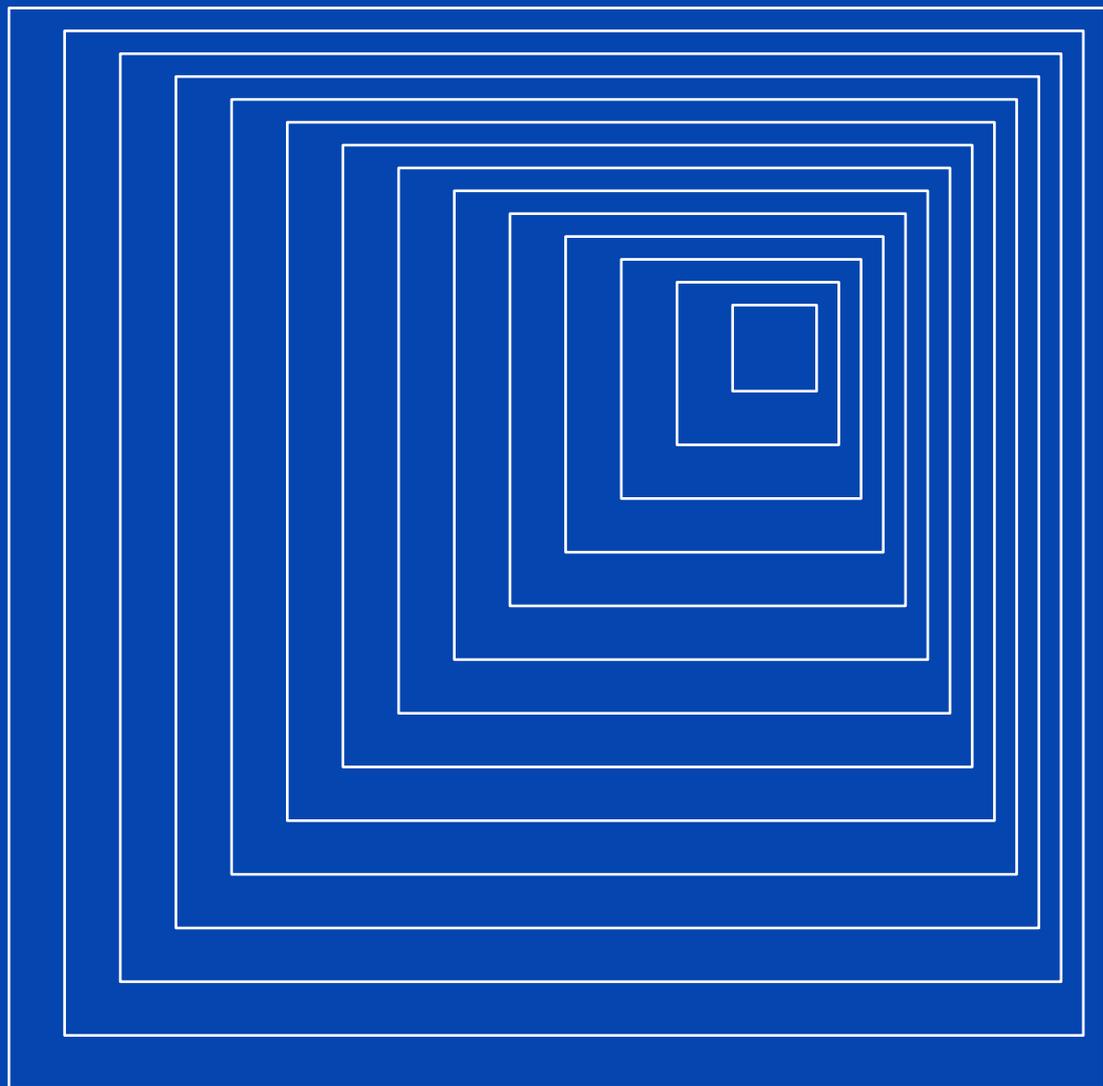


EINF 2024 EL GRUPO



1 Carta de la Directora

Estimados colaboradores, clientes y compañeros/as,

Es un honor dirigirme a ustedes para presentar el **Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2024** de **Gestión de Inversores del Mediterráneo S.L. y sus Sociedades Dependientes**, un documento que recoge el compromiso firme de nuestras compañías con la sostenibilidad, la ética y el impacto positivo en nuestro entorno.

Este año asumo la responsabilidad de liderar la estrategia de **Responsabilidad Social Corporativa desde la Dirección de Gestión del Talento**, una combinación que no es casual: entendemos que el cuidado de las personas, tanto dentro como fuera de la organización, es inseparable de cualquier visión sostenible del negocio.

En un sector tan exigente como el de la ciberseguridad, **la confianza se construye no solo con tecnología, sino con principios**. Durante 2024, hemos seguido reforzando nuestra identidad como grupo responsable, innovador y comprometido con el bienestar social. La estrategia **#Evoluciona2** ha seguido guiando nuestras acciones en materia de igualdad, diversidad, formación, sostenibilidad ambiental y colaboración con colectivos vulnerables.

A través de este informe, damos visibilidad a todo ese trabajo y renovamos públicamente nuestro compromiso con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, los principios del **Pacto Mundial** y los estándares de reporte no financiero (**GRI**), convencidos de que la transparencia es también una forma de rendir cuentas a la sociedad.

Quiero agradecer especialmente a quienes hacéis posible estos avances: al equipo humano que conforma nuestras empresas, a los clientes que confían en nosotros y a todos los colaboradores que comparten una visión ética y sostenible del futuro.

Seguiremos avanzando, con responsabilidad y convicción, para consolidar nuestro papel como un grupo empresarial sólido, humano y referente en ciberseguridad y sostenibilidad.

Cordialmente,
Miriam Vitón

Directora de Gestión del Talento y RSC

Gestión de Inversores del Mediterráneo S.L. y sus Sociedades Dependientes

Contenido

1	Carta de la Directora	2
2	INTRODUCCIÓN	7
3	MODELO DE NEGOCIO (GRI 2-1 a 2-9)	9
3.1	Estructura jurídica y objeto social de El Grupo	9
3.2	Nuestra cadena de valor. Actividades, marcas, productos, acreditaciones y servicios.	12
3.3	Grupos de interés relevantes	18
3.4	Riesgos no financieros identificados	19
3.5	Principio de Precaución.....	22
3.6	Estrategia general empresarial (GRI 3-1 y GRI 3-2).....	23
4	GOBERNANZA	28
4.1	Introducción	28
4.1.1	Contexto y evolución del modelo de gobernanza en 2024	28
4.1.2	Principales hitos en gobernanza y sostenibilidad	28
4.1.3	Alineación con regulaciones y estándares internacionales.....	28
4.2	Estructura de Gobierno Corporativo (GRI 2-12, 2-13)	29
4.2.1	Órgano de Gobierno y Toma de Decisiones	29
4.3	Revisión y Mejora de la Gobernanza en 2024.....	31
4.3.1	Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo (GRI 2-27)	31
4.3.2	Principales Amenazas y Estrategias de Mitigación	32
4.3.3	Cumplimiento Normativo y Certificaciones (GRI 2-27,	33
4.3.4	Adaptación a la Directiva NIS2 y Otros Requisitos Regulatorios (GRI 2-27)	34
4.3.5	Supervisión de cumplimiento y evaluación de auditorías (GRI 2-30).....	34
4.4	Código Ético y Canal de Denuncias (GRI 2-25, GRI 2-26)	35
4.4.1	Código Ético y Principios de Transparencia	35
4.4.2	Comité de Ética	36
4.4.3	Funciones y Responsabilidades del Comité de ética	37
4.4.4	Lanzamiento del Canal Ético (GRI 2-26)	37
4.4.5	Mecanismos para prevenir conflictos de interés y malas prácticas.....	38
4.5	Transparencia Financiera (GRI 201-1, GRI 201-4)	39
4.5.1	Datos económicos clave.....	39
4.5.2	Estrategia Fiscal y Cumplimiento Tributario	41
4.6	Medidas Anticorrupción y Control Interno	43
4.6.1	Supervisión Ética y Control Interno en 2024.....	43
4.6.2	Evaluación de Cumplimiento y formación (GRI 205)	43
4.6.3	Gestión del Comité de Ética en 2024	44
4.6.4	Digitalización y Transparencia en el Control Interno	44
5	EL TALENTO, LAS PERSONAS	46
5.1	Evolución de la plantilla (GRI 401-1)	48
5.1.1	Clasificación de plantilla por categoría profesional 2024	53
5.1.2	Distribución plantilla por tipo de contrato.....	54

5.1.3	Distribución plantilla por edades	55
5.1.4	Distribución plantilla por antigüedad	56
5.1.5	Distribución plantilla nueva incorporación por tipos de Contratos	58
5.1.6	Distribución plantilla nueva incorporación por categoría profesional, edad y sexo en 2024	59
5.1.7	Despidos en plantilla año 2024	60
5.2	Igualdad (GRI 405)	61
5.2.1	Comisión de igualdad	63
5.2.2	Protocolo contra el acoso y la discriminación	65
5.2.3	Protocolo de Actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (GRI 406-1)	65
5.3	Eliminación de la brecha salarial (GRI 405-2)	66
5.4	Atracción y Desarrollo de Talento	67
5.5	Formación (GRI 404)	71
5.6	Nuestro programa formativo: Escuela de Ciberseguridad Enigma	77
5.7	Accesibilidad	79
5.8	Compensación y beneficios para las personas empleadas (GRI 401-2)	80
5.9	Cuestiones de Salud Laboral y PRL	82
5.10	Apoyo a las personas empleadas de S2GRUPO afectadas tras la DANA en Valencia	88
6	MEDIOAMBIENTE	91
6.1	Introducción y Enfoque de Sostenibilidad	91
6.2	Certificación ISO 14001: Garantía de una Gestión Ambiental Responsable	92
6.2.1	Gestión y Cumplimiento Normativo en 2024	92
6.2.2	Auditorías y Evaluaciones de Desempeño Ambiental	92
6.3	Ética y Prácticas Sostenibles	93
6.4	Pacto por la Ciberseguridad Sostenible	94
6.5	Alianza con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	94
6.6	Energía (GRI 302)	95
6.7	Gestión del agua (GRI 303)	96
6.8	Movilidad Sostenible (GRI 305 -Emisiones de GEI)	97
6.9	Gestión Responsable de Residuos	97
6.9.1	Residuos Electrónicos, Materiales de Oficina (GRI 306 Residuos)	97
6.9.2	Consumo de papel	97
6.9.3	Destrucción de papel (GRI 306)	98
6.9.4	Luminarias (GRI 306)	98
6.9.5	Gestión de Tóner (GRI 306)	98
6.9.6	Residuos y economía circular (GRI 306)	98
6.9.7	Gasoil	99
6.9.8	Reducción de Plásticos de un Solo Uso (GRI 306 Residuos)	99
6.10	Concienciación y Cultura Ambiental (GRI 103 Enfoque en gestión)	100
6.11	Información sobre Biodiversidad	100
6.12	Emisiones de carbono (GRI 305)	100

6.13	Conclusiones y Perspectivas.....	102
7	COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	104
7.1	Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2.....	104
7.2	Concienciación en ciberseguridad, una labor social.	106
7.2.1	ProtectIT (GRI 413-1)	106
7.2.2	Fallas ciberseguras	110
7.2.3	Concienciación desde nuestros Blogs Corporativos.....	111
7.2.4	Divulgación de conocimiento especializado en ciberseguridad	112
7.3	Asociaciones y colectivos empresariales.	115
7.4	Alianzas estratégicas	118
7.5	Relaciones con los clientes.....	118
7.6	Satisfacción del cliente (ISC).....	119
7.7	Compromiso con la Excelencia y la Mejora Continua en la Gestión de Quejas y Reclamaciones .	120
7.8	Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras.....	120
7.9	Proyecto Barrio.	124
7.10	Jornada de Voluntariado de Reforestación.....	124
7.11	Apoyo a la comunidad tras la DANA en Valencia. (GRI 413-1).....	125
8	INNOVACIÓN.....	129
8.1	Cultura de innovación	129
8.2	Aceleradora de proyectos y negocios: S2X	130
9	ANEXO 1.CONMEMORACIONES DÍAS SEÑALADOS- IGUALDAD.....	133
10	ANEXO 2. Índice de tablas, fotografías y figuras.....	135
11	ANEXO 3. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI- 2023	137



INTRODUCCIÓN

2 INTRODUCCIÓN

El presente **Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF)**, correspondiente al ejercicio fiscal 2024 (1 de enero a 31 de diciembre), forma parte integrante del **informe de gestión de Inversores del Mediterráneo S.L. y sus Sociedades Dependientes**, y se publica en cumplimiento de lo establecido en la **Ley 11/2018, de 28 de diciembre**, por la que se modifica el **Código de Comercio**, el **Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital** aprobado por **Real Decreto Legislativo 1/2010**, y la **Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas**, en materia de información no financiera y diversidad.

Este informe ha sido elaborado por el **órgano de administración de Inversores del Mediterráneo S.L.**, como sociedad dominante del grupo, y será **sometido a la aprobación de su Junta General**, conforme a lo previsto en el **artículo 49.7 del Código de Comercio**. Asimismo, será objeto de **verificación independiente por parte de un prestador acreditado** y se **publicará de forma gratuita** en la web corporativa de S2GRUPO (www.s2grupo.es), donde permanecerá accesible durante al menos **cinco años**, de acuerdo con el **artículo 49.9** del citado cuerpo legal.

Este informe ofrece una visión **transparente, fiable y equilibrada** sobre la gestión y el desempeño de la organización durante el ejercicio 2024, con especial atención a aquellos asuntos identificados como materiales para sus grupos de interés. El enfoque adoptado responde a los principios de **calidad, rigor y rendición de cuentas**, y refleja los avances realizados en la aplicación de los **Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas** en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, así como la contribución activa de S2GRUPO a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Para su elaboración se ha tomado como referencia una selección de indicadores establecidos en los **GRI Standards**, estándar internacional de reporte en sostenibilidad, siguiendo los principios y estructura de su versión más actualizada.





GRUPO



1. MODELO DE NEGOCIO

3 MODELO DE NEGOCIO¹ (GRI 2-1 a 2-9)

3.1 Estructura jurídica y objeto social de El Grupo

Todas las sociedades que forman el Grupo, consolidan a nivel financiero, por lo tanto todas ellas consolidan también en el presente informe EINF 2024.

En el desarrollo de este informe, se indicará a que país se reporta.

Nombre Sociedad		Participación	Empleados/as	Actividad
Inversores del Mediterráneo 2000 S.L.		100%	2	Con actividad
S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.		100%	605	Con actividad
Arbow Tecnología S.L.U.		100%	0	Sin actividad
S2GRUPO Colombia SAS		65.97%	30	Con actividad
S2 Iberoamérica Sapi de CV		51%	0	Sin actividad
Softhouse es Softhome Digital Services SL		100%	0	Sin actividad
Cryptonics Consulting SL		100%	0	Sin actividad
Sucursales 100%	S2 GRUPO Sucursal Colombia	100%	18	Con actividad
	S2GRUPO Innovación en Procesos Organizativos S.L. Sucursal EM Portugal	100%	1	Con actividad
	S2 GRUPO Innovación en Procesos Organizativos S.L. Agencia en Chile	100%	2	Con actividad
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L Rotterdam	100%	1	Con actividad
	UTES	Ver organigrama	Responden a proyectos concretos	

Tabla 1 Estructura jurídica y objeto social. EINF 2024

En este ejercicio S2 Iberoamérica Sapi de C.V. no ha tenido actividad.

¹ Este capítulo responde a lo exigido en el artículo 49.6 del Código de Comercio y al estándar GRI 2-1 a 2-9 (estructura organizativa, localización y gobernanza), en el marco del EINF.

Inversores del Mediterráneo 2000 S.L. lo integran los dos Socios Fundadores. Que a efectos de los indicadores de plantilla, se contabilizan en SAP España.

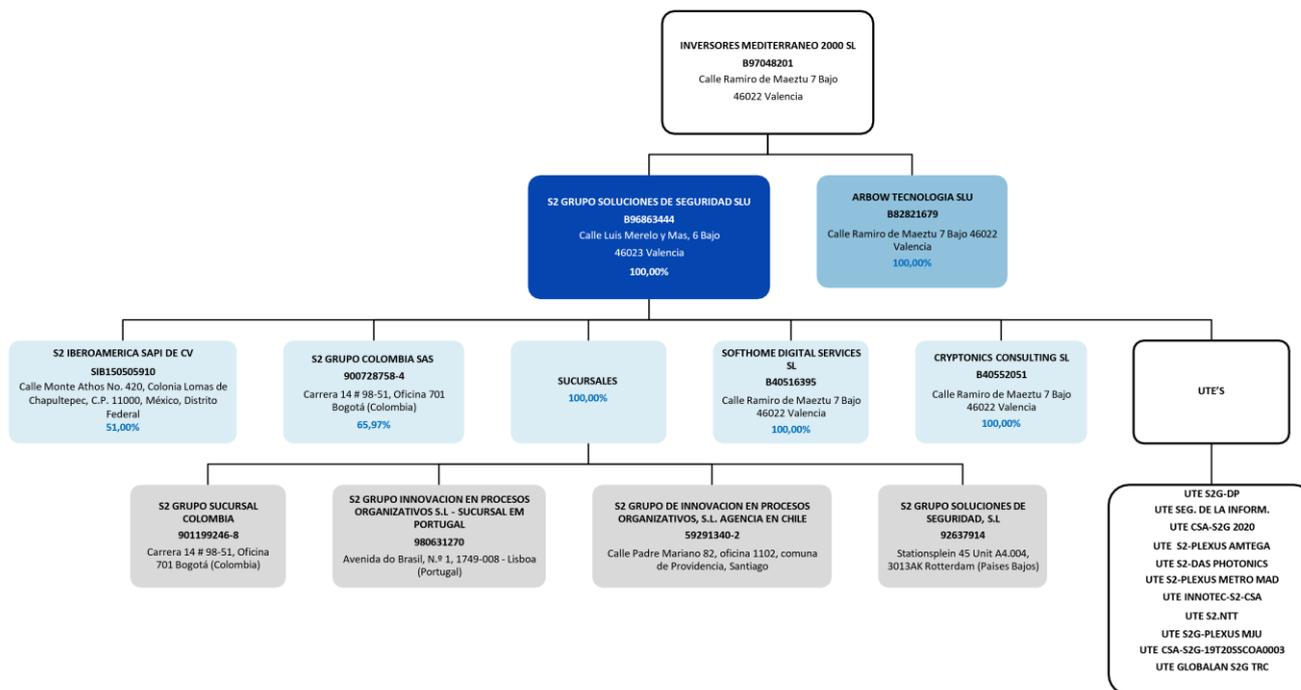


Ilustración 1 Organigrama estructura jurídica de El Grupo 2024

SEDES

El Grupo tiene su sede central en Valencia, además de contar con oficinas en las siguientes ciudades que aparecen indicadas en el mapa.



Ilustración 2 Mapa de Sedes internacionales

Ciudad Sede	Nomenclatura	Dirección	Personas	
			M	H
Valencia	LM	C. de Luis Merelo y Mas, 6, Camins al Grau 46023 València, Valencia	103+	296
Madrid	MM	Avda de Manoterias 46 BIS 6º A, B y C, 28050 Madrid	33+	151
San Sebastián	País Vasco	C/ Juan Fermín Gilisagasti nº 2 (Zuatzu) Edificio Pi@ - Oficina 121, 20018 Donostia	1+	9
Barcelona	Barcelona	Plaza Europa, 9-11, Torre Inbisa, planta 8, módulo C. 08908, Hospitalet de Llobregat, Barcelona.	2+	12
Bogotá	Colombia	Carrera 14, nº 98-51, Oficina 701. Bogotá. Colombia	9+	39
Santiago de Chile	Chile	Calle de Padre Mariano Nº 82 of. 1102 Comuna de Providencia	0+	2
México	México	Monte Athos 420, CDMX 11000 México		
Lisboa	Portugal	Av. do Brasil, 1,1749-008 Lisboa	0+	1
Bruselas	Bélgica	Rue Beillard, 20, 1040 Bruselas		
Rotterdam	Holanda	CIC Rotterdam, Stationsplein 45, 4th floor, 3013 AK Rotterdam, The Netherlands	0+	1

La evolución del Grupo: la facturación de 2024 se ha mantenido en niveles similares a los de 2023, reflejando una evolución estable. Esta situación se debe, en gran medida, a la no aprobación de los Presupuestos Generales del Estado, lo que ha generado un contexto de incertidumbre y ha limitado el crecimiento del gasto público y la inversión, impactando en la cifra de facturación del Grupo.

Además, EL GRUPO ha logrado consolidar su posición como la única empresa española de ciberseguridad con capital 100% español, contribuyendo significativamente su misión de salvaguardar la soberanía digital europea y las infraestructuras críticas.

Ha sido durante el 2024 cuando la empresa ha unificado los dos centros de trabajo que tenía en Valencia, en uno solo, sito en Valencia, Camins al Grau, Calle Luis Merelo i Mas, 6. Dejando las dos sedes que tenía tanto en la calle Ramiro de Maeztu, 6 como en la calle Joan Reglà, 7.

Esto ha sido un gran hito en la historia de la compañía. Dadas las dimensiones del nuevo edificio, se ha conseguido juntar a todos los/las empleados/as de Valencia en un único espacio, en un entorno único y singular, que cuenta con espacios diáfanos en las dos plantas 0 y 1 que se constituyen como zonas de trabajo, y un sótano dedicado al ocio y a comedor. Al mismo tiempo, cuenta con un espacio exterior de 810 m2 con una gran zona de esparcimiento y de descanso de la que pueden hacer uso a diario las personas trabajadoras en S2GRUPO.

Disfrutar de un espacio único y tan espacioso, redundando en múltiples beneficios para las personas empleadas en S2GRUPO, en cuanto a aspectos como la colaboración multidisciplinar, trabajo en equipo y mejor comunicación, redundando todo ello en un mayor bienestar.

Esta sede central en Valencia está ubicada en un edificio industrial con una historia que conecta pasado y futuro. En 1844, Valencia incorporó el alumbrado de gas, producido a partir del gas Lebon —extraído de hulla mediante destilación seca— en unas instalaciones muy próximas a nuestra localización actual. Allí mismo se encontraban tres grandes gasómetros, que regulaban el caudal del gas. Aún se conserva la estructura de uno de ellos, hoy considerada patrimonio de arqueología industrial y protegida oficialmente.

En 1882, la ciudad comenzó a electrificarse. La electricidad fue sustituyendo poco a poco al gas como fuente de energía, aunque inicialmente ambos convivieron: el gas Lebon alimentaba los primeros generadores eléctricos, hasta ser reemplazado por el gas natural y otras fuentes de energía.

Una de las empresas que suministraban electricidad en esa época fue *Electra Valenciana, S.A.*, fundada en 1905. Utilizó las instalaciones de gas cercanas y su huella ha perdurado en el edificio que hoy alberga nuestra sede.

Más de un siglo después, nos sentimos orgullosos de seguir impulsando la innovación desde este mismo lugar. Hoy, S2GRUPO representa una nueva etapa en esta tradición, como empresa puntera en ciberseguridad, defensa e inteligencia.

Este lugar es un referente arquitectónico cuya distribución del espacio interior, permite reservar un espacio central llamado “ágora”, en el que se ha instalado el laboratorio y una sala de conferencias en la que caben hasta 100 personas, haciéndolo muy atractivo para celebrar tanto eventos internos de la compañía, como eventos externos dirigidos a clientes, o a otros grupos de interés.

También se ha constituido durante este año una nueva sucursal en Rotterdam, creada en abril de 2024, facilitando la expansión de EL GRUPO en los mercados occidentales y nortños de Europa. El establecimiento de la oficina en Rotterdam, apoyado por InnovationQuarter, refleja la experiencia dual de la compañía en los sectores civil y clasificado, y subraya su compromiso con el fortalecimiento del paisaje de ciberseguridad europeo.

EL GRUPO ha continuado enfocándose en la soberanía digital y en el liderazgo en protección de sistemas de control industrial y médicos. Este enfoque ha sido crucial para mantener y expandir la posición de la compañía en el mercado internacional.

La estrategia de EL GRUPO para los próximos años incluye consolidar su presencia en mercados clave y continuar impulsando el desarrollo de soluciones innovadoras en ciberseguridad, adaptándose a las necesidades cambiantes de un mercado globalizado.

El traslado desde las dos sedes anteriores se realizó durante el mes de junio de 2024, mientras que el cambio de la sede social se efectúa el 25 de Octubre de 2024, cuando está fechada la escritura de traslado de domicilio social, con número 1826.

3.2 Nuestra cadena de valor. Actividades, marcas, productos, acreditaciones y servicios.

Somos la compañía de **referencia en Europa y Latinoamérica en Ciberseguridad, Ciberinteligencia** y en operaciones de sistemas de misión crítica. Contamos con nuestra propia tecnología y ofrecemos servicios de detección y gestión de amenazas, auditorías avanzadas de seguridad, gestión de incidentes de ciberseguridad incluyendo el análisis forense, ciberinteligencia avanzada, formación y concienciación a empresas, diseño de estrategias para asegurar el cumplimiento normativo en materia de seguridad y operación de sistemas para empresas y administraciones públicas. Empresas del IBEX-35, ministerios y organismos como el CCN-CERT confían en nosotros para proteger sus sistemas.

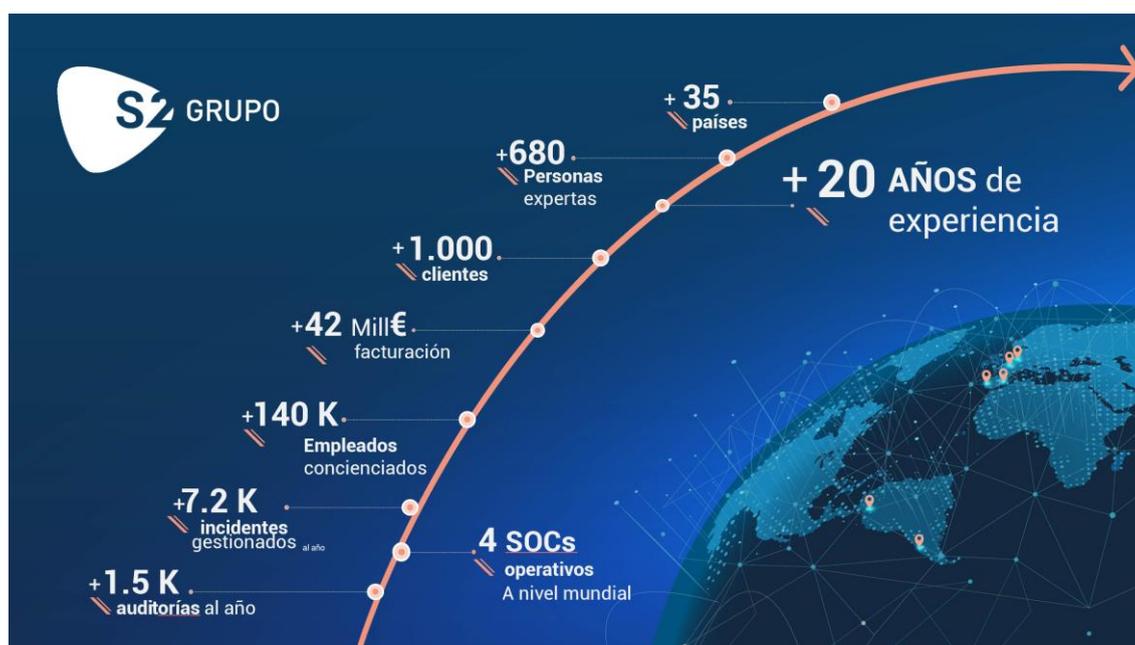


Nuestra organización está comprometida con la excelencia y la innovación, respaldadas por una serie de certificaciones internacionales que garantizan la calidad y seguridad de nuestros servicios. Estas incluyen ISO 9001, ISO 20000, ISO 22301, ISO 27001, ENS categoría ALTA, UNE 166002 y, por supuesto, ISO 14001. Cada una de estas normativas no solo refuerza nuestra capacidad para ofrecer soluciones de seguridad de alta calidad sino que también evidencia nuestro compromiso con la mejora continua y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Norma/Criterio Referencia	Nombre	Alcance	Sedes
ISO 27001	Certificación UNE-ISO/IEC 27001. Tecnologías de la Información -Técnicas de Seguridad-Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información	Seguridad de los procesos de negocio de Consultoría, Auditoría, Desarrollo y Explotación de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de acuerdo a la Declaración de Aplicabilidad vigente a fecha de emisión del certificado.	Sede Madrid, Sede Luis Merelo (Valencia), Sede Bogotá
ISO 9001	Certificación UNE-EN ISO 9001. Sistema de gestión de la Calidad	Diseño, desarrollo, comercialización, implantación y mantenimiento de productos y proyectos, y prestación de servicios del sector de las tecnologías de la información, especializándose en: sistemas de gestión en tiempo real, seguridad de la información.	Sede Madrid, Sede Luis Merelo (Valencia)
UNE 166002	Certificación UNE 166002. Gestión de la I+D+i: Requisitos del Sistema de Gestión de la I+D+i	Investigación, desarrollo e innovación en los procesos de negocio de Consultoría, Auditoría, Desarrollo y Explotación de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.	Sede Luis Merelo (Valencia)
ISO 22301	Certificación UNE-EN ISO 22301. Sistemas de gestión de la Continuidad de Negocio	El sistema de gestión de continuidad de negocio que da soporte a la prestación de los servicios seguros de explotación TI y los servicios de seguridad gestionada	Sede Luis Merelo (Valencia)

Norma/Criterio Referencia	Nombre	Alcance	Sedes
ENS	Certificación ENS Esquema Nacional de Seguridad ENS (RD 3/2010). Declaración de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad	Los sistemas de información que soportan los servicios/procesos de negocio de Ciberseguridad, Gobierno, Riesgo y Cumplimiento Desarrollo y Explotación de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, de acuerdo con la categorización	Sede Madrid, Sede Luis Merelo (Valencia)
ISO 20000	Certificación UNE-ISO/IEC 20000-1 Tecnología de la Información. Gestión del Servicio	El SGSTI para la prestación de los Servicios Seguros de Explotación TI y los Servicios de Seguridad Gestionada de acuerdo al catálogo de servicios vigente	Sede Madrid, Sede Luis Merelo (Valencia)
ISO 14001	Certificación UNE-EN ISO 14001. Sistemas de gestión ambiental	Diseño, desarrollo, comercialización , implantación y mantenimiento de productos y proyectos, y prestación de servicios del sector de las tecnologías de la información, especializándose en: sistemas de gestión en tiempo real, seguridad de la información.	Sede Luis Merelo (Valencia)

Con más de **21 años de experiencia**, operamos en **+35 países** con un equipo de más de **650 expertos** asegurando un enfoque holístico y coordinado que nos posiciona como un referente en la protección de infraestructuras críticas y la gestión de riesgos y ciberamenazas. La presencia de EL GRUPO en Europa y América Latina es el reflejo de una apuesta por la internacionalización de nuestros servicios. Contamos con 4 Centros de Operaciones de Seguridad en Valencia, Madrid, México y Bogotá, que forman uno de los SOCs más completos y avanzados de Europa. El centro principal, situado en Valencia, tiene más de 2.500 m2 y un servicio 24/7, 365 días al año.



La empresa 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, El Grupo es una referencia a nivel nacional con la publicación de los informes anuales de “*Protección de Infraestructuras Críticas*”, “*Panorama del Ransomware 2024*”, “*Investigación sobre juguetes inteligentes*” entre otros, dirigidos a divulgar temas relacionados con la ciberseguridad industrial y con un total de **1.208 descargas** registradas (frente a las 720 del 2023), ya que algunos de ellos no se han registrado.

En nuestra cadena de valor, uno de los pilares de es 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, y una plataforma tecnológica desarrollada y específicamente diseñada para la gestión de este tipo de centros de servicio.

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 **EL 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, El 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.

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 per se 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.

Trabajamos para conseguir trasladar a la sociedad una adecuada **cultura de la ciberseguridad** con acciones de **formación y concienciación**, que crean un impacto positivo sobre todo en colectivos vulnerables. Gracias a nuestra actividad existen cada año más empleados/as concienciados y más familias más seguras. EL GRUPO es un motor que impulsa el sector tecnológico en España y construye día a día el mundo ciberseguro en el que queremos vivir, transmitiendo nuestros valores corporativos a toda la cadena de valor así como a la comunidad y tejido local.

La empresa cuenta además con una presencia muy activa en el sector de la ciberseguridad mediante blogs de reconocido prestigio ([HijosDigitales](https://www.hijosdigitales.es)² y [SecurityArtWork](https://www.securityartwork.es)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.

El **I+D+i forma parte de nuestro ADN**. Hemos participado en una gran cantidad de proyectos europeos, nacionales y regionales con una inversión de más de 15 millones de euros. El resultado es un amplio catálogo de productos propios de ciberseguridad, que crece continuamente gracias a nuestra apuesta por el talento. Así, la compañía ha lanzado diversos productos con tecnología 100% propia y nacional, colaborando con otros organismos especializados a nivel nacional y europeo permitiendo *zero injerencia de software extranjero*. En términos de seguridad informática, esto implica que no hay presencia de software de origen extranjero que pueda comprometer la seguridad o la integridad de los sistemas informáticos y datos de España y UE.



Ilustración 3 . Marcas de los Productos de EL GRUPO

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.

microCLAUDIA es una capacidad basada en el motor de CLAUDIA que proporciona protección contra código dañino de tipo ransomware a los equipos de un organismo. Para ello, hace uso de un agente ligero para sistemas Windows que se encarga del despliegue y ejecución de vacunas.

² <https://www.hijosdigitales.es>

³ <https://www.securityartwork.es>

Carmen es una solución desarrollada con el objetivo de identificar el compromiso de la red de una organización por parte de amenazas persistentes avanzadas (APT). En este sentido, constituye la primera capacidad española, basada en conocimiento y tecnología nacionales. **Gloria** es una plataforma para la gestión de incidentes y amenazas de ciberseguridad a través de técnicas de correlación compleja de eventos. Basado en los sistemas SIEM (Security Information and Event Management), va un paso más allá de las capacidades de monitorización, almacenamiento e interpretación de los datos relevantes.

IRIS es la plataforma para conocer en tiempo real el estado de la ciberseguridad del sector público y la situación de la ciberamenaza a nivel nacional. Refuerza las capacidades de defensa y respuesta ante incidentes de ciberseguridad, ofreciendo visibilidad completa sobre el nivel de riesgo de los organismos públicos españoles. Para ello, centraliza y unifica la información que proporciona el servicio de Sistema de Alerta Temprana del CCN-CERT y las herramientas LUCÍA, CARMEN, GLORIA, INÉS y PILAR.

Todas ellas han sido desarrolladas junto al **Centro Criptológico Nacional**.

HERRAMIENTAS COMUNES Y COMPARTIDAS



Por otro lado, se desarrolla **Mhia**, 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.

La idoneidad y madurez del Centro de Servicios 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.

El Grupo dispone de su propio SOC⁴, **S2GRUPO 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, El Grupo CERT está localizado geográficamente entre Valencia y Madrid, dentro de España, y en Bogotá, Colombia.

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

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.

3.3 Grupos de interés relevantes

Desde el punto de vista del *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 un aumento de las actividades relacionadas con la seguridad. 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, *El 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.

Dado el contexto descrito, donde la seguridad es un aspecto crucial en el desarrollo de la Sociedad Digital del siglo XXI y se reconoce la importancia de los servicios gestionados de seguridad en todos los aspectos de la vida, es fundamental elegir cuidadosamente **los grupos de interés de la empresa**, que son clasificados en dos grandes bloques dependiendo de su posición frente a la empresa, los internos y los externos. Éstos son todas las personas y entidades que se ven, de alguna manera, afectadas por la actividad de la empresa, la cual también se ve influenciada por estos grupos a la hora de tomar decisiones.

- **Los empleados y empleadas:** son internos, y forman parte de la estructura empresarial: Propietarios/as, directivos/as y empleados/as. La plantilla de la empresa se considera un grupo de interés de los más importantes ya que de ella depende el servicio prestado a los clientes.

La comunicación con las personas trabajadoras de la organización disponemos de diversos canales para mantenernos conectados y compartir información relevante. Desde nuestra web corporativa hasta el

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

correo electrónico, el portal OCMC, la red social interna y los paneles físicos, todos estos medios están a disposición de nuestro equipo para acceder a los contenidos de interés.

Además, realizamos charlas online periódicas, *#Informa2 con la Dirección* donde José Rosell y Miguel Juan, nuestros representantes, comparten las últimas noticias y novedades destacadas. Durante estas sesiones, fomentamos la participación de todos los empleados y empleadas, quienes pueden plantear sus preguntas en directo para obtener respuestas inmediatas. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la transparencia y la colaboración dentro de la organización.

- **Clientes:** son externos. Para que la influencia sobre ellos sea positiva, deben cumplirse sus tres intereses principales: Ofrecer una buena relación calidad-precio, satisfacer sus necesidades con los productos o servicios y poseer un servicio de atención al cliente adecuado para dar respuesta ante los incidentes que puedan suceder. La comunicación que se establece con este grupo de interés es bidireccional, en todo momento el cliente tiene contacto directo con EL GRUPO y los jefes de proyecto, el comercial asignado, etc. EL GRUPO tiene en cuenta los diferentes mercados y grupos, sus diferencias culturales e idiomas, para publicar su contenido.
- **La sociedad:** externa. La sociedad es un grupo de interés importante para una empresa de ciberseguridad como la nuestra. Los resultados de nuestros servicios como empresa de ciberseguridad contribuyen al bienestar y la estabilidad de la sociedad en su conjunto. EL GRUPO es un motor que impulsa el sector tecnológico en España y construye día a día el mundo ciberseguro en el que queremos vivir.
- **Competencia:** externos. Estar a la vanguardia del sector de la ciberseguridad obliga a analizar a las empresas competidoras para poder reaccionar frente a nuestros clientes, por los posibles cambios de precio, nuevos servicios o estrategias.
- **Proveedores:** externos. Se ven afectados directamente por la actividad de la empresa y su éxito, ya que su volumen de ventas puede verse afectado. Debe establecerse una relación comercial justa y estable entre ambas partes, con unas condiciones favorables para las dos.
- **Entidades financieras:** externos.
- **Entes reguladores:** figuras externas, públicas o privadas, que, tanto en el ámbito nacional como internacional, juegan un papel fundamental en la definición de requisitos de seguridad o en la supervisión del cumplimiento de los marcos normativos.

Desde el equipo de marketing se estudian y planifica la comunicación con nuestros clientes y grupos de interés utilizando los diferentes canales disponibles para ello, redes sociales, prensa, blogs, webinars y formaciones gratuitas, informes descargables, etc.

3.4 Riesgos no financieros identificados

Los riesgos y oportunidades se refieren a los riesgos y oportunidades no financieros relacionados con la sostenibilidad de la empresa, incluidos los derivados de la dependencia de los recursos naturales, humanos y sociales, identificados a través de una evaluación de la importancia financiera.

	Riesgo identificado	Impactos sobre el negocio	Temporalidad del riesgo (corto, medio o largo plazo)
Escasez de talento:	La industria de la ciberseguridad enfrenta una escasez crónica de talento especializado. Las empresas de ciberseguridad pueden enfrentar dificultades para contratar y retener personal cualificado, lo que podría afectar su capacidad para ofrecer servicios de alta calidad y servicios contratados.	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para satisfacer la demanda de servicios de ciberseguridad debido a la falta de personal cualificado. - Posible pérdida de oportunidades de negocio debido a la incapacidad para atender a clientes potenciales. - Riesgo de agotamiento del personal existente debido a una carga de trabajo excesiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a medio y largo plazo dado que el crecimiento en el mercado de la ciberseguridad sigue creciendo a un ritmo muy elevado y la formación en esta disciplina no aumenta. Sigue sin existir en la mayoría de los planes de estudio de los grados universitarios la especialización en ciberseguridad, debido a la escasez de personal cualificado para impartir esta materia entre el personal docente
Riesgo reputacional	Para una empresa como EL GRUPO, especializada en ciberseguridad y ciberinteligencia, se refiere a la amenaza de daño a su reputación y percepción pública como resultado de eventos o situaciones que podrían afectar negativamente su credibilidad, confianza y prestigio en el mercado. La confianza que clientes, socios e instituciones depositan en nuestra capacidad para gestionar amenazas, proteger información crítica y actuar con responsabilidad es fundamental para la continuidad del negocio.	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de clientes o contratos estratégicos, especialmente en sectores donde la reputación es un factor clave de decisión. - Dificultades para acceder a nuevos mercados, obtener certificaciones o participar en licitaciones públicas. - Deterioro de la moral interna y la capacidad de atracción de talento especializado, clave en el sector TIC. - Aumento de los costes legales, regulatorios o de comunicación, ante la necesidad de gestionar crisis o conflictos derivados de fallos reputacionales. - Impacto financiero directo por penalizaciones contractuales, pérdida de ingresos o caída de valor percibido de la marca. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a corto, medio y largo plazo. La amenaza de que este riesgo se materialice va a estar siempre presente
Retención de talento:	Ya no solo la escasez de talento es un riesgo, sino la fuga de talento a empresas de la competencia. Por lo que cuidar a los empleados y conseguir retener el talento es una prioridad para EL GRUPO.	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de conocimientos y habilidades críticas si los empleados clave abandonan la empresa. - Disminución de la productividad y eficiencia debido a la rotación frecuente de personal. - Costos adicionales asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados para reemplazar a los que se van. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a corto, incluso a medio plazo, pues ya hay en marcha acciones para fidelizar a los empleados y esperamos ver resultados pronto de manera que se reduzca el IR
Incidentes de seguridad:	Si la empresa es víctima de un ciberataque exitoso o experimenta una brecha de seguridad en sus propios sistemas, esto podría dañar su reputación al sugerir que no es capaz de proteger eficazmente la información confidencial de sus clientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de confianza y credibilidad en la empresa por parte de los clientes y partes interesadas. - Posibles sanciones regulatorias y legales. - Costos asociados con la investigación, remediación y recuperación de la brecha de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a corto, medio y largo plazo porque S2 Grupo está intentando ser atacada constantemente. Pero de la misma manera es poco probable que se materialice este riesgo dada su alta protección.

Fugas de información:	<p>Una fuga de datos que involucre información confidencial de los clientes de la empresa podría tener un impacto significativo en su reputación, ya que podría percibirse como un fallo en sus prácticas de seguridad y protección de la información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Daño a la reputación y pérdida de confianza de los clientes. - Posibles sanciones legales y multas. - Costos asociados con la notificación de la brecha, el manejo de la crisis y la recuperación de la imagen de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a largo plazo, hoy por hoy es poco probable que se materialice este riesgo dada su alta protección. ● Sin embargo, cuanto más crezca la empresa este riesgo está cada vez más presente en el factor humano, entre sus propios empleados.
Incumplimiento normativo:	<p>Si la empresa no cumple con las regulaciones y normativas de seguridad de la información, podría enfrentar sanciones legales y pérdida de confianza por parte de sus clientes y partes interesadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de multas y sanciones regulatorias. - Pérdida de confianza y credibilidad en la empresa. - Posible pérdida de clientes y oportunidades de negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a largo plazo y poco probable a su vez, ya que la compañía está al día de cualquier cumplimiento normativo relacionado con la seguridad de la información
Publicidad negativa:	<p>Las críticas negativas en los medios de comunicación, las redes sociales o los foros en línea pueden afectar la percepción pública de la empresa y su marca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Daño a la reputación y pérdida de confianza del público en general. - Impacto en la percepción de la marca y la imagen corporativa. - Posible pérdida de clientes y oportunidades de negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a largo plazo debido al cuidado e inversión que realiza la compañía en la comunicación exterior, en las RRSS y con los medios de comunicación. Así mismo, dentro del departamento de marketing existe un área al cuidado de las relaciones externas. ● Podría aparecer con el crecimiento de la empresa si no se tuviera el suficiente cuidado
Problemas éticos:	<p>Las acciones o decisiones éticamente cuestionables por parte de la empresa, como el mal uso de datos de clientes o prácticas comerciales poco éticas, pueden dañar su reputación y la confianza del público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Daño a la reputación y pérdida de confianza de los clientes y partes interesadas. - Riesgo de acciones legales y sanciones. - Impacto en la moral y la cultura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a largo plazo si se diera el caso de cambios en el equipo de Dirección. En la actualidad no se ve riesgo debido a las revisiones establecidas del Código Ético y la alta implicación de la Dirección de la empresa
Baja calidad del servicio:	<p>Si la empresa no cumple con las expectativas de sus clientes en cuanto a la calidad y eficacia de sus servicios de ciberseguridad, esto podría afectar su reputación y su capacidad para retener y atraer nuevos clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de clientes y oportunidades de negocio debido a la insatisfacción del cliente. - Daño a la reputación y credibilidad en el mercado. - Riesgo de pérdida de ingresos recurrentes y dificultades para retener y atraer nuevos clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Este se considera un riesgo a corto y medio plazo debido a que durante el 2023 se recibieron quejas de clientes relacionadas con el cumplimiento de plazos en la ejecución de los servicios. Se han tomado medidas de manera que este riesgo pueda desaparecer conforme las medidas se vean implementadas
Dependencia de proveedores:	<p>Si la empresa depende en gran medida de proveedores externos para servicios críticos, como servicios de infraestructura en la nube o herramientas de seguridad de terceros, cualquier problema o fallo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interrupción en la prestación de servicios y cumplimiento de compromisos con los clientes. - Pérdida de confianza y satisfacción del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se considera un riesgo a corto plazo debido a la reciente migración a la nube y a nuevos sistemas de gestión en la compañía, que puede

	en estos proveedores podría afectar negativamente la capacidad de la empresa para brindar servicios a sus clientes, lo que podría resultar en la pérdida de confianza y satisfacción de los clientes.	- Riesgo de aumento de costos y disminución de la eficiencia operativa.	permanecer hasta que se estabilicen los sistemas
Falta de transparencia:	Si la empresa no comunica de manera transparente y efectiva con sus clientes sobre los riesgos de seguridad, las vulnerabilidades conocidas o los incidentes de seguridad, esto podría generar desconfianza y preocupación entre los clientes sobre la seguridad de sus datos y sistemas.	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de confianza y credibilidad en la empresa por parte de los clientes y partes interesadas. - Posible pérdida de clientes y oportunidades de negocio. - Riesgo de sanciones regulatorias y legales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Es un riesgo que podría darse a largo plazo si hubiera cambios en la Dirección de la organización. Con la Dirección actual, la transparencia forma parte de su cultura organizativa
Pérdida de competitividad	El mercado de la ciberseguridad está en continua evolución tecnológica, no solo para contrarrestar el crecimiento del cibercrimen, sino para aplicar los últimos avances tecnológicos (Inteligencia Artificial, Deep Learning, etc.) a los métodos y herramientas utilizadas para combatirlo. Si la empresa no innova y aplica esas nuevas tendencias a sus servicios y soluciones puede perder posicionamiento en el mercado.	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de posicionamiento en el mercado - Posible pérdida de clientes y oportunidades de negocio - Afectación a su imagen y reputación profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ● Es un riesgo a corto plazo. S2 Grupo está tomando medidas para eficientar los servicios que presta incorporando nuevas tecnologías que en el corto plazo reducirán el coste hora y no perder posicionamiento en el mercado

Tabla 2 Riesgos e impactos sobre el negocio

3.5 Principio de Precaución

Gestionar el riesgo reputacional es fundamental para EL GRUPO, ya que su reputación y credibilidad son activos críticos en un mercado altamente competitivo y en un entorno donde la confianza del cliente es esencial. Esto implica implementar prácticas sólidas de seguridad, comunicación transparente, manejo eficaz de crisis y un compromiso continuo con la excelencia en el servicio.

Para mitigar estos riesgos, una empresa de ciberseguridad debe priorizar la seguridad de la información, cumplir rigurosamente con los SLA acordados, mantener altos estándares de calidad en la prestación de servicios, diversificar su base de proveedores para reducir la dependencia y comunicarse de manera transparente y proactiva con sus clientes sobre cualquier problema o incidente de seguridad.

Además, en EL GRUPO aplicamos el principio de precaución como un aspecto esencial de nuestra gestión de riesgos. Este principio nos guía para actuar de manera proactiva frente a posibles riesgos ambientales, sociales o de salud humana, incluso cuando no existe un consenso científico completo. Implementamos medidas preventivas en todos los niveles de nuestra operación para minimizar cualquier impacto potencial antes de que ocurra un daño real. Nuestro enfoque preventivo se manifiesta en el diseño de nuestros productos y servicios, asegurando que todas las nuevas iniciativas sean evaluadas en términos de sus impactos potenciales y gestionadas para evitar consecuencias adversas.

Nuestra adherencia al principio de precaución se refleja en cómo anticipamos riesgos que no solo podrían afectar nuestra operación, sino también a nuestros clientes y al medio ambiente. A través de nuestro Sistema

de Gestión de Continuidad del Negocio (ISO 22301) y nuestras prácticas de seguridad de la información (ISO 27001 y ENS), nos aseguramos de que cualquier riesgo identificado sea evaluado exhaustivamente y tratado con medidas de mitigación adecuadas antes de que se convierta en una amenaza tangible. Además, nuestras políticas y procesos están diseñados para adaptarse y cambiar en respuesta a nuevos hallazgos científicos y tecnológicos, lo que asegura la sostenibilidad de nuestras operaciones y protege a las comunidades con las que interactuamos.

Este enfoque precautorio no solo protege a EL GRUPO contra riesgos inmediatos, sino que también fortalece la confianza de nuestros clientes y partes interesadas, fomentando relaciones sólidas y duraderas basadas en la responsabilidad y el cuidado proactivo.

3.6 Estrategia general empresarial (GRI 3-1 y GRI 3-2)

Definimos en este apartado la visión y estrategia generales durante el 2024 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.

Durante 2024, en S2GRUPO hemos llevado a cabo una primera aproximación del análisis de materialidad, como parte de nuestro compromiso con una gestión responsable y transparente. El proceso fue coordinado por la Oficina de Calidad y Mejora Continua, y contó con la participación de personas del equipo directivo y técnico, quienes evaluaron los principales asuntos ESG desde una doble perspectiva: por un lado, su impacto en el entorno y los grupos de interés, y por otro, su influencia potencial sobre el desempeño, riesgos y oportunidades de la organización.

Este ejercicio fue complementado con una revisión documental, estudios especializados y referencias clave del ecosistema competitivo y normativo, lo que permitió contrastar nuestra visión interna con las tendencias emergentes del mercado.

El resultado de este análisis confirma la importancia de reforzar áreas como la ciberseguridad, el cumplimiento normativo, la atracción de talento y la transparencia. También se identificaron como relevantes el uso responsable de la ciberinteligencia, la sostenibilidad operativa y la diversidad. Estos temas están siendo tenidos en cuenta para ajustar el plan ESG en curso, y se vinculan directamente con las líneas de acción de la estrategia Evolucionaria. La información recopilada quedará archivada como evidencia, y se prevé actualizar este análisis anualmente para reforzar la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

Además, la estrategia de transparencia y buen gobierno de *El 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 de forma general 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 Enigma, 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**, siendo un 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 El Grupo con el inicio de su expansión internacional, la entrada en clientes de referencia a nivel nacional e internacional y el incremento constante en facturación.

En concreto, a principios de año se establecen las líneas estratégicas de la organización en base a los objetivos de crecimiento establecidos a finales del 2023 en el Comité de Estrategia, y dichos objetivos acordados se materializan a través de planes de acciones anuales de cada una de las áreas relevantes de la organización y presentados en la jornada estratégica que se realiza a comienzos de cada año en curso.

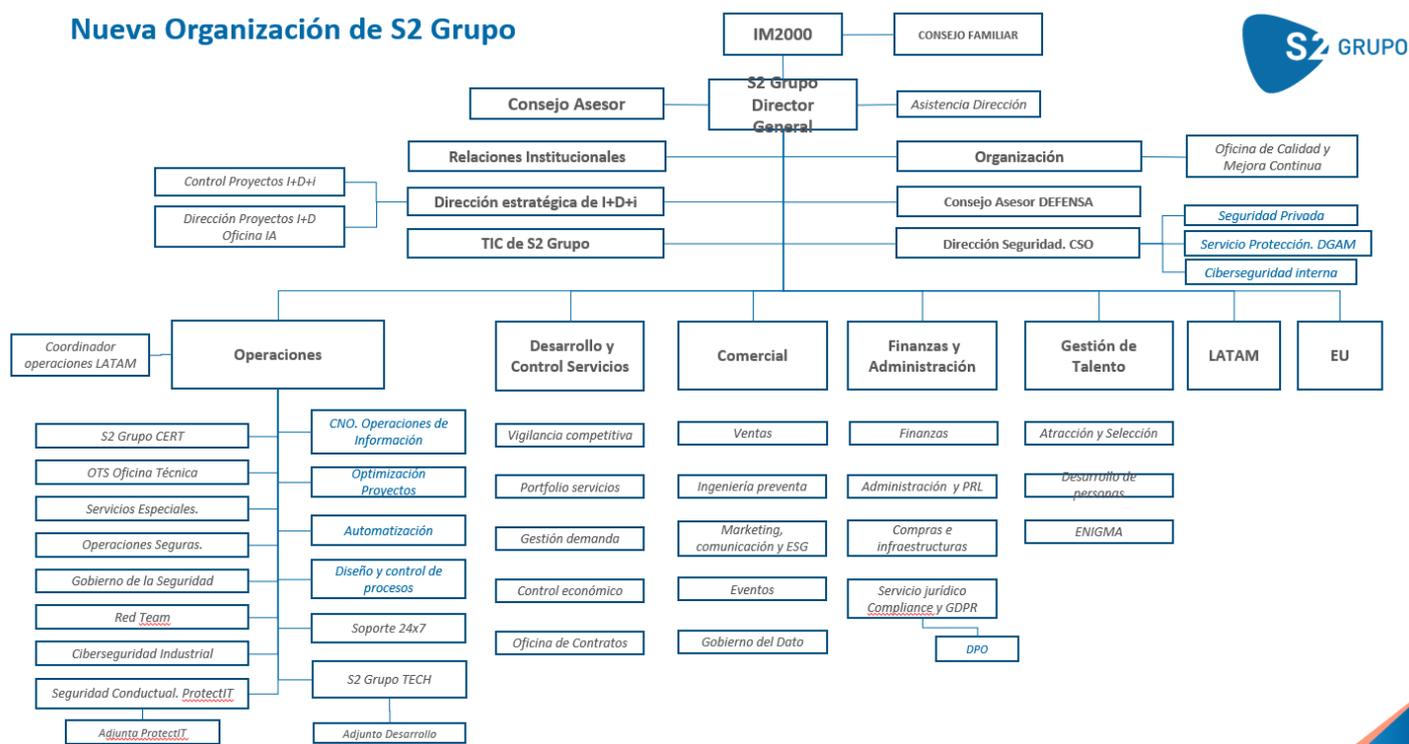
Tras haber observado durante el 2023, algunos aspectos como que la estructura matricial no termina de funcionar, ya que no quedan claras en los equipos las responsabilidades, además de percibirse un desequilibrio fuerte entre las áreas, y por último, que las Unidades de Negocio mezclan tipo de servicios con sectores, y que todo ello dificulta el control de los gastos indirectos para el mantenimiento interno, las propias necesidades de EL GRUPO las cubren las áreas que a su vez prestan servicios a clientes por lo que las necesidades de S2GRUPO quedan relegadas siempre al último lugar, en el comité de estrategia del mes de noviembre de 2023 se concluyó que:

1. Necesitamos definir un **catálogo de servicios** cerrado y una forma de explicar lo que hacemos
2. Hay que definir un equipo que **controle el catálogo** y que esté atento a las nuevas necesidades de los clientes (área de Desarrollo y Control de Servicios)
3. Debemos dejar de hablar de las Unidades de Negocio y hablamos de Sectores.
4. Se deben definir las **áreas de soporte o funcionales** que requieren las entidades: comercial, finanzas, talento, etc.
5. Hay que asignar **responsabilidades** claras y definimos herramientas. Trabajamos en el proyecto **WE MOVE**.
6. Es conveniente redefinir los **órganos de dirección** o gobierno para establecer los espacios de comunicación y decisión adecuados
7. Estos cambios conllevan definir los procesos que deben gestionar el conjunto y **mecanismos de seguimiento**. Se crea la Dirección de la organización que de forma transversal coordinará el trabajo de la OCMC.

En consecuencia, durante el 2024, EL GRUPO implementó un cambio organizativo estratégico, en busca de mejorar la atención a los clientes, de asegurar responsabilidades dentro de la organización de forma clara y de

mejorar el control de los proyectos, y como consecuencia mejorar el cumplimiento de plazos y el margen de contribución.

Organigrama de EL GRUPO



El nuevo organigrama de EL GRUPO se caracteriza por tener una estructura orientada a sectores compuesta por las Áreas autogestionadas y flexibles.

Los principales cambios en la organización han sido los siguientes:

- Se crean las **entidades** como unidades operativas que tiene un alto grado de autonomía en la prestación de los servicios de su competencia. Una entidad agrupa un conjunto de servicios del catálogo de servicios de S2GRUPO. También puede agrupar la tecnología de S2 o las capacidades de innovación. Una entidad puede convertirse en un spin-off de S2GRUPO.
- Se crea el área de **Desarrollo y Control de Servicios**
- **Creación de la Dirección de Organización:** Se establece esta nueva dirección como un área transversal sin funciones operativas directas, facilitando la implantación del modelo organizativo, la alineación estratégica y el soporte a la Dirección General en la supervisión estructural y el cumplimiento normativo.
- **Reubicación de la Oficina de Calidad y Mejora Continua (OCMC):** Ahora integrada en la Dirección de Organización, lo que refuerza su independencia e imparcialidad en la supervisión del Sistema de Gestión Integrado (SGI). Esto asegura el cumplimiento de estándares internacionales como ISO 9001, ISO 14001, ISO 20000, ISO 22301, ISO 27001 y ENS, permitiendo una comunicación más fluida con la Dirección General y una respuesta más ágil a las necesidades de aseguramiento.

- **Traslado de la Oficina de Gobierno del Dato a la Dirección de Organización:** Anteriormente vinculada a Marketing, ahora forma parte de un área estratégica que prioriza el uso seguro, ético y estructurado de los datos, fortaleciendo la gobernanza de la información en toda la compañía.
- **Reubicación del Delegado de Protección de Datos (DPD) en Asuntos Legales:** Este ajuste refuerza la alineación con el marco normativo de protección de datos y permite una supervisión jurídica más efectiva de los riesgos asociados a la privacidad y la seguridad de la información.
- **Transformación de la Dirección de Seguridad:** Se unifican en una única estructura las funciones de seguridad privada, ciberseguridad interna y el servicio de protección DGAM, consolidando una visión más integral y estratégica de la seguridad corporativa.
- Se crean las **Tribus: Células de conocimiento.** Es una comunidad de expertos que crea, innova y comparte conocimiento y mejores prácticas sobre un contenido en el que son especialistas, cuyo estudio puede acabar revertiendo en una mejora del negocio y de las operaciones de S2GRUPO
- **Creación del Consejo Asesor de Defensa:** Este nuevo órgano refuerza la capacidad de EL GRUPO en la toma de decisiones estratégicas en materia de seguridad, defensa y soberanía tecnológica, alineando la empresa con los retos emergentes del sector.

Con esta reorganización, EL GRUPO fortalece su gobernanza corporativa, asegurando una gestión más eficiente de los riesgos, una mayor especialización en áreas clave y una estructura alineada con su estrategia de crecimiento sostenible. Estos cambios están alineados con los estándares GRI 2-9 (estructura de gobernanza), GRI 2-12 (funciones de supervisión) y GRI 2-13 (delegación de responsabilidades para la gestión de impactos), garantizando la transparencia y eficacia en la toma de decisiones. Este compromiso con la mejora continua y la adaptabilidad en el entorno empresarial actual posiciona a EL GRUPO para enfrentar los desafíos futuros con confianza.



2. GOVERNANZA



4 GOBERNANZA

4.1 Introducción

4.1.1 Contexto y evolución del modelo de gobernanza en 2024

En **S2GRUPO**, la gobernanza corporativa se fundamenta en la **transparencia, la integridad y la responsabilidad**. Como organización especializada en ciberseguridad, nuestro modelo de gestión no solo busca la excelencia operativa, sino que también se rige por principios de **buen gobierno, cumplimiento normativo y gestión de riesgos**.

El 2024 ha sido un año de consolidación en materia de gobernanza, con avances en la alineación con regulaciones clave como la **Directiva NIS2**, el **Esquema Nacional de Seguridad (ENS)** y los estándares internacionales **ISO 27001, ISO 22301, ISO 20000, entre otros**. Si bien el desarrollo de nuestra estrategia **ESG (Environmental, Social & Governance)** está en fase de maduración, el despliegue de iniciativas más sólidas en sostenibilidad en los próximos años será un desafío clave que se abordará en los próximos años como parte de la estrategia global.

En el 2024, un hito importante ha sido la formalización del Análisis de Materialidad que nos ha permitido confirmar nuestras prioridades en gobernanza. La consulta a **stakeholders internos y externos** confirmó que los aspectos más relevantes para S2GRUPO incluyen la **ética y gobernanza corporativa, el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos cibernéticos y la reputación y transparencia**. Estos factores son clave no solo para la sostenibilidad del negocio, sino también para la confianza de nuestros clientes y socios.

4.1.2 Principales hitos en gobernanza y sostenibilidad

Tras la publicación de nuestro primer **Informe de Información No Financiera (EINF) en 2023**, recibimos recomendaciones de la auditoría independiente que nos instaron a difundir más si es posible **los datos reportados y dejar patente nuestro liderazgo**. En 2024, hemos trabajado en hacer de este informe una representación fiel de nuestra situación actual, y asegurándonos de que cada declaración sea sustentada con **datos verificables y alineados con los marcos de reporte EINF y GRI**. Tras lo cual se le dará la difusión que corresponde en línea con las recomendaciones recibidas.

4.1.3 Alineación con regulaciones y estándares internacionales

Este capítulo expone la estructura de gobernanza de S2GRUPO y su evolución en el último año, abordando aspectos como la **estructura de gobierno corporativo, la gestión de riesgos, el código ético y el control interno**,

reflejando el compromiso de la compañía con una gestión basada en la transparencia, el cumplimiento y la mejora continua.

4.2 Estructura de Gobierno Corporativo (GRI 2-12, 2-13)

4.2.1 Órgano de Gobierno y Toma de Decisiones

La gobernanza del grupo se basa en la **eficiencia, responsabilidad y supervisión efectiva**, apoyada por un Consejo Asesor, un Comité de Estrategia y comités internos especializados. Estos órganos garantizan una gestión adecuada de riesgos, cumplimiento normativo, sostenibilidad e innovación, trabajando en conjunto para fortalecer la prevención de riesgos y generar valor a largo plazo.

4.2.1.1 Consejo Asesor

Conformado por expertos internos y externos que analizan el presente y asesoran sobre futuros impactos. Los miembros incluyen:

- **Juan Alfaro** (Responsabilidad Social Empresarial)
- **Manuel Broseta** (Legal)
- **Rafael Fraguas** (Social)
- **Cristina Garmendia** (Innovación)
- **Rafael Rosell** (Director Comercial)
- **Marisa Silvestre** (Directora Financiera)



Ilustración 4 Consejo Asesor

Comité de Estrategia: Responsable de la planificación y ejecución de la estrategia empresarial, liderando la gestión operativa en cada una de sus áreas clave y supervisando el avance de los planes de crecimiento y transformación.

4.2.1.2 Comité ESG

En marzo de 2024, se constituyó el **Comité ESG**, con reuniones trimestrales, reafirmando el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y el reporte de información no financiera. Su función principal es supervisar la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia.

Integrantes:

- **Director Comercial y Presidente del Comité ESG**
- **Director de Consultoría**
- **Directora de la Oficina de Calidad y Mejora Continua**
- **Directora de Gestión del Talento**
- **Directora Financiera**
- **Subdirectora Comercial y Directora de Comunicación**
- **Técnico de RSC.**

El **Comité ESG** tiene la responsabilidad de evaluar el impacto de la actividad de S2GRUPO en materia de **desempeño ambiental, derechos humanos, diversidad e inclusión y ética corporativa**, asegurando que la sostenibilidad esté integrada en la toma de decisiones estratégicas.

4.2.1.3 Otros Comités de Gobernanza

Además del **Comité ESG**, S2GRUPO ha estructurado una serie de **comités internos especializados**, cada uno con un propósito definido dentro de la organización:

- **Comité Ejecutivo:** Se reúne mensualmente para supervisar el estado de los proyectos, la evolución de la demanda y los principales indicadores de funcionamiento de la empresa. Convocado por **José Miguel Rosell**, con como suplente.
- **Comité de Estrategia:** De periodicidad quincenal, trata temas de alto nivel como la evolución del presupuesto, la planificación estratégica, la responsabilidad corporativa y la gestión de inversiones.
- **Comité de Seguridad de la Información:** Se encarga del seguimiento de la seguridad en la organización, revisión de amenazas y vulnerabilidades, y cumplimiento con normativas como **ISO 27001 y ENS**.
- **Comité de Riesgos:** Responsable de la identificación, evaluación y mitigación de riesgos financieros, operacionales y estratégicos, asegurando el cumplimiento de la **ISO 22301** y la adecuación a **NIS2**.
- **Comité de Igualdad:** Se reúne bimestralmente para supervisar el **Plan de Igualdad** y estrategias de prevención del acoso, además de promover la incorporación de mujeres en áreas STEAM.
- **Comité de Innovación (I+D+i):** Evalúa convocatorias de I+D, revisa la estrategia de inteligencia artificial y supervisa la alineación de los proyectos con la **UNE 166002**.
- **Comité de Gobierno y Analítica de Datos:** Realiza un seguimiento del gobierno de la información y su alineación con la estrategia de S2GRUPO.
- **Comité de Desarrollo y Control de Servicios:** Supervisa la rentabilidad de los proyectos, los márgenes de contribución y la estructura de costes.
- **Comité de Compras e Infraestructuras:** Analiza la gestión de infraestructuras, inversiones y mantenimiento de activos.
- **Comité de Ventas y Marketing:** Realiza el seguimiento de la evolución de ventas, planificación comercial y necesidades del equipo de ventas.
- **Comité Económico-Financiero y Jurídico:** Se reúne a discreción para evaluar escenarios financieros, tesorería e inversiones, así como para analizar riesgos legales.
- **Comité de Operaciones:** Analiza los márgenes de los proyectos, revisa la formación del equipo y la gestión de las unidades operativas.

- **Comité de Ética:** Presidido por el Director de Organización evalúa la aplicación del **Código Ético**, gestiona las denuncias recibidas en el **Canal Ético** y vela por el cumplimiento de los valores corporativos.
- **Comité de Seguimiento del Sistema Integrado de Gestión:** Liderado por la OCMC, con reuniones bimensuales, este comité revisa el estado de las auditorías internas y la preparación de auditorías externas.

Estos comités refuerzan la gobernanza de S2GRUPO, asegurando que cada área clave de la organización esté alineada con los principios de **transparencia, integridad y mejora continua**.

4.3 Revisión y Mejora de la Gobernanza en 2024

Durante el año 2024, S2GRUPO ha implementado diversas iniciativas para reforzar su modelo de gobernanza, con el objetivo de mejorar la supervisión de sus procesos y garantizar la alineación con los estándares internacionales de cumplimiento. Entre las principales acciones destacan:

- **Integración de métricas ESG en la toma de decisiones estratégicas**, asegurando un enfoque basado en criterios de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.
- **Revisión de los procesos de gestión de riesgos y cumplimiento normativo**, con especial énfasis en la adaptación a la **Directiva NIS2** y la consolidación de políticas de ciberseguridad.
- **Modificación del alcance del Sistema de Gestión Integrado (SGI)** para reflejar la consolidación de operaciones en la nueva sede corporativa en **Luis Merelo i Mas**.
- **Mayor trazabilidad en los procesos de auditoría y supervisión**, garantizando que las recomendaciones derivadas de los órganos de control sean implementadas de manera efectiva.

Con estas iniciativas, S2GRUPO ha consolidado un modelo de gobernanza robusto y alineado con las mejores prácticas internacionales, garantizando una **gestión eficiente, transparente y orientada a la mejora continua**.

Además, el sistema de gestión integrado (SGI) incorpora un ciclo de mejora continua que incluye la planificación, aplicación, seguimiento y revisión de las políticas corporativas. Estas revisiones se documentan, se presentan en las reuniones de revisión por la dirección y pueden derivar en acciones de mejora o actualización. Las auditorías internas y externas verifican la adecuación y aplicación efectiva de las políticas.

4.3.1 Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo (GRI 2-27)

La gestión de riesgos en S2GRUPO es un elemento clave para garantizar la continuidad del negocio, la seguridad de la información y el cumplimiento normativo. La empresa ha adoptado un enfoque integral basado en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos, alineándose con los marcos internacionales de gestión de riesgos y las mejores prácticas del sector.

En 2024, la organización ha identificado riesgos clave relacionados con la evolución de las amenazas cibernéticas, el cumplimiento de regulaciones internacionales y la sostenibilidad del negocio en un contexto de expansión. Además, se han reforzado los mecanismos de control interno y auditoría para garantizar que los procesos cumplen con los estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad exigidos en el sector.

4.3.1.1 Mapa de Riesgos Corporativos

En 2024, S2GRUPO ha reforzado su enfoque en la identificación y mitigación de riesgos clave que pueden impactar su operativa y sostenibilidad. Se ha actualizado el Mapa de Riesgos Corporativos, incorporando nuevas variables de análisis alineadas con el modelo ESG y las exigencias regulatorias internacionales. Los riesgos más relevantes identificados incluyen:

- **Riesgos ESG:**
 - Incremento de la presión de clientes e inversores sobre la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental.
 - Cumplimiento con la CSRD, que exige un reporte más detallado de aspectos de sostenibilidad y gobierno corporativo.
 - Necesidad de reforzar políticas de diversidad e inclusión para alinearse con las mejores prácticas del sector.
- **Riesgos financieros:**
 - Volatilidad en los costos operativos y adaptación a la estructura financiera tras el traslado a la nueva sede.
 - Expansión internacional y desafíos en la adecuación a normativas locales en mercados estratégicos.
 - Riesgo de concentración de clientes y dependencia de sectores altamente regulados.
- **Riesgos operativos:**
 - Incremento en la sofisticación de ataques cibernéticos, incluyendo amenazas impulsadas por inteligencia artificial.
 - Adaptación a los requisitos de la Directiva NIS2 y el refuerzo de la seguridad en la cadena de suministro.
 - Escasez de talento especializado en ciberseguridad y competencia en la captación de perfiles clave.

4.3.2 Principales Amenazas y Estrategias de Mitigación

Con base en la evaluación de riesgos, S2GRUPO ha desarrollado estrategias específicas para mitigarlos, entre ellas:

- **Fortalecimiento de la ciberseguridad:** Implementación de herramientas avanzadas de detección y respuesta ante incidentes, reforzando la seguridad en infraestructuras críticas.
- **Plan de sostenibilidad y ESG:** Desarrollo de iniciativas para cumplir con los requisitos de la CSRD, mejorando la transparencia en la gestión ambiental y social.
- **Diversificación de mercados y clientes:** Estrategia de expansión confirmando en cada región objetivo que la actividad se desarrolla en el marco de seguridad físico y legal.
- **Retención de talento en ciberseguridad:** Creación de programas de formación y desarrollo profesional para mitigar la escasez de expertos en seguridad.

4.3.3 Cumplimiento Normativo y Certificaciones (GRI 2-27,

S2GRUPO mantiene un compromiso firme con el cumplimiento normativo, asegurando su alineación con regulaciones nacionales e internacionales. En 2024, la empresa ha mantenido sus certificaciones clave.

- **ISO 27001 (Seguridad de la Información):** Asegura la protección de la información y la gestión efectiva de riesgos de seguridad.
- **ISO 22301 (Gestión de Continuidad del Negocio):** Garantiza la resiliencia operativa en situaciones de crisis o disrupción.
- **ISO 20000 (Gestión de Servicios TI):** Establece mejores prácticas en la gestión de servicios de TI, alineadas con ITIL.
- **ISO 9001 (Gestión de Calidad):** Asegura la mejora continua y la optimización de procesos de gestión empresarial.
- **ISO 14001 (Gestión Ambiental):** Evalúa y gestiona el impacto ambiental de las operaciones, promoviendo la sostenibilidad.
- **UNE 166002 (Gestión de I+D+i):** Fomenta la innovación estructurada en la organización, asegurando la mejora tecnológica y el desarrollo de nuevos servicios.
- **ENS (Esquema Nacional de Seguridad, categoría Alta):** Cumple con los requisitos exigidos por la administración pública española para garantizar la seguridad en el tratamiento de información.

El proceso de adaptación a la nueva sede incluyó la reestructuración documental, la implementación de mejoras en infraestructura y la alineación de los procesos con los requisitos específicos de cada norma.



4.3.4 Adaptación a la Directiva NIS2 y Otros Requisitos Regulatorios (GRI 2-27)

En 2024, S2GRUPO ha evaluado su alineación con la **Directiva NIS2**, que introduce requisitos más estrictos en **ciberseguridad, resiliencia operativa y gestión de riesgos**. Aunque la organización ya cumplía con estos requerimientos al estar certificada en el **Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en categoría Alta**, se han llevado a cabo **adaptaciones operativas específicas** para reforzar el cumplimiento normativo y la seguridad.

Entre las medidas implementadas destacan:

- **Revisión y actualización de políticas de seguridad y continuidad del negocio:** Se han revisado y actualizado políticas internas para garantizar la alineación con los principios y exigencias de la Directiva NIS2.
- **Ampliación de controles técnicos y de supervisión:**
 - **Refuerzo en la monitorización de O365**, aumentando la capacidad de detección de Casos de Uso (CdU) en ciberseguridad.
 - **Bloqueo de inicios de sesión VPN desde países de alto riesgo**, medida implementada recientemente como parte de la mejora en los controles de acceso.
- **Refuerzo de la supervisión y respuesta ante incidentes de ciberseguridad:**
 - Se mantiene una operativa robusta para la detección y respuesta a incidentes, con mejoras continuas en los protocolos de actuación.
- **Formación y concienciación en NIS2:**
 - Se han llevado a cabo **sesiones de capacitación** dirigidas a diferentes equipos de la organización, incluyendo el equipo directivo dentro de la Oficina de Seguridad, Inteligencia y Defensa.
 - Se ha elaborado un **artículo sobre NIS2**, en proceso de publicación, para su difusión tanto interna como externa.
 - Están planificadas nuevas sesiones dirigidas a **CSIRT-CV**, considerando el impacto de la Directiva en la gestión de incidentes de ciberseguridad.

Además, S2GRUPO ha iniciado los preparativos para la **implementación de la Directiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, que exigirá un **reporte más detallado de información no financiera**, con un enfoque en sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

4.3.5 Supervisión de cumplimiento y evaluación de auditorías (GRI 2-30)

El programa de auditorías de S2GRUPO ha sido clave para garantizar la mejora continua y la detección temprana de oportunidades de optimización en sus procesos. En 2024, la empresa ha realizado:

- **7 auditorías externas**, con un promedio de **0.71 no conformidades por auditoría**, lo que refleja un alto grado de madurez en el cumplimiento normativo.
- **6 auditorías internas**, con un promedio de **1.67 no conformidades por auditoría**, lo que ha permitido fortalecer los controles internos antes de evaluaciones externas.

- **Análisis y actualización documental** tras la transición a la nueva sede en Luis Merelo y Mas, asegurando la continuidad de las certificaciones y la conformidad con los requisitos normativos.

Además, se han implementado mecanismos de seguimiento más rigurosos, con plazos establecidos para la resolución de hallazgos y mejoras en la trazabilidad de las acciones correctivas y preventivas-

4.4 Código Ético y Canal de Denuncias (GRI 2-25, GRI 2-26)

El compromiso de S2GRUPO con la ética empresarial y la transparencia se materializa a través de su **Código Ético** y su **Canal Ético de Denuncias**, herramientas clave para garantizar un entorno laboral íntegro y alineado con los valores corporativos. Durante 2024, la organización ha reforzado su estructura de gobernanza ética, asegurando mecanismos efectivos para prevenir, detectar y gestionar posibles irregularidades.

4.4.1 Código Ético y Principios de Transparencia

El **Código Ético de S2GRUPO** establece los principios y valores que rigen la actuación de la organización, asegurando el cumplimiento de estándares de integridad en todas sus actividades.

Durante 2024, se reforzó el anonimato y la protección de denunciantes, actualizando la cuenta utilizada para la recepción de denuncias, garantizando así una mayor confidencialidad y alineación con la normativa europea sobre protección de informantes. Más detalles sobre estos cambios se desarrollan en el siguiente apartado sobre el Canal Ético.

A finales de 2024, se actualizó la versión del documento para reflejar los cambios organizativos de los miembros del comité y para reflejar el cambio en el canal de denuncias actual.

Principios éticos aplicados en 2024

S2GRUPO ha mantenido y reforzado los principios de su Código Ético:

- 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.

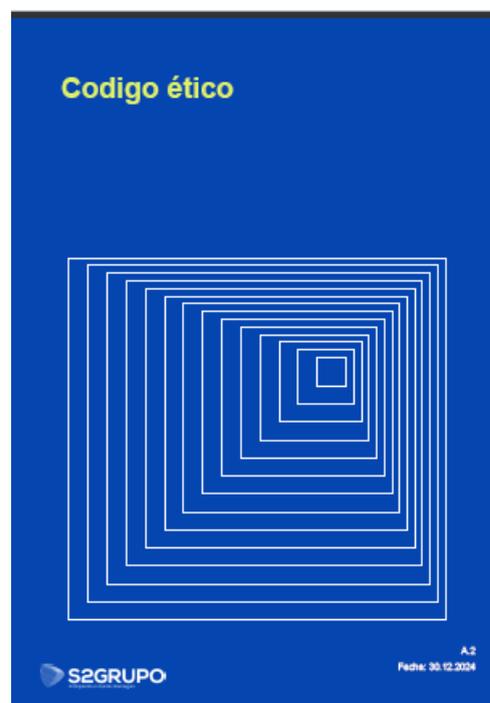


Ilustración 5 Código ético 2024

- Detectar, evidenciar y evitar conflictos de intereses en proyectos
- Proteger a las personas y al medio ambiente.

Durante 2024, S2GRUPO ha seguido reforzando la divulgación activa de su Código Ético, asegurando que sus principios fundamentales de honestidad, veracidad, transparencia y confidencialidad formen parte de la cultura organizativa desde el primer día. En todas las emisiones en directo del espacio *Informa2 con la Dirección*, los Socios directores han reiterado públicamente estos valores, trasladándolos a toda la plantilla a modo de instrucción ética directa, como parte del compromiso con una conducta íntegra en todos los niveles de la organización. Además, se ha garantizado que todas las personas que se incorporan a la compañía —tanto empleados, empleadas como colaboradores— reciban información específica y comprendan plenamente la aplicación del Código Ético en su actividad diaria, como base del modelo de comportamiento responsable de S2GRUPO.

Además, la existencia de canales accesibles para plantear dudas o inquietudes éticas, así como la formación inicial en estos valores desde la incorporación a la compañía, permiten asegurar su aplicación real y efectiva en la operativa diaria. Este enfoque está alineado con los estándares GRI 2-24 (Declaraciones de política) y GRI 2-26 (Mecanismos para plantear inquietudes éticas), consolidando un entorno de trabajo ético, respetuoso y comprometido con las buenas prácticas.

En el modelo de gobernanza de S2GRUPO, la Dirección de Organización actúa como eje vertebrador de las áreas operativas, sin interferir en la independencia técnica de los órganos responsables de la evaluación del desempeño del Sistema de Gestión Integrado (SGI). En particular, no participa en la definición del contenido ni en los resultados de las auditorías internas realizadas por la Oficina de Calidad y Mejora Continua (OCMC), lo que garantiza la imparcialidad del proceso y su fiabilidad frente a los verificadores externos. Esta separación de funciones refuerza el cumplimiento del estándar GRI 2-13 en lo relativo a la delegación de responsabilidades para la gestión de los impactos materiales.

4.4.2 Comité de Ética

El **Comité de Ética**, como órgano responsable de la supervisión del cumplimiento del Código Ético, ha desempeñado un papel fundamental en la resolución de incidencias y en la revisión de los principios de gobernanza ética.

En **marzo de 2024**, como parte del nuevo **modelo organizativo de S2GRUPO**, se realizó un ajuste en la composición del Comité de Ética. Hasta ese momento, el Comité estaba integrado por:

- Los **Socios Directores**.
- La **Directora Financiera y de Recursos Humanos**.
- El **Director de Operaciones**.
- El **Director de las Unidades de Negocio** (denominado Director de desarrollo y control de servicios en el nuevo organigrama)
- El **Director Comercial**, quien actuaba como secretario del Comité.

Con la reorganización de la estructura de gobernanza, se modificó la composición del Comité, quedando presidido por el **Director de Organización** e integrado por:

- La **Directora Financiera**.
- La **Directora de Asuntos Legales**.

Este cambio responde a la necesidad de **alinear la supervisión ética con el nuevo modelo de gestión** y asegurar una estructura más ágil en la toma de decisiones en materia de cumplimiento normativo y gestión de riesgos éticos.

4.4.3 Funciones y Responsabilidades del Comité de ética

El Comité de Ética mantiene sus funciones clave, que incluyen:

- **Supervisión del Código Ético:** Evaluación y mejora continua de las políticas éticas de la empresa.
- **Gestión de denuncias y conflictos de interés:** Evaluación de casos reportados a través del **Canal Ético** y aplicación de medidas correctivas.
- **Evaluación de riesgos éticos:** Prevención de fraude, corrupción y malas prácticas en los procesos internos.
- **Formación y sensibilización:** Implementación de programas de concienciación sobre ética empresarial.
- **Revisión de normativas internas:** Ajuste de las políticas de cumplimiento según cambios legislativos y buenas prácticas internacionales.

4.4.4 Lanzamiento del Canal Ético (GRI 2-26)

En 2024, S2GRUPO ha dado un paso adelante en su compromiso con la transparencia y la integridad mediante el **lanzamiento de su Canal Ético público**, facilitando los/las empleados/as, clientes, proveedores y otros grupos de interés la posibilidad de reportar cualquier incidente o comportamiento contrario a la ética corporativa.

El Canal Ético permite la **comunicación segura y confidencial** de denuncias relacionadas con incumplimientos normativos, conflictos de interés, corrupción, discriminación u otras irregularidades que puedan afectar la integridad de la organización. Las principales características del Canal Ético incluyen:

- **Accesibilidad pública:** Disponible tanto para los/las empleados/as como para terceros a través de la página web corporativa.(www.El Grupo.es)
- **Garantía de confidencialidad y protección del denunciante:** Cumpliendo con la normativa europea de protección de denunciantes (Directiva Whistleblowing).
- **Sistema de gestión de denuncias:** Procedimientos estructurados para el análisis y resolución de cada caso.
- **Compromiso con la no represalia:** Protección de los denunciantes frente a cualquier tipo de represalia o represalia indirecta.



Formular una denuncia

El Canal de denuncias NO es un servicio de emergencia
 No utilice este sitio para comunicar problemas relacionados con una amenaza inminente contra la integridad física o contra la propiedad. Puede que los informes enviados a través de este servicio no obtengan una respuesta inmediata. **Si necesita asistencia urgente, contacte con las autoridades locales**

Aviso sobre Privacidad
 Para poder recibir y tramitar su denuncia, debe confirmar que ha leído este Aviso sobre Privacidad que resumimos en la **INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS**:

Información básica sobre protección de datos	
Responsable de tratamiento	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U. (en adelante S2 GRUPO), con N.I.F. B96863444 y domicilio social en la calle Itamiro de Maestu, 7 bajo, 46022 de Valencia, España.
Finalidad del tratamiento y legitimación	La finalidad del tratamiento es tramitar y resolver las correspondientes denuncias, recibidas a través del Canal de Denuncias de S2 GRUPO, de conformidad con lo establecido en el Sistema de Cumplimiento, sus normas corporativas y la normativa legal vigente. La causa legitimadora en la que se basará el tratamiento de tus datos será el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1 c) RGPD)
Destinatarios de los datos	Tus datos podrán ser comunicados a: Administraciones Públicas, en los casos previstos por la Ley, Jueces y Tribunales, Fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. También se transferirán los datos a la empresa BHOSE LA COMPLIANCE en calidad de ENCARGADO DEL TRATAMIENTO, y ETHICS CHANNEL SL, en calidad de SUBENCARGADO, para la gestión del canal de denuncias.
Destinatario de transferencia internacional	No existen transferencias internacionales de datos
Derechos de los interesados	A oponerse al tratamiento, a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
Información adicional	Puedes consultar aquí todos los detalles. También puedes acceder a nuestro Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información

He leído y entiendo las condiciones enunciadas en la política de privacidad y otras políticas relacionadas al Sistema Interno de Información.

Siguiente »

Fotografía 1 Formulario denuncia Canal Etico

4.4.5 Mecanismos para prevenir conflictos de interés y malas prácticas

En S2GRUPO, nos comprometemos a mantener los más altos estándares de ética y transparencia. Para prevenir conflictos de interés y malas prácticas, hemos implementado los siguientes mecanismos:

- **Comité de Ética:** Este comité es responsable de supervisar y garantizar el cumplimiento de nuestras políticas de ética. Se encarga de revisar y evaluar posibles conflictos de interés y de tomar las medidas necesarias para resolverlos.
- **Canal Ético:** Hemos establecido un canal de denuncias confidencial y seguro, conocido como Canal Ético, donde los/las empleados/as pueden reportar cualquier conducta inapropiada o conflicto de interés. Este canal asegura que todas las denuncias sean tratadas con seriedad y discreción.
- **Concienciación en Yammer y Redes Sociales:** Durante el año, hemos llevado a cabo campañas de concienciación en nuestra plataforma interna Yammer y en redes sociales. Estas campañas tienen como objetivo educar a los/las empleados/as sobre la importancia de la ética y la prevención de conflictos de interés, promoviendo una cultura de integridad y responsabilidad.

Estos mecanismos son fundamentales para asegurar que nuestras operaciones se realicen de manera transparente y ética, fortaleciendo la confianza de nuestros stakeholders y la reputación de nuestra organización.

Estas acciones están alineadas con los estándares GRI 2-15, 2-16, 2-25, 2-26 y refuerzan el cumplimiento de las directrices establecidas en materia de ética corporativa y lucha contra la corrupción (GRI 205-2).

4.5 Transparencia Financiera⁸ (GRI 201-1, GRI 201-4)

4.5.1 Datos económicos clave

4.5.1.1 Facturación total, EBITDA, Beneficio Neto

La facturación y beneficios totales del Grupo está distribuidas de la siguiente forma:

Nombre Sociedad	Facturación 2023	Beneficios 2023	Facturación 2024	Beneficios 2024	Comentario
S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	37.057.448,73€	1.035.585,59 €	36.901.801,38€	-1.646.110,91€	Con actividad
Arbow Tecnología S.L.U.	0 €	-117,90 €	0 €	-9,81€	Sin actividad
S2GRUPO Colombia SAS	476.761,01€	-29.353,24 €	465.783,88 €	24.682,31€	Con actividad
S2 Iberoamérica Sapi de CV	0 €	-10.624,17 €	0 €	-25,82€	Sin actividad
Softhome Digital Services SL	14.828,00 €	-677,15€	0 €	-1.570,31€	Sin actividad
Cryptonics Consulting SL	0 €	-25.137,84€	0 €	-9.118,92€	Sin actividad
Sucursales 100%	S2 GRUPO Sucursal Colombia	Con actividad, integrado en S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.			
	S2GRUPO Innovación en Procesos Organizativos S.L. Sucursal EM Portugal				
	S2 GRUPO Innovación en Procesos Organizativos S.L. Agencia en Chile				
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L- Rotterdam				

Tabla 3 Datos facturación y beneficios

4.5.1.2 Comparación con 2023 y factores de variación

Con respecto a los ingresos, se han mantenido en línea a los del año pasado fruto de la coyuntura política, provocada por el retraso en la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado en el año 2024

Como consecuencia de esta falta de dotación presupuestaria, los proyectos en curso, así como los nuevos proyectos previamente consolidados, quedaron paralizados, lo que impactó en la cifra de negocio de la compañía durante el año 2024. Además, todos los proyectos que teníamos en cartera para presentar en 2024 también se vieron afectados por la ausencia de financiación y la falta de asignación de recursos, lo que impidió su ejecución.

⁸ Este bloque responde a lo solicitado por el artículo 49.5 de la Ley 11/2018, en el apartado de "información relativa a cuestiones sociales y relativas al personal" y "compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible".

En lo que a inversiones se refiere, destacar el impacto del cambio de sede corporativa que ha traído asociado una inversión en infraestructuras superior a la del año anterior, situándose en una cifra de 456.648€.

Con respecto a los gastos, han evolucionado en línea con el presupuesto aprobado.

4.5.1.3 Subvenciones y ayudas recibidas (GRI 201-4)

Los proyectos subvencionados en el 2023 fueron los siguientes:

NOMBRE	ORGANISMO	IMPORTE
HUB-dCO2: Hub de descarbonización para la fabricación adaptativa, modular y multi-referencia de VECs	MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	900,00
HUB-dCO2: Hub de descarbonización para la fabricación adaptativa, modular y multi-referencia de VECs	MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	292.758,00
VISYNC. Desarrollo de un sistema híbrido de almacenamiento energético con grid-forming y su acoplamiento a la red eléctrica del subsistema eléctrico canario.	MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO. IN	120.959,12
MOYSEST. (Mission Critical Services y Sistemas de Transporte) Innovación en 5G para corredores de transporte.	MINSITERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	533.958,80
CITCOM	COMISIÓN EUROPEA	776.499,00
EUCAIM	COMISIÓN EUROPEA	92.287,20
LABORA ECOGJU/2023/1145/46	SERVICIO VALENCIANO DE OCUPACIÓN Y FORMACIÓN	27.216,00
LABORA ECOGJU/2023/1148/46	SERVICIO VALENCIANO DE OCUPACIÓN Y FORMACIÓN	27.216,00
SEPE F221005CC	FUNDAE. FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO	112.388,80
		1.984.182,92

Ilustración 6. Proyectos subvencionados 2023

Las únicas subvenciones recibidas en el año 2024 son en dos proyectos de I+D+i subvencionados por diversos organismos con la subvención detallada en la tabla para cada uno de ellos.

Proyecto	Título	Organismo	Subvención
HAZITECK	Impulso Tecnológico a la industria automotriz del País Vasco mediante la Investigación Industrial hacia elementos novedosos para Vehículos Definidos por Software - (e4SDV)”	Gobierno Vasco	179.836€
Cyberpro	Elevating CYBERsecurity PROfessionals by critical infrastructure cybersecurity TRAINing professionals	Unión Europea	314.045€
TOTAL			493.881 €

Tabla 4 Proyectos subvencionados 2024

La intensidad de la ayuda en el caso del proyecto Haziteck es del 40% del presupuesto y del 50% en el caso de Cyberpro conforme la tendencia respecto al año anterior, lo cual refleja positivamente año tras año, nuestra apuesta por el desarrollo de I+D+i.

Además de las subvenciones asociadas a proyectos de I+D+i, la organización ha gestionado formación bonificada mediante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), con un importe total bonificado de 26.510,17 € en 2024.

4.5.1.4 Impacto económico indirecto

Nuestra actividad empresarial no solo genera un impacto económico directo a través de ingresos, inversiones y empleo, sino que también tiene un **impacto económico indirecto** significativo en el entorno en el que operamos. Este impacto se manifiesta a través de:

- **Generación de empleo y desarrollo en la cadena de valor:** Fomento del crecimiento económico en proveedores, contratistas y otras empresas vinculadas a nuestra actividad.
- **Inversión en innovación y tecnología:** Impulso a la transformación digital y el desarrollo de nuevas soluciones que benefician a diversos sectores.
- **Contribución al desarrollo local:** Apoyo a comunidades mediante inversiones en infraestructuras, formación y programas sociales. Apoyo al comercio local para reforzar el tejido empresarial que nos rodea.
- **Impacto fiscal y regulador:** Aporte a las arcas públicas a través de impuestos y tasas, favoreciendo el desarrollo de servicios e infraestructuras públicas.

4.5.2 Estrategia Fiscal y Cumplimiento Tributario

4.5.2.1 Política fiscal y compromiso con la transparencia

Nuestra empresa mantiene una **política fiscal responsable**, alineada con las normativas nacionales e internacionales, garantizando el cumplimiento de sus obligaciones tributarias de manera ética y transparente.

Como parte de nuestro **compromiso con la transparencia**, proporcionamos información clara y detallada sobre nuestra contribución fiscal, asegurando una gestión íntegra de los impuestos y evitando cualquier práctica que pueda interpretarse como elusión o evasión fiscal.

Además, promovemos una relación de cooperación con las autoridades fiscales, aplicando los principios de **buena gobernanza y control interno** en todas nuestras operaciones financieras. La estrategia fiscal de la compañía se basa en los siguientes pilares:

- **Cumplimiento normativo:** Asegurar el pago de impuestos de acuerdo con la legislación vigente en cada jurisdicción donde operamos.
- **Transparencia y reporte:** Divulgación de la carga fiscal en el **Estado de Información No Financiera (EINF)**, detallando impuestos pagados y contribuciones realizadas.
- **Gestión responsable:** Adopción de prácticas fiscales alineadas con los estándares internacionales de buen gobierno corporativo.

Con estas medidas, reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la confianza de nuestros grupos de interés, asegurando que nuestra política fiscal contribuya al desarrollo económico y social.

4.5.2.2 Distribución de impuestos pagados en 2024

Se presenta a continuación un resumen de los impuestos pagados por el grupo:

Nombre Sociedad		Impuestos 2023	Impuestos 2024
S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.		170.896,64€	-573.835,14
Arbow Tecnología S.L.U.		Sin actividad	
S2GRUPO Colombia SAS		-5.998,41€	8.638,81€
S2 Iberoamérica Sapi de CV		Sin actividad	
Softhouse es Softhome Digital Services SL		Sin actividad	
Cryptonics Consulting SL		Sin actividad	
Sucursales 100%	S2 GRUPO Sucursal Colombia	Con actividad, integrado en S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	
	S2GRUPO Innovación en Procesos Organizativos S.L. Sucursal EM Portugal		
	S2 GRUPO Innovación en Procesos Organizativos S.L. Agencia en Chile		
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L- Rotterdam		

Tabla 5 Datos impuestos

4.5.2.3 Inspecciones fiscales o litigios

No hemos tenido ninguna inspección fiscal ni litigio en el ejercicio 2024.

Por otro lado, el Sistema de Gestión Integrado (SGI), compuesto por las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 20000, ISO 22301, ISO 27001 y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), constituye una herramienta estructural esencial para asegurar la transparencia, la trazabilidad y la rendición de cuentas en todas las dimensiones de sostenibilidad. Su implantación transversal no solo contribuye a la mejora continua, sino que permite a la organización responder de manera estructurada a los requisitos de diligencia debida establecidos por la Directiva CSRD y los estándares GRI.

4.6 Medidas Anticorrupción y Control Interno

El Grupo mantiene su compromiso con la ética empresarial, la transparencia y el control interno, asegurando la integridad en sus operaciones a través de mecanismos de supervisión estructurados. El **Código Ético** es el marco de referencia que orienta la conducta de la organización y establece los principios fundamentales para la prevención de prácticas indebidas, abarcando no solo la corrupción económica, sino cualquier actuación contraria a la cultura de responsabilidad y buen gobierno corporativo.

En 2024, con la creación de la **Dirección de Organización**, se ha reforzado la supervisión del cumplimiento normativo y de los principios éticos de la compañía. La **Oficina de Calidad y Mejora Continua (OCMC)**, dependiente de esta dirección, ha asumido la responsabilidad exclusiva de la ejecución de auditorías internas y del mantenimiento del **Sistema de Gestión Integrado (SGI)**, asegurando la independencia en la evaluación del desempeño organizativo y la identificación de oportunidades de mejora.

Asimismo, el **Comité de Ética**, presidido por el **Director de Organización**, ha desempeñado un papel clave en la evaluación de la aplicación del Código Ético, la revisión de casos reportados y la implementación de medidas correctivas en caso necesario.

4.6.1 Supervisión Ética y Control Interno en 2024

Durante el ejercicio 2024, S2GRUPO ha reforzado los mecanismos de control interno y supervisión ética mediante la implementación de diversas iniciativas:

- Aplicación rigurosa del **Código Ético**, asegurando su integración en los procesos críticos de la organización.
- Ejecución de **auditorías internas en áreas estratégicas**, con especial atención en la contratación de proveedores, la gestión financiera y el cumplimiento normativo.
- Refuerzo del **Canal Ético**, garantizando la accesibilidad y la protección de los denunciantes.

4.6.2 Evaluación de Cumplimiento y formación (GRI 205)

Durante 2024, S2GRUPO ha desarrollado una formación específica titulada “**Prevención del fraude y anticorrupción**”, dirigida a reforzar el conocimiento y la vigilancia en los puestos con mayor exposición a riesgos operativos, en línea con los compromisos establecidos en materia de cumplimiento y los principios del **estándar GRI 205**.



Ilustración 7 Formación Prevención del fraude y anticorrupción 2024

Esta formación se planificó para todo el equipo de Finanzas y el área Comercial, tanto en España como en Colombia, con previsión de impartición en el primer trimestre de 2025.

Además, se ha previsto su grabación en formato audiovisual para garantizar su disponibilidad continua en el itinerario formativo interno, permitiendo su reutilización por nuevas incorporaciones y su revisión periódica conforme a las políticas internas de reciclaje formativo.

Cabe destacar que, durante el ejercicio 2024, no se ha registrado ningún incidente relacionado con casos de corrupción (GRI 205-3), reafirmando el compromiso de la organización con la integridad y la ética en los negocios.

4.6.3 Gestión del Comité de Ética en 2024

El **Comité de Ética**, como órgano responsable de la supervisión del cumplimiento del Código Ético, ha desempeñado un papel fundamental en la resolución de incidencias y en la revisión de los principios de gobernanza ética.

A lo largo del ejercicio 2024:

- No se han recibido **denuncias** a través del **Canal Ético**.
- No se ha necesitado emitir resoluciones sobre posibles conflictos de interés.

4.6.4 Digitalización y Transparencia en el Control Interno

Con el objetivo de optimizar la supervisión del cumplimiento normativo, S2GRUPO ha avanzado en la digitalización de sus procesos de control interno, incorporando herramientas tecnológicas para una mayor eficiencia en la gestión de auditorías y cumplimiento.

Entre las principales mejoras implementadas destacan:

- Integración de **sistemas de monitoreo de cumplimiento en tiempo real**, permitiendo el análisis de datos a través de herramientas avanzadas de gestión.
- **Automatización del seguimiento de acciones correctivas**, asegurando la trazabilidad de las medidas adoptadas tras las auditorías.
- Optimización del **Canal Ético**, reforzando los procedimientos de gestión de denuncias y garantizando la confidencialidad de los reportes.

Estas iniciativas han permitido mejorar la capacidad de respuesta ante posibles irregularidades y fortalecer el compromiso de la organización con la ética y la transparencia.



3. EL TALENTO



2015 2016 2017

2017



5 EL TALENTO, LAS PERSONAS

Siendo el Grupo una empresa basada en el conocimiento y la tecnología, es evidente que su éxito depende en gran medida de las personas que forman su equipo. El capital humano de la empresa es una fortaleza. Por eso, desde la Dirección, cuidar de las personas forma parte de las prioridades para conseguir los objetivos del plan estratégico.

La empresa está trabajando activamente para alcanzar la Meta 8.5 del ODS 8. Promover un empleo pleno, productivo y decente para todos. Estamos enfocados en mejorar las condiciones laborales, fomentar la igualdad de oportunidades y promover un ambiente laboral inclusivo y equitativo en cuanto a condiciones laborales, contemplando igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tanto para mujeres, hombres, jóvenes, personas con discapacidad, colectivo LGTBI y neurodivergentes, sean de cualquier cultura, nacionalidad, y/o religión.

Fomentar el desarrollo profesional, el conocimiento y el bienestar de sus profesionales, está dentro de los planes de la organización, que la actitud y el grado de alineamiento en valores entre sus proyectos individuales y el de la organización es vital para que las personas se sientan parte de esta.

Buscamos que el desarrollo profesional y personal de todas las personas esté garantizado en El Grupo, gracias a nuestra formación continua, posibilidades de movilidad internacional y cultura participativa.

Queremos promover la promoción interna y el desarrollo de actividades profesionales transversales dentro de la empresa. En el 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.

El departamento de Gestión del Talento tiene previsto durante el 2025 implantar una metodología para la evaluación del desempeño que permita la promoción y mejora profesional de todos sus empleados y empleadas. Destaca, en este aspecto la labor de captación, selección y contratación de personal, incidiendo en la creación de empleo de calidad.

En este informe, indicamos a continuación, una visión detallada de la plantilla de empleados y empleadas de El Grupo consolidado, durante el período del año fiscal 2024.

En lo que respecta a los Convenios Colectivos, resaltamos que la plantilla de S2GRUPO España está adherida al Convenio de Oficinas y Despachos de cada una de las ubicaciones en las que S2GRUPO España tiene centro de trabajo. El resultado es la aplicación de 4 Convenios Colectivos:

- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya

En Colombia, Chile y Portugal, los convenios laborales se rigen principalmente por la legislación laboral nacional correspondiente. Esto significa que los contratos laborales, convenios colectivos y las condiciones de trabajo están sujetos a las leyes y regulaciones laborales específicas de cada país.

El 24 de julio de 2024 se aprobó para Colombia un reglamento de funcionamiento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS) que reúne el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse la empresa y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la empresa y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven, acorde a la legislación laboral de este país.

Las personas empleadas en Chile se rigen por el Código de Trabajo de este país. Allí no tenemos reglamento interno al que deben sujetarse todos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa, ya que la elaboración de dicho instrumento solo es obligatoria para todas aquellas empresas que posean 10 o más trabajadores permanentes. Dicha obligación se encuentra establecida en el artículo N° 153 del Código del Trabajo.

La persona empleada de Portugal se rige por la legislación laboral portuguesa.

En relación con la plantilla, destacamos que, a efectos de indicadores, el equipo que identificamos como Colombia aúnan los empleados/as de S2GRUPO Colombia SAS Y S2GRUPO Sucursal Colombia.

PLANTILLA POR PAÍS 2023	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
España	143	487	630
Portugal	0	1	1
Chile	0	2	2
Colombia	8	42	50
TOTAL	151	532	683

PLANTILLA POR PAÍS 2024	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% empleados cubiertos por convenio colectivo	Comentario
España	139	469	608	100%	Convenio Colectivo
Portugal	0	1	1	0%	Se rige por Código de Trabajo
Chile	0	2	2	0%	Se rige por Código de Trabajo
Colombia	9	39	48	0%	Se rige por Código de Trabajo
TOTAL	148	511	659	92,26%	

Tabla 6 Total de la plantilla por país

Las personas son el pilar más importante de la empresa ya que sus conocimientos, competencias, habilidades e implicación con el elemento diferencial de El Grupo, incluyendo las personas trabajadoras, el alumnado de la Escuela de Ciberseguridad Enigma y las personas becadas en prácticas formativas.

5.1 Evolución de la plantilla (GRI 401-1)

La evolución de la plantilla desagregada por sexo que se muestra en la siguiente tabla, muestra la estabilidad de la plantilla en este último año.

Se observa que se ha disminuido en 24 el número de personas en S2GRUPO de las que sólo 3 son mujeres.

AÑO	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	%M	%H	Crecimiento mujeres respecto al anterior	% crecimiento mujeres respecto al anterior
2012	23	54	77	29,87%	70,13%	0	0
2013	31	93	124	25,00%	75,00%	8	17,02%
2014	39	110	149	26,17%	73,83%	8	32,00%
2015	55	142	197	27,92%	72,08%	16	33,33%
2016	61	166	227	26,87%	73,13%	6	20,00%
2017	66	172	238	27,73%	72,27%	5	45,45%
2018	78	217	295	26,44%	73,56%	12	21,05%
2019	87	271	358	24,30%	75,70%	9	14,29%
2020	94	318	412	22,82%	77,18%	7	12,96%
2021	99	348	447	22,15%	77,85%	5	14,29%
2022	128	460	588	21,77%	78,23%	29	20,57%
2023	151	532	683	22,11%	77,89%	23	24,21%
2024	148	511	659	22,46%	77,54%	-3	12,50%

Tabla 7 Evolución de la plantilla de S2GRUPO. 2012-2024

A pesar de que en el ejercicio 2024 se ha producido un **ligero descenso absoluto de -3 mujeres** respecto a 2023, el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla se ha mantenido estable, situándose en un **22,46%** frente al **22,11%** del año anterior. Este dato cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que la plantilla global se ha reducido de 683 a 659 personas, en un contexto de ajuste organizativo motivado por la necesidad de adecuación operativa y eficiencia ante factores macroeconómicos y presupuestarios.

En este escenario, el ajuste de plantilla se ha realizado de forma equilibrada, y el peso relativo de las mujeres en la compañía **no solo se ha mantenido, sino que ha crecido ligeramente en términos porcentuales (+0,35 puntos)**. Esto refleja el compromiso de S2GRUPO por **preservar el talento femenino incluso en etapas de reorganización**, consolidando las políticas activas en materia de igualdad de oportunidades.



Tabla 8 Gráfica evolución de la plantilla 2012-2024

Este indicador se reporta conforme al estándar GRI 405 – Diversidad e Igualdad de Oportunidades, y contribuye a los compromisos establecidos en el Plan de Igualdad vigente y en el Eje Mujer de la estrategia de sostenibilidad #Evoluciona2.

Procesos de selección

A continuación, se muestra una tabla con los procesos de selección llevados a cabo por el equipo de selección durante el 2024 para cada uno de los Departamentos de El Grupo, diferenciando para cada uno de ellos la cantidad de hombres y mujeres que aplicaron a las distintas ofertas abiertas.

Como se puede ver en el conjunto de El Grupo aplicaron un 71% de hombres y un 29% de mujeres.

Inscritos procesos de selección 2024

	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
A&F	154	457	611	25,20%	74,80%
Comercial	728	554	1282	56,79%	43,21%
CSC	64	11	75	85,33%	14,67%
Desarrollo y control de servicios	147	69	216	68,06%	31,94%
Gobierno	326	146	472	69,07%	30,93%
GT	54	159	213	25,35%	74,65%
I+D+i	11	5	16	68,75%	31,25%
Operaciones	0	1	1	0,00%	0,00%
Operaciones seguras	387	61	448	86,38%	13,62%
Organización	99	52	151	65,56%	34,44%
S2 Grupo TECH	378	111	489	77,30%	22,70%
Seguridad CERT	998	149	1147	87,01%	12,99%
Seguridad conductual	130	77	207	62,80%	37,20%
Seguridad OTS	50	7	57	87,72%	12,28%
Seguridad Red Team	388	23	411	94,40%	5,60%
Seguridad Servicios Especiales	66	18	84	78,57%	21,43%
Soporte 24X7	17	3	20	85,00%	15,00%
Dirección	968	156	1124	86,12%	13,88%
	4965	2059	7024	70,69%	29,31%

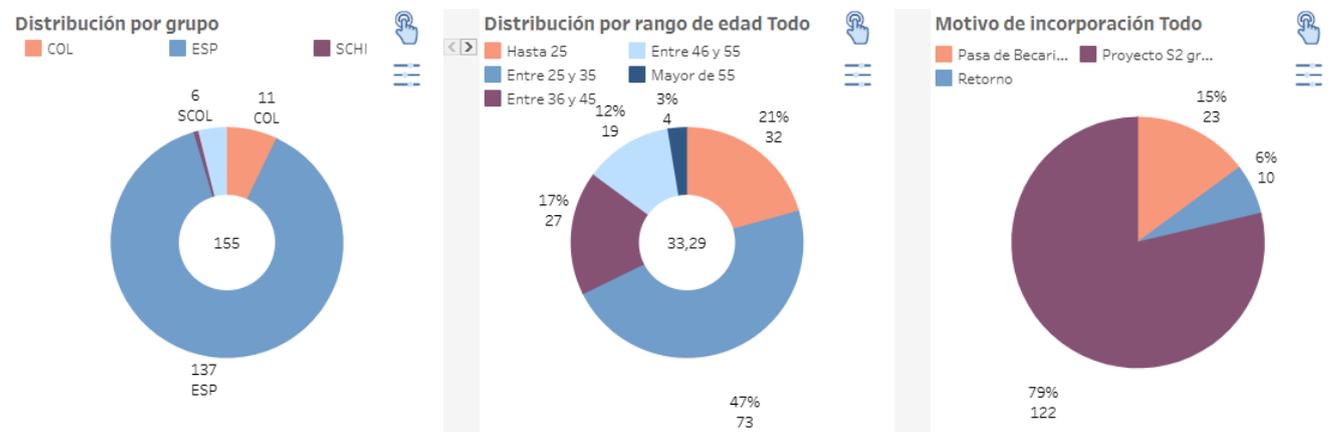
Tabla 9 Inscritos en procesos de selección 2024

Los datos de las personas inscritas en las ofertas, han sido extraídos a través de la herramienta ViterBit que se utiliza para gestionar los procesos de selección.

De todos estos procesos de selección, se incorporaron a plantilla 155 personas en total durante el 2024, de las cuales 42 fueron mujeres. Es decir, un 27,1 %. Por tanto, las contrataciones se mantienen en las mismas proporciones tanto para los hombres y mujeres inscritos como para los hombres y mujeres contratados, lo que denota la influencia de las políticas de igualdad de oportunidades en la contratación que se están aplicando,

siendo una de las máximas de este proceso incidir en la búsqueda de nuevas contrataciones del sexo menos representado.

Se obtienen los siguientes datos del Dashboard de Gestión del Talento y de SAP directamente:



Aumentar el porcentaje de mujeres en plantilla.

Unos de nuestros KPI's y compromisos adquiridos por S2GRUPO es trabajar para conseguir aumentar el porcentaje de mujeres en plantilla.

Ampliar el número de mujeres en la plantilla dentro del mundo de la informática y la ciberseguridad es esencial por varias razones:

- La brecha de género en el sector de las TIC refleja desigualdades profundamente arraigadas en la sociedad. Abordar esta brecha es un paso crucial hacia la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- El sector de la informática y la ciberseguridad enfrenta una grave escasez de talento en muchos campos. Al abrir las puertas a más mujeres altamente cualificadas, podremos ampliar el grupo de talentos disponibles y abordar mejor la creciente demanda de profesionales capacitados en tecnología y seguridad digital. Para ello hay que cubrir las necesidades de este colectivo a nivel laboral. Este punto es un hándicap para luchar por nuestro objetivo.
- Las mujeres aportan diferentes perspectivas y enfoques al desarrollo de software y a la gestión de la ciberseguridad. Al incluir a más mujeres en el proceso de desarrollo tecnológico, se pueden crear soluciones más completas y adaptables que beneficien a toda la sociedad.
- Tradicionalmente, las mujeres han estado subrepresentadas en el sector de la informática. Promover la inclusión de mujeres en roles de tecnología no solo es una cuestión de equidad, sino que también contribuye a crear un sector más diverso y representativo de la sociedad en general.

- La diversidad de género en el lugar de trabajo no solo beneficia a las mujeres, sino que también contribuye a crear un ambiente laboral más inclusivo y acogedor para todos/as los/las empleados/as.

En resumen, reducir la brecha de género en el sector de las TIC es esencial para promover la equidad, impulsar el desarrollo económico, fomentar la innovación, garantizar un liderazgo inclusivo y brindar igualdad de oportunidades para todos en la economía digital del siglo XXI.

El objetivo es llegar a un porcentaje de mujeres en la plantilla de S2GRUPO hasta un 26% en 2028.

Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla es una prioridad para S2GRUPO y una vía directa para seguir reduciendo la brecha de género, que en 2024 se sitúa en un -56,9 %, mejorando ligeramente respecto al -57,83 % registrado en 2023. Esta brecha representa la diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres en plantilla, tomando como referencia la paridad ideal del 50 %. Actualmente, el índice femenino —es decir, el porcentaje de mujeres respecto a ese equilibrio— es del 27 %. Aunque aún queda recorrido, esta tendencia refleja un compromiso sostenido con la igualdad real de oportunidades y la incorporación progresiva de talento femenino, especialmente en un sector como el tecnológico, donde históricamente la representación de mujeres ha sido menor.

El objetivo es invertir la tendencia, aunque el número de mujeres aumenta, no lo hace a la misma velocidad que los hombres. La intención es subir un punto anual.

KPI 2	Medición	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aumento de mujeres en plantilla para reducir la brecha	% de mujeres en plantilla	22,82%	22,15%	21,77%	21,08%	22,00%	23,00%	24,00%	25,00%	26,00%

Tabla 10 KPI 2: Objetivo porcentaje de mujeres en plantilla 2020-2028

KPI 2	Medición	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aumento de mujeres en plantilla para reducir la brecha	% de mujeres en plantilla	22,82%	22,15%	21,77%	22,11%	22,46%	23,00%	24,00%	25,00%	26,00%

Tabla 11 KPI 2: Porcentaje mujeres en plantilla 2024

5.1.1 Clasificación de plantilla por categoría profesional 2024

Se proporciona a continuación, un detallado desglose de los/las empleados/as según su perfil profesional, de acuerdo con la clasificación interna de la empresa y distribuidos también por localización. Este análisis ofrece una visión completa de la composición de nuestra fuerza laboral, destacando las habilidades y competencias representadas en diferentes áreas de trabajo. A través de este desglose, buscamos comprender mejor la distribución y la evolución de los perfiles profesionales dentro de la empresa, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en términos de talento y capacitación. Este análisis nos ayuda a tomar decisiones informadas y estratégicas para el desarrollo y crecimiento de nuestra organización.

		2023																				
	Society Name	O	T	Ta	Ts	C	Cs	Gc	JP	JPs	JS	JSs	E	GCS	SDa	SDn	Da	Es	DG	COI	Total general	
👤	S2 GRUPO COLOMBIA SAS	0	5			1	0		0	1		0										7
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	1	70	11	10	24	5	1	6	1	1		1		8	1	2	1				143
	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		1																			1
	Total	1	76	11	11	24	5	1	7	1	1		1		8	1	2	1				151
👤	S2 GRUPO AGENCIA EN CHILE					2																2
	S2 GRUPO COLOMBIA SAS	0	7	0	3	4	3	0	1		1	1	1		0							21
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	12	214	25	32	63	33	9	10	4	16		1	22	1	16	5	13	8	2	1	487
	S2 GRUPO SUCURSAL EM PORTUGAL							1														1
	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		19	1						1												21
Total	12	240	26	35	69	36	10	12	4	17	2	23	1	16	5	13	8	2	1		532	
Total general	13	316	37	46	93	41	11	19	5	18	2	24	1	24	6	15	9	2	1		683	

Sigla	Categoría
O	Operador
T	Técnico
Ta	Técnico Asociado
Ts	Técnico Senior
C	Consultor
Cs	Consultor Senior
Gc	Gestor de Cuenta
GCS	Gestor de Cuenta Senior
JP	Jefe de Proyecto
JPs	Jefe de Proyecto Senior
JS	Jefe de Servicio
JSs	Jefe de Servicio Senior
E	Especialista
Es	Especialista Senior
SDa	Subdirector de Área
SDn	Subdirector de Negocio
Da	Director de Área
DG	Director General
COI	Consejero Interno

		2024																				
	Society Name	O	T	Ta	Ts	C	Cs	Gc	JP	JPs	JS	JSs	E	GCS	SDa	SDn	Da	Es	DG	COI	Total general	
👤	S2 GRUPO COLOMBIA SAS		5						1													6
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	3	66	12	11	16	5		8	1				1	10		5	1				139
	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		3																			3
	Total	3	74	12	11	16	5	0	9	1	0	0	0	1	10	0	5	1	0	0		148
👤	S2 GRUPO AGENCIA EN CHILE					2																2
	S2 GRUPO COLOMBIA SAS		10		3	4	3		1		1		1		1							24
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	17	189	18	39	53	32	12	14	4	16		22	1	17	4	16	12	2	1		469
	S2 GRUPO SUCURSAL EM PORTUGAL							1														1
	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		14							1												15
Total	17	213	18	42	59	35	13	15	5	17	0	23	1	18	4	16	12	2	1		511	
Total general	20	287	30	53	75	40	13	25	5	17	0	23	2	28	4	21	13	2	1		659	

Tabla 12 Plantilla por clasificación profesional, sexo y país de 2023-2024

La comparación entre 2023 y 2024 muestra un cambio claro en la estructura profesional del Grupo, con una reducción significativa de perfiles operativos como Técnicos y Técnicos Asociados, y un crecimiento notable de categorías estratégicas y de mayor cualificación como Consultores, Consultores Senior, Jefes de Proyecto y Subdirectores de Área. Esta evolución es debido a una apuesta por la profesionalización, la especialización y la consolidación de estructuras más orientadas a la gestión del conocimiento y a la dirección de proyectos, en respuesta a nuevas exigencias del mercado y al proceso de transformación interna. Al mismo tiempo, la desaparición de categorías como Especialista y la estabilización de otras responde al proceso de reordenamiento organizacional y de redefinición de roles puesto en marcha.

5.1.2 Distribución plantilla por tipo de contrato

Distribución por tipo de contrato 2023									
Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Temporal Tiempo Completo	2	1	3	2	66,67%	33,33%	33,33%	1,32%	0,19%
Temporal tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido Tiempo Completo	143	525	668	0,27	21,41%	78,59%	-57,19%	94,70%	98,68%
Indefinido Tiempo Parcial	6	6	12	1	100%	50%	0	3,97%	1,13%
Total	151	532	683	28%	22,11%	77,89%	-55,78		

Distribución por tipo de contrato 2024									
Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Temporal Tiempo Completo	3	0	3		100%	0%	100%	2,03%	0%
Temporal tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido Tiempo Completo	141	505	646	0,28	21,83%	78,17%	-56,35%	95,27%	98,83%
Indefinido Tiempo Parcial	4	6	10	0,67	40%	60%	-20%	2,70%	1,17%
Total 2024	148	511	659	29%	22,46%	77,55%	-55,08%		

Tabla 13 Distribución por tipo de contrato

La *anterior* muestra que el empleo de El Grupo tal y como se ha venido demostrado en los anteriores Planes de Igualdad sigue siendo un empleo de calidad alcanzando casi el 100% de la contratación indefinida, evidenciando así que El Grupo ofrece un empleo estable.

5.1.3 Distribución plantilla por edades

Distribución por edades plantilla 2023									
Edades	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Hasta 24 años	13	41	54	0,32	24,07%	75,93%	-51,85%	8,61%	7,71%
25-35 años	69	222	291	0,31	23,71%	76,29%	-52,58%	45,70%	41,73%
36-45 años	39	147	186	0,27	20,97%	79,03%	-58,06%	25,83%	27,63%
46-55 años	27	87	114	0,31	23,68%	76,32%	-52,63%	17,88%	16,35%
Más de 56 años	3	35	38	0,09	7,89%	92,11%	-84,21%	1,99%	6,58%
Total	151	532	683	0,28%	22,11%	77,89%	-55,78%		

Distribución por edades plantilla 2024									
Edades	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Hasta 24 años	8	38	46	0,21	17,39%	82,61%	-65,22	5,41%	7,44%
25-35 años	74	204	278	0,36	26,62%	73,38%	-46,76%	50%	39,92%
36-45 años	32	143	175	0,22	18,29%	81,71%	-63,43%	21,62%	27,98%
46-55 años	33	92	125	0,36	26,40%	73,60%	-47,20%	22,3%	18%
Más de 56 años	1	34	35	0,03	2,86%	97,14%	-94,29%	0,68%	6,65%
Total	148	511	659	0,29%	22,46%	77,54%	-55,08%		

Tabla 14 Distribución por edades plantilla de S2GRUPO

Durante el ejercicio 2024, S2GRUPO ha contado con una plantilla total de 659 personas, de las cuales 148 son mujeres, lo que representa un índice femenino del 29 %. Este valor se traduce en una brecha de género del -55,08 %, una ligera mejora respecto al año anterior. Al analizar esta distribución por tramos de antigüedad, se observan patrones relevantes para comprender la evolución del talento femenino dentro de la organización:

- Mayor representación femenina en las nuevas incorporaciones: El tramo con menos de 1 año de antigüedad presenta un índice femenino del 25,38 % (brecha del -49,23 %), significativamente más alto que en los tramos con mayor permanencia a excepción del tramo de 3 a 5 años que es ligeramente superior. Este dato confirma una tendencia positiva en la

incorporación de mujeres en los últimos procesos de selección, gracias a las políticas de atracción de talento femenino implementadas.

- Presencia femenina sostenida en tramos medios (3 a 5 años): Con un índice del 26,37 % y una brecha del -47,25 %, este grupo mantiene una buena representación relativa, lo que indica retención y consolidación del talento incorporado en ciclos anteriores.
- Menor presencia femenina en tramos de antigüedad alta: En los tramos de más de 6 años, el índice femenino baja al entorno del 21 %, lo que refleja un desbalance histórico en la composición de la plantilla. Estos datos evidencian el reto de seguir avanzando hacia una plantilla más equilibrada a medio y largo plazo.

Estos resultados confirman que las políticas de igualdad y promoción de la diversidad comienzan a reflejarse especialmente en las nuevas contrataciones.

5.1.4 Distribución plantilla por antigüedad

Distribución plantilla por antigüedad 2023									
Antigüedad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Menos de 1 año	48	167	215	0,29	22,33%	77,67%	-55,35%	31,79%	31,39%
De 1 a 3 años	49	176	225	0,28	21,78%	78,22%	-56,44%	32,35%	33,08%
De 3 a 5 años	19	69	88	0,28	21,59%	78,41%	-56,82%	12,58%	12,97%
De 6 a 10 años	24	71	95	0,34	25,26%	74,74%	-49,47%	15,89%	13,35%
Más de 11 años	11	49	60	0,22	18,33%	81,67%	-63,33%	7,28%	9,21%
Total	151	532	683	0,28	22,11%	77,89%	-55,78%		

Distribución plantilla por antigüedad 2024								
Antigüedad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Menos de 1 año	33	97	130	25,38%	74,62%	-49,23%	22,30%	18,98%
De 1 a 3 años	56	215	271	20,66%	79,34%	-58,67%	37,84%	42,07%
De 3 a 5 años	24	67	91	26,37%	73,63%	-47,25%	16,22%	13,11%
De 6 a 10 años	21	79	100	21,00%	79,00%	-58,00%	14,19%	15,46%
Más de 11 años	14	53	67	20,90%	79,10%	-58,21%	9,46%	10,37%
Total	148	511	659	22,46%	77,54%	-55,08%		

Tabla 15 Distribución plantilla por antigüedad

Respecto a la antigüedad se observa que alrededor del 60% de la plantilla tiene una antigüedad menor de 3 años tanto en el 2023 como en el 2024, debiéndose este resultado al gran volumen de incorporaciones que se ha producido en El Grupo en los últimos años debido al crecimiento de su actividad.

Aún así, ha aumentado considerablemente el porcentaje de empleados/as que se encuentran en la franja de 1 a 3 años, pasando del 33,08% en el 2023 al 42,07% en el 2024, a costa de disminuir los porcentajes de empleados /as cuya antigüedad es inferior a 1 año, lo que denota que va consolidándose la plantilla a lo largo del tiempo.

5.1.5 Distribución plantilla nueva incorporación por tipos de Contratos

Incorporaciones último año por tipo de contrato 2024									
Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Temporal Tiempo Completo	5	2	7	2,5	71,43%	28,57%	42,86%	22,22%	0,34%
Temporal tiempo parcial	0	0	0		100%	0,00%	100%	2,22%	0
Indefinido Tiempo Completo	36	110	146	0,3	22,92%	75,34%	-54,17%	73,33%	94,87%
Indefinido Tiempo Parcial	1	1	2	0,5	33,33%	50,00%	-33,33%	2,22%	1,71%
TOTAL 2024	42	113	155	54,19%	27,10%	72,90%	-45,81%	29,58%	21,86%
TOTAL 2023	54	184	238	45%	22,69%	77,31%	-54,62%		

Tabla 16 Incorporaciones por tipo de contrato 2024

Durante el ejercicio 2024, S2GRUPO ha incorporado un total de 155 nuevas personas a su plantilla, de las cuales 42 fueron mujeres y 113 hombres. Esto representa un 27,10 % de mujeres y un 72,90 % de hombres sobre el total de incorporaciones. Aunque el porcentaje de mujeres sigue siendo inferior al de hombres, se observa un avance positivo respecto al año anterior.

El índice femenino —que mide el grado de acercamiento a la paridad ideal del 50 %— ha alcanzado un 54,2 %, evidenciando un progreso en la integración de talento femenino, especialmente relevante en un sector como el de la ciberseguridad, tradicionalmente masculinizado. Este dato supone una mejora respecto a 2023, donde el índice se situaba en el 45 %.

Asimismo, el porcentaje de nuevas incorporaciones respecto al total de mujeres en plantilla ha sido del 29,58 %, superior al 21,86 % registrado en los hombres. Esto significa que el ritmo de crecimiento relativo de mujeres en la organización ha sido mayor, contribuyendo a reducir progresivamente la brecha de género, que ha pasado de -54,62 % en 2023 a -45,81 % en 2024.

Respecto al tipo de contrato:

- **En las mujeres, el 85,71 % de las incorporaciones (36 de 42) se ha producido mediante contratos indefinidos a tiempo completo**, reflejando una apuesta decidida por la estabilidad laboral femenina.
- **En los hombres, el 97,35 % de las incorporaciones (110 de 113) también se ha realizado mediante contratos indefinidos a tiempo completo**, evidenciando que la política de contratación indefinida es transversal en la organización.

Estos resultados refuerzan el compromiso de S2GRUPO con la promoción de la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo y la atracción de talento diverso, consolidando así políticas activas de diversidad, inclusión y desarrollo profesional sostenible.

5.1.6 Distribución plantilla nueva incorporación por categoría profesional, edad y sexo en 2024

	Consultor	Consultor Senior	Director de Área	Especialista	Especialista Senior	Gestor de Cuenta	Gestor de Cuenta Senior	Jefe de Proyecto	Jefe de Proyecto Senior	Jefe de Servicio	Operador	Técnico	Técnico Asociado	Técnico Senior	Total general	
Colombia			1					1					13		2	17
Hombre			1					1					9		2	13
25-35 años													7			7
36-45 años								1					1		2	4
46-55 años			1													1
Hasta 25													1			1
Mujer													4			4
25-35 años													2			2
46-55 años													1			1
Hasta 25													1			1
España	9	5	1	2	3	4	1	7	1	2	9	83	1	10	138	
Hombre	8	3		2	3	4		5	1	2	7	56	1	8	100	
25-35 años	1			1	2	1		1	1		4	42		3	56	
36-45 años	2	2			1	1		1				6		4	17	
46-55 años	4			1		2		3		2		1	1	1	15	
Hasta 25	1														11	
Más de 55			1								3	7			1	
Mujer	1	2	1				1	2			2	27		2	38	
25-35 años		2						1			1	19		2	25	
36-45 años	1							1				1			4	
46-55 años			1				1								2	
Hasta 25												6			6	
Más de 55												1			1	
Total general	9	6	1	2	3	4	1	8	1	2	9	96	1	12	155	

Tabla 17 Clasificación nuevas incorporaciones: profesional, por país, edad y sexo

Durante el ejercicio 2024, el análisis de los perfiles profesionales incorporados a la plantilla de S2GRUPO pone de manifiesto una tendencia estratégica alineada con las necesidades de crecimiento sostenible y refuerzo operativo de la compañía.

En primer lugar, destaca el elevado número de incorporaciones en perfiles técnicos (96 personas), lo que evidencia la clara apuesta de la organización por fortalecer sus capacidades operativas y su base de talento especializado. Este refuerzo es esencial para mantener la excelencia técnica en los servicios prestados y responder de forma eficaz a la creciente demanda del mercado en materia de ciberseguridad.

Asimismo, se han incorporado profesionales en posiciones de mayor responsabilidad, como jefaturas de proyecto, gestión de cuentas y dirección de área. Esta diversidad en los niveles de responsabilidad permite reforzar la estructura organizativa y garantizar una evolución equilibrada y escalable del modelo de negocio.

Otro aspecto destacable es la diversidad generacional presente entre las personas incorporadas, con representación de todas las franjas de edad. Esta combinación enriquece los equipos al sumar tanto la innovación y adaptabilidad de perfiles más jóvenes como la experiencia y visión estratégica de profesionales con mayor recorrido.

Además, se ha consolidado la expansión internacional con nuevas incorporaciones tanto en España como en Colombia, confirmando el avance sostenido del proyecto global de S2GRUPO y la integración de talento en sus distintas sedes.

Por último, cabe subrayar el progreso en términos de diversidad de género. Aunque aún existe margen de mejora, se ha incrementado la presencia de mujeres en perfiles técnicos y de gestión, lo que refleja un compromiso firme con la inclusión y la igualdad de oportunidades.

5.1.7 Despidos en plantilla año 2024

En 2024 en S2GRUPO COLOMBIA SAS se produjeron 3 despidos, 1 mujer y 2 hombres (2 técnicos, 1 Consultor senior)

En 2024 en S2GRUPO SUCURSAL COLOMBIA se produjeron 5 despidos, los 5 hombres (5 perfiles técnicos).

En 2024 en S2GRUPO ESPAÑA se produjeron 28 despidos, 4 mujeres y 24 hombres. (8 consultores, 1 consultor senior, 13 técnicos, 4 técnicos asociados, 2 técnicos senior).

Resaltamos que de los 36 despidos en total, 13 despidos se produjeron por la pérdida del contrato de prestación de servicios al cual estaban asignadas esas personas trabajadoras a las cuales no se pudo reubicar, y otro más por no superación del período de prueba.

Los otros 22 restantes responden a causas disciplinarias. De estos 22 se llegó a un acuerdo de improcedencia en 20 de ellos, y en los otros dos fueron objetivos. Todos ellos motivados por causas profesionales derivadas de una falta de disciplina y de adaptación al puesto de trabajo, y a no estar alienados con la cultura corporativa.

Año	Total Despidos	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2023	25	22	3	88%	12%
2024	36	31	5	86,1%	13,9%

Ilustración 8. Resumen por años

Los despidos aumentaron un 44% en 2024 respecto a 2023 (de 25 a 36). La proporción de hombres y mujeres se mantiene relativamente estable, con ligera variación porcentual.

País / Entidad	Despidos 2023	Despidos 2024	Variación	Comparativa por Localización
S2 GRUPO COLOMBIA SAS	3	3	=	Se mantiene constante.
S2 GRUPO SUCURSAL COLOMBIA	2	5	+3	Incremento significativo (+150%).
S2 GRUPO ESPAÑA	20	28	+8	Aumento del 40% en los despidos.
Total	25	36	+11	Mayor volumen en España y Sucursal Colombia.

Ilustración 9. Despidos por sede

Género	Despidos 2023	Despidos 2024	Variación	Comparativa por Género
Hombres	22	31	+9	Se mantiene como grupo más afectado.
Mujeres	3	5	+2	Ligero aumento absoluto.

Ilustración 10. Despidos por sexo

Edades	Nº Mujeres 2023	Nº Hombres 2023	Nº Mujeres 2024	Nº Hombres 2024	Variación Total
Hasta 24 años	0	1	3	1	+3
25-35 años	0	11	1	12	+2
36-45 años	3	4	0	7	=
46-55 años	0	6	0	8	+2
Más de 56 años	0	0	1	3	+4
Total	3	22	5	31	+11

Ilustración 11. Despidos por franja de edad

La comparativa por edades entre 2023 y 2024 muestra un incremento generalizado en los despidos en todos los tramos, con excepción del grupo de 36 a 45 años, que se mantiene estable. Se observa un **fuerte aumento en el número de despidos entre los empleados más jóvenes (hasta 24 años)**, que pasan de 1 caso en 2023 a 4 en 2024, así como una **mayor incidencia en los trabajadores mayores de 56 años**, donde no hubo despidos en 2023 y sí 4 en 2024. La alta rotación de los más jóvenes es una preocupación en el sector en general que se está abordando con iniciativas apropiadas a lo largo del 2025.

Causas de Despido

Causa	Nº de casos	% del total	Comentario
Pérdida de contrato y no reubicación	13	36,1%	Causa más frecuente en 2024.
No superación del periodo de prueba	1	2,8%	Caso puntual.
Causas disciplinarias (falta de adaptación, etc.)	22	61,1%	De estos, 20 fueron acuerdos de improcedencia, y 2 despidos objetivos.

Los datos anteriores permiten confirmar que no existe un sesgo etario en las desvinculaciones.

5.2 Igualdad (GRI 405)

En el año 2010, de manera voluntaria, se aprobó el primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2GRUPO, de un año de duración que, de manera ordenada, empezó a dejar constancia de la cultura de la empresa en temas de igualdad, conciliación y ESG poniendo de manifiesto, con tan sólo 5 medidas, la filosofía que emanaba de la propia empresa. Fue aprobado por la Generalidad Valenciana con fecha 8 de noviembre de 2010.

Se constituyó entonces la Comisión de Igualdad, órgano de participación consolidado. Es el espacio para el impulso, coordinación y seguimiento del plan de igualdad.

En 2021 y cumpliendo con la normativa vigente, El Grupo constituyó la Comisión Negociadora que negoció y aprobó el V Plan de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2022-2025 y que fue registrado en el REGCON.

En base a este compromiso, El Grupo 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.



En 2023 se renovó y sigue en vigor el convenio entre la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género para promover la inserción laboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género, mediante el que El Grupo adquiere el compromiso de realizar acciones por la inserción laboral de este colectivo de mujeres. Desde S2GRUPO subcontratamos los servicios de limpieza de nuestras sedes de Valencia con la empresa



de inserción laboral Integras TU ofreciendo un trabajo estable a trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

En este año 2024 son 7 las mujeres empleadas que han prestado servicio en nuestras instalaciones de Valencia de la empresa INTEGRAS TU, y para el servicio de limpieza de nuestras oficinas de Madrid han trabajado 2 personas de forma regular y una a horas como limpiacristales de la empresa INTEGRAS MGSÍ CEE MADRID SL, la cual es un centro especial de empleo.

El Grupo posee el distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Presidencia, RR Cortes e Igualdad desde el año 2013. En 2023 se aprueba la renovación a S2GRUPO del Distintivo de Igualdad por una duración de 5 años más.

Desde 2022 El Grupo se han incorporado como Patronos Fundadores Cátedra Steam UPV para fomentar el talento tecnológico femenino.

El 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. 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.

En el anexo 1 podemos observar todas las conmemoraciones que desde S2GRUPO hemos realizado durante el año 2024.

En El Grupo ya teníamos a una persona formada como Agente de Igualdad y de Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso. En 2023 la responsable de Prevención de Riesgos Laborales de S2GRUPO obtiene el título de Agente de Igualdad y Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso por lo que en la empresa actualmente hay dos Agentes de Igualdad.

5.2.1 Comisión de igualdad

En S2GRUPO existe una Comisión de Igualdad formada por Miriam Vitón, directora de Gestión del Talento, en representación de la empresa y por Raquel Antich Aracil (CCOO) como representación de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad se reúne dos veces al año para realizar el seguimiento del cumplimiento del V Plan de Igualdad. En estas reuniones está presente Pilar Romero, Agente de Igualdad y PECLA de S2GRUPO, cuya labor principal es velar por el cumplimiento de dicho Plan así como liderar y desarrollar todas las acciones y prácticas relacionadas en materia de Igualdad y que contribuyen al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad.

También en el 2024 con la reorganización de los Órganos de Gobierno de S2GRUPO se constituyó el Comité de Igualdad formado por:

NOMBRE	ROL/ ÁREA
Marta Murgadas Romero	Agente de Igualdad/Administración, Finanzas y Serv. Grales
Pilar Romero Ruiz	Agente de Igualdad/Gestión del Talento
María Duart Arce	Responsable ESG/Comercial y Marketing
Miriam Vitón García	Gestión del Talento/Gestión del Talento
Miguel Juan Bello	Director/Socio
Jose M. Rosell Tejada	Director/Socio
Jose Ignacio Ruiz Guinaldo	Compras/Administración, Finanzas y Serv. Grales
Fernando Seco García de Ceca	Consultoría/Consultoría

Este Comité se ha reunido 2 veces a lo largo del año 2024. En él se da cuentas de la Comisión de Igualdad, del seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa y de otras acciones internas relacionadas. El hecho de que los dos socios fundadores se encuentren en él enfatiza la importancia que se le da a la Igualdad de Oportunidades en El Grupo.

Durante este **año 2024**, desde S2GRUPO además de conmemorar los días señalados en materia de Igualdad, se han realizado diversas acciones que respaldan nuestro compromiso y que contribuyen al logro y cumplimiento de nuestro Plan de Igualdad. A continuación, detallamos las acciones realizadas:

- Formación del equipo de Selección en Taller sobre Sesgos Inconscientes de género.
- Asistencia de nuestra Agente de Igualdad, a la reunión de la Comisión de Seguimiento *“Mas Mujeres, Mejores Empresas”*
- Asistencia de Miriam Vitón y de nuestra compañera Ana Nieto, al congreso de Mujeres Líderes en Ciberseguridad de Andalucía
- Para conmemorar, el día de la mujer y coincidiendo con el evento Rooted Con (congreso de ciberseguridad), nuestras compañeras estuvieron en el stand de S2GRUPO para charlar con las personas interesadas y contarles su experiencia profesional.
- Participación del equipo de Gestión del Talento en el II Generación Brillante de la Universidad CEU San Pablo. En este evento, nuestro equipo de Gestión del Talento trabajó con estudiantes de Bachiller en la identificación de qué hard y soft skills deberían tener las profesiones del futuro relacionadas con el campo STEAM
- Desarrollo de la jornada #CyberYouth en nuestras oficinas de Valencia, en la que desde S2GRUPO invitamos a estudiantes de 3º y 4 de la ESO a una jornada liderada por una de nuestras especialistas en Threat Hunting. El objetivo de esta jornada era impulsar el interés de los estudiantes en las carreras STEAM, poniendo el foco en el talento femenino en el sector de la ciberseguridad.
- Charla como embajadores de la Cátedra Steam UP UPV en el colegio Engeba a estudiantes de 3º de la ESO. Como parte de nuestro compromiso en contribuir a despertar interés por las disciplinas STEAM en las futuras generaciones, una de nuestras compañeras ofreció una inspiradora charla en la que compartió su experiencia y trayectoria profesional y las diferentes oportunidades profesionales que existen en el campo de la ciberseguridad.

- Asistencia de la Agente de Igualdad y el equipo de Gestión del Talento a la Jornada organizada por el Distintivo de Igualdad sobre “Hacia una representación paritaria de las mujeres en la toma de decisiones”
- Concesión a S2GRUPO del premio Diversitas a la Gestión de la Igualdad en el congreso SIIDD. Como reconocimiento a la trayectoria empresarial de S2 Grupo en materia de Igualdad, el 28 de noviembre nos hicieron entrega en el II Summit Internacional de igualdad no discriminación y diversidad que organiza el IAEDD, el premio para S2 Grupo “Divérsitas gestión de la Igualdad”.
- Participación de 4 compañeras en “Girls Can Hack Summit 2024” como embajadoras del talento de S2GRUPO para fortalecer una vez más nuestro compromiso con la diversidad en el ámbito de la ciberseguridad.



Fotografía 2 entrega premio Diversitas a la gestión de la Igualdad. 2024

5.2.2 Protocolo contra el acoso y la discriminación.

También la empresa dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y que ha sido revisado, actualizado, informado al personal y comunicado de forma interna durante el año 2024:

- Declaración de principios sobre el acoso sexual.
- Prevención y actuación en caso de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo

5.2.3 Protocolo de Actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (GRI 406-1)

En S2GRUPO, otorgamos una gran importancia a nuestras políticas de inclusión, promoción del respeto y prevención de la violencia. **Durante el año 2024**, desarrollamos un protocolo de actuación conforme a la Ley RD 4/2023 del 28 de febrero, que establece la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantiza los derechos de las personas LGTBI.

Este protocolo, aprobado el 13 de diciembre de 2024 por el Comité de Igualdad, detalla las acciones que deben llevarse a cabo dentro de la organización para asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos. Entre las medidas incluidas se encuentran:

- **Prevención y sensibilización:** Programas de formación y campañas de concienciación para todos los/las empleados/as.
- **Procedimientos de denuncia:** Canales confidenciales y seguros para reportar casos de acoso o violencia.
- **Apoyo y acompañamiento:** Servicios de apoyo psicológico y asesoramiento legal para las víctimas.
- **Medidas disciplinarias:** Sanciones claras y contundentes para los responsables de actos de acoso o violencia.

La difusión de este protocolo está planificada para el segundo trimestre de 2025, asegurando que todos los miembros de la organización estén informados y comprometidos con su implementación.

5.3 Eliminación de la brecha salarial (GRI 405-2)

En *el 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.

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 El Grupo además del salario incluye otros beneficios y compensaciones que se desarrollan en apartados posteriores. El Grupo realiza anualmente para la sociedad residente en España el Registro Retributivo desde 2021, que recoge las remuneraciones medias desagregadas por grupo de cotización, categoría profesional, puesto, nivel, sexo y edad.

No obstante, la publicación de esta información, incluida la correspondiente a consejeros y directivos, podría afectar a la estrategia competitiva de la organización, dadas sus características de tamaño y mercado. Por este motivo, y conforme a lo previsto en el artículo 49.6 del Código de Comercio, se ha decidido no incluir en este informe los datos relativos a remuneraciones medias ni su evolución desagregada.

Según el Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva se considera existencia de brecha salarial cuando supera el 25% y responde exclusivamente a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En el año 2024 nos encontramos en un 14,93% frente al 12,34% obtenido en el Informe de Registro Retributivo del año 2023.

Promedios total hombres	Promedios total mujeres	Diferencia	Brecha
35.196,31 €	30.854,01 €	4.342,30 €	12,34%

Brecha salarial 2023

Promedios total hombres	Promedios total mujeres	Diferencia	Brecha
36.637,72€	31.168,73 €	5.468,99€	14,93%

Tabla 18. Brecha salarial 2024

El registro retributivo correspondiente al año 2024 concluye que no existe diferencia salarial por género a igualdad de puesto garantizando de esta forma la no discriminación por razón de sexo.

Tras el análisis y valoración del Registro Retributivo del año 2024 como de la información aportada por el departamento de Gestión del Talento de S2 Grupo se ha identificado que hay personas que mantienen el grupo profesional que se les asignó en el momento de su incorporación a la empresa, sin que se produjera ninguna modificación acorde a su actual nivel profesional como retributivo. Al no estar actualizada esa información, esto explicaría los resultados de los análisis del Grupo Profesional y las brechas identificadas en ellos.

Desde Gestión del Talento, dentro del proyecto We Move, se va a revisar esta clasificación para adecuar el nivel profesional de la persona trabajadora a la progresión profesional que está desarrollando en la organización.

5.4 Atracción y Desarrollo de Talento

Dado que El Grupo tiene entre sus prioridades el atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado, dispone de unos completos procesos de atracción y seguimiento de candidatos, con el fin de poder incorporar a los profesionales de mayor talento.

El equipo de selección propio de El Grupo es muy experimentado y está especializado en el sector, fue ganador del premio LINKEDIN TALENT AWARDS en el 2022 al mejor equipo de selección en la categoría de empresas de menos de 1.000 empleados/as. Este equipo está compuesto por tres personas en España para reclutar en el mercado español y europeo si es necesario, y por una persona en la sede de Colombia para reclutar en el mercado latinoamericano.

Este equipo está en continuo contacto con el mercado laboral a través de la asistencia a múltiples foros y Congresos especializados, y practicando un contacto sostenido con los profesionales del sector que en algún momento han manifestado su interés por trabajar en S2GRUPO, para cuando pueda surgir la oportunidad contactar con ellos.

También practican una búsqueda activa constante de posibles candidatos que comparten los valores de S2GRUPO y su forma de trabajar y realizan excelentes procesos de selección apoyándose en Viterbit que es la herramienta que permiten tanto realizar la trazabilidad en todo momento como dar feedback instantáneo a todas las partes interesadas. Todo ello proporcionando un trato exquisito y personalizado a los candidatos en todas las fases del proceso.

En el proceso de selección participan también los técnicos especialistas en determinadas fases de este proceso haciendo certera la elección del candidato más idóneo en cuanto a capacidades técnicas.

Una vez incorporado el candidato seleccionado el departamento de Gestión del Talento presenta a la empresa a través del Manual del Empleado, documento que recoge toda la información relevante tanto para los empleados y las empleadas de El Grupo como para las nuevas incorporaciones. De esta manera se pretende facilitar la integración e incorporación de los nuevos empleados al equipo de trabajo, en todos los ámbitos, ya sea en lo laboral, operativo -tanto en el funcionamiento de la propia organización como en el departamento técnico al que pertenezcan- o en el trato humano.

En este momento de la bienvenida durante el primer día de cada nueva incorporación se le hace entrega de los recursos corporativos, de una mochila y de un kit de bienvenida con material corporativo.

En 2023 como apuesta para mejorar el Onboarding de las nuevas incorporaciones se puso en marcha el programa #Guia2 con el objetivo de guiar y acompañar durante los tres primeros meses de estancia en la organización a los nuevos/as compañeros/as para que su incorporación sea todo un éxito.

Además del acompañamiento y seguimiento del departamento de Gestión del Talento y del equipo con el que va a trabajar la nueva incorporación, el valor que aporta este programa es la figura del GUÍA para reforzar ese acompañamiento de manera que el nuevo/a compañero/a durante sus primeros meses en la organización tenga una persona de referencia. Tuvo un gran éxito este programa en su arranque, pero durante el 2024, debido a los cambios en la organización y lo que tardaron estos cambios en hacerse efectivos, se detuvo, con la intención de retomarlo en el 2025.

Una vez incorporada la persona seleccionada y más allá del Onboarding, El Grupo, siendo consciente de la escasez de recursos especialistas en Ciberseguridad existente en el mercado laboral, hace todo lo posible para que las personas empleadas en la compañía encuentren reconocimiento a su trabajo y encuentren en la empresa la estabilidad y certidumbre que les permita permanecer un largo periodo de su vida profesional en esta compañía. Para ello, trabajamos activamente y de manera constante en programas de formación que le permiten al empleado/a un desarrollo profesional.

Durante este año 2024, aparece **We move**, que es el proyecto de Gestión del Talento enmarcado dentro del Gran proyecto de cambio organizativo en el que está inmerso El Grupo en busca de adaptarnos a nuestro constante crecimiento con el claro objetivo de asegurar las responsabilidades de forma clara, que persigue:

1. Mejorar la organización en el trabajo de nuestros/as empleados y empleadas
2. Clarificar las funciones a realizar desde cada posición
3. Determinar qué puestos van a ir asociados a la prestación de los servicios definidos por cada entidad

We Move es un proyecto muy ambicioso cuyo alcance para este 2024 es el de definir e identificar los puestos de trabajo existentes en S2GRUPO.

Durante 20 días se convocaron focus grup de entre 10-12 personas en los que cada persona debía rellenar una ficha con el rol que desempeña en la organización, guiado por unas pautas marcadas por los dinamizadores de dichos focus, técnicos del equipo de Gestión del Talento. En los grupos había diversas personas que desempeñan el mismo rol con distinto nivel de experiencia para obtener mayor información de cada puesto.

Se convocaron 307 personas entre España y Colombia de las que finalmente asistieron 262, realizándose en total 17 sesiones de las cuales 14 fueron presenciales entre Madrid y Valencia, y 3 on line.

A partir de la información recogida se empiezan a definir e identificar los puestos de la organización, encontrando el inconveniente de que muchas personas estaban cambiando de posición según la nueva estructura, y aunque no cambiaran sus funciones, a muchos les cambiaron las responsabilidades y dependencias jerárquicas Incluso se da el caso de que algunas áreas y entidades tardaron en definirse meses, por lo que no fue posible cerrar las definiciones de los puestos de trabajo de forma definitiva antes de finalizar el año, ya que no se pudieron validar por los responsables jerárquicos.

Se guarda la aproximación realizada de la definición e identificación de puestos e incluso se presenta una simulación de valoración de los puestos de trabajo a la Dirección General en el último trimestre del 2024, acompañada de una posible agrupación de puestos y terminología, pero finalmente se deja pausado hasta avanzar en los cambios organizativos en los últimos meses.

Cuando se finalice, se comunicará a los empleados y empleadas el catálogo de puestos y se les indicará a cada uno qué posición ocupan para que conozcan claramente sus funciones y responsabilidades.

Durante este año también se lleva a cabo la implantación del Portal del Empleado como herramienta para solicitar cualquier permiso retribuido, incluidas las vacaciones, mejorando en gran medida la Experiencia del Empleado y su relación con Gestión del Talento.

Becas/Prácticas formativas

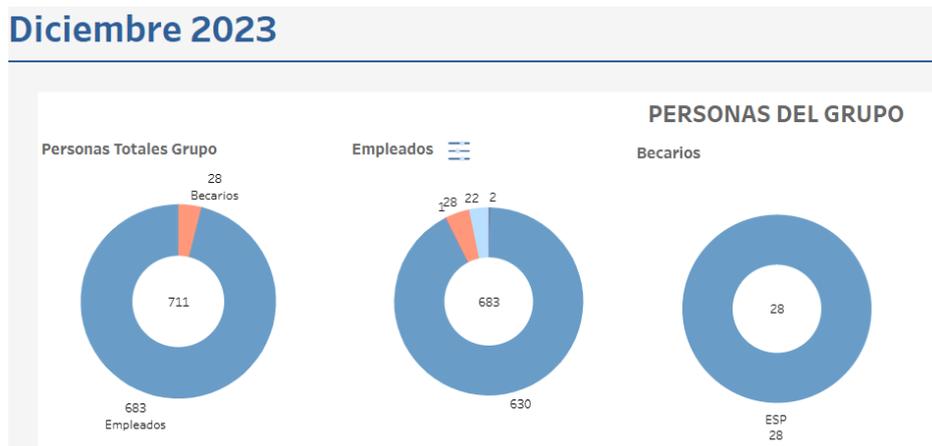
Las prácticas formativas por excelencia en S2GRUPO son las que toman forma a través del programa formativo ENIGMA, que se explica en mayor detalle en apartados posteriores de este documento.

Se trata de un programa de formación en Ciberseguridad, que está en marcha desde el año 2015 y que se encuentra ya consolidado en la compañía haciendo todos los años al menos una edición en la que participan entre 15 y 25 jóvenes, para formarse en todas las disciplinas de este sector.

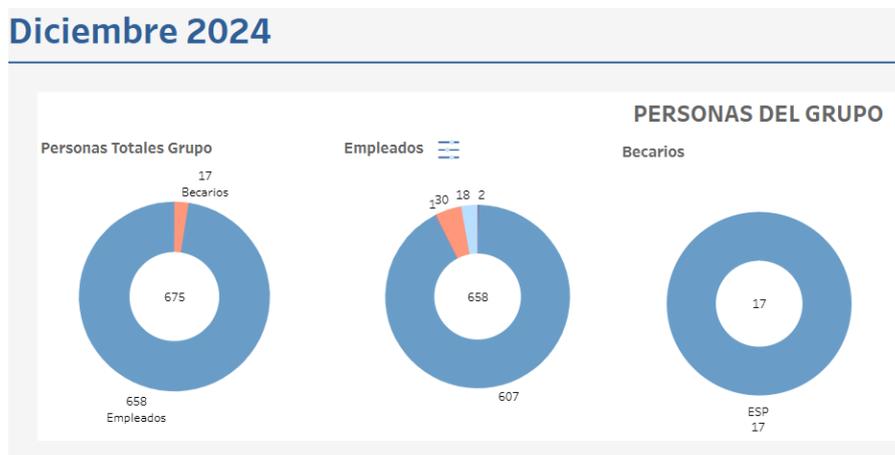
La relación con S2GRUPO de los alumnos/as del programa formativo Enigma como otros/as personas que realizan prácticas formativas en S2GRUPO, es a través de convenios de prácticas Empresa-Universidad o a través de convenios de prácticas de Empresa-Centro FP. Además, tienen una pequeña beca como asignación mensual de S2GRUPO para poder sufragar gastos como los desplazamientos a las instalaciones, etc.

Fomentar la atracción de talento joven mediante prácticas formativas y acceso a becarios en nuestra empresa es una estrategia altamente efectiva por varias razones. En primer lugar, estas prácticas ofrecen a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral relevante y desarrollar habilidades en un entorno real de trabajo especializado. Esto les permite complementar su formación académica con experiencias prácticas y aplicables a nuestro sector, lo que aumenta su empleabilidad y su atractivo como futuros profesionales entrando a formar parte de nuestra plantilla.

En el año 2023: 54 personas pasaron de becario a empleado y se cerró el año con 28 becarios activos.



En el año 2024: 23 personas trabajadoras pasaron de becario a empleado y se cerró el año con 17 becarios activos



INCORPORACIONES

Incorporaciones totales

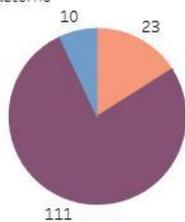
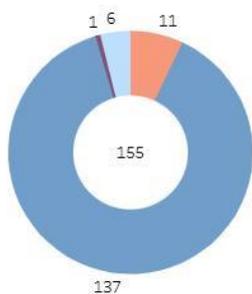


Motivos España



Motivos Colombia

- Pasa de Becario a Empleado
- Proyecto S2 grupo
- Retorno



5.5 Formación (GRI 404)

En El Grupo, el factor clave 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 capacitación y en modalidad presencial, online, semipresencial, siempre dentro de la jornada laboral, asegurando que toda la plantilla esté informada y que la participación sea equilibrada.

El Plan de Formación de El Grupo se construye a partir de necesidades detectadas por distintas vías, y la totalidad de ellas deben estar coordinadas por Gestión del Talento constituyendo el Plan de Formación de El Grupo. Las acciones de formación a incluir en el plan vienen detectadas a través del Comité de Estrategia, a través del equipo de Preventa en base al análisis de las tendencias de nuevas certificaciones en el mercado del sector de la Ciberseguridad que suelen demandar los clientes y a través de las direcciones de área a partir de las reuniones de seguimiento anuales individuales que realizan con sus equipos en base a la falta de capacidades detectadas durante la ejecución de proyectos del año anterior, así como a través de Gestión del Talento en busca de la mejora continua en habilidades blandas imprescindibles en una empresa de tecnología como es S2GRUPO.

A partir de todas las necesidades detectadas, se proponen acciones formativas en los distintos ámbitos: Hard skills y soft skills, sin olvidar la capacitación en el idioma inglés.

Además de capacitar al personal ya empleado en la organización, cada año formamos en nuestro programa especializado en Ciberseguridad ENIGMA a alumnos universitarios que tras realizar dicha formación pasan a formar parte de nuestra plantilla.

En 2024 hemos experimentado un ligero descenso en el número de horas de formación respecto al año pasado debido a la reestructuración estratégica que hemos comenzado a implementar para fortalecer nuestra organización. Esta reestructuración busca consolidar procesos clave y reubicar puestos y, si bien su primera fase se ha centrado en sentar las bases para un crecimiento duradero y una estructura más robusta que nos permitan tener un mayor impacto en el futuro, los cambios introducidos durante 2024 han afectado inevitablemente al plan de formación establecido para algunas personas, especialmente al de aquellos empleados o empleadas que han visto modificados su rol o capacitación.

A pesar de este ajuste, la formación sigue siendo un pilar esencial para nuestro desarrollo. Por ello, estamos evaluando nuevas iniciativas que no solo nos permitirán recuperar el volumen formativo previo, sino adaptarlo, también, a las necesidades futuras, potenciando así el talento interno y reforzando nuestra apuesta por la innovación y la sostenibilidad. En consonancia con la fase de reestructuración en la que nos encontramos, estas nuevas iniciativas formativas todavía tardarán un tiempo en madurar, de modo que nuestras proyecciones se centran en los efectos que vayan a surtir en el medio y largo plazo.

Análisis de Horas de Formación en 2024

Durante el año 2024, la empresa ha impartido un total de **8.576 horas de formación** en diferentes programas, incluyendo el programa ENIGMA y la Formación Interna, frente a un total de 10.908 horas (siendo 3.041h de Enigma y 7.867 h de formación interna) que se registraron en 2023.

Distribución de la Formación

1. Programa ENIGMA:

- El total de horas de formación en este programa alcanzó **2.617 horas**.
- Los perfiles con mayor participación en esta formación fueron **Técnicos (T)** con **317 horas**, **Técnicos Senior (Ts)** con **534 horas**, y **Consultores (C)** con **217 horas**.

2. Formación Interna:

- El total de horas de formación en este segmento ascendió a **5.959 horas** (630 horas en S2GRUPO Colombia SAS, 5.112 horas en S2GRUPO Soluciones de Seguridad S.L.U y 217 horas en S2GRUPO Sucursal en Colombia)
- Los perfiles con más horas de formación fueron **Técnicos (T)** con **1.241 horas**, **Técnicos Senior (Ts)** con **397 horas**, **Consultores (C)** con **822 horas** y **subdirectores de área (sDa)** con un total de **430 h**.

		2024														
Tipo	Society Name	O	T	Ta	Ts	C	Cs	JP	JPs	JS	E	SDa	SDn	Da	Es	Total
ENIGMA	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.		317	106	534	217	562	570			40	136	4	46	86	2.617
ENIGMA	Total		317	106	534	217	562	570			40	136	4	46	86	2.617
Formación Interna	S2 GRUPO COLOMBIA SAS		242		40	58	145	108		3	24	11				630
Formación Interna	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	4	1.241	255	397	822	310	308	166	301	272	430	91	412	104	5.112
Formación Interna	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		197					20								217
Formación Interna	Total	4	1.679	255	437	880	456	436	166	304	296	440	91	412	104	5.959
Total general	Total	4	1.996	361	971	1.096	1.018	1.006	166	304	336	576	95	457	190	8.576

Tabla 19 Horas de formación por perfil profesional interno 2024

		2023															
	Society Name	O	T	Ta	Ts	C	Cs	JP	JPs	JS	JSs	E	SDa	SDn	Da	Es	Total
ENIGMA	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.		644	173	119	263	674	841	4			176	40	5	35	69	3.041
	Total		644	173	119	263	674	841	4			176	40	5	35	69	3.041
Formación Interna	S2 GRUPO COLOMBIA SAS		281		94	3	51	18			28	16					491
	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	16	2.528	437	792	1.148	528	266	112	298		256	314	259	143	199	7.296
	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		81														81
Formación Interna	Total	16	2.890	437	886	1.151	579	284	112	298	28	272	314	259	143	199	7.867
Total general		16	3.533	610	1.005	1.414	1.253	1.124	116	298	28	448	354	264	178	268	10.908

Tabla 20 Horas de formación por perfil profesional interno 2022-2023

El dato de horas de formación clasificados por edad y por sexo no se ha incluido en nuestra memoria. En su lugar, hemos optado por centrarnos en la comparativa de horas de formación por categoría profesional, ya que consideramos que esta métrica proporciona una visión más completa y relevante de nuestras iniciativas de desarrollo y capacitación dentro de la organización. Este enfoque nos permite identificar áreas de mejora específicas y adaptar nuestros programas de formación de manera más efectiva para satisfacer las necesidades de nuestro equipo en todos los niveles.

Evolución del Talento: Formación en Soft Skills

El programa S2 ALMA, enfocado en el desarrollo de habilidades interpersonales y estratégicas clave para el crecimiento organizacional, comenzó en 2023 con el objetivo de fortalecer las capacidades de los mandos intermedios. Este programa está diseñado para dotar a los participantes de herramientas que favorezcan su desarrollo y desempeño dentro de la organización, contribuyendo al éxito colectivo de El Grupo. En el 2023 se impartieron dos de los 4 talleres previstos, el primero de ellos "Armonía y Sinergia" y el segundo "Dialéctica", y en 2024 se impartieron los otros dos, que se detallan a continuación.

Después de cada uno de estos cuatro talleres, el alumno ha tenido 1 hora con un coach por cada taller para la puesta en práctica de lo aprendido de forma guiada por un profesional.

Durante 2024, se han impartido los talleres: Chronos y Simpatía, cada uno con un enfoque específico, con el fin de seguir impulsando el desarrollo integral de nuestros equipos, sumando un total de 308 horas de formación.

- **S2 ALMA - Taller Chronos (febrero 2024)** con el objetivo de desarrollar de habilidades de organización y toma de decisiones estratégicas entre los asistentes. Se ha profundizado en:
 - Priorización y gestión del tiempo.
 - Pensamiento estratégico y crítico.
 - Gestión del estrés.

Se han impartido cuatro sesiones, de 4 horas cada una, con la participación de 39 personas, sumando un total de 156 horas de formación en estas competencias clave.

- **S2 ALMA - Taller Simpatía (octubre 2024)** con el objetivo de potenciar habilidades clave para la cohesión y liderazgo en equipos de trabajo. Se han trabajado cinco áreas fundamentales:
 - Autenticidad, para fomentar la confianza y el compromiso del equipo.
 - Confiabilidad, para generar un entorno basado en la seguridad psicológica.
 - Influencia, para inspirar a los equipos y alinear esfuerzos con los objetivos de la organización.
 - Bienestar, para mejorar la toma de decisiones y reducir el estrés
 - Resiliencia, para afrontar desafíos y fortalecer la capacidad de recuperación organizacional.

Este taller constó de cuatro sesiones de 4 horas cada una, con 38 asistentes, acumulando un total de 152 horas de formación dedicadas a mejorar estas competencias.

Formación en Bienestar Emocional

Además, en 2023, iniciamos un enfoque integral hacia el Bienestar Emocional de las personas en El Grupo, con la creación de los Talleres de Anclaje de Hábitos dirigidos también a los mandos intermedios. Se centraron en ayudar a los participantes a identificar posibles situaciones de estrés y comprender su impacto en la salud física, mental y emocional, así como en su autorrealización. Se diseñaron 4 talleres diferentes para trabajar las fortalezas necesarias para afrontar los retos tanto laborales como personales, promoviendo un enfoque equilibrado y saludable ante las posibles exigencias diarias, de los cuales 3 se impartieron durante el 2023 y el cuarto se impartió durante el 2024, en el que además de aprender nuevos temas, se hizo hincapié en todo lo aprendido durante los talleres del 2023.

El taller impartido en el 2024 tuvo lugar en el mes de enero. Se realizaron tres sesiones, con una duración de 4 horas cada una, en las que participaron 46 personas, acumulando un total de 184 horas de formación en estas competencias.

Formación en SGI, Medioambiente y RGPD

Además de la formación técnica y de habilidades, todos los empleados y empeleadas participan en programas de formación obligatoria en protección de datos, ciberseguridad y normas del sistema de gestión integrado, como parte de la estrategia de cumplimiento y cultura organizacional. Estas acciones formativas ascienden aproximadamente a **385 horas en el año 2024**, y representan un 6,07% del total de horas de formación anual.

Estas acciones formativas se encuentran disponibles en el portal interno de la Oficina de Calidad y Mejora Continua (OCMC), que centraliza los contenidos formativos clave en materia de cumplimiento normativo, protección de datos, ciberseguridad y sostenibilidad. Todos los cursos son revisados periódicamente y actualizados según los cambios normativos o las necesidades detectadas en auditorías internas o externas.

Webinars

Además del Plan de Formación, EL GRUPO impulsa una serie de webinars especializados, impartidos por expertos de la compañía, con el objetivo de compartir conocimiento profesional y difundir buenas prácticas en ciberseguridad más allá del ámbito interno. Estas sesiones, dirigidas a distintos sectores, abordan temáticas clave adaptadas a las necesidades de cada industria y se llevan a cabo a través de la plataforma Microsoft Teams. El acceso a estos webinars es completamente gratuito, reflejando el compromiso de EL GRUPO con la formación y concienciación en ciberseguridad, contribuyendo así a una sociedad digital más segura y preparada ante las amenazas emergentes.

En 2023 se han impartido 5 webinars especializados con un alcance de 424 asistente y una hora de duración de media por sesión.

En **2024**, EL GRUPO continuó con su estrategia de divulgación en ciberseguridad a través de webinars especializados, consolidando su papel como referente en la formación y concienciación sobre amenazas y tendencias en seguridad digital.

Durante el año, se impartieron un total de **9 webinars**, cubriendo diferentes temáticas clave en el ámbito de la ciberseguridad. El impacto de estos eventos fue significativo, con un **total de 404 asistentes**, reflejando el interés de profesionales y empresas por adquirir conocimientos especializados en seguridad digital.

Estos datos evidencian un alto interés en temáticas relacionadas con tendencias emergentes, regulaciones clave y amenazas cibernéticas como el ransomware.

El programa de webinars sigue siendo una pieza clave en la estrategia de formación y concienciación de EL GRUPO, asegurando que la ciberseguridad sea accesible y relevante para empresas y profesionales en un mundo digital en constante evolución.

2023	424	2024	404
WEBINAR	ASISTENTES	WEBINAR	ASISTENTES
del bus de campo a la nube	66	Estrategías de seguridad. Detección y respuesta en AWS	31
modelado de amenazas	157	El futuro de la seguridad cloud; tendencias y desafíos emergentes	41
panorama del ransomware	134	Cyber Resilience Act	72
seguridad de entornos híbridos	37	Cyber Resilience Act EN	11
vigilancia digital	30	Hackeando DICOM	50
		Panorama del Ransomware 2024	45
		PYMES - Los ciberdelincuentes tienen un plan, ¿y tú? Aprende a defenderte	33
		Tendencias en Ciberseguridad para 2024	103
		Tendencias en Ciberseguridad para 2024 EN	18

TEDIS 2024



Las Charlas TEDIS son charlas internas que, a diferencia de los webinars, no necesariamente son técnicas. Estas charlas son impartidas por personal interno y están dirigidas al personal de todo El Grupo. Se programan una vez al mes o mes y medio, y su participación es voluntaria para todos aquellos empleados y empleadas que desean compartir sus conocimientos y experiencias con sus compañeros, buscando que estos puedan aplicar lo aprendido en su vida personal y profesional. En algunas ocasiones, las TEDIS han sido impartidas por expertos externos recomendados por los propios empleados/empleadas.

El balance de las **TEDIS en 2024** es altamente positivo, destacando un importante componente movilizador. Este año, hemos logrado una mayor participación, con un total de 572 asistentes (442 online y 130 presenciales), frente a los 289 del año anterior.

En total, se han realizado 8 TEDIS durante 2024, una más que en 2023. Los temas tratados han sido muy variados, abordando áreas tan diversas como software, inteligencia artificial, ciberseguridad, nutrición y emprendimiento, lo que refleja el interés y la amplitud de temas que generan un gran impacto dentro de la empresa.

Además, las TEDIS han evolucionado para ser un espacio de intercambio y crecimiento, no solo en términos de conocimiento técnico, sino también en áreas más personales y de desarrollo profesional, convirtiéndose en un pilar importante dentro de la cultura de aprendizaje continuo de El Grupo.

2024	572	2023	289
TEDIS	ASISTENTES	TEDIS	ASISTENTES
06/02/2024 Inteligencia Artificial	50	Aida Boix	51
29/02/2024 "No pegues palos a ciegas"	163	Paco Garcia	48
02/04/2024 Horizontal Hunting: más allá de los convencional	54	Steam Challenge	21
18/04/2023 Inteligencia Artificial, ¿me preocupo o me ocupo?	59	Josep Arnau	48
19/06/2024 Hablemos de mis cagadas como emprendedor...	35	Alejandro Benitez	51
26/09/24 EDR vs. XDR vs. NDR vs. SIEM vs. MDR vs. SOAR vs. CDR ¿A cual me apunto?	81	Madelaine Castro	30
24/10/24 Taller Colesterol: alimenta tu corazón	63	Samuel Garces	40
10/12/2024 CAPE Sandbox en S2GRUPO	67	Borja Cano	29

Tabla 21 Formaciones Charlas TEDIS 2023-2024

Formación en idiomas

Durante el año 2024, se ha mantenido la formación en inglés para los empleado/a s con clases en modalidad online y adaptadas a diferentes niveles. La estructura del programa ha permitido ofrecer formación continua y flexible, ajustándose a las necesidades de los participantes y a los cambios en la plantilla.

Primer semestre (enero – junio)

- Se han impartido clases en 9 grupos, organizados en los niveles: intermedio, intermedio alto y alto.
- Durante este período, ha habido aproximadamente 97 asistentes, aunque el número exacto ha variado debido a altas y bajas en los cursos, influenciadas por cambios en la empresa, como nuevas incorporaciones y salidas, o cumplimiento de asistencia.
- Todas las sesiones se han desarrollado en modalidad online.

Segundo semestre (octubre – diciembre)

- Tras el parón de verano, las clases se han retomado con aproximadamente 88 asistentes, una cifra que también ha fluctuado por motivos similares a los del primer semestre. La modalidad de esta segunda parte ha sido a diferencia de la primera, presencial.

- En este último trimestre, se ha ampliado la oferta a 10 grupos, con la incorporación de un nuevo grupo específico para la preparación de la certificación oficial de C1, retomando así la iniciativa de años anteriores.

- La distribución de las clases es la siguiente:

Grupo de certificación C1: sesiones de 2 horas semanales los martes.

Resto de grupos: clases de 1,5 horas una vez por semana.

Valor diferencial del programa

Las clases están impartidas por un profesor nativo, lo que permite a los asistentes mejorar su comprensión y expresión en un entorno realista y dinámico. Su metodología está altamente orientada a la práctica, fomentando la participación y el aprendizaje aplicado al entorno profesional.

Además, tras el éxito del programa de inglés específico para la obtención del certificado en inglés C1 por personas de la organización en el año 2023, ha hecho que se mantenga este grupo con clases semanales de 2 horas a cargo de la empresa para nuevos alumnos susceptibles de certificarse en este nivel de inglés. La reincorporación de un grupo de certificación C1 refuerza el compromiso con el desarrollo de habilidades lingüísticas avanzadas dentro de la empresa, garantizando así un aprendizaje alineado con las necesidades profesionales.

5.6 Nuestro programa formativo: Escuela de Ciberseguridad Enigma

Nuestro compromiso con la sociedad, y en especial con la juventud, se materializa en la creación de nuestra propia Escuela de Ciberseguridad ENIGMA, un modelo reconocido y premiado en dos ocasiones. Este programa ofrece una formación especializada en ciberseguridad de alta calidad, convirtiéndose en un espacio clave para la atracción y el desarrollo de talento joven.

ENIGMA se distingue por su enfoque integral y estructurado, combinando formación teórica, prácticas en proyectos reales y mentoría directa de expertos de El Grupo. Con una duración de ocho meses, proporciona una experiencia educativa completa y transformadora, orientada a la inserción laboral.



Este programa está dirigido a universitarios, estudiantes de Ciclos Superiores de FP y recién titulados/as en España. Además, para ampliar su alcance, ofrecemos la posibilidad de acceso desde otras sedes a través de

nuestra plataforma online, permitiendo a los participantes especializarse en ciberseguridad y ciberinteligencia con el objetivo de incorporar el mejor talento joven a nuestro equipo.

El programa ENIGMA no solo busca formar a futuros profesionales en el ámbito de la ciberseguridad, sino que también refuerza nuestra cultura de excelencia, innovación y compromiso con el sector. A través de un proceso de selección altamente riguroso, donde evaluamos alrededor de 150 candidatos, garantizamos que solo los más capacitados accedan a la formación.

La tasa de incorporación a plantilla dentro de El Grupo es de un 95%, lo que refleja la calidad y el impacto del programa. Además, mantenemos un contacto cercano con los participantes, realizando entrevistas de seguimiento para asegurar que la formación se adapta a sus necesidades y a los desafíos emergentes en el sector.

ENIGMA se renueva constantemente para alinearse con las tendencias y demandas del mercado, asegurando que los participantes reciban una formación actualizada y relevante en el ámbito de la ciberseguridad.

En **2024** han formado parte de Enigma 33 enigmáticos y enigmáticas (27 hombres y 6 mujeres) tanto en formación práctica coincidiendo con el inicio de las nuevas ediciones como en la segunda fase de su formación práctica en las divisiones. En este dato se contempla también el curso 2023 porque finalizaron el programa en el primer trimestre de 2024.

AÑO	EDICIÓN	TOTAL BECADOS	MUJERES BECADAS EN LA EDICIÓN
2015	ENIGMA 1.0	8	0
2016	ENIGMA 2.0	11	0
2017	ENIGMA 3.0	11	1
2018	ENIGMA 4.0	10	2
2018	ENIGMA 5.0	15	0
2019	ENIGMA 6.0	15	2
2021	ENIGMA 7.0	15	2
2021	ENIGMA 8.0	14	2
2021	TECH 1.0	5	1
2022	ENIGMA 9.0	19	3
2022	TECH 2.0	9	0
2023	ENIGMA 9.5	14	2
2023	ENIGMA 10	14	3
2023	TECH 2.5	14	2
2024	ENIGMA 11	13	2
		187	22

Tabla 22 Histórico ediciones Enigma

Al finalizar la edición, los alumnos y alumnas deben presentar su TFE ante el resto de profesores, alumnos y equipo técnico de El Grupo. La de 2024 ha sido la tercera edición de la Enigma-CON.



Fotografía 3 EnigmaCON 2024

Durante 2024, S2 Grupo ha gestionado formación bonificada a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). El importe total de formación bonificada gestionada a través de FUNDAE en 2023 ha sido de 29.019,60 € y en el 2024 fue de 26.510,17 €.

5.7 Accesibilidad

La accesibilidad universal significa que un entorno es plenamente accesible cuando todos los caminos de ese entorno son accesibles, de modo que una persona con discapacidad no vea interrumpida o dificultada la realización de sus actividades porque uno de los caminos, un entorno o espacio, no es accesible y no le permite avanzar en su recorrido de forma autónoma.

Esto, es lo que ocurre en todas nuestras instalaciones, su accesibilidad es completa para cualquier persona, con ello, potenciamos y promovemos la inclusión social de personas con discapacidades diferentes, tal y como nos dice el Objetivo de Desarrollo Sostenible 10, reducción de las desigualdades. En S2GRUPO, respaldamos y promovemos entornos diversos e inclusivos, y nos esforzamos por garantizar que todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente en un ambiente que garantice igualdad de oportunidades para todos. Además, fomentamos la inclusión activa de profesionales con discapacidad, reconociendo y valorando sus habilidades y contribuciones únicas a nuestro equipo.

Este año 2024 nos trasladamos a un nuevo espacio de oficinas que recoge a los empleado/as que anteriormente estaban separados en otras dos oficinas. Este nuevo espacio está completamente adaptado a las personas que tengan movilidad reducida ya que dispone de rampa en el acceso al edificio y de ascensores para acceder a las distintas plantas.

Este **año 2024** finalizó con 12 personas en plantilla con diversidad funcional, 7 hombres y 5 mujeres, adaptando los puestos de trabajo a las necesidades de cada uno. Los grados de discapacidad considerados en el presente informe son en base al Real decreto 1971/1999.

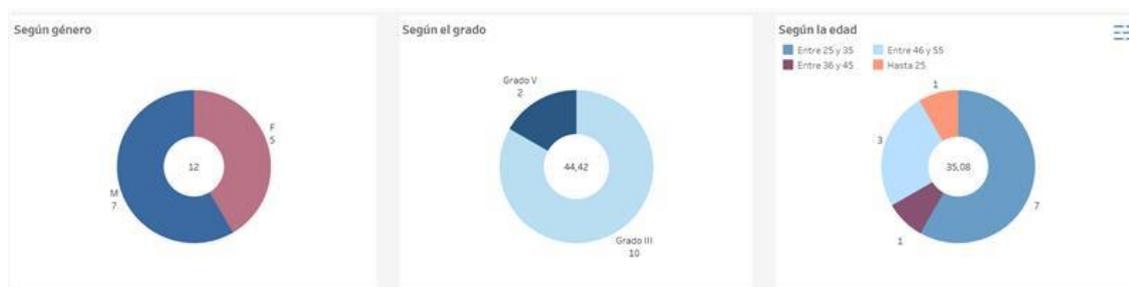


Ilustración 12 Diversidad funcional 2024

5.8 Compensación y beneficios para las personas empleadas (GRI 401-2)

La compensación total del/de la empleado/a es un concepto que se refiere a la compensación fija que recibe un/a empleado/a junto a otras formas de compensación, ya sean económicas (retribución variable) o no económicas (retribución flexible o beneficios sociales). A continuación se exponen algunas de las retribuciones que reciben los/las empleados/as de S2 adicionales a su salario bruto anual:

- **Programa de reconocimientos:** S2GRUPO cuenta con un Programa que permite la obtención de monedas virtuales (dosines), canjeables por regalos o servicios, como reconocimiento a todos aquellos/as empleados/as que realizan esfuerzos adicionales a su trabajo diario, aportando un plus a la compañía, poniendo de manifiesto a través de distintos esfuerzos personales su compromiso con la misma. Estas contribuciones que les permiten obtener dosines son, por ejemplo:
 - **Obtención certificación técnica:** por la obtención de una certificación técnica de forma voluntaria, esto es, no contemplada en su Plan de Formación.
 - **Hacer una webinar o formaciones técnicas:** Por impartir un webinar o alguna formación técnica para todos los/las empleados/as de manera que se comparta el conocimiento entre todos.
 - **Avanzar nivel en un idioma extranjero por encima del C1:** Cada trabajador que obtenga una certificación C1 o superior en un idioma extranjero.
 - **Por felicitación de un Cliente:** Si se recibe una felicitación de un Cliente por el buen desempeño de las funciones y su compromiso con el mismo

Con la obtención de dosines por el reconocimiento a este buen desempeño el/la empleada puede canjearlo por tarjetas regalo de Amazon, entradas de cine, entrada de parques acuáticos, tarjetas regalo de Decathlon, merchandising, etc.

- **Plan de Retribución Flexible:** Es un programa que S2GRUPO ofrece a todos los/las empleados/as que permite destinar un porcentaje del salario bruto anual en servicios cotidianos (menú diario en restaurantes, guardería, transporte...), que son exentos de IRPF, al mismo tiempo que es la sociedad S2GRUPO quien adelanta el pago y se lo va descontando en la nómina al/a la empleado/a sin recargo de intereses mes a mes, de la forma fraccionada que más fácil le resulte. La exención permite aumentar la renta disponible mensual y se tributa por menos acorde a Ley. Las opciones disponibles son algunas como, por ejemplo:
 - **Restaurante:** Para la comida diaria, sea cual sea el lugar de trabajo.
 - **Guardería:** Para los gastos de guardería, esta complementa la deducción por padres trabajadores.

- **Tarjeta Transporte:** tarjeta para su uso en las máquinas expendedoras en las redes de transporte público o establecimientos autorizados de venta.
 - **Formación:** Permite conocer nuevas herramientas y desarrollar nuevas habilidades, para aumentando la valía y la proyección de cualquier reto profesional.
 - **"S2GRUPO Benefits":** Se pone a disposición de todos/as los/as empleados/as una plataforma de descuentos en diversos productos y servicios, abarcando categorías como Viajes, Tecnología, Tiempo Libre, Hogar, entre otras. Esta iniciativa, denominada "S2GRUPO Benefits", busca facilitar la vida diaria de los empleados/as y reducir sus gastos cotidianos mediante descuentos exclusivos y adaptados a sus necesidades. La plataforma ofrece más de 400 ofertas y descuentos vigentes. Además, cabe destacar que existe la posibilidad de suscripción para personas externas a la empresa, las cuales son "invitadas" por los colaboradores para que también puedan disfrutar de los beneficios.
- **Salud y Bienestar:**
 - **Seguro de Salud privado:** S2GRUPO garantiza un seguro de salud privado para todos sus trabajadores a coste nulo para el trabajador. La compañía ADESLAS "SALUD Y BIENESTAR" ofrece el servicio de seguro médico para la plantilla de España y la compañía MedPlus para el equipo de LATAM.

El servicio médico de ADESLAS que se ofrece les permite disponer a los/las empleados/as de una plataforma de salud digital personalizada, con médicos disponibles, planes y hábitos de vida más saludables. Se ha incluido el servicio de VIDEO CONSULTA para realizar videollamadas con el personal sanitario sin necesidad de desplazarte al centro de salud.

- **Descuentos en seguros médicos privados para familiares.**
 - **Descuento en seguro médico de animales domésticos.**
 - Somos una **empresa cardio protegida** desde el año 2019. Actualmente tenemos 2 sedes en España con el desfibrilador DESA, Valencia y Madrid.
- **Conciliación personal y laboral:** En S2GRUPO se apoya el bienestar de los/las empleados/as promoviendo un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a la estabilidad de las personas. Se ofrecen programas de flexibilidad laboral, apoyo para el cuidado infantil o de familiares que puede ayudar a reducir el estrés y mejorar la productividad.

Además, se facilita la conciliación mediante otras prestaciones como puede ser el uso del domicilio social de la empresa para la recogida de paquetes personales, reuniones dentro del horario laboral y acceso a las mismas por video-conferencia, Jornada intensiva todos los viernes del año y en periodo estival.

5.9 Cuestiones de Salud Laboral y PRL

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6

En cumplimiento con los requisitos del Informe de Información No Financiera (EINF), es importante destacar que nuestra organización, no cuenta con comités específicos de seguridad y salud en el trabajo en el sentido tradicional. Sin embargo, esto no implica que no existan medidas efectivas para garantizar la seguridad y salud de nuestro personal laboral.

S2GRUPO tiene un documento denominado **política de Prevención de Riesgos Laborales**. Este documento incluye la misión y visión de la empresa, los principios básicos de su política de prevención de riesgos laborales, las responsabilidades de la dirección y las obligaciones de las personas trabajadoras en esta materia. También incluye información sobre la participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales y sobre sus derechos en este ámbito.

Además, esta política **se entrega a todas las nuevas incorporaciones** de contratos indefinidos, y **las personas trabajadoras deben devolver el recibí firmado de la entrega de la misma**. De esta manera se asegura que todas las personas trabajadoras estén informados sobre la política de prevención de riesgos laborales de la empresa y sus responsabilidades en este ámbito. El documento está disponible en el portal del Sistema de Gestión para todas las personas trabajadoras.

En S2GRUPO cumplimos con todos los protocolos de **Prevención De Riesgos Laborales** exigidos por la ley en relación con la seguridad y salud de nuestro personal laboral. La seguridad laboral es una prioridad y se trabaja constantemente para mejorar nuestras prácticas y políticas en este aspecto.

Nuestras personas trabajadoras reciben formación específica para prevenir accidentes y enfermedades laborales, y contamos con medidas de protección y prevención, para optimizar un ambiente de trabajo ergonómicamente saludable y además se facilitan los medios necesarios que se requieran específicamente para reducir enfermedades laborales típicas del trabajo de oficina. Además, se llevan a cabo inspecciones periódicas en nuestras instalaciones para garantizar su correcto funcionamiento y detectar cualquier riesgo potencial.

También mantenemos canales de comunicación abiertos y accesibles para que el personal laboral pueda informar sobre cualquier riesgo o situación relacionada con la seguridad y salud. Puede ponerse en contacto a través del correo electrónico prevencionrl@s2grupo.es.

Respecto a los programas médico-sanitarios de carácter individual, la compañía subvenciona el 100% de un seguro médico privado y facilita tarifas especiales para familiares.

Somos una empresa cardio protegida, esta iniciativa se empezó a implantar en el año 2019. Actualmente tenemos **2 sedes en España con el desfibrilador DESA, Valencia y Madrid**, instalado y personal formado para su uso en caso de emergencia. Esta formación la renovamos tal como indica la normativa, cada 2 años. La última formación se realizó en la sede de Valencia los días 21, 28 y 29 de mayo del 2024 y asistieron un conjunto de 31 personas. Por su parte, en la sede de Madrid se realizó el día 24 de mayo y participaron 11 personas.

Un Hito muy importante en el año **2023** y es que se constituye el nuevo **SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO** consolidando la integración a nivel organizacional. Durante el año 2024, nos hemos dedicado a la elaboración documental del plan de prevención, las evaluaciones de riesgos y sus planificaciones de riesgos laborales correspondientes.

Según lo establecido por la normativa, el Servicio de Prevención Propio (SPP) se convierte en la modalidad obligatoria de la organización cuando la plantilla alcanza los 500 trabajadores (según el artículo 14 de la RSP). Las características de este servicio son las siguientes:

- Asunción de dos disciplinas técnicas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Disponibilidad de instalaciones, personal y recursos materiales adecuados y suficientes para llevar a cabo las actividades preventivas requeridas en la empresa.
- Al menos una figura técnica superior en PRL con las disciplinas correspondientes.

Las áreas de especialización asumidas son las siguientes:

1. *Ergonomía y Psicología Laboral.*
2. *Higiene Industrial.*

Dado que S2GRUPO es una empresa cuyos riesgos se identifican principalmente en el puesto de oficina, las medidas preventivas se centran en estos riesgos específicos. Esto implica la evaluación y control de riesgos como la higiene postural y las condiciones ambientales en el entorno de oficina.

Según la legislación de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), es imperativo que las empresas planifiquen medidas preventivas a partir de una evaluación inicial de los riesgos asociados a la seguridad y salud de sus trabajadores. Tras identificar y valorar los riesgos detectados, se llega a la conclusión de que las principales dolencias de quienes trabajan con PVP son: fatiga visual, síndrome de la vista cansada, dolor de cabeza y migrañas, sequedad ocular, irritación y enrojecimiento ocular, trastornos musculoesqueléticos, estrés y ansiedad relacionados con el trabajo, problemas de concentración y atención.

Desde el Servicio de Prevención Propio de la empresa se ha llevado a cabo la elaboración y difusión mensual de Píldoras Informativas sobre temas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), buscando el fomento de una cultura de seguridad en la que el personal laboral se sienta responsable de su propia seguridad y la de sus compañeros/as. Se realizan publicaciones mensuales cada día 18 en la red social interna de la empresa y también se exhiben en el tablón de anuncios de PRL ubicado en los comedores de las sedes principales.

En 2024, se realizaron diversas actividades para promover la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de S2GRUPO:

- **12 publicaciones con píldoras formativas e informativas:** Se difundieron contenidos breves y prácticos sobre temas de interés para la salud y seguridad laboral.
- **Taller online sobre nutrición y alimentación:** En colaboración con la mutua, se ofreció un taller para promover hábitos alimenticios saludables.
- **TEDIS sobre el colesterol:** En octubre, junto con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA), se realizó un taller para concienciar sobre la importancia de controlar el colesterol.
- **"Corporate Wellness Program":** En noviembre, se presentó este nuevo proyecto, una iniciativa para fomentar el bienestar general a través de actividades como "Fun Fit" y la "Escuela de Espalda".

Estas acciones reflejan el compromiso de S2GRUPO con la salud y el bienestar de sus empleados/as, ofreciendo recursos y actividades para promover hábitos de vida saludables y prevenir riesgos laborales.

Siniestralidad Laboral:

En el año 2024 se produjeron 6 accidentes de trabajo, todos ellos clasificados como leves.

- Total accidentes con baja: 2, uno in itinere y otro in misión. Total de jornadas pérdidas fueron 58.
- Total accidentes sin baja: 4

Informe de evolución (desglosado por género)

Periodo	22	23 % var.	24 % var.	sector *	umivale Activa**
Plantilla media	524	628 19,8	638 1,6		
Índices					
Incidencia (por mil)	1,91		1,57	1,26	32,06
Frecuencia (por millon)	1,11		0,90	2,40	18,35
Gravedad (por mil)	0,07	0,03 -58,4	0,01 -53,7	0,09	0,77
Duración media	67,00	101,00 50,7	29,00 -71,3	42,75	41,95
Absentismo (%)	0,04	0,09 151,7	0,02 -71,8		0,38
AT					
Total accidentes con baja	1	2 100,0	2		
En centro de trabajo					
In misión	1		1		
In itinere		2	1 -50,0		
Recaídas					
Total jornadas perdidas	67	202 201,5	58 -71,3		
En centro de trabajo					
In misión	67	34 -49,3	16 -52,9		
In itinere		168	42 -75,0		
Recaídas					
Total accidentes sin baja	2	1 -50,0	4 300,0		
EP					
Total enfermedades con baja					
Jornadas perdidas					
Total enfermedades sin baja					

(*) Índices publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES). CNAE: 62
 (**) Sector CNAE: 62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (48362 trab.)
 (***) Datos promedio del total de la población asegurada en umivale Activa

Tabla 23 Accidentes y bajas enfermedad laboral

Absentismo Laboral:

Durante el año **2024**, se registraron un total de 117 bajas laborales, lo que resultó en la pérdida de 3.816 jornadas de trabajo. De estas bajas, 115 fueron por contingencias comunes, con un total de 3.758 jornadas perdidas. Las 2 bajas restantes fueron por accidente laboral, con un total de 58 jornadas perdidas. No se registró ningún caso de baja por enfermedad profesional.

A continuación, se detalla el tipo de bajas registradas por accidente de trabajo y contingencias comunes:

- **Contingencias comunes:** 115 bajas, 3.758 jornadas perdidas.

- **Accidente de trabajo:** 2 bajas, 58 jornadas perdidas.

Informe de evolución
 (desglosado por género)

Periodo	22	23 % var.	24 % var.
Plantilla media	524	628 19,8	638 1,6
Total			
Total bajas nuevas	117	110 -6,0	117 6,4
Incidencia (por mil)	223,25	175,21 -21,5	183,39 4,7
Jornadas perdidas	2.279	2.538 11,4	3.816 50,4
Absentismo (%)	1,19	1,11 -7,0	1,63 47,6
Repetidores (%)	5,5	4,9 -10,8	4,9 -1,6
Bajas repetidores (%)	43,6	49,1 12,6	45,3 -7,7
AT			
Total bajas nuevas	1	2 100,0	2
En centro de trabajo			
Recaidas			
In itinere		2	1 -50,0
In mision	1		1
Incidencia (por mil)	1,91	3,19 66,9	3,13 -1,6
Jornadas perdidas	67	202 >100	58 -71,3
Absentismo (%)	0,04	0,09 >100	0,02 -71,8
EP			
Total bajas nuevas			
Incidencia (por mil)			
Jornadas perdidas			
Absentismo (%)			
CC			
Total bajas nuevas	116	108 -6,9	115 6,5
Incidencia (por mil)	221,34	172,02 -22,3	180,25 4,8
Jornadas perdidas	2.212	2.336 5,6	3.758 60,9
Absentismo (%)	1,16	1,02 -11,8	1,61 57,9

Esta información nos la proporciona nuestra Mutua colaboradora, Umivale. El periodo del informe abarca los últimos 3 años. Este año, el índice de absentismo laboral en nuestra organización es más alto con 1,63%. Este incremento se puede deber al aumento en la plantilla media a lo largo de los años, pasando de 524 en 2022 a 638 en 2024. El absentismo laboral es un aspecto importante para considerar en la gestión de personas, ya que puede tener un impacto significativo en la productividad y el desempeño general de la empresa.

	2021	2022	2023	2024
Índice de absentismo	1,18%	1,19%	1,11%	1,63%

Tabla 24 Índice de absentismo laboral de 2021-2024

Fórmula extraída del informe: "Absentismo: jornadas de ausencia por cada 100 jornadas teóricas de trabajo (Jornadas perdidas x 100 / Plantilla media x Días periodo)."

A continuación, se indican los datos de **Colombia en este año 2024**

- Número de Accidentes laborales, nivel de gravedad: 0 accidentes (incluye todo Latam)
- Índice de absentismo laboral para Colombia y Chile: este indicador no se ha implementado ya que el SG-SST está ceñido a los estándares mínimos establecidos y dentro de los ítems aplicables no se encuentra medir el absentismo laboral.
- Se realizó un simulacro Distrital dirigido por el IDIGER el 02 de octubre de 2024

En Chile y Portugal no se han reportado casos de enfermedades profesionales, ni accidentes profesionales durante el período evaluado.

Horas de Formación en PRL:

En cuanto a la formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), se llevaron a cabo un total de 761 horas de formación durante el año 2024. Esta formación abarcó diversos aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo temas como ergonomía, higiene visual, prevención de riesgos específicos, medidas de emergencia y normativas y recomendaciones.

Formaciones 2024	Total personas	Horas
De puesto	195	330
<i>*Nuevas Incorporaciones</i>	128	256
<i>*Periódica</i>	67	74
Periódicas DEA	41	180
Medidas de Emergencias	27	108
Industriales	23	76
Seguridad Vial	1	2
Curso básico en PRL 30h	2	60
Concienciación	2	5
Total	291	761

Tabla 25 Reconocimientos médicos 2024

Estos datos reflejan nuestro compromiso continuo con la salud y la seguridad de nuestros/as empleados/as, así como con el desarrollo profesional mediante la capacitación en PRL.

Anualmente, se realizan los reconocimientos médicos correspondientes, facilitando diferentes fechas en las distintas sedes.

Vigilancia de la Salud 2024	Total
Nuevas Incorporaciones	125
Periódicos	211
Total	336

Tabla 26 Reconocimientos médicos 2024

Para justificar el desajuste entre el número de formaciones realizadas a las nuevas incorporaciones, 128, y el número de reconocimientos médicos realizados a los mismos, 125, éste se debe a que, ha habido casos en los que las nuevas incorporaciones han causado baja de empresa antes de tiempo y solo han podido realizar la

formación. Y también, tuvimos un caso en la que una compañera se había incorporado a la empresa en un plazo menos de 6 meses en el que su reconocimiento médico seguía vigente, por lo que solo realizó la formación.

Desde S2GRUPO, adoptamos las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal ante las posibles situaciones de emergencia. Estamos comprometidos con la seguridad y el bienestar de todos los que formamos parte de nuestra empresa, y trabajamos activamente para garantizar un entorno seguro en todo momento.

En este **año 2024** se ha realizado 1 simulacro de emergencia y evacuación, tipo de supuesto incendio el 28 de noviembre de 2024, en la sede de LM de Valencia. El simulacro resultó ser favorable. Se han impartido 108 horas de formación en medidas de emergencias.

Ítem	2021	2022	2023	2024
Nº. de Accidentes Laborales	3	3	3	6
Gravedad	Leve	Leve	Leve	Leve
FORMACIÓN	Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo	Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo	Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo	
Horas de formación	395 h	425 h	563 h	761h
	Formación específica en riesgos en S2GRUPO. Seguridad vial: riesgos en la conducción. Seguridad y salud en el puesto de trabajo Formación en DESA.	Seguridad y salud en el puesto de trabajo Riesgos en la manipulación de productos químicos Curso teórico - práctico en primeros auxilios. Medidas de emergencia formación post simulacro. Plan de emergencia. Uso de equipos de extinción incendios. Prevención de riesgos en oficinas Prevención de riesgos laborales en trabajo en atmósfera explosiva.	Curso factores psicosociales del estrés. Plan de emergencia. Uso de equipos de extinción de incendios. Prevención de riesgos en oficinas. Riesgos en oficinas y despachos. Seguridad y salud en el puesto de trabajo. Seguridad vial: riesgos en la conducción.	-Capacitación para funciones de Nivel Básico 30 h de la actividad preventiva según 39/1997. -Electromecánico de Mantenimiento. -Instalador eléctrico 4h. - Manipulación manual de cargas -Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias -Prevención de riesgos en el uso de herramientas manuales y motorizadas. -Prevención de riesgos en oficinas. -Prevención de riesgos en puestos de instalación y mantenimiento mecánico. -Prevención de riesgos eléctrico. -Prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral. -Riesgos Psicosociales en el trabajo. -Seguridad en trabajos en altura. -Seguridad Vial -Soporte vital básico y primeros auxilios

				-Soporte vital y uso del desfibrilador semiautomático.
--	--	--	--	--

Tabla 27 Accidentes laborales y formación en PRL en España 2021-2024

Número de personas formadas en PRL durante el **año 2024 en Colombia** han sido:

- Inducción SST: 25 Personas
- Brigada de emergencias: 4 personas

5.10 Apoyo a las personas empleadas de S2GRUPO afectadas tras la DANA en Valencia.

El pasado 29 de octubre, se dio el fenómeno meteorológico DANA en la provincia de Valencia afectando a 70 municipios. Por la cercanía de la mayoría de esos municipios a Valencia donde tiene la sede S2GRUPO, hubo domicilios de personas empleadas afectadas.

Con el ánimo de dar ayuda a quien la necesitara, desde S2GRUPO, el día 1 de noviembre, como primer paso, se sacó el listado de empleados/as con domicilio en zona afectada y se comenzó a llamarles uno a uno, a cada uno de los 70 empleados/as identificados.

Al hacer las llamadas el día 1 de noviembre, se concluyó que:

- 70 compañeros afectados por la DANA, de los cuales, 15 se vieron afectados por cortes en las carreteras.
- El resto, 55 empleados/as, ha sufrido daños y pérdidas materiales, con distintos niveles de afectación, a los cuales hemos estado haciendo seguimiento desde el viernes día 1 de noviembre.

A partir de ahí se siguieron haciendo rondas de llamadas durante la siguiente semana, concluyendo que de las 55 personas afectadas, 32 fueron identificadas como las que sufrieron daños materiales y pérdidas en mayor medida, las cuales trasladaron la necesidad urgente de recursos como botas y guantes.

Organizamos recoger esos materiales que piden para cubrir esas necesidades entre los empleados/as y empiezan a traer estos recursos a la sede de S2GRUPO, realizando llamadas de seguimiento a afectados el jueves 7 de noviembre y les ofrecemos los recursos que han llegado y se les hace llegar.

Como segundo paso y en paralelo, se creó un Comité de Dirección de urgencia el lunes 4 de noviembre para plantear iniciativas:

- **Cuenta Bancaria para Donaciones:** Se habilita una cuenta bancaria para la recaudación de fondos destinados a los afectados de S2GRUPO, constituyendo un **Comité Interno** para repartir ese dinero.
- **Voluntarios hijos de empleados/as** para ayudar a nuestros afectados: Aprovechando que no tienen clases universitarias. No hubo voluntarios, ya están todos participando en organizaciones externas desde el jueves anterior. Se cancela.

- **Plataforma para Reactivar Pequeños Comercios:** Estamos colaborando con la Cámara de Comercio para crear una plataforma que conecte a comercios que apadrinen a otros afectados por la DANA, facilitando donaciones necesarias para reactivar su actividad una vez finalizadas las tareas de limpieza, ej. una peluquería que done secadores a otra peluquería afectada para poder reabrir. Se comparte un formulario a través de Yammer para que se inscriban los voluntarios a participar y con ellos se crea un canal de Yammer solo para esto. Finalmente la Cámara de Comercio estaba haciendo un programa similar y se decidió apoyar a la Cámara en lugar de montar otra iniciativa igual en paralelo.
- **Donaciones de Enseres:** Se recibió la generosa oferta de varios compañeros para donar enseres como mesas, sillas, bicicletas, ordenadores, camas, colchones, cunas, ropa de niño, calzado y tronas. Estas donaciones serán distribuidas según las necesidades de los afectados.
- **Cesión temporal de Vehículos y Vivienda:** Compañeros ofrecieron poner a disposición vehículos de manera temporal para los afectados.
- Además, contamos con el contacto de una comunidad que ofrece alojamiento en hoteles y albergues para quienes lo necesiten.
- **Buzón de Correo DANA:** Se creó un buzón de correo específico para que todos los/las empleados/as puedan enviar sugerencias o propuestas que ayuden a mejorar el apoyo ofrecido a los afectados por la DANA. Las sugerencias serán valoradas para enriquecer nuestras iniciativas.
- **Guía de Asistencia a los/las empleados/as Afectados por la DANA:**
 - Se creó un grupo en *Teams* en el que solo están los afectados para comunicar la guía de asistencia, que incluye todos los recursos de apoyo disponibles moderada por Gestión del Talento: ayuda psicoemocional, ayudas económicas y asistencia en la gestión de siniestros.

Participación en la **DANA-CON** que se va a celebrar el 9 y 10 de noviembre con ponentes que son referencia en el sector. De S2GRUPO participan: Ana Nieto y Antonio Sanz. El dinero recaudado será para los damnificados por la DANA (no solo para personas empleadas en S2GRUPO)

De ahí en adelante, se fueron siguiendo las iniciativas tanto por parte de Gestión del Talento como por parte del Comité interno DANA.

4. MEDIOAMBIENTE



Uzdevums: 100% (1000 punkti)

1. uzdevums: 25% (250 punkti)

2. uzdevums: 25% (250 punkti)

3. uzdevums: 25% (250 punkti)

4. uzdevums: 25% (250 punkti)

5. uzdevums: 25% (250 punkti)

6. uzdevums: 25% (250 punkti)

7. uzdevums: 25% (250 punkti)

8. uzdevums: 25% (250 punkti)

9. uzdevums: 25% (250 punkti)

10. uzdevums: 25% (250 punkti)

11. uzdevums: 25% (250 punkti)

12. uzdevums: 25% (250 punkti)

13. uzdevums: 25% (250 punkti)

14. uzdevums: 25% (250 punkti)

15. uzdevums: 25% (250 punkti)

16. uzdevums: 25% (250 punkti)

17. uzdevums: 25% (250 punkti)

18. uzdevums: 25% (250 punkti)

19. uzdevums: 25% (250 punkti)

20. uzdevums: 25% (250 punkti)

21. uzdevums: 25% (250 punkti)

22. uzdevums: 25% (250 punkti)

23. uzdevums: 25% (250 punkti)

24. uzdevums: 25% (250 punkti)

25. uzdevums: 25% (250 punkti)

26. uzdevums: 25% (250 punkti)

27. uzdevums: 25% (250 punkti)

28. uzdevums: 25% (250 punkti)

29. uzdevums: 25% (250 punkti)

30. uzdevums: 25% (250 punkti)

31. uzdevums: 25% (250 punkti)

32. uzdevums: 25% (250 punkti)

33. uzdevums: 25% (250 punkti)

34. uzdevums: 25% (250 punkti)

35. uzdevums: 25% (250 punkti)

36. uzdevums: 25% (250 punkti)

37. uzdevums: 25% (250 punkti)

38. uzdevums: 25% (250 punkti)

39. uzdevums: 25% (250 punkti)

40. uzdevums: 25% (250 punkti)

41. uzdevums: 25% (250 punkti)

42. uzdevums: 25% (250 punkti)

43. uzdevums: 25% (250 punkti)

44. uzdevums: 25% (250 punkti)

45. uzdevums: 25% (250 punkti)

46. uzdevums: 25% (250 punkti)

47. uzdevums: 25% (250 punkti)

48. uzdevums: 25% (250 punkti)

49. uzdevums: 25% (250 punkti)

50. uzdevums: 25% (250 punkti)

51. uzdevums: 25% (250 punkti)

52. uzdevums: 25% (250 punkti)

53. uzdevums: 25% (250 punkti)

54. uzdevums: 25% (250 punkti)

55. uzdevums: 25% (250 punkti)

56. uzdevums: 25% (250 punkti)

57. uzdevums: 25% (250 punkti)

58. uzdevums: 25% (250 punkti)

59. uzdevums: 25% (250 punkti)

60. uzdevums: 25% (250 punkti)

61. uzdevums: 25% (250 punkti)

62. uzdevums: 25% (250 punkti)

63. uzdevums: 25% (250 punkti)

64. uzdevums: 25% (250 punkti)

65. uzdevums: 25% (250 punkti)

66. uzdevums: 25% (250 punkti)

67. uzdevums: 25% (250 punkti)

68. uzdevums: 25% (250 punkti)

69. uzdevums: 25% (250 punkti)

70. uzdevums: 25% (250 punkti)

71. uzdevums: 25% (250 punkti)

72. uzdevums: 25% (250 punkti)

73. uzdevums: 25% (250 punkti)

74. uzdevums: 25% (250 punkti)

75. uzdevums: 25% (250 punkti)

76. uzdevums: 25% (250 punkti)

77. uzdevums: 25% (250 punkti)

78. uzdevums: 25% (250 punkti)

79. uzdevums: 25% (250 punkti)

80. uzdevums: 25% (250 punkti)

81. uzdevums: 25% (250 punkti)

82. uzdevums: 25% (250 punkti)

83. uzdevums: 25% (250 punkti)

84. uzdevums: 25% (250 punkti)

85. uzdevums: 25% (250 punkti)

86. uzdevums: 25% (250 punkti)

87. uzdevums: 25% (250 punkti)

88. uzdevums: 25% (250 punkti)

89. uzdevums: 25% (250 punkti)

90. uzdevums: 25% (250 punkti)

91. uzdevums: 25% (250 punkti)

92. uzdevums: 25% (250 punkti)

93. uzdevums: 25% (250 punkti)

94. uzdevums: 25% (250 punkti)

95. uzdevums: 25% (250 punkti)

96. uzdevums: 25% (250 punkti)

97. uzdevums: 25% (250 punkti)

98. uzdevums: 25% (250 punkti)

99. uzdevums: 25% (250 punkti)

100. uzdevums: 25% (250 punkti)



6 MEDIOAMBIENTE

6.1 Introducción y Enfoque de Sostenibilidad

EL GRUPO mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad ambiental, integrando principios de eficiencia energética, optimización de recursos y reducción del impacto ecológico en su estrategia corporativa. Nuestro enfoque está alineado con marcos internacionales de sostenibilidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la normativa europea de información no financiera.

En 2024, se creó el Comité ESG, consolidando la gestión ambiental dentro de la estrategia global de la compañía. Este comité asume la supervisión de iniciativas clave y asegura que las decisiones estratégicas estén alineadas con los compromisos medioambientales de EL GRUPO.

Con la entrada en vigor de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), la empresa ha iniciado la adaptación de sus procesos para garantizar el cumplimiento de los nuevos estándares de transparencia. Asimismo, seguimos de cerca la Directiva sobre Alegaciones Ambientales (Green Claims Directive) para asegurar la veracidad de nuestras declaraciones ambientales y evitar el "greenwashing".

En el último año, se han reforzado las métricas ambientales en el Estado de Información No Financiera (EINF), priorizando un enfoque basado en datos para la mejora del desempeño ambiental. Además, la empresa ha implementado medidas para optimizar el consumo energético en su infraestructura tecnológica y ha promovido la concienciación ambiental entre sus empleados/as, consolidando la sostenibilidad como un eje transversal de su cultura organizativa.

Adicionalmente el Grupo cuenta con una evaluación sistemática de los impactos asociados a sus aspectos ambientales, tanto directos como indirectos y anormales, conforme al ciclo de vida de sus actividades y con especial atención a sus nuevas instalaciones en la sede de Luis Merelo. Esta evaluación identifica impactos significativos como el consumo energético, el uso de refrigerantes, el tratamiento de residuos electrónicos y el consumo de papel y agua, entre otros. A partir de este análisis, la organización ha definido los Objetivos del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) para 2024–2025, alineados con los ODS y con la estrategia de mitigación del cambio climático. Estos objetivos incluyen, entre otros: mejorar el aislamiento del CPD para reducir el consumo energético (ODS 13), asegurar que el 100 % de los proveedores energéticos clave cuenten con certificados de eficiencia energética (ODS 7), aumentar la participación en iniciativas de reciclaje y concienciación ambiental (ODS 12), e integrar la formación medioambiental en el plan de onboarding para todo el personal (ODS 13). La estrategia frente al cambio climático no solo está presente en el compromiso corporativo, sino que se vincula operativamente a estas metas a través de indicadores específicos de seguimiento, responsables asignados y plazos definidos en cada acción. No se han identificado impactos por

contaminación acústica ni lumínica significativos en la actividad desarrollada. Tampoco se generan desperdicios de alimentos ni existen provisiones para riesgos ambientales, dado que la naturaleza del negocio no lo requiere. En relación con la huella hídrica, la biodiversidad, la organización considera que, dada la naturaleza de su actividad y su bajo consumo en oficinas, así como la inexistencia de operaciones industriales o en áreas sensibles, estos aspectos no representan un impacto relevante ni material en su contexto operativo actual. Esta exclusión ha sido documentada conforme al principio de materialidad del estándar GRI.

6.2 Certificación ISO 14001: Garantía de una Gestión Ambiental Responsable

La certificación **ISO 14001** es un pilar fundamental en el compromiso de EL GRUPO con la sostenibilidad y la gestión ambiental. Este estándar internacional garantiza que nuestras operaciones cumplen con criterios exigentes en materia de prevención de impactos ambientales, eficiencia en el uso de recursos y mejora continua de nuestro desempeño medioambiental. La sede incluida en el alcance es la de la calle Luis Merelo i Mas, dada su gran representatividad operativa por lo que las iniciativas medioambientales se concentran en esta, sin detrimento de que en las otras sedes del Grupo se puedan llevar a cabo iniciativas para mejorar el impacto.

6.2.1 Gestión y Cumplimiento Normativo en 2024

EL GRUPO mantiene un **Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA)** basado en ISO 14001, asegurando que nuestras prácticas estén alineadas con los requisitos legales y mejores prácticas del sector. Este sistema nos permite:

- Identificar y evaluar **riesgos ambientales** derivados de nuestras operaciones.
- Implementar **medidas correctivas y preventivas** para minimizar el impacto ambiental.
- Realizar un **seguimiento continuo del desempeño ambiental** mediante auditorías y revisiones.
- Garantizar el **cumplimiento de la normativa vigente**, incluyendo la legislación europea y estatal en materia de sostenibilidad.

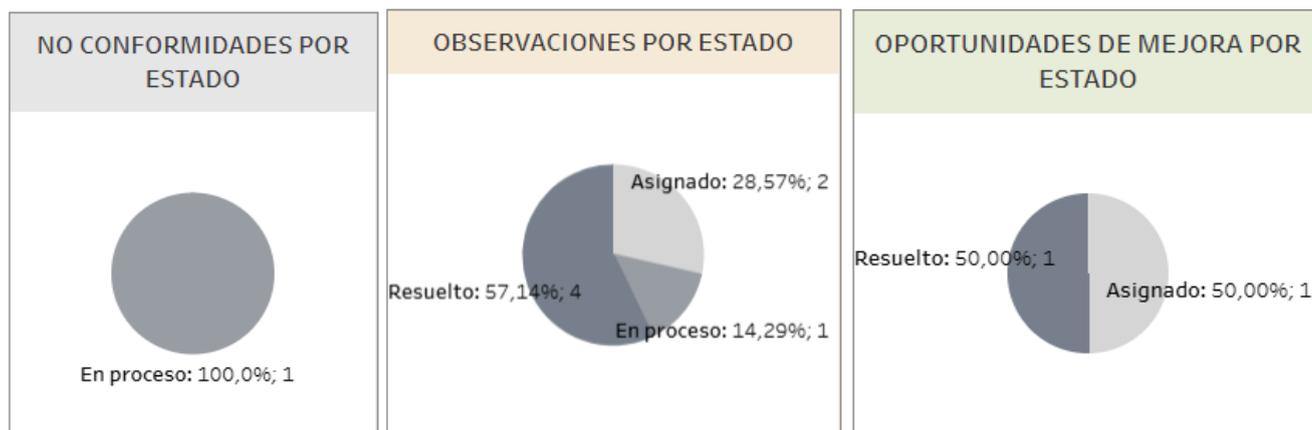
En 2024, hemos mantenido el alcance de nuestra certificación ISO 14001. Como parte de nuestro proceso de mejora continua, hemos reforzado los mecanismos de control y optimización ambiental, especialmente en la eficiencia energética de nuestra infraestructura tecnológica.

6.2.2 Auditorías y Evaluaciones de Desempeño Ambiental

Como parte del proceso de certificación, EL GRUPO ha realizado auditorías internas y externas para evaluar el cumplimiento de la ISO 14001 y detectar oportunidades de mejora:

- **Auditoría Externa (05/12/2024):**
 - **1 No Conformidad** detectada (de carácter leve, resuelta de forma inmediata).
 - **7 Observaciones** documentadas y abordadas en el plan de acción.
 - **2 Oportunidades de Mejora** identificadas, relacionadas con la optimización de procesos internos.

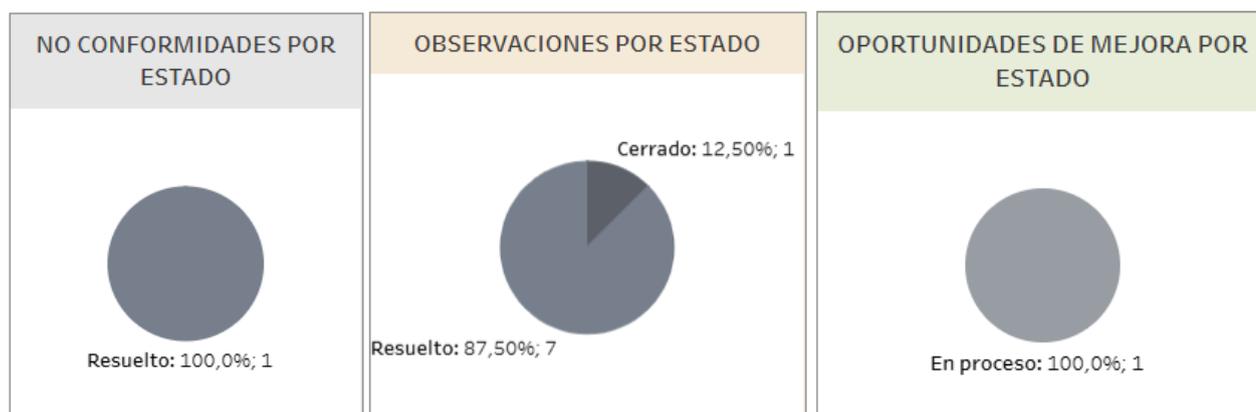
A continuación, se muestran las siguientes gráficas en las que se detallan los hallazgos identificados en la auditoría externa realizada, con el estado en que se encuentra su resolución:



• **Auditoría Interna (04/11/2024):**

- **1 No Conformidad** corregida.
- **8 Observaciones** evaluadas y mitigadas.
- **1 Oportunidad de Mejora** implementada en procedimientos operativos.

Asimismo, para el caso de la auditoría interna:



Los resultados de estas auditorías reflejan un **alto grado de cumplimiento** en la gestión ambiental, con oportunidades de optimización en aspectos operacionales.

6.3 Ética y Prácticas Sostenibles

Además, nuestro Código Ético destaca nuestro compromiso con la minimización de los efectos negativos de nuestras actividades, proporcionando a los/las empleados/as los recursos necesarios para implementar buenas prácticas medioambientales en toda la organización. En el Grupo, abordamos la gestión de riesgos ambientales y la sostenibilidad mediante prácticas operativas y de gestión, en lugar de depender de provisiones financieras. Esto fortalece nuestra posición y credibilidad en el mercado, alinea nuestras operaciones con las expectativas de las partes interesadas y las regulaciones ambientales vigentes, y contribuye significativamente a los esfuerzos globales por un futuro más sostenible.

6.4 Pacto por la Ciberseguridad Sostenible

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la ciberseguridad, en 2023 EL GRUPO se adhirió al **Pacto por la Ciberseguridad Sostenible**, promovido por la Asociación Española para el Fomento de la Seguridad de la Información (ISMSForum). Este pacto busca integrar la sostenibilidad en el ámbito digital mediante la eficiencia energética, la gestión responsable de residuos electrónicos y la promoción de estándares sostenibles en toda la cadena de valor.



En 2024, hemos continuado alineados con los principios del pacto, manteniendo nuestro enfoque en la eficiencia operativa y la reducción del impacto ambiental de nuestras infraestructuras digitales. No obstante, este año no se han implementado nuevas iniciativas específicas dentro del marco del pacto. Seguimos evaluando oportunidades para optimizar el consumo energético y mejorar nuestras estrategias de economía circular en el ámbito tecnológico, asegurando que nuestras operaciones sean cada vez más sostenibles y

resilientes.

6.5 Alianza con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

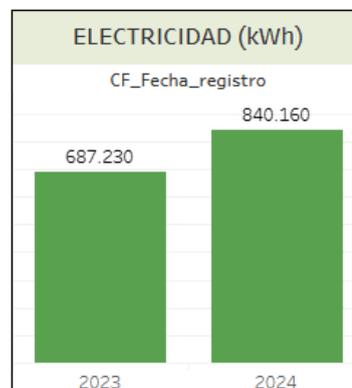
EL GRUPO contribuye a la Agenda 2030 a través de acciones concretas alineadas con los ODS:

- **ODS 7 (Energía Asequible y No Contaminante):** Implementación de medidas de eficiencia energética en la nueva sede.
- **ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura):** Digitalización de procesos internos para reducir el uso de recursos.
- **ODS 12 (Producción y Consumo Responsable):** Gestión optimizada de residuos electrónicos y reducción de plásticos.
- **ODS 13 (Acción por el Clima):** Medición y reducción de la huella de carbono.
- **ODS 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres):** Reforestación y promoción de biodiversidad a través de voluntariado corporativo.

6.6 Energía (GRI 302)

Se han implementado mejoras en climatización y automatización de iluminación en la nueva sede para reducir el consumo energético sin afectar la operativa.

- La evaluación de opciones de energía renovable sigue siendo una prioridad para reducir la huella de carbono y optimizar la eficiencia energética.
- En 2024, el consumo energético total de EL GRUPO fue de **840.160 kWh**, lo que representa un incremento del **18,20% respecto a 2023** (687.230 kWh), debido a la consolidación de operaciones en la nueva sede, y las obras previas al traslado oficial. Asimismo, considerando que a partir del año 2024 se incluyó la medición de este indicador para la sede de Barcelona.



El consumo energético ha aumentado en 2024, en comparación con 2023, en gran parte debido a la consolidación de operaciones en la nueva sede de Luis Merelo. Aunque se han implementado medidas de eficiencia, como la automatización de iluminación y la optimización del CPD, la actividad ampliada ha generado un incremento en la demanda eléctrica. A continuación, se presentan los consumos de las sedes:

Consumo energético por sede (kWh)

Sede	2023	2024	Variación (%)
Luis Merelo (LM)	No disponible	419.796	-
Joan Reglá (JR)	76.399	34.763	-54,5%
Madrid (MAD)	107.252	122.346	+14,1%
Ramiro de Maeztu (RM)	479.301	232.936	-51,4%
Bogotá (BOG)	19.458	22.384	+15,1%
San Sebastián (SS)	4.820	4.719	-2,1%
Barcelona (BCN)	No disponible	3.216	-

Tabla 28 Consumos energéticos por sede 2023-24

El aumento del consumo en la sede de Madrid y la nueva sede de Luis Merelo reflejan el traslado de operaciones y el incremento de actividad. Por otro lado, la reducción en Joan Reglá y Ramiro de Maeztu se debe a la migración progresiva de las actividades a la nueva infraestructura.

Uno de los hitos en la gestión energética ha sido la externalización del CPD a un proveedor con criterios de eficiencia energética. Sin embargo, es aún pronto para valorar la compensación del aumento del consumo en las instalaciones principales. A lo largo del año, se han identificado oportunidades para mejorar la eficiencia operativa en la gestión del consumo eléctrico, incluyendo la optimización de horarios de funcionamiento de ciertos equipos y la reducción del consumo pasivo en períodos de baja actividad.

6.7 Gestión del agua (GRI 303)

- El consumo de agua en 2024 ha aumentado en **16,96%**, pasando de **1.173 m³ en 2023 a 1.372 m³**, debido al aumento del número de empleados/as en la nueva sede, mayor actividad en las instalaciones y por las obras realizadas en la nueva sede, previo al traslado.
- Se han instalado **sistemas de filtrado de agua**, eliminando la necesidad de bombonas de agua embotellada y reduciendo la huella ambiental derivada del transporte de este recurso.
- Se están evaluando estrategias adicionales para optimizar el consumo, incluyendo la implementación de sensores de control en grifos y sistemas de reutilización de aguas grises.

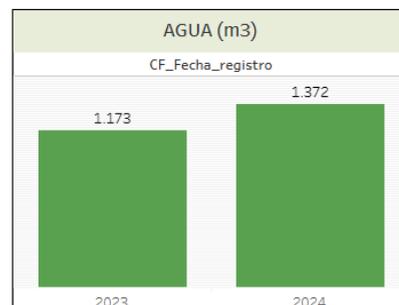


Tabla 29 Consumos agua 2023-24

El consumo de agua ha mostrado un incremento en 2024, influenciado por el crecimiento de la plantilla y la intensificación de la actividad presencial en las oficinas. La nueva sede ha incorporado mayores espacios comunes, lo que ha derivado en un uso más frecuente de servicios sanitarios, cocinas y otras instalaciones que requieren un suministro constante de agua.

Consumo de agua por sede (m³)

Sede	2023	2024	Variación (%)
Luis Merelo (LM)	No disponible	556	-
Joan Reglá (JR)	337	174	-48,4%
Madrid (MAD)	205	239	+16,5%
Ramiro de Maeztu (RM)	482	278	-42,3%
Bogotá (BOG)	149	125	-16,1%

Tabla 30 Consumos agua por sedes 2023-24

Para reducir la huella hídrica, EL GRUPO ha implementado sistemas de filtrado de agua, eliminando la necesidad de adquirir botellas de plástico y reduciendo el impacto asociado a su producción y transporte. Además, se han instalado dispositivos de control en los grifos para optimizar el uso del recurso.

A pesar de estos esfuerzos, el aumento del consumo pone de manifiesto la necesidad de explorar nuevas iniciativas para garantizar un uso más eficiente del agua. Se están evaluando estrategias como la implementación de sensores para el control del caudal en baños y cocinas, así como la reutilización de aguas grises en ciertas áreas de las instalaciones.

Es importante considerar que las sedes de San Sebastián y Barcelona, no se está contemplado en la tabla anterior, debido a que no se ha podido medir el consumo, sin embargo, se están estableciendo medidas para tomarlo en cuenta para futuras ocasiones.

6.8 Movilidad Sostenible (GRI 305 -Emisiones de GEI)

Como empresa de servicios tecnológicos, EL GRUPO tiene una huella de carbono limitada en términos de producción industrial, lo que implica que muchas emisiones derivan de la movilidad de los/las empleados/as y colaboradores. Si bien existen aspectos en los que la reducción de emisiones es más compleja, seguimos apostando por iniciativas que fomenten la **movilidad sostenible y la eficiencia energética** en nuestros desplazamientos diarios.

- **Ampliación de la infraestructura para movilidad sostenible:** En nuestra nueva sede, hemos ampliado la zona de carga para patinetes eléctricos, incentivando el uso de medios de transporte sostenibles y reduciendo el impacto ambiental asociado a los desplazamientos laborales.
- **Optimización del aparcamiento de bicicletas:** Anteriormente, la infraestructura de aparcamiento de bicicletas se gestionaba en colaboración con el Ayuntamiento de Valencia. **En 2024**, hemos implementado una zona interna propia, mejorando la accesibilidad y seguridad para los/las empleados/as que optan por la bicicleta como medio de transporte.

6.9 Gestión Responsable de Residuos

6.9.1 Residuos Electrónicos, Materiales de Oficina (GRI 306 Residuos)

- En 2024, se ha reciclado un total de **1.315 kg de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)**, lo que representa un incremento del **173,96% respecto a 2023** (480 kg). El aumento se debe a la adecuación de la nueva sede y el traslado, en donde se ha aprovechado a trasladar el material electrónico para reciclar de las dos sedes que se desocuparon.
- Se ha reforzado la trazabilidad en la gestión de estos residuos, garantizando su reciclaje a través de gestores autorizados y promoviendo la reutilización de componentes electrónicos.
- Se han señalado mejor los puntos de recolección de **cartuchos de tóner, pilas y material de oficina**, incentivando la segregación y reciclaje de estos residuos.

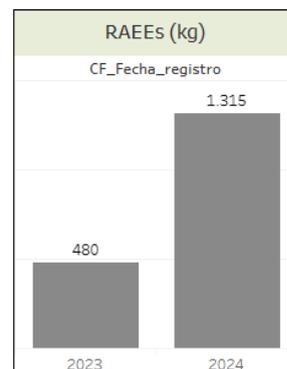


Tabla 31 Residuos RAES 2023-24

6.9.2 Consumo de papel

En cuanto al consumo de papel, este se mide según la cantidad de papel adquirido en las sedes de Valencia y Madrid. Para el año 2024, se compraron 50 paquetes de papel. Al comparar este dato con los 211 paquetes del año anterior, se observa una disminución del 76,30%, lo que se atribuye a que gran parte de la documentación utilizada es electrónica, fomentando así el uso mínimo de papel. Se pretende añadir en este control las demás sedes de San Sebastián, Barcelona y Bogotá.

Año	Consumo de Papel (paquetes)	Variación (%)
2023	211	-
2024	50	-76,30%

Tabla 32. Consumo de papel 2023-2024

6.9.3 Destrucción de papel (GRI 306)

Se registró la destrucción de un total de 35 bolsas de papel. Al comparar esta cifra con la correspondiente al año 2023, se observa que se mantuvo constante, lo que indica que no hubo un incremento relevante en este aspecto:

Año	Destrucción de Papel (bolsas)	Variación (%)
2023	35	-
2024	35	0%

Tabla 33. Residuos de destrucción de papel 2023-2024

6.9.4 Luminarias (GRI 306)

En 2024, no se registró el desecho de luminarias para ninguna sede. Al comparar este dato con el del año anterior de 10 unidades, se evidencia una reducción del 100%, debido a que no fue necesario el cambio de ninguna luminaria en este periodo.

Año	Luminarias (unidades)	Variación (%)
2023	10	-
2024	0	-100%

Tabla 34. Residuos de luminarias 2023-2024

6.9.5 Gestión de Tóner (GRI 306)

En cuanto al tóner, se desecharon 15 kg. Este dato no es comparable objetivamente con el dato registrado en el año 2023, ya que anteriormente este indicador se medía en unidades. Sin embargo, con el fin de obtener un mejor control y datos más objetivos, se adoptó una nueva forma de medición alineada con la gestión de residuos de tóner realizada por la empresa certificada en este ámbito.

6.9.6 Residuos y economía circular (GRI 306)

La gestión de residuos ha sido un aspecto clave en 2024, particularmente en lo que respecta a los **Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)**. Durante el último año, se ha registrado un notable incremento en la cantidad de equipos y materiales electrónicos reciclados, en gran parte debido a la renovación tecnológica derivada del traslado a la nueva sede.

Año	RAEE (kg)	Variación (%)
2023	480	-
2024	1.315	+173,96%

Tabla 35. Residuos de RAEEs 2023-2024

El volumen de residuos electrónicos gestionados ha pasado de **480 kg en 2023 a 1.315 kg en 2024**, lo que representa un **aumento del 173,96%**. Este crecimiento evidencia la necesidad de continuar reforzando los procesos de reciclaje y trazabilidad, asegurando que los residuos sean tratados a través de gestores autorizados que cumplan con la normativa vigente.

Además del reciclaje de dispositivos electrónicos, EL GRUPO ha mantenido su compromiso con la reducción del impacto ambiental derivado del uso de consumibles. Se han establecido puntos de recogida selectiva para pilas, cartuchos de tóner y papel, promoviendo la segregación de residuos en origen y facilitando su gestión adecuada.

En este sentido, la empresa sigue evaluando opciones para reducir la generación de residuos y fomentar la reutilización de materiales en la medida de lo posible. La adopción de modelos de economía circular dentro de la organización podría suponer un avance significativo en la optimización de los recursos y la reducción de la huella ambiental de la compañía.

6.9.7 Gasoil

En lo que respecta al consumo de gasoil, en el año 2024 se ha registrado un aumento significativo, alcanzando un total de 39,24 L, en comparación con la cifra de 0 L reportada en el 2023. Este incremento se debe a que, en el año anterior, no fue necesario realizar recarga en el grupo electrógeno, ya que su funcionamiento no requería de dicha intervención hasta mediados de 2024, momento en el que se procedió a rellenarlo para asegurar su correcto funcionamiento.

6.9.8 Reducción de Plásticos de un Solo Uso (GRI 306 Residuos)

En EL GRUPO, promovemos la **gestión sostenible de los recursos y la reducción de residuos** en nuestras operaciones diarias, alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 12: Producción y Consumo Responsables, y con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI 306: Residuos).

Dentro de esta estrategia, hemos implementado medidas específicas para minimizar el impacto ambiental de nuestros consumos en oficinas y eventos:

- **Fomento del uso de botellas reutilizables:** Se ha eliminado el uso de vasos de un solo uso en los dispensadores de agua, incentivando a los/las empleados/as a utilizar **botellas reutilizables**, reduciendo así el consumo de plástico y promoviendo una cultura de sostenibilidad en el entorno laboral.
- **Alternativas sostenibles en reuniones y visitas:** En nuestras reuniones y visitas, hemos priorizado el uso de **envases de agua en brick**, una opción con menor impacto ambiental en comparación con botellas de plástico convencionales.



Fotografía 4 Eventos con menaje no desechable

- **Menaje reutilizable en eventos internos:** En todos los eventos organizados en nuestras instalaciones, hemos eliminado el uso de **plásticos de un solo uso**, optando por **jarras de cristal y menaje reutilizable** que minimizan la generación de residuos y fomentan prácticas más sostenibles. Incluso en la contratación de servicio de catering se tiene en cuenta como requisito.

Estas iniciativas refuerzan nuestro compromiso con la **gestión responsable de los recursos** y nos permiten avanzar hacia un modelo de trabajo más respetuoso con el medio ambiente, reduciendo nuestra huella ecológica y contribuyendo activamente a la lucha contra la contaminación por plásticos.

6.10 Concienciación y Cultura Ambiental (GRI 103 Enfoque en gestión)

- En el 2024 se realizaron campañas de sensibilización en Viva Engage para promover buenas prácticas ambientales, con un enfoque en la reducción del impacto digital y el consumo responsable de recursos.
- Se elaboraron y comunicados píldoras informativas que se difundieron a través del canal de Viva Engage a todos los colaboradores de la organización. Entre los temas abordado se incluyen el reciclaje adecuado, la sostenibilidad ambiental, iniciativas de reforestación, la adhesión a las iniciativas del Pacto por la Ciberseguridad Sostenible, entre otros.
- Se ha fomentado la participación de los/las empleados/as en iniciativas sostenibles dentro de la empresa.

6.11 Información sobre Biodiversidad

Aunque EL GRUPO no desarrolla actividades en entornos naturales ni en zonas protegidas, sus operaciones tienen impactos ambientales indirectos que pueden afectar la biodiversidad. Estos impactos provienen principalmente del consumo de energía, la generación de residuos electrónicos y la selección de proveedores.

Impactos ambientales indirectos y medidas de mitigación:

- **Consumo de energía y emisiones de carbono:** La energía utilizada en centros de datos y oficinas contribuye al cambio climático, que a su vez afecta la biodiversidad global. Para mitigar este impacto, hemos externalizado la infraestructura tecnológica a un CPD con criterios de eficiencia energética y seguimos evaluando opciones de suministro con energía renovable.
- **Residuos electrónicos (RAEE) y materiales de oficina:** El desecho inadecuado de equipos electrónicos puede generar contaminación del suelo y del agua, afectando ecosistemas. Por ello, aplicamos estrictos protocolos de reciclaje a través de gestores autorizados y promovemos la reutilización de equipos informáticos cuando es posible.
- **Impacto en la biodiversidad de proveedores y cadena de suministro:** Priorizamos proveedores con certificaciones ambientales y estrategias de economía circular, minimizando la huella ecológica de nuestros suministros.

6.11.1.1 Evaluación de impacto ambiental en la cadena de suministro (GRI 308)

Para asegurar que nuestros proveedores minimicen su impacto en el medioambiente y la biodiversidad, EL GRUPO prioriza aquellos que cumplen con normativas ambientales y estándares de sostenibilidad. En 2024, se evaluaron al **100%** de nuestros proveedores relacionados a medio ambiente. A partir de 2025, se implementará una auditoría formal para garantizar el cumplimiento de buenas prácticas de sostenibilidad.

Adicionalmente, EL GRUPO fomenta la concienciación ambiental y la restauración de ecosistemas a través de iniciativas como la **Jornada de Voluntariado de Reforestación**, que contribuye a la regeneración del entorno natural mediante la plantación de especies autóctonas en zonas afectadas por la degradación ambiental.

6.12 Emisiones de carbono (GRI 305)

Tomando de referencia que el año anterior reportado en el EINF para tres sedes fue de **168,96 t CO₂e**, con el cálculo realizado con la calculadora proporcionada por el MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico), en su versión 27; se hizo un recálculo de dicha huella de carbono para el 2023, debido a

actualización de calculadora en su versión 29. Por lo que, el registro final y que fue presentado oficialmente al Ministerio para el año 2023 fue de **152,06 t COe**.

En 2024, se llevó a cabo el cálculo de la huella de carbono en las sedes de Valencia, Madrid, San Sebastián y Barcelona, con un alcance 1 y 2, utilizando la versión 29 de la calculadora. El resultado final fue de **88,86 t CO₂e**, lo que refleja una reducción del 41,56%. Esta disminución se debe a la adquisición de energía verde, una iniciativa adoptada por la organización como parte de su estrategia para reducir la huella de carbono, implementada a través del proveedor de energía eléctrica. Además, en la nueva sede de Valencia (LM), se ha establecido que el 100% de la energía eléctrica consumida proviene de fuentes renovables, lo que implica que el total de emisiones en esta sede sea cero.

Se excluye del cálculo a la sede de Bogotá, ya que el alcance de esta calculadora aborda únicamente sedes de España, por lo que se establecerán otras medidas para incluirlo en futuras ocasiones.

	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	0,10	0,00	0,00	0,11
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	88,75
TOTAL	0,10	0,00	0,00	88,86

Tabla 36. Emisiones directas e indirectas emitidas

A continuación, se muestran los resultados de emisiones por edificio y sede:

RESULTADOS DE EMISIONES POR EDIFICIO / SEDE

LM		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,11 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,11 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	0,00 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		0,00 t CO ₂ e
TOTAL		0,11 t CO ₂ e

RM		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,00 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	56,14 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		56,14 t CO ₂ e
TOTAL		56,14 t CO ₂ e

JR		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,00 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	9,04 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		9,04 t CO ₂ e
TOTAL		9,04 t CO ₂ e

MM C		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,00 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	0,00 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		0,00 t CO ₂ e
TOTAL		0,00 t CO ₂ e

MM B		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,00 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	21,51 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		21,51 t CO ₂ e
TOTAL		21,51 t CO ₂ e

BCN		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,00 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	0,83 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		0,83 t CO ₂ e
TOTAL		0,83 t CO ₂ e

SS		
ALCANCE 1	Instalaciones fijas no Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Instalaciones fijas Ley 1/2005	0,00 t CO ₂ e
	Transporte por carretera	0,00 t CO ₂ e
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00 t CO ₂ e
	Funcionamiento de maquinaria	0,00 t CO ₂ e
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00 t CO ₂ e
	Proceso	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES DIRECTAS		0,00 t CO ₂ e
ALCANCE 2	Electricidad edificios	1,23 t CO ₂ e
	Electricidad vehículos	0,00 t CO ₂ e
	Consumo de calor, vapor, frío	0,00 t CO ₂ e
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD		1,23 t CO ₂ e
TOTAL		1,23 t CO ₂ e

Tabla 37 Calculadora Huella de Carbono 2024

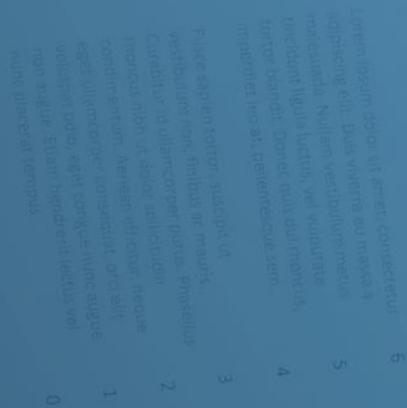
6.13 Conclusiones y Perspectivas

EL GRUPO continuará reforzando su compromiso con la sostenibilidad mediante:

- **Reducción del consumo energético** y mejora de eficiencia en infraestructura, con especial foco en la optimización de la nueva sede y la infraestructura digital.
- **Fortalecimiento de la economía circular** en la gestión de residuos electrónicos y materiales de oficina.
- **Implementación de nuevas estrategias para optimizar el uso del agua**, minimizando el impacto ambiental en nuestras operaciones.
- **Medición y mejora continua de la huella de carbono**, explorando oportunidades de compensación y reducción de emisiones indirectas.

En línea con las mejores prácticas en sostenibilidad, EL GRUPO está evaluando el posible impacto del cambio climático en sus operaciones y cadena de suministro. Si bien los riesgos climáticos no representan una amenaza inmediata para la continuidad del negocio, cambios regulatorios y el aumento en el coste de la energía podrían influir en la gestión ambiental y financiera a medio plazo. La empresa seguirá de cerca la evolución normativa y las tendencias en descarbonización para garantizar su resiliencia operativa y financiera.

5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD





7 COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

EL GRUPO se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en el año 2013 y ha cumplido 10 años de participación activa. En todas las iniciativas que se plantean en la empresa se garantiza el respeto por los derechos que componen este compromiso, lo que ha generado beneficios tangibles, como atraer, motivar y fidelizar a las personas trabajadoras, aumentar la eficacia de las operaciones comerciales, establecer redes con otras organizaciones e integrar a la empresa en cuestiones sociales, ambientales y de gobernanza.

En los últimos años, la empresa ha asumido mayores responsabilidades en materia social, medioambiental, laboral y de buen gobierno, lo que ha permitido aumentar la confianza en la organización y mejorar su reputación e imagen de marca. Si bien no se ha renovado la adhesión formal al Pacto Mundial de la ONU, EL GRUPO sigue firmemente comprometido con la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. A través de nuestras políticas y acciones, continuamos alineando nuestras estrategias con los principios de sostenibilidad, innovación y ética empresarial, asegurando que nuestro impacto siga contribuyendo a un desarrollo sostenible y responsable.

Es por ello que llevar a cabo iniciativas nuevas cada año y seguir desarrollando las ya puestas en marcha con anterioridad, dentro de nuestra estrategia de Evoluciona2, es uno de nuestros objetivos, para que la actividad que desarrollamos tenga repercusiones positivas también en la sociedad y seguir integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestra labor diaria.

7.1 Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2

En el año 2019, EL GRUPO puso en marcha su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, **Evoluciona2**, un marco de actuación que refuerza el compromiso de la empresa con la sostenibilidad, la igualdad y el desarrollo social.

El lanzamiento de **Evoluciona2** coincidió con el pleno desarrollo de los ODS por parte de Naciones Unidas, y su implementación ha sido un proceso estructurado y progresivo. Para garantizar la integración de esta estrategia en toda la organización, EL GRUPO comunicó su contenido a través de carteles en los espacios de trabajo, publicaciones en redes sociales y sesiones informativas dirigidas a las nuevas incorporaciones, asegurando que todas las personas del equipo conozcan su relevancia y objetivos.

#Evoluciona2 representa la contribución activa de EL GRUPO al desarrollo sostenible y está estructurada en **siete ejes fundamentales**:

Eje 1: Las Personas

EL GRUPO promueve el desarrollo profesional y personal de su equipo a través de la **formación continua, la movilidad internacional y una cultura participativa**. La empresa apuesta por la promoción interna y la



Evoluciona2. Estrategia de El Grupo para la igualdad y la ESG

personas que los rodean. La empresa fomenta la integración de las familias mediante la organización de actividades inclusivas para todas las edades, reforzando el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la organización.

Eje 4: Nuestro Futuro

EL GRUPO apuesta por un **futuro seguro e inclusivo**, donde todas las personas tengan oportunidades de desarrollo personal y profesional. La empresa impulsa el talento emprendedor y la iniciativa tanto en jóvenes como en perfiles senior, promoviendo el trabajo en equipo y la innovación como claves para diseñar un futuro más sostenible y resiliente.

Eje 5: Calidad de Vida

El bienestar del equipo humano es una prioridad para EL GRUPO. La empresa fomenta hábitos de vida saludables a través de la promoción del **deporte, la alimentación equilibrada, la salud mental y el bienestar en el entorno laboral**. Además, implementa medidas para mejorar la ergonomía y el ambiente de trabajo, contribuyendo a una mayor calidad de vida para sus profesionales.

Eje 6: La Sociedad

Como actor clave en la transformación digital, EL GRUPO contribuye a la construcción de una **Sociedad Digital Segura**, basada en los principios de democracia y libertad. La empresa transmite sus valores corporativos a toda su cadena de valor y colabora activamente con el tejido local y las comunidades en las que opera. Además, trabaja en iniciativas de concienciación sobre **ciberseguridad**, enfocadas en proteger a los colectivos más vulnerables y promover el uso seguro de las tecnologías.

diversificación de oportunidades dentro de la organización. La igualdad y la conciliación entre hombres y mujeres no solo son valores fundamentales, sino que se integran en todas las políticas de gestión de personas. Asimismo, EL GRUPO busca generar nuevas oportunidades laborales en distintas regiones del mundo, garantizando el cumplimiento de altos estándares éticos.

Eje 2: La Mujer

EL GRUPO trabaja activamente para aumentar la presencia femenina en todas las áreas de la empresa, especialmente en el ámbito tecnológico. Conscientes de la brecha de género en carreras STEM, la organización impulsa iniciativas para fomentar el interés de niñas y jóvenes en estudios tecnológicos, promoviendo el acceso y desarrollo del talento femenino en el sector de la ciberseguridad.

Eje 3: Nuestras Familias

El equipo de EL GRUPO no solo está compuesto por sus profesionales, sino también por las

Eje 7: El Planeta

EL GRUPO está comprometido con la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible. La empresa trabaja para reducir su huella ecológica, fomentar el uso eficiente de los recursos y alinear sus operaciones con los principios de la economía circular. Su compromiso con la sostenibilidad se refleja en la integración de los **ODS y los principios del Pacto Mundial de la ONU** en sus estrategias corporativas, promoviendo un impacto positivo en el planeta y las futuras generaciones.

7.2 Concienciación en ciberseguridad, una labor social.

7.2.1 ProtectIT (GRI 413-1)

El sistema se cambia desde dentro. Como parte de la sociedad que somos, en EL GRUPO queremos contribuir activamente, desde el interior, a construir una Sociedad Digital Segura basada en los principios de democracia y libertad, pilares fundamentales del siglo XXI. Nuestro objetivo es transmitir nuestros valores corporativos a toda la cadena de valor, así como al tejido social y comunitario que nos rodea.

Estamos firmemente comprometidos con la concienciación sobre los riesgos de la ciberseguridad, especialmente entre los colectivos más vulnerables o desprotegidos. En línea con este compromiso, desde EL GRUPO trabajamos de forma activa para prevenir la discriminación, promover la diversidad y apoyar iniciativas que fomenten la inclusión social y digital.

La creciente presencia de las tecnologías en todos los ámbitos de la vida trae consigo múltiples beneficios, pero también riesgos significativos, especialmente para colectivos como menores de edad, debido a su uso intensivo y su mayor exposición a amenazas como el ciberacoso, el acceso a contenidos inapropiados o la suplantación de identidad.

Conscientes de esta realidad, en EL GRUPO hemos desarrollado el programa ProtectIT, una iniciativa integral orientada a la protección de menores y sus entornos familiares, con un modelo único basado en talleres interactivos y sesiones formativas.

El programa no solo busca informar, sino crear una verdadera conciencia social en ciberseguridad, ofreciendo herramientas prácticas a las familias para que puedan actuar con seguridad y confianza en el entorno digital. Esto incluye tanto la formación de menores como la de madres, padres y tutores, ya que la protección online es una responsabilidad compartida en el entorno familiar.



66 SESIONES
1698 PERSONAS
CONCIENCIADAS en 2024



Fotografía 5 Una de las sesiones con Proyecto Hiedra

ProtectIT en 2024: colaboración con el Proyecto Hiedra

En 2024, uno de los hitos más destacados del programa ha sido nuestra colaboración con el **Proyecto Hiedra** promovido por Cáritas Valencia, es una iniciativa de intervención social que acompaña y apoya a mujeres en situación de especial vulnerabilidad —muchas de ellas migrantes, desempleadas, víctimas de violencia de género o con cargas familiares— así como a sus hijos e hijas menores.

Su finalidad es **favorecer el desarrollo integral, la inclusión social y el empoderamiento personal** de estas mujeres y sus familias, ofreciendo espacios seguros y formativos desde una perspectiva comunitaria e integradora.

En este contexto, desde ProtectIT hemos llevado a cabo varias sesiones de concienciación en ciberseguridad, adaptadas a las características y necesidades de cada colectivo:

- **Sesiones para niños y niñas de primaria y sus familias**, centradas en el uso seguro de dispositivos, redes sociales y juegos online.
- **Sesiones para adolescentes (secundaria) y sus madres y padres**, abordando riesgos como el ciberacoso, la privacidad digital y la gestión de la identidad online.
- **Sesión específica para mujeres víctimas de violencia de género y en situación de especial vulnerabilidad**, con un enfoque en la protección digital, la seguridad en la comunicación y herramientas prácticas para preservar su intimidad y autonomía.
- **Formación para formadoras y educadoras del proyecto**, proporcionando recursos didácticos y herramientas digitales para que puedan trabajar la ciberseguridad con los colectivos a los que acompañan.

El modelo de intervención de Proyecto Hiedra se basa en el trabajo en red, la mejora continua y la participación activa de las beneficiarias como agentes de cambio y no como meras receptoras de ayuda, buscando no solo acompañar, sino también transformar estructuras sociales que perpetúan la desigualdad.

La colaboración de EL GRUPO a través de ProtectIT se integra de forma natural en esta iniciativa, aportando un enfoque diferencial de protección digital, concienciación en ciberseguridad y uso seguro de la tecnología para mujeres, menores y formadoras, alineado con los objetivos de empoderamiento, autonomía y bienestar integral del proyecto.

Estas acciones contribuyen de forma directa a los **ODS 4 (Educación de calidad)** y **ODS 5 (Igualdad de género)**, reforzando el papel de EL GRUPO como agente activo en la **protección de derechos en el entorno digital** y como impulsor de una cultura de seguridad accesible, práctica e inclusiva.

Estas acciones se alinean con el indicador **GRI 413-1**, al tratarse de operaciones empresariales que incorporan programas de desarrollo, evaluación de impacto y participación activa en las comunidades locales.

ProtectIT continúa evolucionando como un pilar fundamental de nuestra responsabilidad social corporativa, con impacto real en las personas y en la **construcción de una sociedad digital más consciente, segura y equitativa**.

Además de las sesiones impartidas para el Proyecto Hiedra, hemos seguido ofreciendo las sesiones exclusivas para las familias de las personas trabajadoras de EL GRUPO.

ProtectIT en 2024, para familias

S2GRUPO, desde hace más de 15 años, realiza jornadas familiares y eventos de ciberseguridad dirigidos a los/las empleados/as, sus familias y clientes no solo para personal de S2GRUPO, sino también para nuestros clientes, organizando sesiones online, jornadas familiares de ciberseguridad para todas las edades, talleres internos para los/las empleados/as, etc.



Fotografía 6 Sesión familiar en sede Valencia

Uno de los KPI estratégicos de EL GRUPO en el marco del programa ProtectIT es el de incrementar la concienciación social en ciberseguridad, con el compromiso de alcanzar la cifra de 2.500 personas formadas anualmente para el año 2028.

KPI 3	Medición	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Compromiso a realizar más sesiones presenciales y online de concienciación social	Número de personas concienciadas	88	697	649	967	1200	1500	1900	2200	2500
	% crecimiento anual	-	692,05%	-6,89%	49,00%	24,10%	25,00%	26,67%	15,79%	13,64%

Tabla 38 KPI3 objetivos aprobados. Mayor concienciación social sobre ciberseguridad 2020-2028

KPI 3	Medición	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Compromiso a realizar más sesiones presenciales y online de concienciación social	Número de personas concienciadas	88	697	649	967	1698	1500	1900	2200	2500
	% crecimiento anual	-	692,05%	-6,89%	49,00%	75,59%	-11,66%	26,67%	15,79%	13,64%

Tabla 39 KPI 3 Concienciación social sobre ciberseguridad 2024

En el ejercicio 2024, se han llevado a cabo múltiples acciones formativas dirigidas a distintos públicos. En el ámbito familiar, se han organizado dos sesiones internas para las familias de las personas trabajadoras de EL GRUPO, celebradas en Valencia y Madrid, con un total de 81 asistentes (37 menores y 44 madres y padres). Asimismo, se ha impartido una sesión para menores en el colegio Engeba, con una asistencia de 65 niños y niñas, y una charla en la Universidad de Sevilla, que reunió a 22 asistentes. Estas acciones, enmarcadas en la vertiente social de **ProtectIT**, han permitido alcanzar a **168 personas concienciadas en 2024**.

Para la **verificación del KPI global**, también se han contabilizado las sesiones organizadas por EL GRUPO para **familiares, personas trabajadoras, colectivos vulnerables (como en el Proyecto Hiedra), PYMES y clientes**. En el caso de las sesiones con clientes, por motivos de confidencialidad no se detallan los nombres de las organizaciones en este informe, aunque se incluyen en los datos verificados internamente.

	2024	nº sesiones	Asistentes
Cientes		47	1301
EL GRUPO PYMES		7	124
EL GRUPO Hiedra		6	105
EL GRUPO ProtectIT		6	168
TOTAL GENERAL		66	1698

Tabla 40 Sesiones concienciación 2024

En total, durante 2024 se han contabilizado 47 sesiones formativas para 7 clientes diferentes, con una participación total de 1.301 personas. Sumando las acciones anteriores, el indicador total de **personas concienciadas en 2024** asciende a **1.698 personas**, lo que supone 498 personas más respecto al objetivo anual estimado (1.200) y **un crecimiento del 75,59%** respecto a 2023, año en el que se alcanzaron 967 personas.

Este resultado reafirma la solidez y evolución positiva del programa ProtectIT como herramienta clave para cumplir nuestro compromiso de crear una sociedad más cibersegura e informada.

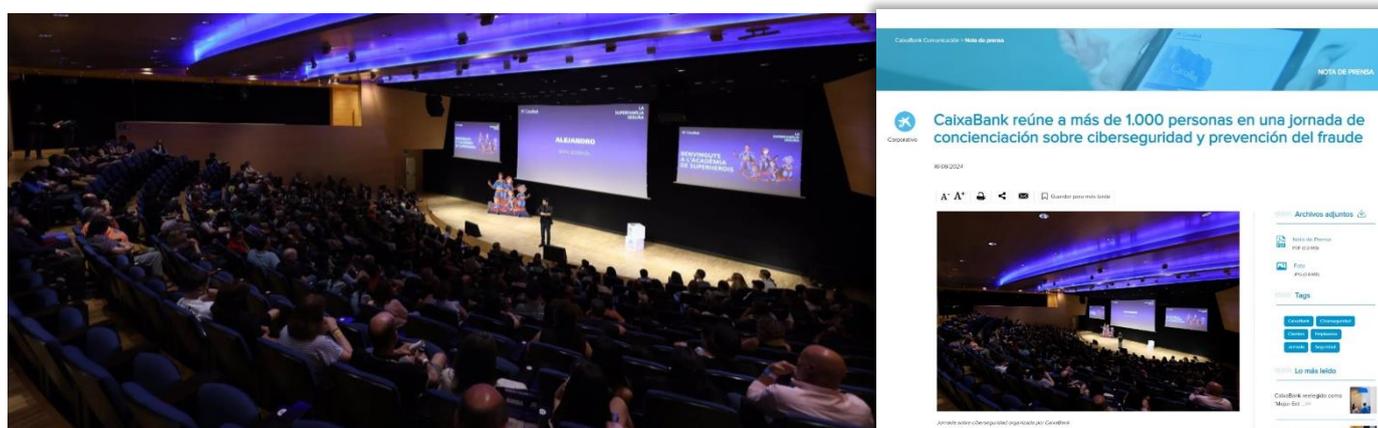


Ilustración 13 Sesión formativa en concienciación sobre ciberseguridad en Caixaforum, evento Familia Cibersegura 2024

Esta tabla muestra una visión agrupada de las actividades desarrolladas por EL GRUPO a través del programa **ProtectIT** durante 2024, excluyendo sesiones organizadas para clientes. Las acciones se han dirigido a **familias, entornos educativos, colectivos vulnerables y PYMES**, reflejando el compromiso de la compañía con la creación de una sociedad más cibersegura e inclusiva. El número total de personas concienciadas ha sido de **397**.

	Menores	Adultos	TOTAL	% MENORES	%ADULTOS
2018	60	72	132	45,45%	54,55%
2019	82	94	176	46,59%	53,41%
2020	15	15	30	50,00%	50,00%
2021	54	8	62	87,10%	12,90%
2022	30	35	65	46,15%	53,85%
2023	66	54	120	55,00%	45,00%
2024	154	243	397	38,79%	61,21%

Tabla 41 Asistencia sesiones ProtectIT acumulativo 2018-2024 sin clientes

ProtectIT en 2024, para PYMES

Como parte de nuestro compromiso con el tejido empresarial, en EL GRUPO hemos desarrollado durante 2024 una línea de colaboración específica con asociaciones de empresas y entidades locales, ofreciendo sesiones de

concienciación en ciberseguridad dirigidas a PYMES, un sector especialmente vulnerable por la falta de recursos técnicos y económicos para afrontar riesgos digitales.

Estas sesiones, totalmente informativas y sin ánimo comercial, han sido nuestra forma de poner el conocimiento experto de EL GRUPO al servicio del ecosistema empresarial, contribuyendo así a la protección del tejido productivo y a la reducción de su exposición a ciberamenazas.

Durante el **año 2024**, hemos realizado 7 sesiones, llegando a un total de 124 personas, abordando temáticas específicas y de gran utilidad para este tipo de organizaciones, como la seguridad en el correo electrónico, la protección frente al ransomware, la gestión segura de accesos, las copias de seguridad o la detección de fraudes comunes en entornos empresariales.

Estas acciones, enmarcadas dentro de nuestra política de responsabilidad social corporativa, contribuyen al fortalecimiento de la cultura de ciberseguridad en las PYMES y se alinean con el **GRI 413** (Impacto en comunidades locales) y el **ODS 8** (Trabajo decente y crecimiento económico), al apoyar la continuidad y seguridad de negocios que son clave para la economía local.

A lo largo de 2024, el programa **ProtectIT** ha permitido llegar de forma directa a menores, familias y colectivos vulnerables a través de acciones formativas centradas en el uso seguro de la tecnología y la protección digital.

Los resultados obtenidos muestran un alto nivel de impacto y aceptación:

El 97% de los asistentes manifestó interés en recibir más formaciones similares.

Casi el 50% declaró que cambiará hábitos digitales tras la formación.

El nivel de satisfacción, utilidad y recomendación supera el 4 sobre 5 en prácticamente todas las sesiones evaluadas.

Estos indicadores confirman que ProtectIT **cumple su función educativa y de transformación social**, ofreciendo herramientas reales para construir una sociedad digital más segura.

7.2.2 Fallas ciberseguras

S2GRUPO lleva la innovación y la transformación digital también a las fallas.

Desde hace unos años, El Grupo planta la **FALLA CIBERSEGURA INFANTIL** con el objeto concienciar y trasladar a los niños buenas prácticas en para el uso seguro de tecnología, como Redes Sociales, video juegos, etc... El propio presidente de la Generalitat Valencia, Excmo. Sr. Puig quiso trasladar el más alto apoyo institucional a una acción tan innovadora e importante.

Se han realizado Fallas ciberseguras desde 2018.

En **2024**, EL GRUPO ha continuado con este compromiso impulsando una nueva edición de la **Falla Cibersegura Infantil "Cibermalotes"**, reafirmando su labor educativa y su implicación en la cultura local. La edición de este año ha seguido transmitiendo mensajes clave sobre **buenas prácticas en ciberseguridad** a través de elementos interactivos y educativos, las propias escenas se convertían en códigos QR con los que visitar videos de concienciación en ciberseguridad para los niños que la visitasen siendo la protagonista de esos videos Mhia, la protagonista de la falla. Puedes ver más detalles sobre la Falla Cibersegura Infantil 2024 en el siguiente vídeo: [Ver vídeo](#).

En **2024**, EL GRUPO ha aprovechado la temática de la **Falla Cibersegura Infantil** para ampliar su impacto en la concienciación sobre ciberseguridad, organizando una **sesión formativa específica para influencers**. Esta iniciativa ha estado enfocada en ayudar a creadores de contenido a proteger su identidad digital y la seguridad de sus comunidades, abordando los riesgos específicos a los que se enfrentan en el entorno online.

Durante la sesión, se trataron temáticas clave como la protección de cuentas, la gestión segura de datos personales, la prevención del phishing y del ciberacoso, así como buenas prácticas en el uso de redes sociales y plataformas de streaming. Con esta acción, EL GRUPO ha reforzado su compromiso con la educación en ciberseguridad, adaptando su labor formativa a distintos perfiles digitales y contribuyendo a un ecosistema online más seguro.



Ilustración 14 Visita influencers a la Falla Cibermalotes 2024

7.2.3 Concienciación desde nuestros Blogs Corporativos

EL GRUPO, a través de sus redes sociales corporativas y los blogs **Hijos Digitales** y **Security Art Work (SAW)**, sigue desempeñando un papel clave en la **divulgación y concienciación en ciberseguridad**, proporcionando contenido accesible y especializado para distintos públicos.

- **Hijos Digitales** se enfoca en un público general, con el objetivo de educar sobre buenas prácticas digitales, especialmente en el uso seguro de redes sociales, videojuegos y dispositivos conectados.
- **Security Art Work (SAW)** está dirigido a profesionales y personal técnico, ofreciendo contenido avanzado que les permite estar al día sobre tendencias, herramientas y técnicas en ciberseguridad.

Evolución de la actividad en los blogs en 2024

En 2023, la actividad en los blogs fue significativa:

Hijos Digitales: 29 publicaciones, con un alcance de **100.556 usuarios**.
Security Art Work (SAW): 24 publicaciones, con un alcance de **29.825 usuarios**.

En **2024**, el número de publicaciones ha sido diferente en cada blog, reflejando una adaptación a la estrategia de contenidos:

Hijos Digitales: 10 publicaciones, con un alcance de **7.052 usuarios**.
Security Art Work (SAW): 35 publicaciones, con un alcance de **5.329 visitas**.

Si bien el alcance en SAW ha disminuido en comparación con 2023, el número de publicaciones ha aumentado, lo que responde a un cambio en el enfoque de la estrategia digital.

El cambio en la cantidad de publicaciones y el alcance en los blogs **Hijos Digitales** y **Security Art Work (SAW)** responde a una adaptación estratégica a las nuevas dinámicas de consumo de información y a la diversificación de los canales de divulgación. Mientras que en **Hijos Digitales** se ha priorizado la publicación de contenido más selectivo y de mayor profundidad, en **SAW** se ha incrementado el número de publicaciones con un enfoque más técnico y especializado. Sin embargo, esta evolución también ha influido en el alcance total, debido a factores como la segmentación de la audiencia, el cambio en los formatos de contenido y la apuesta por nuevas plataformas de comunicación. A continuación, se detallan los principales factores que explican esta evolución.

Mayor especialización del contenido técnico: En **SAW**, se ha priorizado la generación de artículos más detallados y técnicos, lo que ha incrementado la cantidad de publicaciones, aunque con un alcance más segmentado dentro de la comunidad técnica.

Diversificación de canales de difusión: Se ha apostado por nuevos formatos de contenido, como **Webinars**, informes técnicos y colaboraciones en medios especializados, lo que ha redistribuido la forma en que el público accede a la información.

Cambio en los hábitos de consumo: Se ha observado una transición hacia contenidos audiovisuales e interactivos, lo que ha motivado la optimización de los recursos hacia estos formatos.

Segmentación de la audiencia: Mientras que **Hijos Digitales** ha reducido su frecuencia de publicación, en **SAW** se ha incrementado la actividad para responder a la demanda de la comunidad técnica, aunque con un alcance más especializado y específico.

A pesar de estos cambios, la calidad y relevancia del contenido siguen siendo una prioridad estratégica para **EL GRUPO**. La compañía continuará ajustando su estrategia de comunicación digital para maximizar la difusión del conocimiento en ciberseguridad, adaptándose a las tendencias del sector y a los hábitos de su audiencia.

7.2.4 Divulgación de conocimiento especializado en ciberseguridad

Además de la actividad en los blogs **Hijos Digitales** y **Security Art Work (SAW)**, **EL GRUPO** ha mantenido su compromiso con la **divulgación de conocimiento especializado** a través de la publicación de informes y assets estratégicos en materia de ciberseguridad.

En **2024**, **EL GRUPO** ha publicado un total de **18 informes y assets**, acumulando **1.208 descargas**. Este volumen refleja el interés de la comunidad en temáticas clave de ciberseguridad, con una mayor demanda en informes estratégicos y de análisis de amenazas. Destacamos dos factores principales

Mayor interés en tendencias y análisis de amenazas: Los informes con mayor número de descargas han sido el *Informe sobre Ransomware 2024* (240 descargas) y el *Informe extraordinario de Ciberinteligencia* (233 descargas), lo que evidencia el creciente interés en amenazas emergentes y ciberinteligencia aplicada.

Temáticas reguladoras y cumplimiento normativo: El *Cyber Resilience Act* (192 descargas) y *DORA: el nuevo regulador del sector financiero* (64 descargas) han generado una recepción positiva, reflejando la necesidad de información sobre regulaciones clave en ciberseguridad y resiliencia digital.

EL GRUPO continuará perfeccionando su estrategia de **creación y distribución de contenidos**, asegurando que la información relevante en ciberseguridad llegue de manera efectiva a su audiencia y contribuya a la formación y concienciación del sector.



En EL GRUPO, hemos reforzado nuestros **servicios de Threat Intelligence** a través de **Lab52**, nuestra línea de negocio especializada en **ciberinteligencia avanzada**. Lab52 no solo ofrece servicios directos a clientes de todo el mundo, sino que también mantiene un **blog técnico especializado**, dirigido a un público altamente específico, incluyendo **equipos de ataque y defensa, threat hunters y analistas de inteligencia**.

En **2023**, el blog de Lab52 publicó **13 artículos**, alcanzando un total de **36.272 usuarios**. En **2024**, aunque se han publicado solo **4 posts**, pero el blog ha registrado un **notable incremento en el alcance**, con un total de **88.033 visitas**.

Uno de los artículos más destacados y con **mayor impacto en 2024** ha sido el post titulado "[GRU Military Unit 29155](#)", en el que se analiza en profundidad las operaciones y tácticas de esta unidad militar de inteligencia rusa, identificada como un actor clave en operaciones encubiertas y ciberataques a nivel global.

Este artículo ha captado una alta audiencia internacional, evidenciando el creciente interés en el análisis geopolítico de amenazas y actores estatales en el ciberespacio. La capacidad de Lab52 para ofrecer contenido de alto valor sobre amenazas avanzadas refuerza su posición como un referente en inteligencia de ciberamenazas.

Lab52 persigue un objetivo doble: por un lado, nutrir mediante información de tendencias de amenazas a los diferentes grupos operativos de seguridad a nivel mundial (ataque, defensa, threat hunters, etc.) y por otro ofrecer servicios de forma directa a nuestros clientes de todo el mundo.

La inteligencia avanzada nos permite detectar posibles amenazas en estados muy tempranos y conocer el perfil e intereses de nuestros atacantes. Contamos con un equipo altamente cualificado y especializado en ciberinteligencia, que permitirá generar conocimiento específico y avanzado para los clientes de ciberamenazas y geoestrategia, lo que será clave para la prevención de ciberataques.

Desde el Lab 52 se ofrecen servicios gratuitos donde se suministra información sobre grupos APT, a través del modelado de amenazas de la plataforma web lab52.io que pueden ser muy valiosos en la defensa de la una compañía. Además, se ofrecen artículos de investigación de amenazas que son publicados en el blog de Lab52.

Nuestro compromiso con la sociedad sigue siendo una prioridad

Contribuir a la sociedad mediante la divulgación de información sobre ciberseguridad es una parte fundamental de nuestra responsabilidad social corporativa. A través de la difusión de recursos gratuitos y accesibles, EL GRUPO no solo sensibiliza sobre los riesgos del entorno digital, sino que también proporciona herramientas prácticas para mejorar la seguridad de los ciudadanos y las organizaciones.

Este compromiso con la formación y concienciación refuerza nuestro propósito de construir una sociedad digital más segura, resiliente e informada, alineando nuestras acciones con los principios de ética, innovación y protección del bienestar común.

Ponencias y charlas

Durante 2024, profesionales de S2GRUPO han participado en **28 ponencias especializadas en ciberseguridad**, consolidando nuestro papel como actores clave en la transferencia de conocimiento y contribuyendo activamente al ecosistema digital. Estas intervenciones se han desarrollado en entornos profesionales, institucionales y académicos, y han estado alineadas con las tendencias más relevantes del sector:

- **Ransomware y amenazas avanzadas:** Se abordaron ponencias como *“Análisis y vacunación contra el ransomware: principales grupos, métodos y vías de respuesta”* y *“Grupos APT: un riesgo actual para la ciberseguridad OT”*, reflejando la preocupación generalizada por amenazas persistentes avanzadas y el refuerzo de capacidades defensivas.
- **Ciberseguridad OT, industrial e infraestructuras críticas:** Temas como *“Nuevos desafíos en ciberseguridad industrial y la inteligencia”*, *“Centros de Operaciones de Seguridad en Industria”* y *“Tecnologías innovadoras en ciberseguridad para infraestructuras eléctricas”* respondieron al creciente interés por proteger entornos productivos críticos.
- **Cumplimiento normativo, sostenibilidad y colaboración público-privada:** En sesiones como *“Impacto de la ciberseguridad en la sostenibilidad”* o *“Estrategias para cumplir con regulaciones en entornos industriales”*, se puso de relieve el papel de la ciberseguridad en el cumplimiento ESG y su vinculación con políticas sectoriales. Destaca también *“Importancia de la cooperación público-privada en el modelo de España”*.
- **Inteligencia Artificial y transformación digital:** La integración de IA en ciberseguridad fue protagonista en ponencias como *“Análisis de malware con modelos GPT”*, *“Spoofers: navegando a salvo gracias a la IA”* o *“IA como herramienta de digitalización empresarial”*, mostrando cómo la innovación redefine las capacidades defensivas.
- **Concienciación, cultura de seguridad y desarrollo profesional:** Se impulsó la capacitación y cultura digital con sesiones como *“Ciberseguridad: presente y futuro de la profesión”*, *“Factores clave antes y después de un incidente”* y *“Protección de datos en negocios digitales”*, dirigidas tanto a profesionales como a estudiantes y pymes.

Esta intensa agenda de participación evidencia el compromiso de S2GRUPO con la creación de una sociedad digital más segura, informada e innovadora, y con la proyección del conocimiento técnico más allá de sus fronteras corporativas.

7.3 Asociaciones y colectivos empresariales.

En S2GRUPO, la participación en alianzas con diversas asociaciones empresariales, tecnológicas, científicas, económicas y educativas es fundamental para nuestro crecimiento y nuestro compromiso con la excelencia operativa y la innovación. A través de estas colaboraciones, fortalecemos nuestras capacidades y fomentamos un intercambio de conocimientos que es vital para mantenernos a la vanguardia en un sector en constante evolución.

PARTICIPACIÓN ACTIVA MÁS ALLÁ DE LAS APORTACIONES FINANCIERAS

Nuestra participación en asociaciones se mantiene sólida a través del cumplimiento de las cuotas de asociados, que nos permiten seguir colaborando, compartiendo conocimientos y participando en iniciativas conjuntas que benefician tanto a la industria como a la comunidad más amplia. A través de estas cuotas, continuamos apoyando las misiones de las organizaciones a las que pertenecemos, garantizando que podamos contribuir a sus esfuerzos colectivos de manera sostenible.

Además, nuestro compromiso con el impacto social y empresarial se manifiesta a través de la participación activa en diversos comités y eventos, donde aportamos nuestro expertise y recursos no financieros que son vitales para el avance y la innovación dentro de nuestras alianzas estratégicas. Este enfoque garantiza que nuestro apoyo va más allá de lo financiero, abarcando un compromiso más integral y de largo plazo con nuestros valores corporativos y objetivos estratégicos.

Ejemplos Específicos de Colaboración y Beneficios Derivados

1. **Fundación Conexus y otras plataformas empresariales:** Facilitan el diálogo con líderes de la industria y nos permiten compartir y adquirir conocimientos críticos que influyen directamente en nuestra estrategia y operaciones.
2. **AEI-CIBERSEGURIDAD e ISMS Forum Spain:** Nos proporcionan acceso a recursos y estándares de vanguardia en ciberseguridad, lo que refuerza la seguridad de nuestras soluciones y servicios.
3. **Instituto Tecnológico de Informática (ITI) y colaboraciones académicas:** Estos lazos nos conectan con innovaciones y talento emergente, apoyando nuestro compromiso con el desarrollo tecnológico y la formación avanzada.
4. **Organizaciones de ética y gobernanza como ÉTNOR:** Refuerzan nuestras prácticas de negocio responsables y promueven un entorno corporativo ético y transparente.
5. **ValgrAI (Valencian Graduate School and Research Network of Artificial Intelligence)** es una fundación sin ánimo de lucro formada por la Generalitat Valenciana, las cinco universidades públicas de la Comunitat Valenciana (UV, UPV, UA, UJI y UMH) y empresas del sector entre las que se encuentra S2GRUPO, que coordina la formación y la investigación en Inteligencia artificial en la Comunitat Valenciana para responder a las necesidades tecnológicas de las compañías y promover la creación de nuevo talento en inteligencia artificial, renovando así el modelo productivo de la Comunitat Valenciana.
6. **IMAGING (2024)** persigue impulsar y fomentar la investigación en imagen médica. Las acciones de la Fundación van encaminadas a incentivar la labor investigadora y el talento científico de los

profesionales, las empresas y las entidades que buscan avanzar en este campo en beneficio de las personas.

7. **La Asociación AFOCE** (Asociación para el Fomento de la Cultura Empresarial) se dedica a promover la cultura empresarial, fomentando el espíritu emprendedor y la colaboración entre empresarios para contribuir al desarrollo económico y social, a través de fomentar el espíritu empresarial entre la comunidad universitaria.

Además, forma parte del **Partnership Board de ECSO**, órgano encargado de colaborar con la Comisión Europea para la definición de la estrategia de I+D en ciberseguridad de los próximos años, teniendo participación activa en el grupo de trabajo GT5 encargado de Educación, Capacitación, Concientización y Rangos Cibernéticos.

José Rosell es también **Fundador de la Fundación IMAGING (2024)**, una entidad comprometida con el impulso de la investigación en el ámbito de la imagen biomédica. A través de esta fundación, se apoya el desarrollo de nuevas tecnologías y soluciones innovadoras que contribuyen al avance de la medicina y la mejora de los diagnósticos clínicos. Su participación en IMAGING refuerza su compromiso con la innovación y la transferencia de conocimiento entre el ámbito empresarial y científico.

EL GRUPO mantiene una presencia destacada en diversas organizaciones y foros empresariales, lo que refuerza su compromiso con el desarrollo empresarial, la innovación y la ciberseguridad.

José Rosell, como representante de EL GRUPO, ocupa posiciones clave en varias instituciones durante el año 2024. Es Presidente de la Comisión 5.0 y Patrono en Fundación CONEXUS, Miembro de la Cámara de Comercio de Valencia y de la Fundación EDEM. En la Asociación Valenciana de Empresarios (AVE) y en la Fundación LAB forma parte de la Junta Directiva. Además, preside la Comisión de Sociedad Digital e Innovación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y es miembro de la Comisión de Defensa y de Sociedad Digital de CEOE.

También es Fundador y Vicepresidente de la Fundación IMAGING, Patrono y Director Académico del programa "Qui pot ser empresari" 2025 y 2026 de la Cátedra de Cultura Empresarial, así como Miembro del grupo de Trabajo sobre Ciberpolítica del Real Instituto Elcano. Su compromiso con el ecosistema empresarial y digital se extiende a su papel como Fundador y Miembro de la Junta Directiva de AFOCE, Miembro Fundador del Club de Mentores de la Facultad de Economía de la UV y Embajador de "Marca Ejército". Además, es Miembro de la Junta Directiva de AESMIDE y socio de AECTA y CICV.

Por su parte, **Miguel Juan** también tiene una participación relevante en entidades del sector. Es miembro de varias comisiones en la European Cyber Security Organisation, Patrono de la Cátedra de Cultura Empresarial de la UPV y Socio Fundador, Patrono y Secretario de la Junta Directiva de ValgrAI.



Ilustración 15 Asociaciones en 2024

7.4 Alianzas estratégicas

El 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 Internacional de Valencia VIU en la jornada Mujer y Tecnología.

7.5 Relaciones con los clientes.

Todos/as los/las empleados/as de El Grupo deben actuar de forma íntegra con los clientes de la compañía o sus clientes internos, comprometiéndose a ofrecer solo aquellos servicios que puedan prestar, con los recursos profesionales adecuados a perseverar en la realización de estos. El/La empleado/a deberá acreditar y reconocer honestamente el contenido de los trabajos contratados, siendo la información o asesoramiento que se proporcione al cliente suficiente, veraz y adecuado, lo que implica tener un comportamiento honrado en el desarrollo de la relación contractual. Será misión de todos mantener vigentes nuestros valores corporativos, sustentados en los valores del código ético.

El 27 de marzo de 2017 se creó el **Club Alan Turing**. Se trata del primer foro privado que reúne a los principales expertos de ciberseguridad para crear sinergias comunes que permitan mejorar la ciber protección en nuestro país y en los distintos territorios donde nuestra actividad empresarial tiene presencia.

Compartir conocimientos y experiencias también es la base de nuestra política de generación de valores.

En 2023 se han llevado a cabo 5 encuentros en las principales ciudades de España con un total de 125 asistentes.



Fotografía 7 Encuentro CISOTalks Madrid Nov'2024

En 2024 EL GRUPO pone en marcha una nueva iniciativa, **CISOTalks**, surge como el foro preeminente diseñado exclusivamente para líderes empresariales, CISOs y ejecutivos de nivel C.

En un mundo donde la digitalización avanza a pasos agigantados, la misión de S2GRUPO de anticipar un entorno ciberseguro se materializa a través de este conjunto de jornadas especializadas. CISOTalks se enfoca en las áreas clave de la ciberseguridad: GRC, Cloud Security, Ciberseguridad Industrial y Threat Intelligence, proporcionando insights estratégicos y soluciones prácticas para enfrentar los retos de seguridad más acuciantes de nuestra era.

En 2024 se han llevado a cabo 6 encuentros en las principales ciudades de España y una sesión internacional en Nueva York con un total de 146 asistentes.

CISOTalks	Asistentes	Charla
Nueva York 5 junio	10 externos + 3 internos	"Cyber Insights from an UN Security Contractor" "Emerging Trends in Cybersecurity"
Valencia 29 octubre	24 externos + 5 internos	"La ciberseguridad, un desafío para todos: La Ingeniería Social y la Inteligencia Artificial".
Madrid 20 nov.	16 externos + 3 internos	"Seguridad Conductual: construyendo la cultura de ciberseguridad de tu empresa"
Barcelona 21 feb.	39 externos	Threat Hunting
Donostia 20 Feb.	20 externos	Desafíos y Soluciones para Proteger tu Empresa
Valencia 4 marzo	15 externos + 11 internos	Estrategias para un mundo interconectado y seguro.
TOTAL	146 ASISTENTES	

Tabla 42 CISOTalks 2024

7.6 Satisfacción del cliente (ISC)



Ilustración 16 Evolución índice de satisfacción del cliente

En El Grupo, contamos con un Sistema de Gestión Integrado que cumple con los estándares de calidad de la certificación ISO 9001. Dentro de este marco, evaluamos la satisfacción de nuestros clientes mediante el uso de Cartas de Buenas Ejecución y Hojas de Valoración. Estos instrumentos se envían al finalizar cada proyecto o servicio, permitiendo a los clientes expresar su percepción y experiencia de manera estructurada.

En 2024, el Índice de Satisfacción del Cliente (ISC) alcanzó un valor de 4,66 sobre 5,00, lo que representa un ligero decremento del 0,11 respecto al año anterior, aunque manteniéndose encima del 4. La gráfica a continuación muestra una tendencia incremental en la satisfacción de nuestros clientes durante los últimos tres años, evidenciando el éxito continuo de nuestras iniciativas para mejorar la calidad y el servicio.

7.7 Compromiso con la Excelencia y la Mejora Continua en la Gestión de Quejas y Reclamaciones

En S2GRUPO, consideramos la gestión de las quejas y reclamaciones de nuestros clientes como una oportunidad esencial para mejorar y fortalecer la calidad de nuestros servicios. Mantenemos un procedimiento estándar diseñado para gestionar estas incidencias de manera eficaz y eficiente, asegurando que cada queja sea tratada con la seriedad y atención que merece. Durante el año 2024, gestionamos un total de 11 quejas y reclamaciones frente a 21 del año anterior.

Cada queja es cuidadosamente analizada y trasladada a los responsables de los proyectos correspondientes, quienes están comprometidos con resolver cada situación de manera rápida y adecuada. Este proceso no solo permite resolver los problemas específicos de nuestros clientes, sino que también nos proporciona valiosos insights para mejorar continuamente nuestros procesos y servicios.

De las 11 recibidas en el 2024, se resolvieron las 11, dos de ellas durante los 2 primeros meses de 2025. Un **64%** de las reclamaciones estuvieron relacionadas con problemas en la prestación o la calidad del Servicio, un **18%** con problemas de comunicación o reporting hacia el cliente y el **18 %** corresponden a problemas en la gestión y/o coordinación del servicio.

Como consecuencia del análisis de reclamaciones en 2024, se implantaron las siguientes mejoras:

- Revisión y actualización del proceso de gestión de proyectos y servicios.
- Creación de la Department Division de Customer Success (en proceso de implementación en el momento de redacción de este informe), cuyo objetivo es una eficiente Gestión de la Relación con el Cliente y Resolución Conflictos, garantizando la resolución efectiva y eficiente de cualquier problema o inquietud que afecte a la satisfacción, confianza y/o percepción de la calidad del Cliente durante la ejecución del Contrato.
- Refuerzo de la comunicación técnica entre niveles N1/N2 y cliente final.
- Formación específica a jefes de servicio en el proceso de gestión de proyectos y servicios incluyendo la gestión proactiva de riesgos (incidencias) con clientes.

Este enfoque proactivo en la gestión de quejas y reclamaciones subraya nuestro compromiso con la excelencia y la satisfacción del cliente. En S2GRUPO, nos esforzamos por ir más allá del cumplimiento de las expectativas de nuestros clientes, buscando siempre maneras de mejorar nuestra calidad y eficiencia en todos los aspectos de nuestra operación.

7.8 Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras

En el ámbito de la ciberseguridad y la gestión de sistemas TIC, EL GRUPO mantiene un compromiso constante con la excelencia operativa y la mejora continua. Un pilar clave de nuestra estrategia empresarial es la gestión eficiente de proveedores y empresas colaboradoras, quienes desempeñan un papel fundamental en la provisión de tecnologías esenciales, servicios generales y soluciones estratégicas para nuestras operaciones.

Gestión de proveedores en 2024

Durante **2024**, nuestra gestión de proveedores ha sido especialmente activa y estratégica. A nivel global, hemos trabajado con un **amplio ecosistema de proveedores**, garantizando un enfoque diversificado y adaptado a las necesidades específicas de cada mercado:

	Proveedores 2023	Volumen 2023
España	718	11.175.616€
Colombia	186	508.211€
Chile	0	0€

Tabla 43 Proveedores y volumen facturación 2023

Total de Proveedores Colombia 2024:

Etiquetas de fila	Cuenta de Total Factura de proveedores2	Suma de Total Factura de proveedores
Colombia SAS	149	358,475.54
Servicios	146	357,519.68
Técnico	3	955.86
Suc Colombia	60	926,700.67
Servicios	58	925,634.62
Técnico	2	1,066.05
Total general	209	1,285,176.21

Total de proveedores Chile 2024:

Cuenta de Nombre de acreedor	Suma de Total Factura de proveedores
11	30388.97

Total de proveedores en España 2024:

Etiquetas de fila	Cuenta de Nombre de proveedor	Suma de Total Factura de proveedores
Servicios	496	8,477,843.58 €
Técnico	154	3,023,058.84 €
Total general	650	11,500,902.42 €

Esta diversidad refleja nuestro enfoque global, asegurando un equilibrio entre **proveedores tecnológicos clave** y **servicios operativos**, optimizando así la eficiencia y la seguridad en todas nuestras operaciones.

Proveedores de Tecnologías Esenciales

La mayor parte de nuestras adquisiciones se centran en proveedores de tecnologías esenciales, los cuales son fundamentales para garantizar la seguridad, eficiencia y competitividad de nuestros servicios. Estos proveedores son seleccionados bajo criterios rigurosos, que incluyen:

- Innovación tecnológica y vanguardia en ciberseguridad.
- Cumplimiento de estándares internacionales de calidad y seguridad.
- Capacidad de entrega y soporte técnico especializado.
- Certificaciones en ciberseguridad y buenas prácticas empresariales.

A través de esta selección estratégica, aseguramos que los productos y servicios tecnológicos que integramos en nuestras operaciones mantienen los más altos estándares de calidad y seguridad.

Proveedores de Servicios Generales

Además de las tecnologías críticas, trabajamos con una red de proveedores que garantizan el funcionamiento operativo de EL GRUPO en todas sus sedes. Entre estos servicios se incluyen:

- Suministros de oficina y equipamiento corporativo.
- Gestión de instalaciones y logística.
- Servicios de transporte y viajes corporativos.
- Proveedores de formación especializada y desarrollo profesional.

Estos servicios son esenciales para mantener la productividad de nuestro equipo y garantizar un entorno de trabajo óptimo, seguro y eficiente.

Estrategia de Gestión de Proveedores

Nuestra estrategia de gestión de proveedores se fundamenta en los estándares más altos de calidad y seguridad, respaldada por nuestras certificaciones ISO. Estas normas son fundamentales para S2 GRUPO garantizar que cada aspecto de nuestra cadena de suministro cumpla con los requisitos reglamentarios y con nuestras propias expectativas de excelencia y seguridad.

Estándares de referencia en nuestra estrategia de gestión de proveedores

1. **ISO 20000-1 (Gestión de Servicios de TI):** Esta norma asegura que nuestros proveedores de servicios de TI cumplen con un enfoque sistemático y documentado para la gestión de sus servicios, lo que incluye la entrega, la gestión y la mejora continua de los servicios de TI. Al seleccionar proveedores que cumplen con la ISO 20000-1, garantizamos que los servicios de TI que recibimos son de alta calidad, fiables y consistentes.
2. **ISO 22301 (Gestión de la Continuidad del Negocio):** Este estándar garantiza que los proveedores sean evaluados en función de su capacidad para continuar operando y suministrando en situaciones de interrupción o crisis. Con esto la empresa garantiza que sus proveedores tienen planes robustos de continuidad del negocio, lo cual es crítico para minimizar cualquier impacto en las operaciones debido a imprevistos en la cadena de suministro.
3. **ISO 27001 (Seguridad de la Información):** Este estándar es crucial para los proveedores que manejan o tienen acceso a nuestra información confidencial. La certificación ISO 27001 garantiza que los proveedores implementan un sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) adecuado, protegiendo así nuestros datos y los de nuestros clientes contra amenazas y vulnerabilidades.
4. **ISO 9000 (Gestión de la Calidad):** Asegura que los proveedores cumplen con estándares internacionales de gestión de calidad, enfocándose en la satisfacción del cliente y en la mejora continua de sus productos y servicios. Esto nos permite contar con proveedores que no solo cumplen con nuestras expectativas, sino que también buscan proactivamente mejorar su desempeño y eficiencia.
5. **ISO 14001 (Gestión Ambiental):** Promueve la responsabilidad ambiental en toda nuestra cadena de suministro, asegurando que los proveedores operen de manera sostenible. Esta norma es

especialmente importante para S2GRUPO, dado nuestro compromiso con la sostenibilidad y la minimización del impacto ambiental de nuestras operaciones.

Proceso de Auditoría y Mejora Continua

Además de asegurarnos de que nuestros proveedores tengan las certificaciones que se consideren necesarias en cada caso, realizamos evaluaciones de desempeño y llevamos a cabo auditorías del Sistema de Gestión Integrado bajo los referenciales para evaluar a conformidad con los estándares, así como identificar áreas de mejora, ayudando a nuestros proveedores a elevar sus estándares y alinearse mejor con nuestras expectativas de calidad y seguridad.

7.9 Proyecto Barrio.

Cultura local, integración y ciberconcienciación.

En 2024, S2GRUPO impulsó el Proyecto BARRIO - LM, una iniciativa innovadora de integración social y cultural en el barrio Camins al Grau de Valencia, donde se ubica nuestra nueva sede corporativa. El proyecto consistió en la creación de una guía cultural y arquitectónica, que recoge edificios emblemáticos, locales singulares y espacios de interés del entorno, con el objetivo de fortalecer la conexión de nuestros empleados/as con la comunidad local y potenciar la visibilidad de S2GRUPO en la ciudad.

La guía, diseñada internamente, incluyó referencias a lugares icónicos como el Parque Gulliver, la antigua sede eléctrica o el templo budista, entre otros, y se complementó con un sistema de pegatinas identificativas instaladas en los establecimientos destacados. A través de un código QR vinculado a la guía, se introdujo también un mensaje de ciberconcienciación, alertando sobre los riesgos asociados al escaneo de códigos QR y el tratamiento de datos personales.

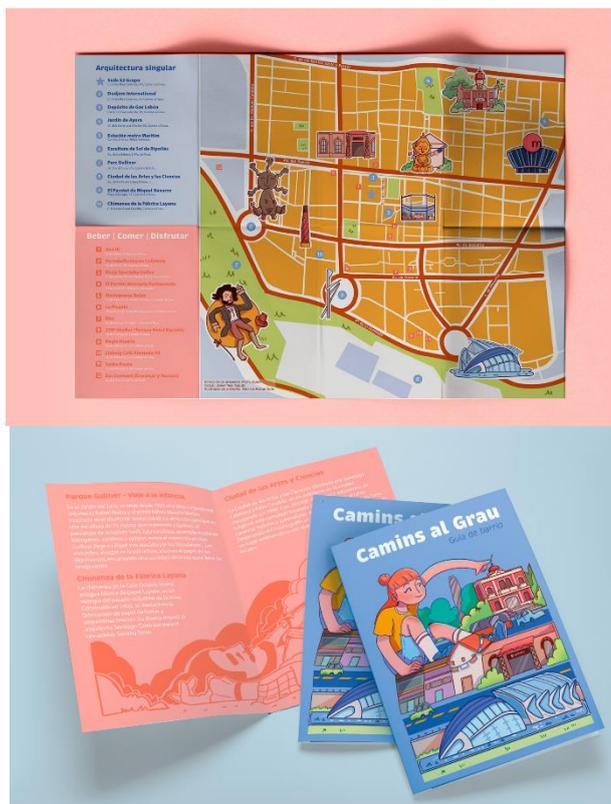


Ilustración 17 Guía Proyecto Barrio

En el marco de esta iniciativa, se organizó además una sesión específica de concienciación en ciberseguridad dirigida a PYMES locales, donde se ofrecieron recomendaciones prácticas para protegerse frente a amenazas digitales, reforzando así nuestro compromiso de trasladar conocimiento experto a nuestro entorno más cercano.

El Proyecto BARRIO - LM refuerza el compromiso de S2GRUPO con el desarrollo local, la integración de su equipo en el entorno social y la divulgación de una cultura digital segura, en línea con nuestros valores de responsabilidad social.

7.10 Jornada de Voluntariado de Reforestación

- Como parte del compromiso con la restauración de ecosistemas, en 2024 EL GRUPO organizó una **Jornada de Voluntariado de Reforestación en la zona de El Rebollar, en Requena (Valencia)**. Con una asistencia de 98 personas en total, frente a 94 del 2023, 74 adultos frente a 72 del 2023 y 24 menores frente a 22 del 2023.
- Durante la jornada, se llevó a cabo la **plantación de 200 nuevos ejemplares proporcionados por el ayuntamiento, más 150 nuevos ejemplares aportados por el técnico foresta**, de especies autóctonas como **pino carrasco, pino piñonero, encinas y quejigos**, en colaboración con expertos forestales.

 GENERALITAT VALENCIANA Conselleria de Medi Ambient, Aigua, Infraestructures i Territori		Edifici PRCP Gregori Geo, 27 46009 VALÈNCIA	
DIRECCIÓ TERRITORIAL DE VALÈNCIA			
Expediente: Dia del Arbol-2024/59 Asunto: Autorización planta			
S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U. C/RAMIRO DE MAEZTU, 7 BAJO 46022 VALÈNCIA			
1. AUTORIZACIÓN DE ENTREGA DE PLANTA CON MOTIVO DEL DÍA DEL ÁRBOL			
Conforme a la Resolución de 23 de noviembre de 2023 de la Dirección Territorial de Valencia, de acuerdo con la Orden 22/2018, de 13 de julio, de la consellera de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, por la que se regula la entrega de plantas con motivo del Día del Arbol.			
Entrega gratuita de:	200 plantas		
Especies de plantas:	Las que se disponga en el vivero		
Vivero de retirada:	CIEF(QUART DE POBLET)		
Horario del vivero:	9:00 a 14:00 de lunes a viernes.		
Periodo de retirada:	Hasta final del mes de febrero de 2024		

Fotografía 8 Asignación plantas para reforestación 2024

- Además de la reforestación, se desarrollaron **actividades educativas y de concienciación ambiental** dirigidas a los más pequeños, promoviendo la importancia de la biodiversidad y el respeto por los ecosistemas. Al finalizar la jornada, se entregaron diplomas de participación y un obsequio (semillas de girasol) a todas las familias que asistieron.

- Según los informes técnicos, la tasa de supervivencia de plantaciones anteriores ha sido del **90% en 2020 y del 70% en 2023 y 2024**, reflejando un impacto positivo en la regeneración del ecosistema. Se ha procurado reforestar dentro de la misma zona, para crear un mayor impacto y fortalecer el cosistema en la zona del Rebollar.



Fotografía 9 diploma y obsequio



Fotografía 10 Jornada de voluntariado medioambiental 2024

7.11 Apoyo a la comunidad tras la DANA en Valencia. (GRI 413-1)

Durante 2024, la ciudad de Valencia —sede corporativa de EL GRUPO— se vio gravemente afectada por el paso de la DANA, con importantes daños materiales y sociales. Ante esta situación, desde la compañía se puso en marcha una **respuesta coordinada de apoyo a los damnificados**, combinando recursos tecnológicos, capacidades humanas y colaboración institucional.

1. Protección digital de iniciativas solidarias

Conscientes de la importancia de la seguridad también en contextos solidarios, EL GRUPO colaboró activamente con diversas plataformas y aplicaciones creadas para canalizar ayuda:

- Auditoría de seguridad de sitios y plataformas de recaudación de fondos, como:
 - o La campaña “**Desde Valencia para Valencia**”, impulsada por cocineros reconocidos como Ricard Camarena, Quique Dacosta y Begoña Rodrigo, en colaboración con AVE (Asociación Valenciana de Empresarios).
 - o La aplicación **ATALAYA** y el proyecto **D_NA**, liderado por Damiá Tormo.

Nuestro objetivo fue garantizar la **seguridad de los datos personales y financieros**, así como preservar la integridad y fiabilidad de las iniciativas.

2. Recuperación de tecnología y datos personales

EL GRUPO participó activamente en la recuperación de equipamiento afectado por la DANA, en colaboración con el **CCN-CERT** y otros organismos:

- Habilitación de uno de los primeros puntos de recogida y distribución de material en nuestra Sede Corporativa.
- Apertura de uno de los primeros puntos de recuperación de datos.
- Organización de una formación abierta sobre recuperación de dispositivos tecnológicos, impartida por personal experto de la compañía.
- Atención directa a 10 personas afectadas, con intervención en 22 discos duros y 3 teléfonos móviles.

3. Apoyo económico interno

Además, se habilitó una **cuenta interna de recaudación solidaria** para canalizar donaciones entre empleados/as y redistribuirlas entre las personas afectadas dentro del equipo.



Fotografía 11 Stand VIP en Jornadas STIC 2024

Además, con motivo de nuestra participación en las Jornadas STIC CCN-CERT, habilitamos en nuestro stand VIP un panel informativo específico dedicado a la iniciativa de apoyo a los damnificados por la DANA. Este espacio incluía un código QR desde el cual se podía acceder directamente a la plataforma de recaudación solidaria, fomentando así la colaboración de asistentes y visitantes del evento. Esta acción permitió amplificar el alcance de la campaña de ayuda desde un entorno profesional y de referencia en el ámbito de la ciberseguridad.

Se reunieron unos 23.000€ que fueron destinados directamente a las personas empleadas más afectadas. Se constituyó un Comité de la Dana en S2GRUPO y se establecieron criterios objetivos en función de los daños sufridos por cada uno de los compañeros afectados, recogiendo la asignación a cada uno de los 27 casos en un acta.

4. Compromiso sostenido

Más allá de la respuesta inmediata, EL GRUPO ha manifestado su compromiso de continuar colaborando en iniciativas a medio y largo plazo, tanto propias como junto a otras entidades, para relanzar la actividad económica y social de la ciudad. Acciones como ProtectIT y otras campañas de educación y concienciación seguirán reforzando nuestra implicación con Valencia. Estamos organizando un evento para octubre de 2025.

Conforme al estándar **GRI 413-1 (Operaciones con impacto en las comunidades locales)**, las actuaciones desarrolladas por EL GRUPO tras la emergencia provocada por la DANA en Valencia constituyen un claro ejemplo de participación activa y voluntaria en la comunidad local. La empresa puso en marcha una respuesta solidaria que incluyó la recuperación de dispositivos tecnológicos dañados, la impartición de formación gratuita, la auditoría de seguridad de plataformas digitales solidarias, así como la recaudación económica interna y la colaboración con entidades públicas y privadas. Estas acciones no solo contribuyeron a mitigar los efectos de la emergencia, sino que también reflejan el compromiso de la organización con el desarrollo sostenible y el bienestar de su entorno más cercano.

Las acciones de EL GRUPO tras la DANA pueden alinearse con varios ODS:

ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles: Reforzamos la resiliencia local tras un desastre climático, apoyando la recuperación de infraestructura digital y comunitaria.

ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura: Participamos en la **reconstrucción tecnológica** con soluciones innovadoras (recuperación de datos, seguridad de apps solidarias).

ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos: Colaboramos activamente con otras empresas, ONGs, instituciones públicas y asociaciones en una respuesta conjunta. (AVE, CCN)

ODS 10 – Reducción de las desigualdades: Ayudamos a personas damnificadas a recuperar herramientas tecnológicas clave (discos duros, móviles), reduciendo la brecha digital.

6. INNOVACIÓN



8 INNOVACIÓN

La inversión en innovación y desarrollo es parte esencial de la actividad de S2GRUPO y uno de los temas materiales. Las amenazas en nuestra sociedad digital se multiplican a un ritmo veloz y necesitamos prepararnos con **soluciones e iniciativas nuevas**, que ganen la partida y nos ayuden a **construir el mundo ciberseguro que queremos**.

La creatividad y la inteligencia son cualidades fundamentales que guían nuestra búsqueda constante de soluciones innovadoras y holísticas, especialmente en un entorno tan dinámico y global como el actual. Nos esforzamos por fomentar un ambiente donde la creatividad florezca, alentando a nuestro equipo a pensar de manera innovadora y a explorar nuevas perspectivas. Reconocemos que la capacidad de adaptarse a un entorno en constante cambio es esencial para el éxito a largo plazo, por lo que dedicamos recursos significativos a la investigación y el desarrollo de soluciones que no solo aborden las necesidades actuales, sino que también estén preparadas para enfrentar los desafíos del futuro. Nuestro enfoque integral nos permite no solo responder de manera efectiva a las demandas del mercado, sino también anticipar y adaptarnos proactivamente a las tendencias emergentes y a las nuevas oportunidades que se presentan en el panorama global.

8.1 Cultura de innovación

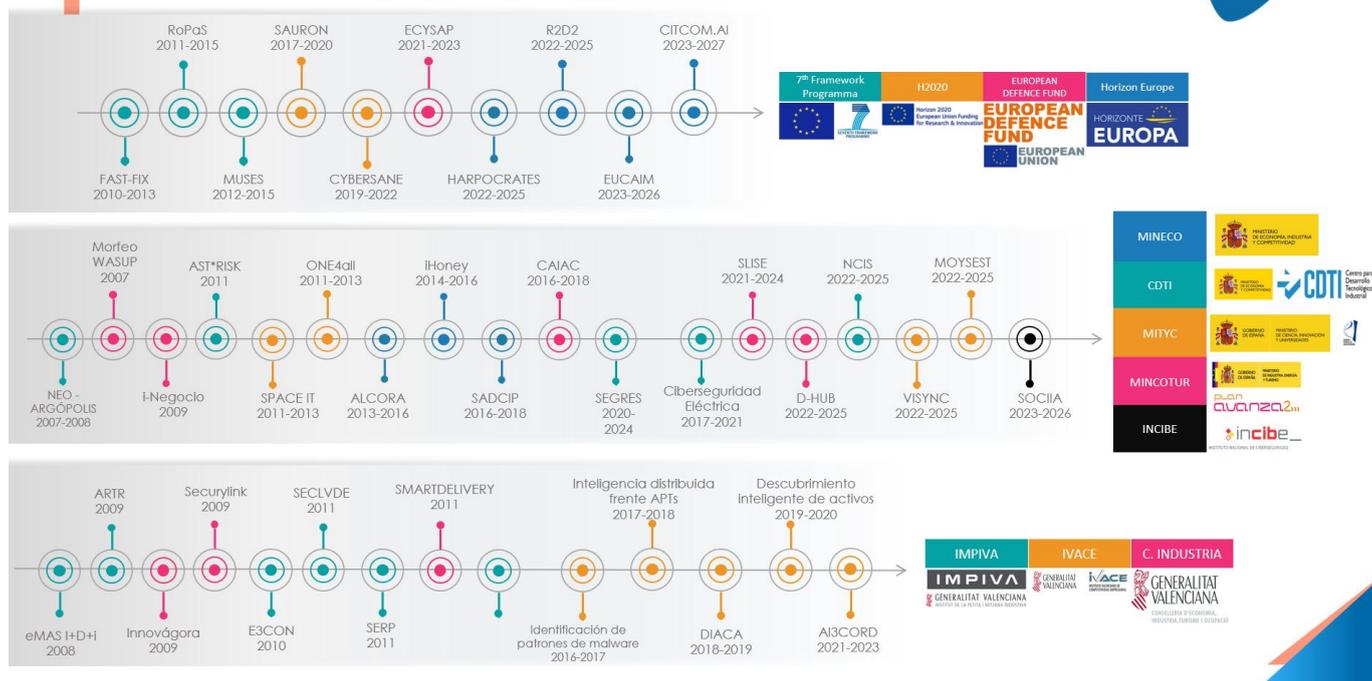
S2GRUPO ha invertido en I+D+i desde el año 2004 hasta la actualidad en torno a **10 millones de euros**, cumpliendo entre otros con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 9** *construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación*. Se trata de otro de los principales logros también durante el periodo objeto de la memoria: la apuesta por la inversión en I+D+i que ha dado sus frutos y ha permitido desarrollar tecnología y productos propios, con su gestión de la I+D+i certificada con la norma UNE 166002.

Con esta inversión en innovación y al **incorporar personal cualificado** se incrementa el valor añadido de nuestra oferta y mejora la competitividad. Esto nos permite **la creación de empleo de calidad** y crecimiento económico.

Además de lo mencionado, es importante resaltar que nuestra inversión en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) no solo ha resultado en el establecimiento de nuevas líneas de investigación para mejorar nuestros productos existentes, sino que también ha llevado al desarrollo de nuevas líneas de negocio. Esta diversificación estratégica de nuestra actividad económica nos ha permitido ampliar nuestro alcance y penetración en diferentes mercados y sectores. Al explorar nuevas oportunidades y nichos de mercado, hemos fortalecido nuestra posición competitiva y hemos creado un ecosistema empresarial más sólido y resiliente. Esta expansión nos ha proporcionado una mayor estabilidad y capacidad para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentan en el panorama empresarial actual.

Seleccionar y gestionar adecuadamente la cartera de proyectos I+D+i, nos ha permitido abrirnos al mercado externo, consiguiendo **la internacionalización de la Compañía**.

Proyectos de I+D+i



A lo largo de la historia del Grupo hemos participado en más de **50 proyectos subvencionados por Organismos Autonómicos, Nacionales y Europeos**. Colaboramos con la Comisión Europea y otros organismos internacionales y nos preocupamos por crear tecnología propia que nos permita ser más independientes y competitivos frente a otros países. El trabajo con otros centros de investigación y empresas de Europa enriquece nuestra organización y nos impulsa a crecer.

8.2 Aceleradora de proyectos y negocios: S2X

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 EL GRUPO, este programa se llama S2X. Al mismo tiempo, con apoyo técnico y seguimiento de los proyectos por parte de la dirección.

S2X es un **ecosistema pionero** que conecta a universidades, centros tecnológicos, startups y empresas para desarrollar soluciones disruptivas en ciberseguridad. Su propósito es convertir ideas innovadoras en productos y servicios reales, centrándose en áreas como la industria 4.0, la inteligencia artificial y la computación cuántica.

A través de S2X, S2GRUPO reafirma su compromiso con el desarrollo de nuevas ideas que tengan un impacto directo en la sociedad, garantizando la **independencia tecnológica de Europa** frente a otras regiones y contribuyendo a un entorno digital más seguro para todos.

Con S2X, S2GRUPO establece un nuevo estándar en la innovación empresarial del sector, impulsando soluciones que fortalecerán la soberanía tecnológica de Europa y protegerán el entorno digital del mañana.



**Aceleradora
de proyectos y negocios
de S2 Grupo**



**Avance
tecnológico**



**Innovación
de procesos**



**Nuevos
negocios**

Aceleración de Ideas Internas (año 2023): Se impulsa el **intraemprendimiento** ofreciendo a los/las empleados/as de S2GRUPO un programa para desarrollar sus ideas innovadoras. Las iniciativas seleccionadas pasan por un proceso de desarrollo integral, desde la fase inicial hasta su lanzamiento, con el apoyo de coaches estratégicos.

Innovación Abierta (año 2024): S2X ha abierto sus puertas a la colaboración con **startups y empresas externas**, permitiendo co-crear proyectos transformadores en ciberseguridad. Este enfoque promueve la **co-creación** y el intercambio de conocimientos, enriqueciendo el ecosistema de innovación.

Acciones realizadas en 2024 en aceleración de IDEAS Internas:

- Desarrollo de proyectos innovadores en curso:
 - Proyecto Blockchain: orientado a soluciones seguras y descentralizadas.
 - Proyecto C2 Drones: enfocado en ciberseguridad aplicada a drones.
 - Desarrollo del MVP de MHIA: explorando nuevas líneas de negocio.
- Actividades como **charlas, web, concursos y sesiones de brainstorming** para fomentar la generación de nuevas ideas dentro de EL GRUPO.

Acciones realizadas en 2024 en Innovación abierta:

- **Lanzamiento del hub S2X**, ampliando su alcance más allá del intraemprendimiento interno.
- **Firma de colaboración con CEEI e INCIBE**, fortaleciendo sinergias en innovación y ciberseguridad.
- **Colaboraciones con startups** emergentes, como Seven Sector, Sagenso, Internext y Bevalk.

Otras actividades realizadas en 2024:

- Scouting de startups: identificando oportunidades de colaboración con nuevos actores del sector.



Fotografía 12 Firma con el CEEI e Incibe 2024

- Participación en eventos clave de ciberseguridad, incluyendo ponencias en la Cátedra UPV, Valencia Plaza y CEEI.



Fotografía 13 Acciones de S2X en 2024

9 ANEXO 1. CONMEMORACIONES DÍAS SEÑALADOS- IGUALDAD

22.02.2024
Conmemoración Día
Igualdad Salarial



23.03.2024
Conmemoración Día de la
Conciliación



Este día nos impulsa a fortalecer nuestro compromiso con el equilibrio entre la vida laboral y personal, manteniendo un servicio al cliente excepcional y cumpliendo con nuestros objetivos empresariales.

- 1 Celebramos la Flexibilidad y el Equilibrio
- 2 Prioridad al Servicio al Cliente y Objetivos Empresariales
- 3 Corresponsabilidad: Un Valor Central
- 4 Evolucionaz2: El Mejor Lugar para Trabajar se Crea Desde Dentro



Este 23 de marzo, reafirmamos nuestro compromiso con un futuro donde S2 Grupo continúa siendo ese lugar donde todos desean trabajar, crecer y contribuir. Un lugar que reconocemos y construimos juntos desde dentro, día a día, a través de prácticas que reflejan nuestra esencia y nuestros valores.



El 23 de marzo, S2 Grupo celebra el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, reflejo de nuestra estrategia Evolucionaz2.



8.03.2024
Campaña
Conmemoración Día de
la mujer



Actualidad
RM- El código no tiene género

<https://s2grupo.es/8m-el-codigo-no-tiene-genero/>



23.04.2024
Jornada #CyberYouth
Conmemoración Día Internacional de las
Niñas en las TIC



23.06.2024
Conmemoración Día
Internacional de la Mujer en la
Ingeniería

Ayer se celebraba el **Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería** 🧑‍🔧

Con la conmemoración de este día se pretende promover la importancia del papel de las mujeres en las carreras STEM, constituyendo una notable oportunidad profesional para las futuras generaciones y contribuyendo al desarrollo económico de la sociedad 🙌

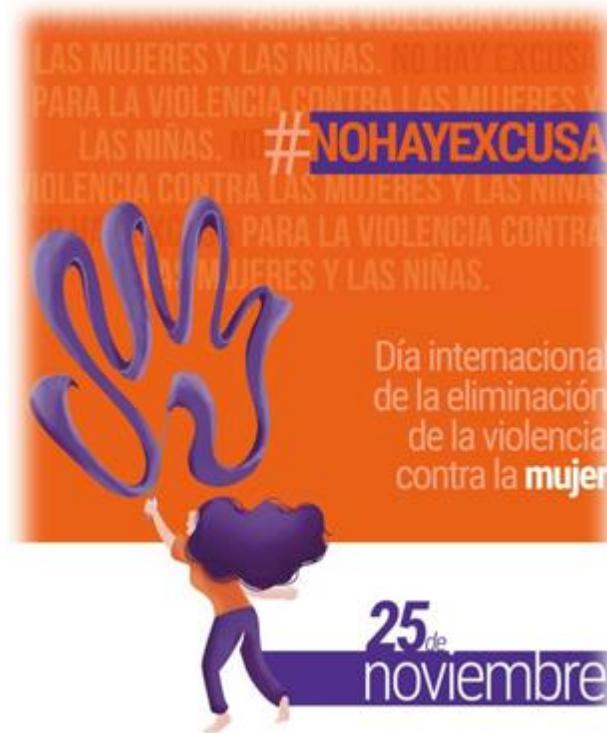
Desde S2 Grupo queremos una vez más hablar desde la experiencia de quienes mejor lo puede hacer. En esta ocasión nuestra compañera **Ana Nieto Jiménez** nos cuenta su trayectoria y qué le llevó hasta aquí ❤️ ¡Gracias por compartirlo con todo el equipo!

La **igualdad es un valor que compartimos en toda la compañía**, y agradecemos que todos y todas forméis parte de ello. #ElCódigoNoTieneGénero

#LaMujer #Evoluciona2



Video



25.11.2024
Campaña Conmemoración Día
Internacional contra la Eliminación de la
Violencia contra la mujer

Lidia Losa Bustos
Ayer a las 13:26 Visto por 533

Hoy, 25 de noviembre, se conmemora el **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres** 🇵🇸, y una vez más desde S2 Grupo queremos reafirmar nuestro compromiso con la erradicación de todas las formas de violencia, así como seguir defendiendo que las empresas también desempeñamos un papel clave en la sensibilización y el impulso de medidas que promuevan una sociedad más justa e igualitaria.

Como parte de las iniciativas que llevamos a cabo, este año queremos dar visibilidad a la colaboración con **Proyecto Hiedra**, con los que a lo largo del año hemos organizado diferentes charlas y sesiones, entre las que **hemos abordado el impacto de la violencia digital y cómo podemos combatirla**. Algunas de ellas han sido:

- Formación a los profesionales de la asociación dedicados a la atención de las víctimas de violencia de género, a los que hemos dotado de las herramientas esenciales para seguir apoyándolas
- Formación especialmente dirigida a estas mujeres, con el objetivo de brindarles conocimientos clave en materia de ciberseguridad, necesarios para protegerse frente a la #violenciadigital.

La **violencia digital** es una forma de agresión que ha ido en aumento en el entorno online y que muchas veces no recibe la atención que merece. Como expertos en ciberseguridad, estamos en una posición única para concienciar sobre este problema y proporcionar herramientas para prevenirlo. ¡Os invitamos a haceros eco de los consejos que hemos difundido para llegar a más gente!

En el marco de esta conmemoración, **hemos querido hablar directamente con M^a Luz Barreña, Directora del Proyecto Hiedra**, sobre la importancia de este proyecto y el papel de las nuevas tecnologías en la prevención y el apoyo a las víctimas de violencia. ¡Os animamos a leerla! 📖 <https://s2grupo.es/en/s2-grupo-destaca-la-importancia-de-combatir-la-violencia-digital-en-el-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer/>

En S2 Grupo, **#LaMujer** es un pilar indispensable en nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa **#Evoluciona2**, y por eso no dejamos de buscar formas de contribuir y estamos muy contentos de que todos y todas compartamos estos valores 🙌. ver menos

10 ANEXO 2. Índice de tablas, fotografías y figuras.

Fotografía 1 Formulario denuncia Canal Etico	37
Fotografía 2 entrega premio Diversitas a la gestión de la Igualdad. 2024	65
Fotografía 3 EnigmaCON 2024	79
Fotografía 4 Eventos con menaje no desechable.....	99
Fotografía 5 Una de las sesiones con Proyecto Hiedra	106
Fotografía 6 Sesión familiar en sede Valencia	108
Fotografía 7 Encuentro CISOTalks Madrid Nov'2024	118
Fotografía 8 Asignación plantas para reforestación 2024.....	125
Fotografía 9 diploma y obsequio.....	125
Fotografía 10 Jornada de voluntariado medioambiental 2024.....	125
Fotografía 11 Stand VIP en Jornadas STIC 2024	126
Fotografía 12 Firma con el CEEI e Incibe 2024	131
Fotografía 13 Acciones de S2X en 2024.....	132
Ilustración 1 Organigrama estructura jurídica de El Grupo 2024.....	10
Ilustración 2 Mapa de Sedes internacionales.....	10
Ilustración 3 . Marcas de los Productos de EL GRUPO	16
Ilustración 4 Consejo Asesor.....	29
Ilustración 5 Código ético 2024	35
Ilustración 6. Proyectos subvencionados 2023	40
Ilustración 7 Formación Prevención del fraude y anticorrupción 2024	43
Ilustración 8. Resumen por años	60
Ilustración 9. Despidos por sede.....	60
Ilustración 10. Despidos por sexo.....	60
Ilustración 11. Despidos por franja de edad.....	61
Ilustración 12 Diversidad funcional 2024	80
Ilustración 13 Sesión formativa en concienciación sobre ciberseguridad en Caixaforum, evento Familia Cibersegura 2024.....	109
Ilustración 14 Visita influencers a la Falla Cibermalotes 2024	111
Ilustración 15 Asociaciones en 2024.....	117
Ilustración 16 Evolución índice de satisfacción del cliente.....	119
Ilustración 17 Guia Proyecto Barrio.....	124
Tabla 1 Estructura jurídica y objeto social. EINF 2024	9
Tabla 2 Riegos e impactos sobre el negocio	22
Tabla 3 Datos facturación y beneficios.....	39
Tabla 4 Proyectos subvencionados 2024.....	40
Tabla 5 Datos impuestos	42
Tabla 6 Total de la plantilla por país.....	48
Tabla 7 Evolución de la plantilla de S2GRUPO. 2012-2024	48
Tabla 8 Gráfica evolución de la plantilla 2012-2024	49

Tabla 9 Inscritos en procesos de selección 2024.....	50
Tabla 10 KPI 2: Objetivo porcentaje de mujeres en plantilla 2020-2028.....	52
Tabla 11 KPI 2: Porcentaje mujeres en plantilla 2024.....	52
Tabla 12 Plantilla por clasificación profesional, sexo y país de 2023-2024.....	53
Tabla 13 Distribución por tipo de contrato.....	54
Tabla 14 Distribución por edades plantilla de S2GRUPO.....	55
Tabla 15 Distribución plantilla por antigüedad.....	56
Tabla 16 Incorporaciones por tipo de contrato 2024.....	58
Tabla 17 Clasificación nuevas incorporaciones: profesional, por país, edad y sexo.....	59
Tabla 18. Brecha salarial 2024.....	66
Tabla 19 Horas de formación por perfil profesional interno 2024.....	72
Tabla 20 Horas de formación por perfil profesional interno 2022-2023.....	72
Tabla 21 Formaciones Charlas TEDIS 2023-2024.....	76
Tabla 22 Histórico ediciones Enigma.....	78
Tabla 23 Accidentes y bajas enfermedad laboral.....	84
Tabla 24 Índice de absentismo laboral de 2021-2024.....	85
Tabla 25 Reconocimientos médicos 2024.....	86
Tabla 26 Reconocimientos médicos 2024.....	86
Tabla 27 Accidentes laborales y formación en PRL en España 2021-2024.....	88
Tabla 28 Consumos energéticos por sede 2023-24.....	95
Tabla 29 Consumos agua 2023-24.....	96
Tabla 30 Consumos agua por sedes 2023-24.....	96
Tabla 31 Residuos RAES 2023-24.....	97
Tabla 32. Consumo de papel 2023-2024.....	97
Tabla 33. Residuos de destrucción de papel 2023-2024.....	98
Tabla 34. Residuos de luminarias 2023-2024.....	98
Tabla 35. Residuos de RAEEs 2023-2024.....	98
Tabla 36. Emisiones directas e indirectas emitidas.....	101
Tabla 37 Calculadora Huella de Carbono 2024.....	102
Tabla 38 KPI3 objetivos aprobados. Mayor concienciación social sobre ciberseguridad 2020-2028.....	108
Tabla 39 KPI 3 Concienciación social sobre ciberseguridad 2024.....	108
Tabla 40 Sesiones concienciación 2024.....	108
Tabla 41 Asistencia sesiones ProtectIT acumulativo 2018-2024 sin clientes.....	109
Tabla 42 CISOTalks 2024.....	119
Tabla 43 Proveedores y volumen facturación 2023.....	121

11 ANEXO 3. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI- 2023

PARA REPORTE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA SEGÚN LEY 11/2018

Bloque temático	Código GRI	Descripción	Ubicación en el informe
Modelo de negocio	2-1	Modelo de negocio, entorno operativo, actividades principales y cadenas de valor.	9
Modelo de negocio	2-2	Estructura jurídica de la empresa.	9
Modelo de negocio	2-6	Ámbito geográfico de actuación y principales mercados donde opera la organización.	10
Modelo de negocio	2-29; 3-1	Grupos de interés	18,
Modelo de negocio	2-22; 2-23; 2-24; 3-3	Objetivos y estrategias	23, 18, 22
Modelo de negocio	3-1 / 3-2	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	19, 23, 28
Modelo de negocio	207-1 / 207-2	Estrategia fiscal y gobernanza tributaria	39, 39, 41, 42
Gobernanza	2-9 / 2-12 / 2-13	Estructura y supervisión de gobernanza	29 ,31
Gobernanza	2-15 / 2-16	Ética organizacional y responsabilidad	35,
Gobernanza	2-25 / 2-26 / 2-27	Canales éticos, remediación y cumplimiento normativo	37
Gobernanza	205-1 / 205-2 / 205-3	Anticorrupción y formación ética	43
Personas	401-1	Altas, bajas y evolución del empleo	48 a 59
Personas	401-2	Beneficios y medidas de conciliación	60, 80
Personas	403	Salud y seguridad en el trabajo	82
Personas	404	Formación y desarrollo profesional	67, 71, 77

Bloque temático	Código GRI	Descripción	Ubicación en el informe
Personas	405-1 / 405-2	Diversidad y brecha salarial de género	60, 66
Personas	406-1	No discriminación y medidas internas	37, 63, 65,
Empleo	2-7; 2-8; 401-1; 405-1 b)	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	53
Empleo	2-7; 401-1	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	54
Empleo	2-7; 401-1	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	58, 59
Empleo	401-1 b) en lo relativo a despidos	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	58
Empleo	405-2	Brecha salarial	66
Empleo	405-1	Empleados con discapacidad	79
Organización del trabajo	403-2	Número de horas de absentismo	85
Salud Laboral	403-1 al 403-8	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	82
Salud Laboral	403-9, 403-10	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	88
Salud Laboral	403-10	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	84
Medioambiente	302 / 305 / 306	Energía, emisiones, residuos	97, 99, 100
Medioambiente	302-4	Uso de energías renovables	99
Medioambiente	303	Gestión del agua y biodiversidad (no aplicables)	96
Medioambiente	305	Emisiones de Carbono	100
Medioambiente	301-2; 301-3; 306-1 al 5	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización,	99, 100,

Bloque temático	Código GRI	Descripción	Ubicación en el informe
		recuperación y eliminación de deshechos.	
Sociedad	413-1	Impacto social en comunidades locales	104, 106, 110, 111, 112, 124, 125
Sociedad	414-1	Evaluación de proveedores en sostenibilidad	120
Sociedad	418	Privacidad de clientes y seguridad de la información	118, 120
Innovación	3-3	Enfoque de gestión del tema material 'innovación'	129, 130
Innovación	203-1	Inversión e impacto de proyectos con beneficios sociales	130,