ha tomado de nuevo las riendas de sus vidas gracias, entre otras acciones, a la labor de acogida prestada por su empresa durante el transcurso de JOOP. Empezaron desmotivados, apáticos y desorientados, y hoy están estudiando, trabajando o persiguiendo un sueño.</p> <p>Muchas gracias por ser parte de Jove Oportunitat.</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>JOVE OPORTUNITAT</p> <p>Fa un any un total de 610 joves van iniciar el programa Jove Oportunitat, un programa de l'IVAJ cofinançat pel Fons Social Europeu, amb l'esperança que tornaren a creure en si mateixos. D'aquest grup la pràctica totalitat, el 91% ha pres de nou les regnes de les seues vides gràcies, entre altres accions, a la labor d'acolliment prestat per la seua empresa durant el transcur de JOOP. Van començar desmotivats, apàtics i desorientats, i hui estan estudiant, treballant o seguint un somni.</p> <p>Moltes gràcies per ser part de Jove Oportunitat.</p> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">València, abril de 2019 El Director General de IVAJ</p>  <p style="text-align: center;">Jesús Martí Nadal</p> 	<p>JOVE OPORTUNITAT</p> <p>Hace un año un total de 610 jóvenes iniciaron el programa Jove Oportunitat, un programa del IVAJ cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con la esperanza de que volvieran a creer en sí mismos. De ese grupo, la práctica totalidad, el 91% ha tomado de nuevo las riendas de sus vidas gracias, entre otras acciones, a la labor de acogida prestada por su empresa durante el transcurso de JOOP. Empezaron desmotivados, apáticos y desorientados, y hoy están estudiando, trabajando o persiguiendo un sueño.</p> <p>Muchas gracias por ser parte de Jove Oportunitat.</p>	<p>JOVE OPORTUNITAT</p> <p>Fa un any un total de 610 joves van iniciar el programa Jove Oportunitat, un programa de l'IVAJ cofinançat pel Fons Social Europeu, amb l'esperança que tornaren a creure en si mateixos. D'aquest grup la pràctica totalitat, el 91% ha pres de nou les regnes de les seues vides gràcies, entre altres accions, a la labor d'acolliment prestat per la seua empresa durant el transcur de JOOP. Van començar desmotivats, apàtics i desorientats, i hui estan estudiant, treballant o seguint un somni.</p> <p>Moltes gràcies per ser part de Jove Oportunitat.</p>	<p>Recibimos el Diploma de agradecimiento por la colaboración con Jove Oportunitat, de la Generalitat Valenciana, por la colaboración para la inserción de jóvenes.</p> <p>06/06/2019</p>
<p>JOVE OPORTUNITAT</p> <p>Hace un año un total de 610 jóvenes iniciaron el programa Jove Oportunitat, un programa del IVAJ cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con la esperanza de que volvieran a creer en sí mismos. De ese grupo, la práctica totalidad, el 91% ha tomado de nuevo las riendas de sus vidas gracias, entre otras acciones, a la labor de acogida prestada por su empresa durante el transcurso de JOOP. Empezaron desmotivados, apáticos y desorientados, y hoy están estudiando, trabajando o persiguiendo un sueño.</p> <p>Muchas gracias por ser parte de Jove Oportunitat.</p>	<p>JOVE OPORTUNITAT</p> <p>Fa un any un total de 610 joves van iniciar el programa Jove Oportunitat, un programa de l'IVAJ cofinançat pel Fons Social Europeu, amb l'esperança que tornaren a creure en si mateixos. D'aquest grup la pràctica totalitat, el 91% ha pres de nou les regnes de les seues vides gràcies, entre altres accions, a la labor d'acolliment prestat per la seua empresa durant el transcur de JOOP. Van començar desmotivats, apàtics i desorientats, i hui estan estudiant, treballant o seguint un somni.</p> <p>Moltes gràcies per ser part de Jove Oportunitat.</p>		



- Y, por último, pero no menos importante...

"the last but not less"

a mi empresa, laboral y familiarmente hablando

ellos son los que me permiten dar todo el tiempo necesario para llevar estas cifras de participación adelante, ya que es a que ellos a quienes quito ese tiempo y dedicación en pro de este proyecto

y... he de decirlos que de nuevo sois vosotros los responsables, pues es gracias a todo ese amor que vemos que vosotros ponéis, es gracias a esas cifras de más de 2000 adultos compartiendo de manera altruista, ... que se hace imposible no seguir adelante...

GRACIAS

María José Valero Sancho
CEO & Executive Coach



Agradecimiento por la participación en la iniciativa Technovation en Valencia.

Junio 2019



Diploma por Patrocinador VIP de las XIII Jornadas STIC CERT de Ciberseguridad en Madrid.

Diciembre 2019



Diploma de UMIVALE por la notable reducción de nuestra siniestralidad laboral.

Recibido en 2019.



Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats de la GV por el IV Plan de Igualdad. 19 Marzo, 2019

26. Premios y reconocimientos recogidos en 2019

C. Ética e integridad

C.1 Valores, principios, estándares y normas de conducta

Misión

S2 GRUPO es una empresa innovadora en la prestación de servicios y productos especializados en Ciberseguridad y Ciberinteligencia para la protección de nuestros clientes, en la explotación de Sistemas de misión crítica y en la monitorización de la actividad de negocio mediante la aplicación de Sistemas de Gestión en tiempo real. Dispone de un Centro de operaciones de Seguridad Lógica (SOC), de Seguridad Industrial (ISOC) y un Centro de Explotación (NOC) que proveen servicio a las empresas las 24 horas de los 365 días.

Visión

Convertirse en un referente nacional e internacional en ciberseguridad y monitorización de procesos en tiempo real.

Valores

S2 Grupo identifica una serie de valores como organización que impulsa de forma activa y continua tanto hacia el exterior como hacia el interior. Cualquier actuación de S2 Grupo se fundamenta en unos estándares éticos y un comportamiento responsable asumidos por todas y cada una de las personas pertenecientes a la organización. Nuestro Código ético es el compromiso primordial con 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 valores generales del **Código Ético**, revisado y actualizado en 2019.

Todo el personal de S2 GRUPO debe conocer y aplicar en los ámbitos profesionales en los que represente a la Compañía:

- Mantener con honestidad, veracidad y transparencia en sus actuaciones con todos los incumbentes.
- Mantener la confidencialidad (discreción/secreto) basándose en el “Need To Know”.
- Utilizar el diálogo como herramienta de resolución de conflictos.
- Desarrollar el potencial de nuestro equipo humano.
- Ejecutar los proyectos en tiempo, coste y calidad.
- Cumplir y vigilar el cumplimiento de la legislación.
- Evitar la discriminación, acoso, violencia en todas sus formas.
- Detectar, evidenciar y evitar conflictos de intereses en proyectos
- Proteger a las personas y al medio ambiente.

La última actualización del Código Ético de S2 Grupo, fue comunicada a todas las personas el pasado mes de julio de 2019, en el que se adjuntaba el nuevo documento.



27. Código Ético S2 Grupo actualizado

D. Compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas

D.1 *Fecha de adhesión al Pacto Mundial de ONU*

12 febrero 2013

D.2 *Ciclo de presentación del Informe de Progreso Anterior*

Anual, de 14 de febrero de 2018 a 13 de febrero de 2019.

D.3 *Alcance del informe de Progreso*

La información que contiene este informe hace referencia al ejercicio que comprende **desde 14 de febrero de 2019 hasta 13 febrero de 2020**. En algún apartado haremos referencia a nuestras actividades realizadas con anterioridad a ese periodo al objeto de dar coherencia al mismo.

D.4 *Cobertura del Informe del 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, estudiantes en prácticas y personas becadas integradas en S2 Grupo; Miembros del Consejo Asesor, Clientes, Proveedores y otros grupos de interés, Suministradores, Colaboradores, Asesorías externas, Competidores, Administraciones Públicas, Accionistas e Inversores y Sociedad en general.

D.5 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.

D.6 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/> , así como en las diferentes redes sociales y blog's de la entidad.

También en la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad figura las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades y la política de RSC. <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/entidadesDistinguidas.htm>

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

D.7 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.

E. Los Diez Principios del Pacto Mundial de ONU

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.

ESTÁNDARES 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.

DERECHOS 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

ANTICORRUPCIÓN

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

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

El **respeto por la ética empresarial** es prioritario en S2 Grupo. La Dirección concibe a la empresa como un espacio donde las condiciones de trabajo seguras y el buen clima psicológico tienen preferencia. 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 se define 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:

“El código ético tiene como referentes principales la Declaración Universal de Derechos Humanos, los principios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y la OCDE, en lo que se refiere a la prohibición de explotación infantil y la lucha contra la corrupción y el Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción”

Según indican los **Principios Generales del Código Ético de la Empresa**:

“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”.

Estos principios se agrupan en tres principios de actuación:

- **Principio de Integridad**

“S2Grupo pide a las personas empleadas que tengan un comportamiento íntegro, siendo coherente en sus acciones con los principios y valores corporativos de la compañía. La aceptación de este principio supone ser honestos y honrados con las personas y organizaciones con las que por motivos laborales los profesionales de S2 Grupo se relacionan y de él se derivan las siguientes normas de conducta”

- **Principio de profesionalidad**

“La aceptación de este principio supone el hecho de ser conscientes de que el nombre de S2Grupo depende de las acciones y las decisiones de cada uno de los empleados. A través de una gestión responsable, las personas trabajadoras mantendrán la confianza y la competitividad empresarial”

- **Principio de Respeto**

“Las personas empleadas deben mostrar un trato digno y de consideración con todas las personas con las que se relacionan laboralmente, reconociendo sus intereses y sentimientos y tolerando la capacidad de decisión de cada individuo, siempre que se alineen con los principios y valores corporativos y los derechos fundamentales.

Este principio implica no abusar de la autoridad que pueda conferir un determinado cargo y reconocer el valor de las personas y su desempeño”.

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. Es por esto que 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.

En base a este compromiso, S2 Grupo en 2019 **firma la Adhesión del CEO a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, de la Organización de Naciones Unidas, UN Women**, que refleja el compromiso público de alinear las políticas para avanzar en la igualdad de género.

También en 2019, se ha llevado a cabo **la firma del nuevo Protocolo Sobre la Adopción de Medidas para Aumentar la Presencia de Mujeres en Puestos Directivos y Comités de Dirección entre el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las cortes e igualdad y S2 Grupo, en el periodo 2019-2022.**

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

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
Participar en iniciativas cuyas alianzas estratégicas mejoren nuestra colaboración con la cadena de valor de la Compañía.	REALIZADO	S2 Grupo desarrolla alianzas estratégicas con diferentes entidades sociales, educativas y tecnológicas entre otras. Algunos ejemplos de estas iniciativas son: la Adhesión del CEO a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, de la Organización de Naciones Unidas, UN Women, la firma del nuevo Protocolo Sobre la Adopción de Medidas para Aumentar la Presencia de Mujeres en Puestos Directivos y Comités de Dirección, la cooperación con entidades como la Fundación Adecco, Alanna y Cruz Roja, que velan por mejorar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género, contacto con FUNDACION ONCE-INSERTA EMPLEO para conocer las posibilidades de colaboración en la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, firma de convenios con Universidades, Servicios de Empleos y otras entidades para la atracción de talento. Participación con la ONU para preparar la plataforma en línea para que las empresas administren su progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Colaborar con la universidad VIU en la jornada Mujer y Tecnología.
Ser miembro activo de asociaciones y colectivos empresariales.	REALIZADO	Además de continuar con la buena práctica de transmitir nuestros conocimientos y colaborar con entidades sociales y empresariales, así como educativas y tecnológicas, en este año, S2 Grupo se ha incorporado como socio o miembro a: la Asociación Valenciana de Empresarios (AVE), a la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV), y al Consejo Social de la Universidad Politécnica de Valencia.
Consolidar el Departamento de Gestión del Talento.	REALIZADO	Además de generar un Comité de Gestión de Talento, conformado por la Comisión de Igualdad y RSC, durante el año 2019 se incorporó una persona más al equipo, evidenciando así la consolidación del departamento de Gestión del Talento

Formación específica en Derechos Humanos	PENDIENTE	Se han estudiado diversas opciones formativas que están previstas abordar en el próximo periodo.
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	Iniciativa descrita en el apartado B.5 de este informe
Evaluación de cumplimiento legal del respeto a los Derechos Humanos dentro de nuestra área de influencia.	REALIZADO	El marco normativo internacional de derechos humanos, que incluye los tratados internacionales de derechos humanos y las observaciones generales y recomendaciones adoptadas por los órganos que vigilan su aplicación abarca normas o principios transversales como la no discriminación y la igualdad, la participación, el acceso a reparación, el acceso a la información, la rendición de cuentas, y la buena gobernanza. Aplicados estos principios en S2 Grupo.
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.	EN PROCESO	El departamento de Gestión del Talento se encuentra trabajando junto con la Dirección, en la elaboración del contenido del Manual de Acogida, de forma que recoja toda la información relevante tanto para los/as empleados/as de S2 Grupo como para las nuevas incorporaciones.
Preparar un Welcome Pack, kit de bienvenida para cada nueva contratación.	REALIZADO	El departamento de Gestión de Talento, presenta el primer día de cada nueva incorporación un kit de bienvenida con material corporativo.
Involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible	REALIZADO	<p>S2 Grupo colabora en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, establecidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, con la finalidad de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad.</p> <p>En 2019, y en línea con este compromiso, S2 Grupo diseña una nueva estrategia de RSC, llamada Evolucion2.</p> <p>Esta estrategia, pretende aglutinar en torno a la marca de S2 Grupo otra forma de hacer negocios como rasgo distintivo y cualitativo, avanzando a la vez de contribuir como equipo a la creación de un mundo mejor.</p> <p>Esta estrategia esta descrita en el apartado B2 de este informe</p>
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora.	REALIZADO	En evaluación continua y en cada Comité de Gestión se realizan los seguimientos así como las sugerencias de mejora.



28. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los DDHH

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. De hecho, todas las acciones y actividades llevadas a cabo en la empresa, están concebidas bajo la perspectiva del respeto a los Derechos Humanos.

Este respeto, está presente, en el Código Ético de S2 Grupo, que hemos descrito anteriormente y que ejemplifica el compromiso y respeto de la empresa

Compartir conocimientos y experiencias también es la base de nuestra política de generación de valores. De hecho, y durante el periodo de alcance de este informe, nuestro **Club Alan Turing** realizó, bajo el contexto de las XIII Jornadas STIC-CCN-CERT, un despliegue para dar a conocer la importancia de esta figura en el ámbito de nuestra actividad.

Como novedad y en línea con esta política, en 2019, nace en S2 Grupo el **Club Singular** para generar conocimiento sobre prevención del ciberacoso en colectivos vulnerables

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

Mediante la implementación de redes sociales corporativas, como **la web, los blog “Hijos Digitales” y “Security Art Work”, el programa de radio “Security On Air”** se contribuye al impulso de una marca digital en la empresa y **difundimos conocimiento y creamos espacios para compartir experiencias con enfoque de respeto a los Derechos Humanos.**



<https://www.securityartwork.es/> <https://www.hijosdigitales.es/es/>

[@s2grupo](https://twitter.com/s2grupo)

De la misma manera, la política de RSC e igualdad, por tanto, nuestro respeto por los Derechos Humanos, está contenida, de manera expresa, en el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el periodo 2018-2020.**

Por otra parte, la consecución del **Distintivo de Igualdad en la Empresa y la aprobación de su prórroga hasta finales del año 2019**, también nos exige mantener y ampliar las iniciativas que conllevaron esta aprobación.

Anualmente se realiza un informe de evaluación de las acciones de igualdad y RSC para verificar que cumplimos con lo pactado en esta materia. 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" donde dice: *“un informe anual donde se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los Planes de Igualdad o de las Políticas de Igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad”*.

En el 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 de Naciones Unidas.

En cuanto al Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual de S2 GRUPO y Procedimientos para su tratamiento indicar que, en el periodo de este informe, no hubo registros de infracción de estos principios de prevención de acoso.

El cumplimiento de estos principios de respeto con los DDHH, 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; se rige por las cláusulas contenidas en el mismo, en cumplimiento de la LEY ORGÁNICA 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) , 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.

La adquisición de servicios, por otra parte, a **Entidades sin ánimo de lucro desde el año 2004** y a **Empresas de Inserción, desde el año 2012** hasta la actualidad la **colaboración y patrocinio de proyectos sociales** son algunas acciones que extienden y hacen visibles el respeto por Derechos Humanos en nuestra empresa.

Conmemoramos, también, la celebración de **diferentes días internacionales** (mencionados anteriormente en este informe) elaborando nuestros propios documentos e imágenes para recordar los problemas pendientes de resolver y hacer un ejercicio de difusión interna y externa para la sensibilización en estos asuntos.

Medición de resultados

Para evaluar los resultados del respeto por los Derechos Humanos en *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 que facilita una comunicación abierta y transparente. 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 contando este servicio 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 las acciones que realiza la empresa, plasmando la evolución y resultados en los diferentes informes que realiza conjuntamente con la dirección de la empresa.

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 del derecho de acceso al trabajo. Este apartado es vigilado por la Dirección de la empresa y analizado en los Comités de Dirección semanales e incluye a las personas empleadas, las becadas así como las que realizan sus prácticas en nuestra empresa y el alumnado de Enigma.

Cumplimos con la igualdad de oportunidades en el empleo y desarrollo profesional: toda persona de nueva incorporación recibe un manual de acogida y además tiene acceso a esta información a través de la web y la intranet.

No realizamos ni fomentamos ningún tipo de discriminación.

Como **indicador cuantitativo**, el porcentaje de personas empleadas, becadas o en prácticas, receptoras de toda la información relacionada con los Derechos Humanos y se comprometen al respeto de los mismos, es del 100 %.

Los indicadores cualitativos que reflejan los resultados obtenidos y el compromiso con la protección de los Derechos Humanos, se muestran en las ratificaciones de los Distintivos y compromisos que revalida, cada año, la empresa en materia de RSC e igualdad de oportunidades y buen gobierno corporativo.

Las memorias de seguimiento tanto del Distintivo de Igualdad como de los Acuerdos firmados 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 de estos compromisos por parte de entidades externas evidencia el acatamiento de nuestras metas.

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

- Participar en iniciativas cuyas alianzas estratégicas mejoren nuestra colaboración con la cadena de valor de la Compañía.
- Formación específica en Derechos Humanos
- Solicitud del V Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en S2 Grupo.
- Ser miembro activo de asociaciones y colectivos empresariales.
- 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.
- Continuar con la iniciativa de involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora.

El compromiso de S2 Grupo con los Derechos Humanos ha calado en todas las funciones pertinentes de la empresa.

Estándares 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 la misma

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 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* además del salario incluye 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.**

La última medida incorporada y que ha sido un éxito desde su implantación en 2018, es el sistema de **Retribución Flexible**. Este sistema, ofrece la posibilidad a las personas trabajadoras de la empresa, destinar voluntariamente hasta el 30% de su salario en servicios como: Tarjeta Transporte, Tarjeta Restaurante, Cheque Guardería, Formación, y Seguro Médico de familiares. El beneficio proporcionado es un mayor poder adquisitivo, pues los servicios contratados se encuentran exentos de IRPF.

En *S2 Grupo* aplicamos el **principio de igualdad de retribución y participamos en campañas de sensibilización y de información sobre este ámbito**. Nuestro **sistema de desarrollo profesional** está orientado al reconocimiento del compromiso personal con los valores corporativos.

Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el periodo de este informe:


Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
<p>Reforzar las alianzas con Universidades para la realización de acciones de formación, con enfoque de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y anticorrupción.</p>	<p>REALIZADO</p>	<p>En este periodo, se han firmado n convenios de colaboración con las siguientes nuevas entidades educativas que se unen a los ya existentes:</p> <p>IES Francisco de Goya, Universidad de Alcalá y Universidad Internacional de Valencia.</p>

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias																																				
<p data-bbox="156 367 801 430">Seguir con la Integración en los Principios Laborales el enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>  <table border="1" data-bbox="179 782 772 1324"> <tr> <td>EJE 1 PERSONAS</td> <td>1 DE LA FAMILIA</td> <td>2 SALUD BIENESTAR</td> <td>5 IGUALDAD DE GÉNERO</td> <td>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES</td> </tr> <tr> <td>EJE 2 MUJER</td> <td>5 IGUALDAD DE GÉNERO</td> <td>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>EJE 3 LAS FAMILIAS</td> <td>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>EJE 4 NUESTRO FUTURO</td> <td>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</td> <td>9 INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</td> <td>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</td> <td>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</td> </tr> <tr> <td>EJE 6 CALIDAD DE VIDA</td> <td>3 SALUD BIENESTAR</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>EJE 8 LA SOCIEDAD</td> <td>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</td> <td>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>EJE 7 EL PLANETA</td> <td>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</td> <td>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</td> <td>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</td> <td>14 VIDA SUBMARINA</td> <td>15 VIDA TERRESTRE</td> </tr> </table>	EJE 1 PERSONAS	1 DE LA FAMILIA	2 SALUD BIENESTAR	5 IGUALDAD DE GÉNERO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES	EJE 2 MUJER	5 IGUALDAD DE GÉNERO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES			EJE 3 LAS FAMILIAS	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD				EJE 4 NUESTRO FUTURO	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	9 INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	EJE 6 CALIDAD DE VIDA	3 SALUD BIENESTAR				EJE 8 LA SOCIEDAD	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS			EJE 7 EL PLANETA	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA TERRESTRE	<p data-bbox="801 367 981 399">REALIZADO</p>	<p data-bbox="981 367 1968 430">Todas las iniciativas que se realizan en la empresa, están bajo el foco del cumplimiento de los ODS.</p> <p data-bbox="981 454 1968 518">En base a este compromiso, en 2019 se desarrolla la estrategia Evolucion2 (descrita en el apartado B2 de este informe).</p> <p data-bbox="981 542 1968 638">Evoluciona2 es la contribución de S2 Grupo, dentro de sus posibilidades, para recorrer el camino marcado hacia la meta colectiva, en base a 7 ejes, para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.</p>
EJE 1 PERSONAS	1 DE LA FAMILIA	2 SALUD BIENESTAR	5 IGUALDAD DE GÉNERO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES																																		
EJE 2 MUJER	5 IGUALDAD DE GÉNERO	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES																																				
EJE 3 LAS FAMILIAS	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD																																					
EJE 4 NUESTRO FUTURO	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	9 INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS																																		
EJE 6 CALIDAD DE VIDA	3 SALUD BIENESTAR																																					
EJE 8 LA SOCIEDAD	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS																																				
EJE 7 EL PLANETA	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA TERRESTRE																																	

<i>Objetivo</i>	Grado de cumplimiento	Evidencias
<p><i>Proseguir con la evaluación y seguimiento de resultados de las acciones así como el cumplimiento de registros.</i></p>	<p>REALIZADO</p>	<p>Este seguimiento de los registros está ratificado y aprobado en la Evaluación de Resultados del Plan de Igualdad.</p> <p>Destacamos los siguientes registros que hemos incorporado en el periodo que ocupa este informe, que se suman a los ya descritos en anteriores informes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro del índice de rotación anual y mensual • Registro de datos sociométricos de las personas incorporadas para realizar análisis de nuestra política de selección • Registro de datos sociométricos de las personas que causan baja en la empresa para realizar un análisis de la rotación de personal • Registro y análisis de las evaluaciones realizadas al profesorado y al alumnado del programa Enigma
<p><i>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.</i></p>	<p>REALIZADO</p>	<p>En este periodo hemos realizado iniciativas, que, algunas emanan de la propia plantilla de la empresa con el objetivo de compartir experiencias y tiempos para la conciliación de la vida; otras, surgen de la integración de la organización en el entorno empresarial y con la sociedad, destacando:</p> <p>Participación en Ferias de Empleo celebradas en las universidades, que son empleadas para la atracción del talento, sobre todo talento joven. Todos los Cvs recogidos son valorados para incluirlos en los diferentes procesos de selección, fomentando así la inclusión laboral del talento más joven.</p> <p>Se organiza la el III Torneo de Padel de S2 Grupo, siendo novedad, la incorporación a esta jornada deportiva de torneos de ping-pong, fútbolín y juegos de mesa. A este evento las personas trabajadoras pueden voluntariamente participar así como acudir con sus familiares a disfrutar de</p>

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
		<p>un día lúdico con los/as compañeros/as.</p> <p>Continuamos con el fomento de iniciativa saludable, que además de que todos los martes y jueves del año, la empresa distribuye fruta de temporada para todo el personal, este año hemos incorporado las siguientes iniciativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Celebración de una jornada de nutrición para todo el equipo de S2 Grupo - Participación en la Carrera Solidaria de las Empresas Valencianas - Reconocimiento de buena práctica como Empresa Saludable según el INSHT, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social <p>Continuamos con la Felicitación de cumpleaños a todas las personas que forman parte del equipo de S2 Grupo. Desde Gestión del Talento se envía una felicitación por correo personal a cada persona del equipo en el día de su cumpleaños.</p> <p>En el apartado de conciliación, se potencia el uso del “Espacio Lúdico Virtual” para el intercambio de información entre las personas trabajadoras de la empresa, compartiendo noticias, eventos, sobre temas culturales, deportivos, de ocio, estudios, etc. Tales como invitaciones a juegos, rutas moteras, horchata, masterclass, cena de verano, conciertos, ir al Teatro, apoyar la investigación contra el cáncer, y un sinfín de propuestas que recibimos en nuestro correo diariamente. En el periodo de este informe hemos realizado algunas de estas buenas prácticas, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de la I Jornada de Voluntariado Corporativo Medioambiental, en el que se plantaron más de 300 árboles, creando el bosque de empresa de S2 Grupo. • Organización II Concurso de Dibujo “ Navidad Cibersegura” para hijos/as de empleados/as • Participación en la iniciativa Technovation Challenge para fomentar la participación de niñas en proyectos tecnológicos

<i>Objetivo</i>	Grado de cumplimiento	Evidencias
<i>Conmemorar eventos que respeten los Derechos Laborales y participar activamente en su difusión.</i>	REALIZADO	<p>También hemos conmemorado eventos, con diferentes materiales y su difusión y comunicación en medios, tal y como se han descrito en el apartado B5, imagen 23 de este informe.</p>
<i>Seguir colaborando en la mejora de las relaciones con nuestra cadena de valor, atendiendo a solicitudes de cooperar con las entidades que forman parte de los grupos de interés de S2 GRUPO.</i>	REALIZADO	<p>Desde S2 GRUPO atendemos todas las solicitudes de mejorar las relaciones con nuestra cadena de valor para compartir conocimiento. 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 Progreso.</p>
<i>Actualización permanente en la web corporativa.</i>	REALIZADO	<p>Todas las noticias, eventos, novedades, ofertas de empleo, actividades... se publican en la página Web de S2 Grupo en los diferentes espacios habilitados para ello, de forma que la información proporcionada se encuentra actualizada. La dirección de la web de S2 Grupo es : www.s2grupo.es</p>

Objetivo	Grado de cumplimiento	Evidencias
<p data-bbox="156 335 801 359">Desarrollo de la estrategia de Employer Branding en la web de S2 Grupo</p> 	<p data-bbox="801 335 981 359">REALIZADO</p>	<p data-bbox="981 335 1948 359">Para desarrollar esta estrategia se aplican los principios de marketing a Gestión del Talento, de forma que se pueda identificar y crear un mensaje de Marca de Empresa. La estrategia está dirigida a gestionar las percepciones de empleados/as y empleados/as potenciales, y afines interesados.</p> <p data-bbox="981 367 1948 391">La estrategia de Employer Branding permite: Destacar el posicionamiento de S2 Grupo como empleador, crear imagen de S2 Grupo como la mejor empresa de ciberseguridad para desarrollar carrera profesional y transmitir su propuesta de valor y tener la oportunidad de diferenciarse de la competencia.</p> <p data-bbox="981 399 1948 422">El beneficio de esta estrategia es la atracción y fidelización del talento, el cual es un recurso clave para la empresa.</p> <p data-bbox="981 430 1948 454">Las iniciativas que desarrollamos son:</p> <ul data-bbox="981 462 1948 1388" style="list-style-type: none"> - Referencias de compañeros/as de S2 Grupo: Una de las principales vías de reclutamiento, es la referencia de candidatos/as por parte de las personas de S2 Grupo, que continuamente envían CVs al área de Gestión del Talento, para cubrir futuras necesidades profesionales. Es por esto que además, también facilitamos la vida a las personas de S2 realizando actividades y participando en iniciativas atractivas. - Colaboración con el Servef, para el fomento de empleo mediante la publicación de

<i>Objetivo</i>	Grado de cumplimiento	Evidencias
		<p>oportunidades profesionales en S2 Grupo a través de la plataforma de LABORA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con FUNDACION ONCE-INSERTA EMPLEO para la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social. - Participando en ferias de Empleo especializadas: Universidad Politécnica de Valencia y de Madrid, Universidad de Valencia, Universidad CEU SAN PABLO, Ciberwall, Feria de Empleo de la Cámara de Valencia, entre otras. - Jornada de puertas abiertas en las oficinas de S2 Grupo: Invitación a estudiantes de diferentes universidades a conocer las instalaciones de Valencia y Madrid, ofreciéndoles la oportunidad de conocer el desarrollo profesional que pueden tener si forman parte del equipo de S2 Grupo. - Desarrollo Employer Branding: Difusión en RRSS, Web corporativa y correo interno, de todas las iniciativas y actividades que S2 Grupo ofrece a su equipo humano con la finalidad de fortalecer los lazos profesionales y fomentar el sentimiento de pertenencia. El desarrollo de esta estrategia permite que las personas que forman parte del equipo de S2 Grupo actúen como “embajadores/as” de la empresa, además de atraer y fidelizar el talento. - Realizar de forma continuada publicaciones en medios y RRSS orientadas a potenciar la imagen de S2 Grupo como empresa empleadora para fomentar la atracción del talento
<i>Mejorar el plan director del área del Gestión de Talento</i>	EN PROCESO	Se trabaja continuamente en mejorar plan estratégico de Gestión del Talento que incluye los planes propuestos para cada una de las políticas de RRHH que se desarrollan en S2 Grupo.
<i>Continuar con la descripción de los puestos de trabajo</i>	EN PROCESO	Se desarrolla el modelo de descripciones de puestos de trabajo, en el que se incluyen cada una de las descripciones de puestos de trabajo de la empresa. Este objetivo se encuentra en proceso ya que se está trabajando en cada una de las descripciones de puestos de trabajo. Estas descripciones se emplearán para el desarrollo del plan de carrera establecido en S2 Grupo.

<i>Objetivo</i>	Grado de cumplimiento	Evidencias
<i>Proseguir, con el procedimiento para la entrevista de salida a la finalización de la relación contractual con la empresa.</i>	REALIZADO	Se continua con el procedimiento de realizar una entrevista de salida a la finalización de la relación contractual entre empresa y trabajador/a.
<i>Ampliar el área de Gestión del Talento dándole más notoriedad en S2 Grupo</i>	REALIZADO	Esta ampliación y consolidación se hace evidente con la incorporación en 2019 de una persona más al equipo de Gestión del Talento de S2 Grupo
<i>Desarrollar un Manual del Empleado/a que incluya información de interés sobre S2 Grupo</i>	EN PROCESO	El departamento de Gestión del Talento se encuentra trabajando junto con la Dirección, en la elaboración del contenido del Manual de Acogida, de forma que recoja toda la información relevante tanto para los/as empleados/as de S2 Grupo como para las nuevas incorporaciones.
<i>Potenciar la presencia de S2 Grupo en los medios de comunicación y RRSS respecto a la gestión del talento</i>	REALIZADO	Durante el periodo de referencia del informe, se desarrolla una estrategia de comunicación tanto interna como externa, orientada a reforzar y potenciar la gestión del talento de S2 Grupo.
<i>Definición de un plan especial para las personas que se identifiquen como de "Alto Potencial" por distintos motivos, HiPo.</i>	REALIZADO	Se define dentro de la política de desarrollo profesional, un plan especial para identificar aquellas personas que podrían considerarse como HiPo.
<i>Desarrollar nuevas estrategia de atracción del talento</i>	REALIZADO	Se continua trabajando en el desarrollo e innovación de la estrategia de employer branding descrita anteriormente para fomentar la atracción del talento
<i>Realizar acciones formativas en gestión de personas orientadas a los mandos intermedios, para mejorar la gestión de los equipos de trabajo</i>	PENDIENTE	Se han estudiado diversas opciones formativas que están previstas abordar en el próximo periodo.

<i>Objetivo</i>	Grado de cumplimiento	Evidencias
<i>Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora</i>	REALIZADO	<p>En este apartado indicar que, el respeto por los Derechos Laborales es una constante en la actividad empresarial.</p> <p>Continuamente se revisa los planes y objetivos propuestos, así como el seguimiento de los planes estratégicos de cada área para poder desarrollar acciones correctivas y/o preventivas según su grado de cumplimiento.</p>

29. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los DDLL

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 gestión del talento al conocer, mediante su valoración, las propuestas de mejora en los procesos empresariales. Además, con la creación del Departamento de Gestión del Talento queda garantizado el control, seguimiento, evaluación 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 en este aspecto, 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 cuanto a las acciones para la atracción del Talento, en el periodo de referencia hemos incorporado buenas prácticas, para incrementar las fuentes de atracción de talento, que nos ha permitido evaluar los indicadores y registros que al efecto tenemos implantados en la empresa

Las personas responsables de la selección de personal, dependientes del Área de Gestión de Talento, garantizan que entre las personas candidatas a presentar para la inserción en la empresa, haya siempre como mínimo una mujer o un hombre según el género menos representado del colectivo en cuestión.

También en el periodo de este COP, indicar que seguimos realizando diversas iniciativas donde trasladamos nuestras buenas prácticas en referencia al empleo para la atracción de nuevos talentos, siempre respetando los derechos laborales, tanto interna como externamente.

Acciones de difusión tanto interna como externas, promoviéndolas directamente, o colaborando en la organización de actividades de otras entidades, en diferentes formatos como la participación **en ferias y foros de empleo**, etc, destacando en el periodo de referencia, los siguientes eventos:

Propuesta de colaboración al equipo de S2 Grupo sobre la iniciativa TECHNOVATION CHALLENGE, para fomentar la participación de niñas en proyectos tecnológicos Además de participar como mentoras y juezas en este Concurso Internacional. (Febrero 2019)



Participación el Foro de Empleo de la Universidad CEU, Madrid (Marzo de 2019)



Organización en la UCLM de Albacete, de una jornada de empleo en Ciberseguridad de S2 Grupo. (Marzo 2019)



Participación por primera vez de S2 Grupo en la Feria de empleo virtual de la UPM (Abril 2019)

FORMULARIO DE PARTICIPACIÓN (El recibo cumplimentado por ambos estudiantes a casa empleadora/es)

XII FERIA DE EMPLEO VIRTUAL DE LA U.P.M. - TALENT UPM-

DATOS DE LA EMPRESA (para facturación)

Razón Social: S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS

CIF: B9882444

DIRECCIÓN: C/ RAMIRO DE MAETZU 7, BAJO

CÓDIGO/CIudad: 46102

Ciudad: VALENCIA

PROVINCIA: VALENCIA

PERSONA ENCARGADA DE LA PARTICIPACIÓN (para contacto)

NOMBRE: JOSÉ LUIS SALAMANGA

CARGO: GESTIÓN DEL TALENTO

TELÉFONO: 963110300

EMAIL: gestion.talento@s2grupo.es

INDICACIONES DE PAIS

El pago se realizará contra factura, será emitida en cuanto se complete esta formación (completada), y será emitida a la persona más designada como responsable. De modo que se le facture dicho cobro en nombre a otra persona, por favor indicárnoslo aquí.

NOMBRE: MARISA SILVESTRE PUG

TELÉFONO: 963110300

DIRECCIÓN: C/ RAMIRO DE MAETZU 7, BAJO

EMAIL: gestion.talento@s2grupo.es

DATOS NUMEROS DE IDENTIFICACIÓN DE PARTICIPANTES

NO SÍ

Observaciones: Dirección local Madrid: Avda. Manizana 40 las 47C 28000 Madrid. Debido a que no se va a realizar una facturación mensual, sino puntual, no se le debe cumplimentar la casilla de este de proveedor.

Servicio Digital: En el caso de que deseen tener presencia en la versión digital del evento, se pedirá que envíen antes del 14 febrero de 2019 la información que requiere la propuesta de contenido.

Precio de participación en el evento 300 euros

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA

Participación en el Programa de Motivación empresarial de la Cátedra de cultura empresarial de U.V (Abril 2019)



Patrocinio de la Semana Informática para la captación de talento (Abril 2019)



Participación en el Foro e², de UPV (Abril 2019)



Participación en Talent Fest UV (Mayo 2019)



Participación en la Feria de Empleo de la Cámara de Comercio Valencia (Junio 2019)



Patrocinio de S2 Grupo en la Jornada C1b3rwall para la captación de talento. (Junio 2019)



Participación en Rooted Con Valencia (Septiembre 2019)



Atracción del Talento en Navaja Negra (Octubre 2019)



Participación en la 5ª Edición del programa QUÉDATE UPV (Noviembre 2019)



En la **Convención anual** se presenta a toda la plantilla de la empresa, en esta ocasión casi 340 personas, todas las actividades desarrolladas en el ejercicio que acaba; así como las propuestas de trabajo para el año que entra, haciéndoles partícipe de la estrategia de la organización, para tener una visión global de la misma y recordar el respeto por los principios del Pacto Mundial de ONU:



En S2 GRUPO, el factor clave como empresa, es el conjunto de personas que integran su equipo. Gestionamos responsablemente su talento, potenciando sus capacidades, competencias y conocimientos, formando un equipo diverso y multidisciplinar. Por este motivo, el Plan de Formación para todo el personal de la empresa forma parte de la evolución de su desarrollo profesional, tratando materias de especialización técnica, genérica o transversal, idiomática, así como de habilidades interpersonales u otras, realizándose la capacitación en modalidad presencial, online, semipresencial, siempre dentro de la jornada laboral, asegurando que toda la plantilla esté informada y que la participación sea equilibrada. Además, **en este 2019 hemos contemplado la Autoformación en el puesto de trabajo.**

El plan de formación, además de la formación técnica y en idiomas, abarca una formación denominada **TEDIS**, exclusiva de S2 Grupo, que consiste en formación voluntaria, impartida por el propio personal de la Empresa sobre temas relacionados o no con la actividad empresarial y la formación impartida en la **Escuela de Ciberseguridad ENIGMA**.

Un ejemplo de este esfuerzo se observa que **en el año 2019 las horas de formación fueron más de 44.755** horas en materias técnicas, idiomáticas y de competencias transversales distribuidas en cuatro tipos de formatos:

- La formación **interna, externa y autoformación de 14.789 horas**, (1.481 horas recibidas por mujeres y 9.061 por hombres) siendo el número de participantes de **583 personas** (103 mujeres y 480 hombres).
- La formación impartida en nuestra **Escuela de Ciberseguridad 5.0**, que durante este año ha acogido a **quince jóvenes**, y la edición 6.0, otros quince jóvenes (dos mujeres y trece hombres), lo que significan **14.400 horas de formación** (640 horas mujeres, y 13.760 horas hombres) **y 9.600 horas de prácticas formativas** (9.600 horas hombres)
- Y también, indicamos el número de horas de formación denominada **TEDIS, 292 horas, con un alumnado de 146 personas (29 mujeres y 117 hombres)**
- La formación en **habilidades idiomáticas** también tiene su importancia en la empresa, dedicando 5.675 horas de formación (1.872 mujeres) y 3.803 horas de formación de hombres, siendo el número de personas formadas 97 (32 mujeres y 65 hombres)

En las siguientes tablas desarrollamos esta información de manera más gráfica:

Nº participantes	2019		
	hombres	mujeres	TOTAL
Formación interna	281	58	339
Formación externa	199	45	244
Autoformación	33	9	42
FORMACIÓN INT + EXT	513	112	625
TEDIS	117	29	146
ENIGMA (FASE FORMACIÓN)	28	2	30
ENIGMA (FASE PRÁCTICAS FORMATIVAS)	15	0	15
IDIOMAS	65	32	97
TOTALES	738	175	913

30. Número de participantes de formación en 2019

Nº horas de formación	2019		
	hombres	mujeres	TOTAL
<i>Formación interna</i>	1.174	161	1.335
<i>Formación externa</i>	7.886	1.319	9.205
<i>Autoformación</i>	2.313	1.935	4.248
FORMACIÓN INT + EXT	11.373	3.415	14.788
TEDIS	234	58	292
<i>ENIGMA (FASE FORMACIÓN)</i>	13.760	640	14.400
<i>ENIGMA (FASE PRÁCTICAS FORMATIVAS)</i>	9.600	0	9.600
IDIOMAS	3.803	1.872	5.675
TOTALES	38.770	5.985	44.755

31 Horas de formación en 2019

Seguimos realizando muchas iniciativas donde se difunde nuestros conocimientos tanto interna como externamente, promoviéndolas o participando en actividades de otras entidades, en diferentes formatos con la participación directa de la dirección y también del personal de la plantilla, ofreciendo a todas las personas de la empresa a aportar su experiencia y *expertise*. Como vemos, S2 Grupo desarrolla iniciativas sociales propias o se suma a otras lanzadas desde administraciones públicas y otros agentes para difundir su saber tecnológico en jornadas, seminarios, congresos y conferencias, a nivel nacional e internacional. Desde su fundación, S2 Grupo ha colaborado activamente con la sociedad que le rodea compartiendo experiencias con su entorno a través de medios escritos, orales o digitales

En el ejercicio 2018, se lanzó la Primera **Edición de Open Innovation Labs** y en 2019 se ha celebrado la **segunda edición** con un notable éxito. Esta iniciativa trata de un proceso de gestión de innovación acelerada para abrir y agilizar nuestros procesos de innovación a las personas trabajadoras de la empresa, en la que se premia su capacidad innovadora.

La estrategia consiste en la creación de una estructura de intraemprendimiento para favorecer las iniciativas dentro de la organización mediante una metodología propia con un programa hecho a medida de S2 Grupo. Al mismo tiempo, con apoyo técnico y seguimiento de los proyectos por parte de la dirección.

Además, desarrollamos **Iniciativas que mejoran la conciliación y la corresponsabilidad**, que desde un enfoque de género abarcan las siguientes categorías:

- Medidas de flexibilización de la relación laboral
- Medidas de organización de los tiempo de trabajo
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo
- Prestaciones sociales relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Cultura y políticas de recursos humanos

Con algunas de estas buenas prácticas también consideramos a las familias del personal porque la familia es la unidad básica de articulación social, agente de integración, cohesión y bienestar social, económico y político.

Las recomendaciones internacionales insisten en la necesidad de establecer políticas de familia integrada y coherente. Es por este motivo, que en S2 Grupo fomentamos iniciativas que racionalizan los horarios, fomentan políticas responsables con la familia.

S2 Grupo implanta metas y objetivos en base a un Plan Estratégico previamente establecido que comunica de forma clara y fluida a su plantilla, en primer término y, después, a su entorno empresarial.

Una cultura de comunicación transparente, ágil y flexible previene situaciones de conflicto en la empresa porque mejora las relaciones personales, vincula los departamentos y las áreas de la compañía entre sí, transfiriéndose, de forma directa, a su entramado social del que forma parte y opera. Esta estrategia, implantada en S2 Grupo, beneficia el ambiente personal y favorece un clima laboral saludable imprimiendo un mayor grado de confianza a todos los grupos de interés y por tanto elevando las cotas de productividad empresarial.

Además, al transmitir la evolución y seguimiento de estos retos favorece el éxito, que es el resultado de hacer las cosas bien, ya que todos los **participantes de nuestra cadena de valor**, conocen, en cada momento, la situación de la empresa y sus progresos. Es decir, atendemos a en diferentes etapas y formatos, asuntos relacionados con **clientes**, coordinación **con proveedores y suministradores** de servicios y bienes, con **nuestro entorno institucional**, por ejemplo, con visitas y jornadas de puertas abiertas y participación en eventos incluso promoviendo, entre otras iniciativas, el Plan Valenciano de Capacitación con jornadas de formación y concienciación en ciberseguridad para diferentes colectivos con la Generalidad Valenciana.

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, centros de formación profesional y administraciones públicas para la realización de acciones de formación y fomento de empleo, con enfoque de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y anticorrupción.
- Seguir con la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las acciones de estos Principios Laborales.
- 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 y 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 y desarrollo de la estrategia de Employer Branding en la misma.
- Avanzar en el desarrollo del Manual del empleado/a que incluya información de interés sobre S2 Grupo
- Mejorar el plan director del área del Gestión de Talento
- Continuar con el desarrollo de las descripciones de los puestos de trabajo.
- Realizar acciones formativas en gestión de personas orientadas a los mandos intermedios, para mejorar la gestión de los equipos de trabajo
- Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora

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 y consolidación del Departamento de Gestión del Talento refrenda todas estas consideraciones.

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 el Código Ético de S2 Grupo, queda reflejado que la empresa *“asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, así como de minimizar los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Para ello pondrá a disposición de sus empleados los medios más adecuados para ello.*

El cumplimiento de este compromiso supone que todas las personas que trabajan en S2Grupo deben asumir y llevar a cabo las buenas prácticas medioambientales que se adopten en la organización”

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 toda la plantilla de profesionales**

El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el informe del año anterior:

Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
OBJETIVO 1: Sensibilización y motivación en materia de gestión ambiental a toda la plantilla.		
<i>Acción 1.1: Emisión de comunicaciones ambientales</i>	REALIZADO	<p>Durante este periodo se han enviado las siguientes comunicaciones ambientales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Día medio ambiente - Comunicación Gestión de residuos - Comunicación ambiental: Por una albufera sin plásticos
OBJETIVO 2: Mejora general del desempeño ambiental de S2 Grupo		
<i>Acción 2.1: Instalar un servidor de impresión para el despliegue y control de la política de impresión y una vez instalado se procederá a la revisión y difusión de la política de impresión.</i>	EN CURSO	Pendiente de asignación de los recursos necesarios para ejecutar la iniciativa
<i>Acción 2.2: Jornada de voluntariado corporativo medioambiental</i>	REALIZADO	<p>En línea con esta acción se realizaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Jornada de reforestación de pino carrasco, pino piñonero, encinas y quejigos en Requena (febrero 2019) - Jornada para regar en julio de 2019 el “bosque de empresa” plantado en ese mismo año - Enviada sugerencia a Gestión del Talento: Iniciativa limpieza de basura en la naturaleza

Objetivo	Grado de Cumplimiento	Evidencias
<p><i>Acción 2.3: Compensación de la huella de carbono de S2 Grupo</i></p>	<p>EN CURSO</p>	<p>En línea con la Jornada de voluntariado corporativo medioambiental. Durante 2019 se realizó el cálculo de 2018</p>
<p><i>Acción 2.4: Instalar un cenicero a la entrada de la nueva sede central de S2 Grupo</i></p>	<p>EN CURSO</p>	<p>Se encuentra en proceso de valoración del personal de mantenimiento.</p>
<p><i>Acción 2.5: Instalar sensores de movimiento en las zonas comunes de las nuevas oficinas de JR6 igual que los de RM7C</i></p>	<p>DESCARTADA</p>	<p>Se reevalúa esta acción. No se considera beneficio en ahorro energético considerable, teniendo en cuenta COSTE/INVERSIÓN.</p>
<p>OBJETIVO 3: Reducir el consumo eléctrico del Centro de Servicios S2 Grupo CERT en Ramiro de Maeztu 7 en un 5%</p>		
<p><i>Acción 3.1: Sustitución de todas las luminarias de RM7 por tecnología LED</i></p>	<p>REALIZACO</p>	<p>Se realiza la instalación de todas las luminarias LED de RM7 (a excepción de la cocina y la entrada que quedan pendientes)</p>
<p><i>Acción 3.2: Enviar recordatorio buenas prácticas sobre consumo eléctrico</i></p>	<p>EN CURSO</p>	<p>Pendiente de actualización de documento de Buenas Prácticas. Alinear documento con iniciativas de Evolucion2</p>

32. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los DDMM

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 2019 el **consumo de agua** ponderado se sitúa un 2% más bajo que el consumo del 2018, pese al aumento constante de la plantilla y la apertura de la sede nueva en Valencia.

Respecto al **consumo de papel**, el consumo ponderado ha aumentado un 6% respecto al año anterior pasando de 0,32 hojas por hora trabajada a 0,38. Esto se debe al método de medición, que se basa en las compras de papel, por lo que el pico de compras para abastecer la nueva sede ha afectado a los datos. Necesitamos tiempo que se estabilice el “consumo” que estamos midiendo a través de las necesidades de papel.

El **consumo eléctrico** ponderado de 2019 ha bajado 20% con respecto a 2018, a niveles de 2017 en términos absolutos, pero con una plantilla mayor.

En 2019 no se ha registrado ninguna compra de gasoil para el grupo electrógeno. Afortunadamente este equipo sólo se precisa para intervenciones muy cortas o para sus arranques de prueba periódicos, lo que hace que el depósito apenas se vacíe.

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

- **Cartuchos de tóner, RAEEs (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos), Luminarias, Pilas (Alcalinas y de Botón), Residuo papel destructora.**

La evolución de la cantidad de residuos generada y gestionada durante los años 2018 y 2019 se muestra en el siguiente Gráfico:

Residuo	2018	2019	Variación
Cartuchos de tóner	30 unidades	25 unidades	5 unidades
RAEEs	477 Kg	839 Kg	+362 Kg
Luminarias	0 unidades	0 unidades	0 Unidades
Pilas Alcalinas	368 unidades	347 unidades	- 21 unidades
Pilas Botón	30 unidades	32 unidades	+ 2 unidades
Papel Destructor	50 bolsas	53 bolsas	+ 3 bolsas

33. Residuos generados y gestionados años 2018 y 2019. Fuente Propia

El aumento de los RAEEs se debe a que independientemente de los residuos que generamos fruto de la sustitución de los equipos de la empresa, también ofrecemos un servicio de gestionar RAEEs para los clientes a través de un gestor autorizado. Esto provoca picos puntuales en nuestra generación de residuos de este tipo pero es una labor positiva, ya que S2 Grupo asegura la correcta gestión de estos residuos.

Indicar que no se ha registrado ninguna gestión de luminarias durante el año 2019.

En relación a los tóners, en 2019 se ha registrado una bajada de 5 unidades gestionadas como residuo por un gestor autorizado.

Durante el año 2019, S2 Grupo ha superado con éxito la auditoría de renovación realizada por AENOR en el mes de septiembre.

A primeros de mes de junio de 2019 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 cumplimiento objetivos 2018
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. Oportunidades para la mejora

11. Resultados de la revisión

Lograr la plena salud, seguridad y bienestar laboral

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo consiste en aunar los esfuerzos de la empresa, las personas trabajadoras y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto, en S2 Grupo se consigue mejorando la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual.

De manera institucional, la adhesión a la Declaración de Luxemburgo comprometidos a integrar los principios básicos en la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de las personas trabajadoras es el paraguas donde recogemos todas las iniciativas. En este 2019, hemos realizado el **III Torneo de Pádel Vicente García, tanto en Madrid como en Valencia, el I Torneo de Basket de S2 Grupo**, y de nuevo **la Mutua ha reconocido nuestro trabajo con el abono de incentivos por ceros siniestralidades como el reconocimiento de empresa saludable.**

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

A partir de la Política Ambiental instaurada en S2 Grupo, del desempeño ambiental alcanzado durante 2019, se han propuesto los siguientes objetivos ambientales para el año 2020:

- Objetivo 1: Sensibilización y motivación en materia de gestión ambiental a toda la plantilla.
 - Acción 1.1: Emisión de varias comunicaciones ambientales / boletines ambientales a lo largo del año

- Objetivo 2: Mejora general del desempeño ambiental de S2 Grupo
 - Acción 2.1: Jornadas de voluntariado medioambiental
 - Acción 2.2: Calcular la huella de carbono del año 2020 para poder realizar la compensación de la reforestación de árboles realizada.
 - Acción 2.3: Revisión del código ético S2 Grupo para tener en cuenta aspectos ambientales.
 - Acción 2.4: Actualizar documento de Buenas Prácticas Ambientales en Oficinas.
 - Acción 2.5: Actualizar de Buenas Prácticas Ambientales para nuestros proveedores

- Acción 2.6: Promover iniciativas internas de concienciación medioambiental

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.

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

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

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

Las conclusiones de AENOR en esta materia fueron muy satisfactorias, valorándose muy positivamente tanto la implantación del Sistema de Gestión Ambiental como el desempeño alcanzado.

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

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

Desde *S2 Grupo* se favorece activamente el fortalecimiento de los mecanismos de transparencia en el funcionamiento diario de la actividad empresarial. Los valores y los fundamentos de nuestra compañía excluyen totalmente la corrupción en todas sus formas, aplicándose esta política tanto interna como externamente. No se permite este tipo de conducta.

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 para fortalecer los mecanismos de transparencia en el funcionamiento de nuestras actividades económicas. Cumplimos con las obligaciones contables y fiscales de nuestras sedes, así como difusión y registro de información contable según la normativa.

En relación a los objetivos que nos propusimos en el informe anterior, a continuación se indica el grado de cumplimiento de los mismos:

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.
Capacitación sobre Detección de fraude para el personal de la plantilla de la empresa, a realizar en el segundo semestre de 2019	EN PROCESO	En proceso de realización.
Integrar el enfoque de los	CUMPLIDO	La correlación de este Principio de Anticorrupción

Objetivos de Desarrollo Sostenible en las acciones de estos Principios de Anticorrupción.		con el ODS, queda manifestado en la nueva estrategia de Evolucion2 descrita en el apartado B2 de este informe).
Revisión objetivos y metas. Acciones correctivas y preventivas. Recomendaciones para la mejora	CUMPLIDO	Revisiones realizadas en los diferentes Comités de la Empresa.

34. Grado de cumplimiento de objetivos propuestos en año anterior con respecto a la Anticorrupción

Implementación

Los valores y fundamentos de la empresa son comunicados y ejecutados en todas nuestras oficinas, recogidos en el Código Ético en el principio de integridad:

S2Grupo pide a sus empleados que tengan un comportamiento íntegro, siendo coherente en sus acciones con los principios y valores corporativos de la compañía. La aceptación de este principio supone ser honestos y honrados con las personas y organizaciones con las que por motivos laborales los profesionales de S2 Grupo se relacionan”

Compartimos valores por la OCDE (en particular en lo relativo a la lucha contra la corrupción), así se indica en el código ético, en el apartado de *“Lucha contra el bloqueo de capitales y pagos irregulares”*:

“Las personas empleadas de S2Grupo evitaran transacciones económicas de naturaleza o importe inusual, tanto cobros como pagos, realizados en efectivo o con cheques al portador, así como pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, debiendo identificar en todos los casos la titularidad”

En su apartado de *“Favores, sobornos y actuaciones asimiladas”* se manifiesta que

“Las personas trabajadoras de S2Grupo no podrán aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios, donativos, invitaciones, favores o compensaciones de ningún tipo, que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas. Asimismo, no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal y la ética profesional de los negocios para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas”

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.

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

- Continuar con la comunicación y difusión de la política de transparencia e integridad de *S2 Grupo* a todos sus grupos de interés
- 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.

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 para fortalecer los mecanismos de transparencia en el funcionamiento de nuestras actividades económicas.

F. S2 Grupo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



35. Correlación de los Principios Pacto Mundial con los ODS, de Naciones Unidas

S2 Grupo, hace un esfuerzo por seguir integrando los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** en su labor diaria para seguir causando impactos positivos en toda su cadena de valor.

Un ejemplo de este compromiso como hemos explicado a lo largo de este informe es la **nueva estrategia de RC**, llamada **Evoluciona2**.

Evoluciona2 es la contribución de S2 Grupo, dentro de sus posibilidades, para recorrer el camino marcado hacia la meta colectiva, en base a los siguientes **7 Ejes** que definen nuestra estrategia de RC, para contribuir a la consecución de los ODS a nivel global : **1. Las personas, 2. La mujer, 3. Nuestras familias, 4. Nuestro futuro, 5. Calidad de Vida, 6. La Sociedad y 7. El Planeta**

En definitiva, y mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de seguir apoyando y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a continuar haciendo del Pacto Mundial parte de la estrategia, cultura y acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos con proyectos cooperativos que contribuyan a objetivos más amplios de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de 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 construye el máximo número de sinergias para conseguir la materialización de los proyectos contemplados en la estrategia de la empresa.

G. Índice de gráficos, imágenes y datos.

1. Marcas de los Productos de S2 Grupo	9
2. Certificaciones de Calidad	10
3. Marca de S2 Grupo CERT	12
4. Mapa de las sedes y proyectos de S2 Grupo	12
5. Principales clientes de S2 Grupo agrupados por sectores productivos. Año 2019	14
6. Datos de los recursos humanos de S2 Grupo a 31/12/2019.	14
7. Evolución de la facturación de S2 Grupo. 2016-2019	15
8. Evolución de la plantilla de S2 Grupo. 2013-2019	17
9. Distribución de plantilla con contrato fijo y contrato temporal. Año 2019	17
10. Distribución de la plantilla por edades. 31/12/2019	17
11. Datos alumnado de Enigma, Personal Becado y en prácticas. 31/12/2019.	18
12. Distribución de la plantilla por generaciones. 31/12/2019	18
13. Distribución de la plantilla por antigüedad. 31/12/2019	19
14. Convenios con Universidades y Centros de formación	19
15. Distintivo de Igualdad en la Empresa. Gobierno de España. 2013-2019	20
16. Sello de Igualdad de oportunidades. Generalidad Valenciana.	20
17. Asociaciones en las que participa S2 Grupo.	24
18. #Evolucona2. Para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas	27
19. Difusión interna de la estrategia Evolucion2	28
20. Órganos de Gobierno de S2 Grupo	29
21. Contrato con ONU para la prestación de servicios de seguridad. Desde 2015	30
22. Marca Proyegits S2 Grupo	30
23. Conmemoraciones de Días Internacionales en 2019.	31
24. Proyectos I+D+i de S2 Grupo. 2019	32
25. Ejemplo de Premios recibidos por S2 Grupo por su RSC	33
26. Premios y reconocimientos recogidos en 2019	35
27. Código Ético S2 Grupo actualizado	37
28. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los DDHH	42
29. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los DDLL	56
30. Número de participantes de formación en 2019	62
31. Horas de formación en 2019	63
32. Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el año anterior con respecto a los DDMM	68
33. Residuos generados y gestionados años 2018 y 2019. Fuente Propia	70
34. Grado de cumplimiento de objetivos propuestos en año anterior con respecto a la Anticorrupción	74
35. Correlación de los Principios Pacto Mundial con los ODS, de Naciones Unidas	76

**Madrid**

T 902 882 992
Avda de Manoteras 46
BIS 6º C
28050 Madrid

Barcelona

T (34) 933 030 060
Lluïll, 321
08019 Barcelona

Valencia CERT

T (34) 963 110 300
F (34) 963 106 086
Ramiro de Maeztu, 7
46022 Valencia

Valencia HQ

T (34) 960 010 105
Dr Joan Reglà, 6 bajo
46010 Valencia

Sevilla

T 902 882 992
Calle Flor de Pascua 12, 2B
41020 Sevilla

Gipuzkoa

T 902 882 992
Calle Descarga 2, 1ºD
20303 Irún, Gipuzkoa

México D.F.

T (52) 55 5035 7868
Monte Athos 420
CDMX 11000 México

Bogotá

T (571) 745 74 39
Carrera 14, nº 98 -51,
Oficina 701

Chile

T (56) 9 9440 4365
Av. Ricardo Lyon 222, Oficina 703
Providencia, Santiago, Chile

Lisboa

T (351) 217 923 729
Av. do Brasil, 1
1700-008 Lisboa

Bruselas

T (32) (0) 474 532 974
Rue Belliard, 20
1040

Síguenos en:



@s2grupo



s2grupo.es