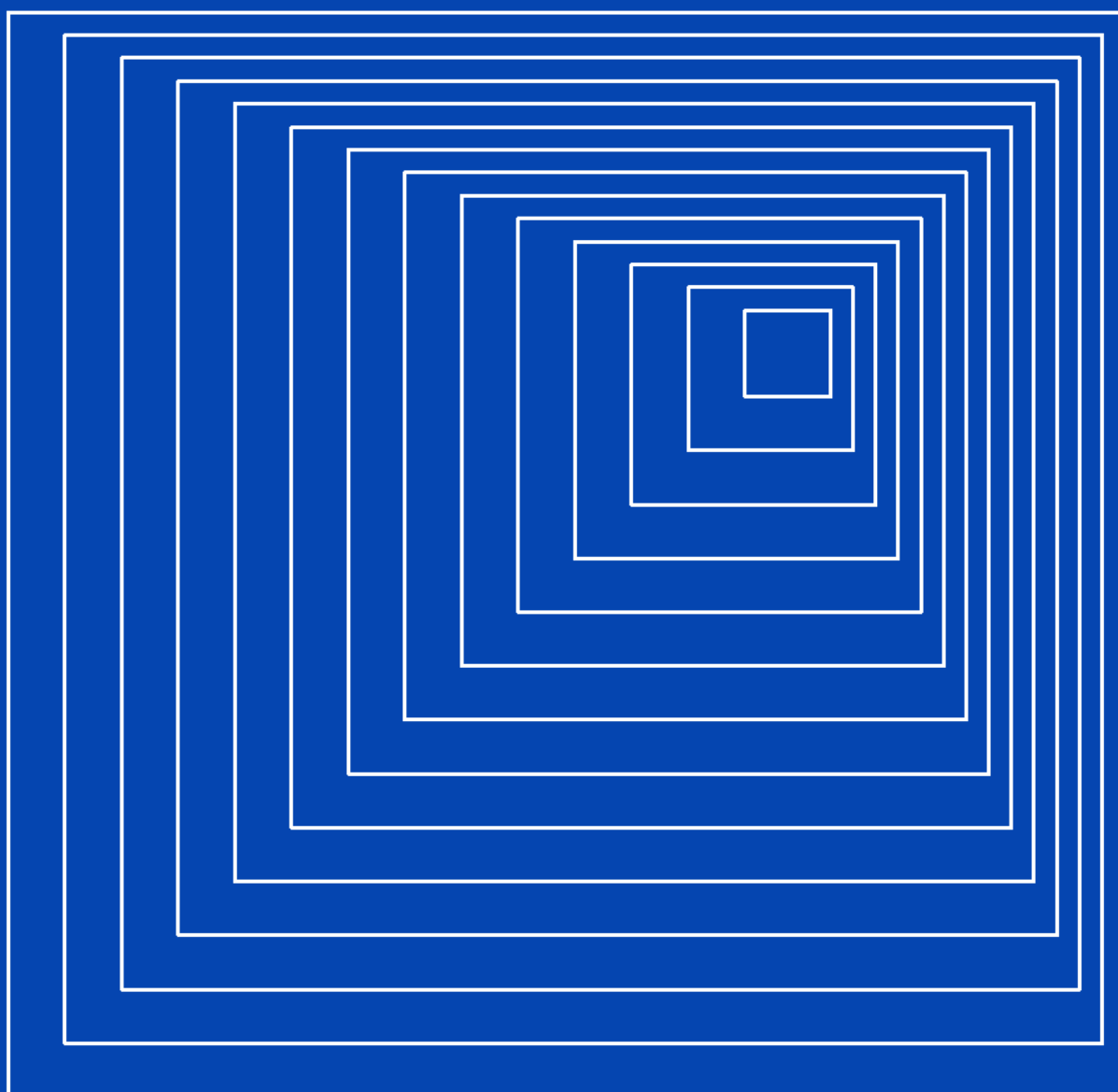


EINF 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN	6
1 MODELO DE NEGOCIO (GRI 2-1 a 2-9)	8
1.1 Estructura jurídica de El Grupo	8
1.2 Nuestra cadena de valor. Actividades, marcas, productos, acreditaciones y servicios. ...	11
1.3 Grupos de interés relevantes	17
1.4 Riesgos no financieros identificados (GRI 3-1)	19
1.5 Principio de Precaución.....	22
1.6 Estrategia general empresarial (GRI 3-2)	23
1.7 Plan Estratégico 2025-2030	24
2 GOBERNANZA Y SISTEMA DE CONTROL INTERNO	29
2.1 Contexto y evolución del modelo de gobernanza en 2025	29
2.2 Estructura de Gobierno Corporativo (GRI 2-12, 2-13)	29
Revisión de los Órganos de Gobierno	29
2.3 Sistema de Control Interno.....	31
2.4 Código Ético y Canal de Denuncias (GRI 2-25, GRI 2-26)	31
2.4.1 Código Ético y Principios de Transparencia	32
2.4.2 Comité de Ética	33
Canal de denuncias	34
Supervisión del Código Ético y Canal de Denuncias	34
2.5 Cumplimiento Normativo (GRI 2-27)	36
Certificaciones (GRI 2-27)	37
Adaptación a la Directiva NIS2 y Otros Requisitos Regulatorios (GRI 2-27)	38
Supervisión de cumplimiento y evaluación de auditorías (GRI 2-30).....	38
2.6 Transparencia Financiera (GRI 201-1, GRI 201-4)	39
Datos económicos clave	39
Estrategia Fiscal y Cumplimiento Tributario	41
3 EL TALENTO, LAS PERSONAS	45
3.1 Enfoque estratégico sobre las personas	45
3.2 Evolución de la plantilla (GRI 401-1).....	47
3.2.1 Clasificación de plantilla por categoría profesional 2025.....	53
3.2.2 Distribución plantilla por tipo de contrato	55
3.2.3 Distribución plantilla por edades.....	55

3.2.4	Distribución plantilla por antigüedad.....	57
3.2.5	Distribución plantilla nueva incorporación por tipos de Contratos	59
3.2.6	Distribución plantilla nueva incorporación por categoría profesional, edad y sexo en 2025.....	60
3.2.7	Despidos en plantilla año 2025	61
3.3	Igualdad (GRI 405).....	63
3.3.1	Comisión de igualdad	65
3.3.2	Protocolo contra el acoso y la discriminación.....	67
3.3.3	Protocolo de Actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (GRI 406-1)	67
3.4	Eliminación de la brecha salarial (GRI 405-2).....	68
3.5	Atracción y Desarrollo de Talento	69
3.6	Formación (GRI 404).....	72
3.6.1	Nuestro programa formativo: Escuela de Ciberseguridad Enigma.....	78
3.7	Accesibilidad	82
3.8	Compensación y beneficios para las personas empleadas (GRI 401-2)	83
3.9	Cuestiones de Salud Laboral y PRL	86
4	MEDIOAMBIENTE (GRI 3).....	97
4.1	Enfoque de gestión ambiental.....	97
4.2	Energía GRI 302	97
4.3	Gestión del agua GRI 303.....	99
4.4	Emisiones y Movilidad GRI 305	99
4.5	Gestión Responsable de Residuos GRI 306.....	101
4.6	Concienciación y Cultura Ambiental GRI 404	102
5	COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	105
5.1	Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2.....	105
5.2	Concienciación en ciberseguridad, una labor social.	109
5.2.1.12	Todos los colectivos	116
5.3	Concienciación desde nuestros Blogs Corporativos	117
5.4	Divulgación de conocimiento especializado en ciberseguridad	118
5.4.1	Caso Easter Bunny: generación de inteligencia avanzada y divulgación estratégica	120
5.5	Asociaciones y colectivos empresariales.....	123
5.6	Alianzas estratégicas	126
5.7	Relaciones con los clientes.....	126
5.8	Satisfacción del cliente (ISC)	128
5.9	Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras	128
6	INNOVACIÓN	131
6.1	Cultura de innovación.....	131

6.2	S2X	132
7	ANEXO 1.CONMEMORACIONES DÍAS SEÑALADOS- IGUALDAD	134
8	ANEXO 2. Índice de tablas, fotografías y figuras.....	139
9	ANEXO 3. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI	141

Carta de la Dirección

Estimados colaboradores, clientes y compañeros/as,

Presentamos el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2025 de Gestión de Inversores del Mediterráneo S.L. y sus Sociedades Dependientes identificadas en el apartado 2 de esta memoria, que refleja nuestro compromiso con una gestión responsable, transparente y alineada con los principios de Sostenibilidad, Social y Gobernanza (en adelante, ESG) y los principales marcos internacionales de referencia.

El ejercicio 2025 representa un hito en la evolución de nuestro modelo de sostenibilidad. Desde el Área de People se ha impulsado un cambio de enfoque estratégico orientado a integrar de manera sistemática los factores ambientales, sociales y de buen gobierno en la estrategia corporativa y en los procesos de toma de decisiones. Este avance se ha sustentado en la realización de un análisis inicial que ha permitido identificar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades más relevante, tanto desde la perspectiva financiera como desde el impacto en la sociedad y el entorno.

Los resultados de este análisis constituyen la base para la definición progresiva de objetivos, políticas y métricas ESG más robustas, coherentes y alineadas con las expectativas de nuestros grupos de interés, así como con los requisitos regulatorios y las mejores prácticas de mercado. En un sector como el de la ciberseguridad, la sostenibilidad del negocio y la generación de confianza están estrechamente vinculadas al buen gobierno, la gestión responsable del talento, la ética corporativa y la contribución social.

Este informe refuerza nuestro compromiso con la rendición de cuentas y la transparencia, en la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del Pacto Mundial y los estándares Global Reporting Initiative (en adelante, GRI), y refleja nuestra voluntad de avanzar hacia un modelo de gestión sostenible, resiliente y orientado al largo plazo.

Seguiremos consolidando una estrategia ESG integrada, con el objetivo de generar valor sostenible para el negocio, nuestros profesionales, nuestros clientes y la sociedad en su conjunto.

Cordialmente,

Miriam Vitón

Chief People Officer

INTRODUCCIÓN

El presente **Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF)**, correspondiente al ejercicio fiscal 2025 (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.

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Ley 11/2018 y siguiendo los principios de comparabilidad, materialidad y relevancia. Su objetivo es ofrecer una visión transparente, fiable y equilibrada sobre la gestión y el desempeño de la organización durante el ejercicio 2025, con especial atención a aquellos asuntos identificados como materiales para sus grupos de interés.

Con el fin de reforzar la calidad, comparabilidad y trazabilidad de la información reportada, la compañía ha utilizado como marco de referencia los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), en aquellos indicadores que resultan aplicables, integrados en los distintos apartados del informe.

Asimismo, y con el propósito de facilitar el análisis de la evolución del desempeño, los principales indicadores no financieros se presentan de forma comparable con el ejercicio anterior, permitiendo contextualizar tendencias, políticas y resultados. 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).



Modelo de negocio

1 MODELO DE NEGOCIO¹ (GRI 2-1 a 2-9)

1.1 Estructura jurídica 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 2025.

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%	643	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
	S2 GRUPO Sucursal Colombia	100%	14	Con actividad
Sucursales 100%	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 2025

Inversores del Mediterráneo 2000 S.L. lo integran los dos Socios Fundadores. Que a efectos de los indicadores de plantilla, se contabilizan en el Sistema de Planificación de Recursos Empresariales (ERP) SAP España.

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.

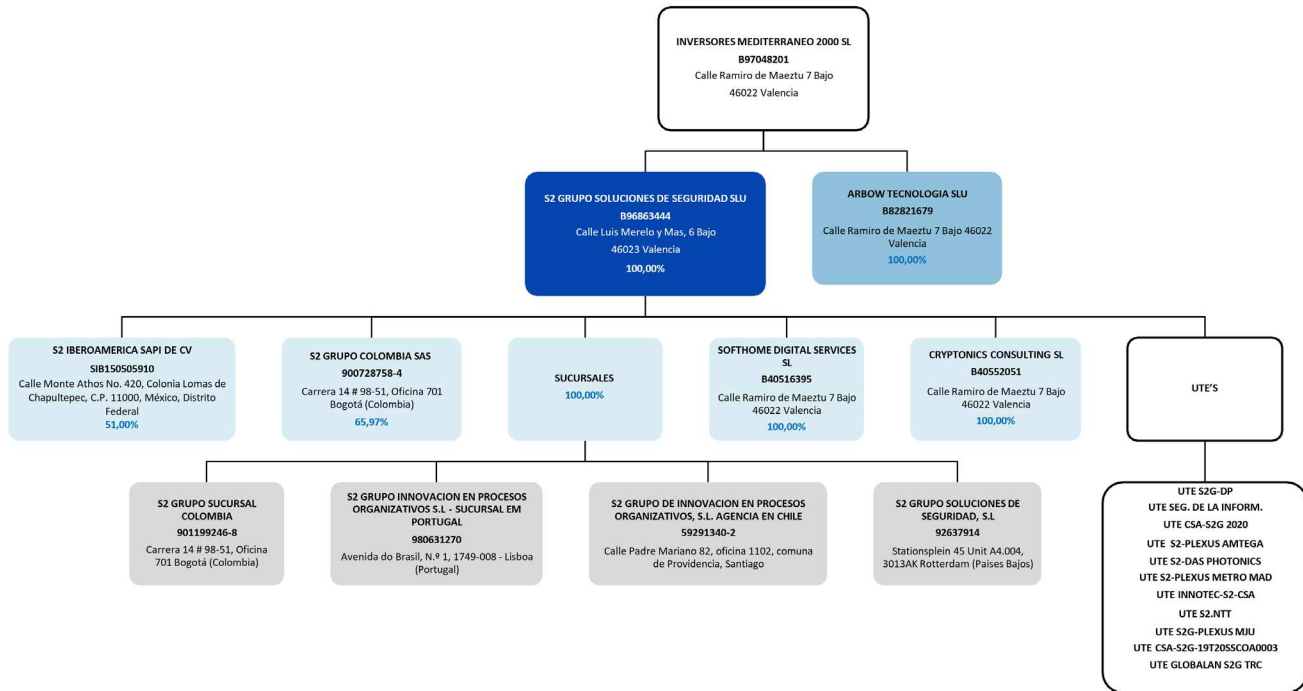


Ilustración 1 Organigrama estructura jurídica de El Grupo 2025

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	110+	304
Madrid	MM	Avda de Manoteras 46 BIS 6º A, B y C, 28050 Madrid	37+	164
San Sebastián	País Vasco	C/ Juan Fermín Gilisagasti nº 2 (Zuatzu) Edificio Pi@ - Oficina 121, 20018 Donostia	1+	10
Barcelona	Barcelona	Plaza Europa, 9-11, Torre Inbisa, planta 8, módulo C. 08908, Hospitalet de Llobregat, Barcelona.	3+	13
Bogotá	Colombia	Carrera 14, nº 98-51, Oficina 701. Bogotá. Colombia	9+	35
Santiago de Chile	Chile	Calle de Padre Mariano Nº 82 of. 1102 Comuna de Providencia	0+	2
Lisboa	Portugal	Av. do Brasil, 1,1749-008 Lisboa	0+	1
Rotterdam	Holanda	CIC Rotterdam, Stationsplein 45, 4th floor, 3013 AK Rotterdam, The Netherlands	0+	1

Tabla 2 Sedes y personas por sede. 2025

La sede central se encuentra en Valencia, en Camins al Grau, Calle Luis Merelo i Mas, 6. Esta sede central en Valencia está ubicada en un edificio industrial con una historia que conecta pasado y futuro. En 1844, la ciudad de 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.

La sede de Valencia cuenta con un certificado energético en vigor, que acredita el cumplimiento de los estándares en materia de consumo energético, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental en sus instalaciones.

El resto de sedes en España ubicadas estratégicamente en Madrid, San Sebastián y Barcelona

permiten a la compañía cercanía y proximidad a gran parte de sus clientes, estando dimensionadas cada una de ellas en función de las necesidades actuales de prestación de servicios.

También se constituyó en 2024 una nueva sucursal en Rotterdam, facilitando la expansión de EL GRUPO en los mercados occidentales y norteos de Europa. El establecimiento de la oficina en Rotterdam, apoyado por la Agencia de Desarrollo Local 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.

Asimismo, la sede de Bogotá actúa como el principal punto de referencia de S2GRUPO para Latinoamérica, desde donde se impulsa estratégicamente el crecimiento en la región, apoyándose en la sucursal de Chile.

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.

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

S2GRUPO desarrolla su actividad en el ámbito de la **Ciberseguridad, Ciberdefensa y Ciberinteligencia**, así como en la operación de sistemas de misión crítica, con presencia en Europa y Latinoamérica.

El modelo de la compañía se basa en un enfoque integral que combina el desarrollo de tecnología propia con la prestación de servicios especializados, cubriendo de forma completa el ciclo de vida de la ciberseguridad en entornos IT y OT, especialmente en sectores críticos.

En este contexto, la cadena de valor de S2GRUPO se articula en torno a las siguientes actividades principales:

- Identificación y análisis de riesgos y vulnerabilidades.
- Servicios de detección y respuesta ante amenazas (SOC y servicios gestionados).
- Auditorías avanzadas de seguridad y cumplimiento normativo.
- Gestión de incidentes de ciberseguridad, incluyendo capacidades de análisis forense.
- Desarrollo de capacidades de ciberinteligencia avanzada.
- Diseño e implementación de estrategias de seguridad.
- Formación y concienciación en ciberseguridad.
- Operación y protección de sistemas críticos para empresas y administraciones públicas.

La compañía presta servicio a organizaciones de alta criticidad, incluyendo empresas del IBEX-35, ministerios y organismos públicos especializados como el CCN-CERT, lo que refleja su capacidad para operar en entornos de elevada exigencia en materia de seguridad.

Cifras clave que nos definen

Impacto cuantificable, resultados reales



Ilustración 3 S2GRUPO en cifras

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 27001, ISO 9001, ISO 56001, ISO 22301, ENS (Esquema Nacional de Seguridad) Categoría ALTA, ISO 20000, 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 Referenc	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,	Sede Madrid, Sede Luis Merelo (Valencia)

especializándose en: sistemas de gestión en tiempo real, seguridad de la información.

ISO 56001	Certificación ISO 56001. Gestión de la Innovación	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)
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)

Tabla 3 Normativas y ámbito de aplicación.

Durante este año, la empresa ha completado con éxito la transición de la certificación UNE 16002 a la norma ISO 56001, reforzando su sistema de gestión de la innovación y alineándolo con los estándares internacionales más avanzados en esta materia.

Con más de **22 años de experiencia**, operamos en **+35 países** con un equipo de más de **690 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 3 Centros de Operaciones de Seguridad en Valencia, Madrid y Bogotá. El centro principal, situado en Valencia, tiene más de 2.500 m2 y un servicio 24/7, 365 días al año, siendo uno de los SOCs más completos y avanzados de Europa.

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 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.

La I+D+i es un elemento transversal integrado en nuestros procesos y en el desarrollo de nuestros productos. La compañía ha participado en una amplia variedad de proyectos europeos, nacionales y regionales, con una inversión acumulada superior a 15 millones de euros. Como resultado, dispone de un sólido catálogo de soluciones propias de ciberseguridad, en evolución continua gracias a una gestión activa del talento y del conocimiento. En este contexto, S2GRUPO ha desarrollado productos con tecnología 100% propia y de origen nacional, colaborando con organismos especializados tanto a nivel nacional como europeo. Este enfoque contribuye a reforzar la soberanía tecnológica, minimizando la dependencia de software de terceros países y reduciendo riesgos asociados a posibles injerencias externas sobre los sistemas y datos en entornos críticos de España y la Unión Europea.



Ilustración 4 . Marcas de los Productos de EL GRUPO

Entre ellas, se encuentra **CLAUDIA**, es una solución de endpoint integrada con otra de nuestras

² <https://www.hijosdigitales.es>

³ <https://www.securityartwork.es>

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.

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



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

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

dependencias de los clientes. Por otro lado, El Grupo CERT está localizado geográficamente entre Valencia y Madrid, dentro de España, y en Bogotá, Colombia.

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

1.3 Grupos de interés relevantes

Desde el punto de vista de *El 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. El crecimiento en el uso de tecnologías implica automáticamente una expansión de las tareas vinculadas a la seguridad. El uso de las redes sociales por amplios sectores de la población, el creciente uso de plataformas de intercambio de información (correo electrónico, etc.), 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.

Estos son todas las personas y entidades que se ven, de alguna manera, afectadas por la actividad

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

de la empresa, la cual también se ve influenciada por estos grupos a la hora de tomar decisiones:

- **Los empleados/as:** 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 correo electrónico, la Intranet (espacio “Employee” y espacio “IMS”), 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/as, 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.

- **Cientes:** 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 Europa y Latinoamérica, 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. Son un grupo de interés relevante para la compañía, ya que facilitan el acceso a financiación y contribuyen a la estabilidad económica necesaria para el desarrollo de la actividad. La relación con estas entidades se basa en la transparencia, la confianza y la solvencia, aspectos clave para garantizar el crecimiento sostenido de la organización y su capacidad de inversión en innovación y desarrollo tecnológico.

- **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 estudia y planifica la comunicación con nuestros grupos de interés utilizando los diferentes canales disponibles para ello, redes sociales, prensa, blogs, webinars y formaciones gratuitas, informes descargables, etc.

1.4 Riesgos no financieros identificados (GRI 3-1)

Riesgos y oportunidades no financieros sobre sostenibilidad, derivados de la dependencia de recursos naturales, humanos y sociales, identificados mediante su impacto financiero.

Riesgo identificado	Impactos sobre el negocio	Temporalidad del riesgo (corto, medio o largo plazo)
Escasez de talento	<p>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.</p> <p>En 2025 se refuerza este riesgo por la competencia en la captación de perfiles clave, identificada en el Mapa de Riesgos Corporativos.</p>	<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. - Este contexto incrementa la presión sobre la capacidad de crecimiento y sobre la continuidad del servicio en proyectos críticos. <p>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</p> <p>Sin embargo, internamente tenemos una escuela de Ciberseguridad ENIGMA que nos permite la Creación de Talento especializado. También presenta componente a corto plazo por la presión inmediata del mercado laboral especializado.</p>
Riesgo reputacional	<p>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</p>	<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. <p>Se considera un riesgo a corto, medio y largo plazo. La amenaza de que este riesgo se materialice va a estar siempre presente</p>

	<p>fundamental para la continuidad del negocio. A esto se añade la presión creciente de clientes e inversores sobre sostenibilidad y reducción del impacto ambiental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto financiero directo por penalizaciones contractuales, pérdida de ingresos o caída de valor percibido de la marca. - La falta de respuesta adecuada a estas expectativas puede derivar en pérdida de confianza comercial y reputacional. 	
Retención de talento	<p>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.</p>	<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. 	<p>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</p>
Incidentes de seguridad	<p>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. A esto se añade el incremento de la sofisticación de los ataques cibernéticos, incluidas amenazas impulsadas por inteligencia artificial.</p>	<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. - Aumenta el riesgo de interrupciones operativas y de afectación a la calidad del servicio. 	<p>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.</p>
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. 	<p>Se considera un riesgo a largo plazo, hoy por hoy es poco probable que se materialice este riesgo dada su alta protección.</p> <p>Sin embargo, cuanto más crezca la empresa este riesgo está cada vez más presente en el factor humano, entre sus propios empleados.</p>
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. Se incorpora de forma explícita la exigencia de adaptación a NIS2 y el cumplimiento de CSRD en materia</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. - Puede suponer mayor exposición a sanciones, costes de adecuación y barreras en mercados regulados. 	<p>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</p>

	de reporte de sostenibilidad y gobierno corporativo.		
Publicidad negativa	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.	<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. 	<p>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.</p> <p>Podría aparecer con el crecimiento de la empresa si no se tuviera el suficiente cuidado</p>
Problemas éticos	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. Se incorpora también la necesidad de reforzar políticas de diversidad e inclusión para alinearse con mejores prácticas sectoriales.	<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. - La falta de avance en este ámbito puede afectar a la cultura organizativa, la reputación y el posicionamiento ESG de la compañía. 	<p>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</p>
Baja calidad del servicio	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.	<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. 	<p>Este se considera un riesgo poco probable a corto y medio plazo en relación con el cumplimiento de plazos en la ejecución de los servicios.</p>
Dependencia de proveedores	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 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. En 2025 se integra el refuerzo de la seguridad en la	<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. - Riesgo de aumento de costos y disminución de la eficiencia operativa. - Incidencias de terceros pueden incrementar el riesgo de incumplimiento y comprometer la continuidad operativa. 	<p>Se considera un riesgo a corto plazo el suministro de determinado hardware. Riesgo de aumento de plazo de suministros y también de precios. Todo ello provocado por la creciente demanda de infraestructura para la Inteligencia Artificial</p>

	cadena de suministro, en línea con los requisitos de NIS2.		
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. 	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 	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
Riesgo financiero y de concentración comercial	Volatilidad en los costes operativos y adaptación a la estructura financiera tras el traslado a la nueva sede. Expansión internacional con desafíos de adecuación a normativas locales en mercados estratégicos. Riesgo de concentración de clientes y dependencia de sectores altamente regulados.	<ul style="list-style-type: none"> - Presión sobre márgenes y rentabilidad. - Mayor exposición a desviaciones presupuestarias. - Potencial limitación de la capacidad de crecimiento por concentración comercial y exigencia regulatoria sectorial. 	Se considera un riesgo a corto y medio plazo, con seguimiento a largo plazo por su impacto en la sostenibilidad financiera y resiliencia comercial.

Tabla 4 Riesgos e impactos sobre el negocio

1.5 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 (Acuerdos de Nivel de Servicio, por sus siglas en inglés) 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.

1.6 Estrategia general empresarial (GRI 3-2)

Durante el ejercicio 2025, S2GRUPO ha impulsado una evolución relevante de su estrategia general empresarial con el objetivo de reforzar su posicionamiento competitivo, garantizar la sostenibilidad del crecimiento y adaptar su modelo de negocio a un entorno de mercado cada vez más complejo, regulado y exigente en materia de ciberseguridad.

Este proceso estratégico responde a la necesidad, identificada por la Dirección durante 2024, de dotar a la organización de un marco estructurado de crecimiento a medio y largo plazo, alineado con la dimensión actual de El Grupo, su proyección internacional y las dinámicas del mercado global de la ciberseguridad.

El impulso del Plan Estratégico tiene su origen en un conjunto de factores concurrentes analizados durante el ejercicio 2025:

- El **crecimiento sostenido del mercado global de la ciberseguridad**, con especial intensidad en Europa y Latinoamérica, y una evolución acelerada de las necesidades de clientes en sectores críticos.

- El **incremento de la complejidad tecnológica**, derivado de la adopción de entornos cloud, híbridos, OT, IoT e inteligencia artificial, que exige propuestas de valor más integradas, escalables y alineadas con marcos regulatorios.
- La **presión regulatoria creciente** (NIS2, DORA, ENS, CSRD), que sitúa la ciberseguridad como un elemento transversal de gobierno, gestión de riesgos y continuidad del negocio.
- La **evolución organizativa y operativa de S2GRUPO**, que ha alcanzado un nivel de diversificación de servicios y presencia geográfica que requiere mayor foco estratégico, priorización y estandarización para sostener el crecimiento con eficiencia.

1.7 Plan Estratégico 2025-2030

Ante la creciente complejidad del entorno competitivo, regulatorio y tecnológico en el ámbito de la ciberseguridad, la Dirección impulsó en 2025 un proceso de reflexión estratégica en colaboración con una firma internacional de referencia en consultoría estratégica.

Como resultado, se definió el Plan Estratégico 2025-2030, que supone una evolución significativa en el enfoque de crecimiento, posicionamiento y gestión del Grupo, orientada a reforzar su competitividad y acelerar su desarrollo en mercados clave.

El Plan establece un marco claro de prioridades, refuerza la propuesta de valor y define un modelo operativo escalable, alineado con un horizonte plurianual de crecimiento sostenible, adaptación regulatoria y liderazgo tecnológico.

El Plan Estratégico se articula en torno a tres ejes fundamentales:

1. Visión y posicionamiento estratégico

S2GRUPO orienta su estrategia a consolidarse como proveedor de referencia en ciberseguridad IT+OT, con especial foco en sectores críticos como administración pública, defensa, industria, banca, energía y sanidad.

Este posicionamiento se apoya en un modelo diferencial que combina capacidades avanzadas de servicios gestionados, servicios profesionales y desarrollo de tecnología propia, en respuesta a la creciente demanda de soluciones integrales y a los nuevos requisitos regulatorios del mercado.

2. Despliegue estratégico y modelo operativo

El Plan define un conjunto de iniciativas orientadas a alinear la estructura organizativa, los recursos y las capacidades con los objetivos de crecimiento, incorporando principios de eficiencia, especialización y escalabilidad.

En este contexto, el Grupo ha abordado una transformación organizativa dirigida a:

- Reforzar la orientación al negocio y al cliente.
- Mejorar la eficiencia operativa.
- Adaptar la estructura a la evolución del mercado y a la creciente complejidad de los servicios prestados.

3. Crecimiento sostenible y creación de valor a largo plazo

La estrategia integra de forma explícita el equilibrio entre crecimiento, rentabilidad y capacidad de ejecución, en un sector altamente intensivo en talento y tecnología.

Este enfoque permite asegurar un desarrollo sostenido, basado en la adecuada gestión de capacidades, la priorización de inversiones y el control de riesgos operativos, contribuyendo a la generación de valor a largo plazo para todos los grupos de interés.

Gobierno, cultura y sostenibilidad

El Plan Estratégico se apoya en un modelo de gestión basado en principios de transparencia, buen gobierno y orientación a resultados, que actúan como palancas clave para reforzar la confianza de los grupos de interés y la competitividad del Grupo.

En este marco, se priorizan las siguientes líneas de actuación:

- Orientación al cliente, mediante una propuesta de valor diferencial y una gestión eficiente de la cadena de suministro.
- Desarrollo del talento, fomentando el compromiso y el sentimiento de pertenencia de las personas empleadas, así como del ecosistema formativo vinculado a la Escuela de Ciberseguridad Enigma.
- Impulso de la innovación como elemento transversal en todas las áreas de la organización.
- Refuerzo del compromiso con la sociedad, mediante alianzas estratégicas y colaboración con los distintos agentes de la cadena de valor.
- Consolidación de una visión empresarial de largo plazo, asegurando la adecuada comunicación y alineación estratégica tanto interna como externamente.
- Generación de resultados sostenibles y equilibrados para los distintos grupos de interés.

En los últimos años, este enfoque ha permitido al Grupo avanzar en su expansión internacional, incorporar clientes de referencia y mantener una senda de crecimiento sostenido.

La sostenibilidad se integra como un criterio transversal en la toma de decisiones estratégicas, especialmente en ámbitos relacionados con personas, organización, gestión de riesgos y crecimiento.

Como parte de este compromiso, el Grupo ha acordado la realización de un análisis de doble materialidad, cuyo inicio está previsto para 2026. Este análisis permitirá identificar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades en materia ESG, tanto desde la perspectiva del impacto en el entorno como desde su relevancia financiera para la organización.

Estructura organizativa

Como consecuencia de esa nueva estrategia definida, la compañía ha llevado a cabo una transformación organizativa, orientada a reforzar la alineación con el negocio, mejorar la eficiencia operativa y adaptar la estructura a las necesidades del mercado y de los clientes.

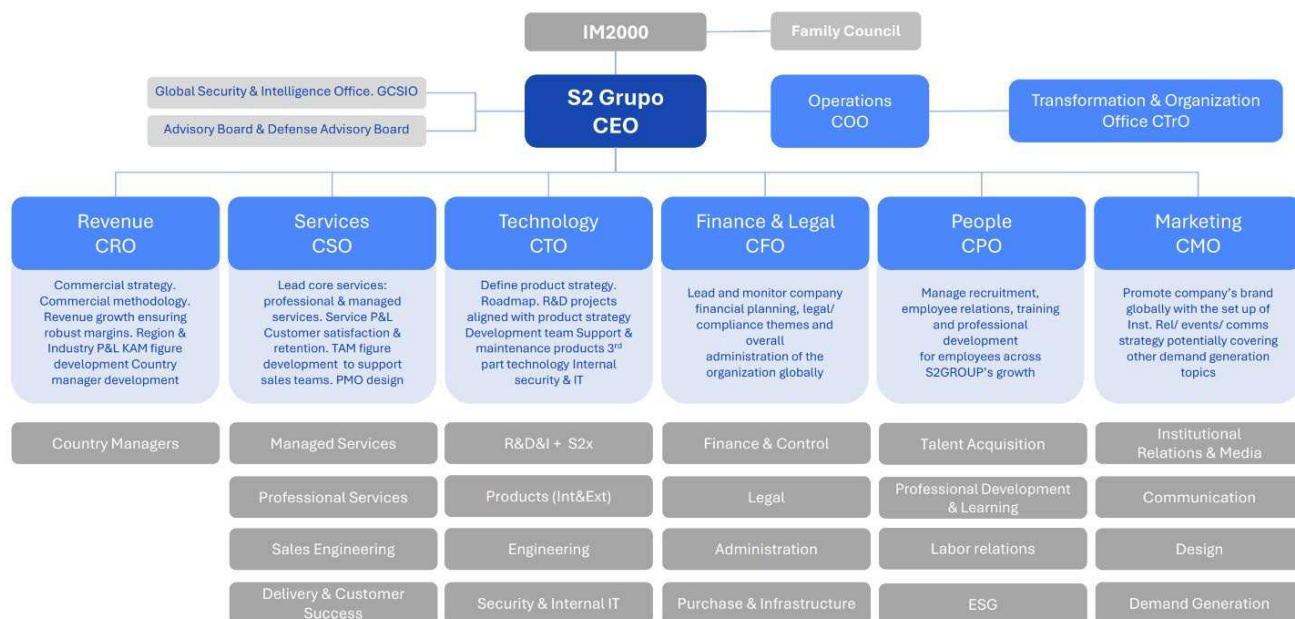


Ilustración 5 Organigrama de estructura organizativa 2025

Cabe destacar en esta nueva estructura que:

La reorganización del área de Revenue ha alineado su estructura por sectores estratégicos y geografías prioritarias.

En paralelo, se ha reforzado la Business Unit de Services, diferenciando con mayor nitidez servicios gestionados IT+OT y servicios profesionales.

Se crea la Business Unit Technology para cubrir el ciclo completo de vida del producto (diseño, ingeniería, implantación, mantenimiento y soporte), integrando I+D y TIC Interna en una lógica unificada. Este enfoque consolida la posición de S2GRUPO como compañía con tecnología propia desarrollada en España y desplegada internacionalmente.

Se han activado ajustes de alto impacto en la coordinación negocio-operación: integración de Sales Engineering en Services, creación de Customer Success para reforzar calidad de entrega y fidelización, y transformación de Marketing en Business Unit independiente.

En People, la evolución organizativa incorpora una estructura en subáreas con integración de la función ESG para reforzar su carácter transversal y su conexión con personas, así como Prevención de Riesgos Laborales, en la estructura anterior dependiendo de Finanzas.

Data Analytics se integra como capacidad transversal en la Oficina de Transformación y Organización, reforzando el avance hacia un modelo data-driven.

Por último, el área de **Legal / Servicios Jurídicos** se integra en la Business Unit de **Finance &**

Legal, con el objetivo de unificar la gestión económico-legal bajo un mismo paraguas, reforzando la eficiencia operativa, la coherencia en la toma de decisiones y el soporte integral a las unidades de negocio en la gestión del riesgo y el cumplimiento normativo.

El modelo global de gestión internacional también se ha actualizado: las estructuras de Europa y LATAM dejan de depender jerárquicamente del CEO y pasan a integrarse en equipos globales gestionados desde cada área funcional, mejorando consistencia de gobierno y coordinación multinacional.

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.

Governanza

2 GOBERNANZA Y SISTEMA DE CONTROL INTERNO

2.1 Contexto y evolución del modelo de gobernanza en 2025

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.

Durante el ejercicio, la compañía revisó el enfoque para abordar la doble materialidad con criterios de utilidad real para la gestión de riesgos y oportunidades. Como resultado, se seleccionó una consultora especializada para iniciar el proyecto en enero de 2026 e ir adaptándonos al cumplimiento de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), asegurando la alineación progresiva con los requisitos europeos de reporte en materia de sostenibilidad, así como la adecuación de procesos, métricas y sistemas de información necesarios para su correcta implementación. Mientras tanto, los asuntos tratados en este informe se siguen estructurando conforme a la Ley 11/2018 y al modelo de reporte aplicado en ejercicios anteriores.

La gobernanza de S2GRUPO mantiene su alineación con los principales marcos regulatorios y de control aplicables al sector, reforzando un modelo basado en cumplimiento, supervisión periódica y mejora continua.

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

Revisión de los Órganos de Gobierno

Durante 2025, S2GRUPO ha revisado sus órganos de gobierno adaptándolos al nuevo Plan Estratégico y a la nueva estructura organizativa implementada. Esta revisión ha mantenido reforzada la estructura de gobierno con el objetivo de dotar a la organización de una mayor especialización funcional y de una gobernanza adaptada al crecimiento sostenible de El Grupo.

La estructura de gobierno de S2GRUPO se articula en torno a un Consejo Asesor, un Comité de Estrategia o Executive Committee y diversos comités internos especializados para tratar los temas concretos a abordar en lo referente a la operativa de las distintas Business Unit, y diseñados para garantizar una supervisión eficaz de la actividad, el cumplimiento normativo y la correcta gestión de los impactos y riesgos relevantes.

Estos órganos permiten:

- La definición y seguimiento de la estrategia corporativa.
- La supervisión del desempeño en materia de riesgos y cumplimiento.
- La delegación clara de responsabilidades para la gestión de impactos, riesgos y oportunidades.

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.

Consejo Asesor

Conformado por expertos internos y externos que analizan el presente y asesoran sobre futuros impactos. Este Consejo se reúne normalmente con carácter semestral.

Los miembros incluyen:

- Representante externo (Responsabilidad Social Empresarial)
- Representante externo (Legal)
- Representante externo (Social)
- Representante externo (Innovación)
- CEO y Cofundador de S2GRUPO
- Cofundador de S2GRUPO
- COO / Directora General Adjunta de S2GRUPO
- CRO de S2GRUPO
- CFO de S2GRUPO

Comité de Estrategia o Executive Committee

Conformado por los máximos responsables de cada Business Unit, por los dos socios fundadores y por la Directora General Adjunta nombrada en noviembre de 2024.

Este comité se reúne al menos una vez al mes, incluso puede llegar a convocarse dos veces en algún mes según necesidades como puede ser hacia final de año para definir los objetivos del año siguiente y preparar el presupuesto de ingresos y gastos elaborado con carácter anual.

- CEO y Cofundador de S2GRUPO
- Cofundador de S2GRUPO
- COO / Directora General Adjunta de S2GRUPO
- CRO de S2GRUPO
- CFO de S2GRUPO
- CPO de S2GRUPO
- CTO de S2GRUPO
- CTrO de S2GRUPO
- CSO de S2GRUPO

El cometido de este Comité es aprobar el presupuesto, establecer objetivos anuales, así como dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos marcados (strategic drivers y OKRs corporativos por áreas) y a la ejecución de las tareas recogidas en la planificación anual que permitirá la consecución de dichos objetivos, así como alertar si se detectan riesgos en la operativa diaria proponiendo soluciones para paliarlos, pudiendo implicar a distintas áreas de la organización en la resolución.

Comités internos especializados

People Committee, Marketing Committee, Finance Committee, Services Committee, Revenue Committee, Technology Committee, Transformation Office Committee.

Estos Comités se convocan por la Directora General Adjunta con carácter quincenal para tratar temas específicos de cada Business Unit de los que luego se da cuentas y se comparten en el Executive Committee.

Forman parte de ellos el CXO correspondiente y su equipo de Dirección.

En 2025, S2GRUPO evolucionó del antiguo Comité ESG, de enfoque centralizado y principalmente coordinador, a un modelo de tres comités especializados —Verde, Social y de Ética— orientados a la ejecución, el seguimiento de indicadores y la mejora continua. El Comité Verde se reactivó en diciembre de 2025, mientras que el Comité Social se constituyó en esa misma fecha. Por su parte, el Comité de Ética, encargado de los aspectos de gobernanza, ha mantenido su actividad de forma continuada.

2.3 Sistema de Control Interno

S2GRUPO dispone de un modelo de gobernanza corporativa basado en los principios de ética, transparencia, control interno y cumplimiento normativo, orientado a garantizar una gestión responsable y sostenible de la actividad.

La organización cuenta con un sistema de control interno estructurado, alineado con las mejores prácticas, cuyo objetivo es asegurar la fiabilidad de la información financiera y no financiera, el cumplimiento de la normativa aplicable y la adecuada supervisión de los riesgos.

Durante el ejercicio 2025 se continuó avanzando en la digitalización de los procesos de control interno, incorporando herramientas tecnológicas que permiten mejorar la trazabilidad, la supervisión continua y la transparencia en la gestión del cumplimiento normativo.

Entre las principales actuaciones desarrolladas se incluyen la revisión periódica de las políticas internas, el refuerzo de los mecanismos de supervisión del cumplimiento regulatorio y la mejora de los procesos de reporte y control de la información no financiera.

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 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.

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.

2.4 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.

2.4.1 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.

A finales de 2025, 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. La actualización fue revisada y validada formalmente por el Comité de Ética en sesión ordinaria, dejando constancia en acta de los cambios aprobados y de su aplicación en la operativa interna.



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

Durante 2025, 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.

A los proveedores se les informa anualmente mediante el envío de una carta de recordatorio de adhesión, en la que se incluye de forma explícita la invitación a adherirse a nuestros principios y compromisos. Esta comunicación se realiza de manera sistemática y estandarizada, quedando además documentada como evidencia del envío, incluyendo la plantilla utilizada y el registro de remisión a los distintos proveedores.

En 2025 se consolida además el enfoque de onboarding ético: la explicación del Código Ético en los procesos de bienvenida se ha reforzado con contenidos prácticos sobre conflicto de interés, confidencialidad, uso responsable de la información y pautas de conducta esperadas. Este despliegue convierte la ética en una competencia operativa desde la incorporación y no en una acción aislada de comunicación.

2.4.2 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 **2025**, 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:

- Chief Transformation Officer
- Chief Finance Officer
- Legal Director

Como novedad de 2025, se incorporan también Miriam Vitón (Chief People Officer) y Paula Hofmann (Talent Development Lead), reforzando la transversalidad del Comité de Ética y su conexión con la gestión de personas.

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.

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.

Canal de denuncias

Existe habilitado 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.

Durante 2025, se aseguró que el canal de denuncias fuera completamente anónimo, reforzando 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.

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.

Supervisión del Código Ético y Canal de Denuncias

Durante el ejercicio 2025, S2GRUPO ha reforzado los mecanismos de supervisión 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.

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 2024, se identificó la necesidad de implementar 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 6 Formación Prevención del fraude y anticorrupción 2025

Esta formación se planificó para todo el equipo de 2024 Finanzas y el área Comercial, tanto en España como en Colombia, con previsión de impartición en el primer trimestre de 2025. La formación se implementó efectivamente en 2025 para ambas áreas con resultado satisfactorio.

Además, se realizó la 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. Asimismo, se han incorporado clases de ética en los negocios dentro del programa Enigma ZT (programa de talento joven comercial), con el objetivo de que los participantes integren esta cultura desde el inicio de su trayectoria, especialmente teniendo en cuenta que desempeñan su labor en un departamento altamente expuesto

Cabe destacar que, durante el ejercicio 2025, 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.

En relación con la actividad del Cana de Denuncias, durante el ejercicio 2025 no se recibió ninguna denuncia a través del Canal Ético.

2.5 Cumplimiento Normativo (GRI 2-27)

Se ha trabajado en el fortalecimiento de un sistema de gobernanza mediante nuevas medidas orientadas a asegurar un mayor control sobre sus operaciones. Estas acciones también buscan garantizar que la organización continúe cumpliendo con los marcos internacionales más exigentes. Entre las iniciativas impulsadas durante este periodo se incluyen:

- Se han actualizado y ajustado los procedimientos relacionados con la gestión de riesgos y el cumplimiento regulatorio, incorporando las exigencias de la Directiva NIS2 y reforzando el conjunto de políticas internas.
- Se ha incrementado el nivel de seguimiento en las actividades de auditoría y control, asegurando una mayor visibilidad del proceso.

Gracias a estas acciones, se ha logrado fortalecer de manera significativa su estructura de gobernanza, consolidando un modelo más sólido y alineado con los estándares internacionales. Este enfoque renovado permite mantener una gestión transparente, eficiente y orientada a la mejora continua de todos sus procesos.

Dentro de este marco, el Sistema de Gestión Integrado (SGI) desempeña un papel fundamental. Este funciona bajo un ciclo constante de evaluación y mejora. Cada revisión se registra formalmente, se presenta en las reuniones de revisión por la dirección de donde resultan medidas de mejora. La correcta aplicación de estas políticas es verificada periódicamente mediante auditorías internas y externas.

Asimismo, se mantiene un seguimiento constante de su gestión de riesgos, considerada esencial para asegurar la continuidad operativa, la protección de la información y el cumplimiento de la normativa vigente. La organización aplica un enfoque integral basado en identificar, analizar y reducir los riesgos.

Además, se han reforzado los mecanismos de control interno y procesos de auditoría, con el objetivo de asegurar que todas las operaciones se ejecutan cumpliendo los niveles de calidad, seguridad y sostenibilidad requeridos.

En esta revisión, la compañía ha identificado la necesidad de profundizar específicamente en la evaluación de riesgos e impactos ESG. Por ello, y como paso adicional voluntario no exigido normativamente para la entidad en este ejercicio, se ha encargado un estudio de doble materialidad a una consultora especializada para reforzar la priorización de riesgos y la toma de decisiones estratégicas a partir de 2026.

Mapa de Riesgos Corporativos

En 2025, S2GRUPO ha reforzado su enfoque en la identificación y mitigación de riesgos clave que pueden impactar su operativa y sostenibilidad. El detalle de los riesgos corporativos, su impacto, valoración y las medidas de gestión se recogen de forma unificada en el apartado 3.4, al que remitimos aquí.

Con horizonte 2026, el estudio de doble materialidad ya encargado permitirá profundizar en la identificación y priorización de riesgos, oportunidades e impactos ESG de forma estructurada. Este

trabajo se impulsa por iniciativa propia de la compañía, aun cuando no exista obligación normativa directa para este ejercicio, y permitirá evolucionar desde un enfoque centrado en cumplimiento hacia una gobernanza más orientada a creación de valor sostenible.

Certificaciones (GRI 2-27)

S2GRUPO mantiene un compromiso firme con el cumplimiento normativo, asegurando su alineación con regulaciones nacionales e internacionales. En 2025, 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.
- **ISO 56001 (Gestión de la innovación):** 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.



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

En 2025, continúa verificando 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 en ciberseguridad.
 - **Bloqueo de inicios de sesión VPN desde países de alto riesgo**, medida que se sigue manteniendo 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.
 - Están planificadas nuevas sesiones dirigidas a **CSIRT-CV**, considerando el impacto de la Directiva en la gestión de incidentes de ciberseguridad.

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

En 2025, se ha fortalecido el sistema de control y supervisión mediante un programa de auditorías que ha permitido tener un mejor control de los procesos.

Como parte de este programa, la empresa llevó a cabo un total de **8 auditorías externas**, cuyo resultado evidenciaron un cumplimiento normativo sólido, reflejado en un promedio de **0,62 no conformidades** por evaluación. Asimismo, se desarrollaron **7 auditorías internas**, con una media de **1,14 no conformidades**, lo que permitió reforzar los controles previos a las previsiones por parte de entidades externas. Las no conformidades identificadas han sido de carácter menor, lo que pone de manifiesto la solidez del sistema de gestión implantado.

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.

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

Datos económicos clave

Facturación total, EBITDA, Beneficio Neto

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

Nombre Sociedad	Facturación 2024	Beneficios 2024	Facturación 2025	Beneficios 2025	Comentario
S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	36.901.801,38€	-1.646.110,91€	55.818.539,56€	882.504,55€	Con actividad
Arbow Tecnología S.L.U.	0 €	-9,81€	0 €	-117,90€	Sin actividad
S2GRUPO Colombia SAS	465.783,88 €	24.682,31€	434.650,49 €	-141.650,87€	Con actividad
S2 Iberoamérica Sapi de CV	0 €	-25,82€	0 €	0€	Sin actividad
Softhome Digital Services SL	0 €	-1.570,31€	0 €	-1.565,66€	Sin actividad
Cryptonics Consulting SL	0 €	-9.118,92€	0 €	-6.564,49€	Sin actividad
Sucursales	Con actividad, integrado en S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.				
100%	S2 GRUPO Sucursal Colombia				
	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 facturación y beneficios

Comparación con 2025 y factores de variación

En el ejercicio 2025, la evolución de los resultados muestra una mejora significativa tanto en

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".

términos de ingresos como de rentabilidad respecto al ejercicio 2024 y una superación relevante de las previsiones presupuestarias inicialmente aprobadas. Tras un año 2024 marcado por factores coyunturales que condicionaron la ejecución de la actividad, 2025 se cierra con un crecimiento del volumen de negocio superior al previsto, acompañado de una mejora del resultado operativo y el retorno a una generación de caja positiva. Esta evolución pone de manifiesto la eficacia de las medidas de control, priorización y eficiencia adoptadas por la compañía, así como la solidez de su modelo de negocio. La comparación con el presupuesto refuerza asimismo la capacidad de adaptación y ejecución de la organización en un entorno cambiante, sentando una base consistente para el desarrollo sostenible del Plan de Negocio 2026.

Subvenciones y ayudas recibidas (GRI 201-4)

Los proyectos subvencionados en el 2024 fueron los siguientes:

NOMBRE	TÍTULO	ORGANISMO	IMPORTE
e4SDV HAZITEK 2024	Impulso Tecnológico a la industria automotriz del País Vasco mediante la Investigación Industrial hacia elementos novedosos para Vehículos Definidos por Software	Gobierno Vasco- Departamento de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad	179.836,25 €
CyberPro Train	elevating CYBERsecurity PROfessionals by critical infrastructure cybersecurity TRAINing professionals	COMISIÓN EUROPEA	314.045,00 €
			493.881,25 €

Ilustración 7. Proyectos subvencionados 2024

Durante el ejercicio 2025, las únicas subvenciones recibidas corresponden a dos proyectos de I+D+i financiados por distintos organismos, cuyo detalle se recoge de forma individualizada en la tabla correspondiente.

PROYECTO	TITULO	ORGANISMO	%	SUBVENCIÓN
ANESTECH	Estratificación del riesgo preanestésico a través de la valoración remota de pacientes utilizando herramientas basadas en IA ciberseguras.	AVI – IVACE	40%	119.903,51€
INCIDENTRON	Mastering Incident Response through an Open Source Framework, Architecture, and Platform	COMISIÓN EUROPEA	50%	186.982,50€

Tabla 6 Proyectos subvencionados 2025

La intensidad de la ayuda asciende al 40 % del presupuesto en el caso del proyecto Anestech y al 50 % en el proyecto Incidentron, en línea con la tendencia observada en ejercicios anteriores, lo que refleja de forma consistente la apuesta de la compañía por el desarrollo de actividades de I+D+i.

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.

Estrategia Fiscal y Cumplimiento Tributario

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.

Distribución de impuestos pagados en 2025

Se presenta a continuación un resumen de los impuestos pagados por El Grupo:

Nombre Sociedad	Impuestos 2024	Impuestos 2025
S2GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	-573.835,14€	673.802,58€
Arbow Tecnología S.L.U.	Sin actividad	
S2GRUPO Colombia SAS	8.638,81€	-962,51€
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 7 Datos impuestos 2025

Inspecciones fiscales o litigios

No hemos tenido ninguna inspección fiscal ni litigio en el ejercicio 2025.

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.

El talento

Las personas

3 EL TALENTO, LAS PERSONAS

3.1 Enfoque estratégico sobre las personas

El Grupo es una organización basada en el conocimiento y la tecnología. Por ello, nuestro éxito depende, en gran medida, de las personas que lo hacen posible. El capital humano es una de nuestras principales fortalezas y un elemento clave de sostenibilidad. En consecuencia, desde la Dirección asumimos el desarrollo, el cuidado y el bienestar de las personas como una prioridad estratégica.

En este marco, trabajamos activamente para contribuir a la Meta 8.5 del ODS 8: promover el empleo pleno, productivo y decente para todas las personas. Nuestro enfoque se centra en mejorar las condiciones laborales, reforzar la igualdad de oportunidades y consolidar un entorno inclusivo y equitativo. Esto incluye el compromiso con la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la no discriminación, con especial atención a mujeres y hombres, jóvenes, personas con discapacidad, colectivo LGTBI y personas neurodivergentes, con independencia de su cultura, nacionalidad y/o religión.

Fomentar el desarrollo profesional, el conocimiento y el bienestar de nuestras personas profesionales forma parte de los planes del Grupo. Para ello, consideramos fundamental que exista un alineamiento real entre los proyectos individuales y el proyecto corporativo, así como con nuestros valores, de manera que cada persona pueda sentirse parte de una organización con propósito y recorrido.

Buscamos garantizar el desarrollo profesional y personal de todas las personas a través de la formación continua, las oportunidades de movilidad internacional y una cultura participativa. La formación se diseña atendiendo a necesidades individuales, pero también a las necesidades de capacitación técnica de la organización, para reforzar nuestras capacidades diferenciales y avanzar en los mercados objetivo. Asimismo, el plan formativo potencia competencias, idiomas y habilidades clave para acompañar el crecimiento previsto en el Plan Estratégico.

Impulsamos la promoción interna y el desempeño de funciones transversales, favoreciendo itinerarios profesionales sostenibles dentro del Grupo. La igualdad y la conciliación forman parte de nuestros valores y de nuestra manera de gestionar. Además, en la medida de nuestras posibilidades, queremos contribuir a que más personas puedan desarrollarse creando oportunidades laborales en distintos lugares, siempre desde el respeto a nuestros principios éticos.

En línea con el objetivo de construir una organización excelente y eficiente, el área de People puso en marcha un proyecto piloto de Dirección por Objetivos y un sistema de seguimiento asociado, con un grupo de personas seleccionado. Tras los resultados obtenidos, en 2026 el modelo se ampliará a más del doble de participantes. El propósito es reforzar la participación y el sentido de pertenencia, conectar el trabajo diario con los objetivos estratégicos, reconocer el desempeño y facilitar la promoción y mejora profesional dentro de la organización.

Por último, destacamos la labor de captación, selección y contratación de personal, orientada a generar empleo de calidad y a anticipar las necesidades futuras de capacidades. Al mismo tiempo, trabajamos en la creación y el desarrollo de talento alineados con la estrategia de los próximos años, para sostener el crecimiento previsto y asegurar la continuidad y excelencia de nuestros servicios, a través del programa ENIGMA y la participación en programas externos de orientación STEM de talento femenino.

En este informe, indicamos a continuación, una visión detallada de la plantilla de empleados/as de El Grupo consolidado, durante el período del año fiscal 2025.

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 Diciembre de 2025 se aprobó y comunicó la Normativa Interna de S2GRUPO con la finalidad de regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la empresa y sus empleado/as en todos aquellos aspectos en los que la legislación laboral española no alcanza o genera indefiniciones, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. Es un conjunto de normas que determinan las condiciones a las que debe responder tanto la empresa, como sus empleados/as. El cumplimiento y respeto de lo recogido en este documento permitirá la armonía de las relaciones de trabajo entre la empresa y sus empleados/as.

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 lo que se refiere a 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 2024	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
España	139	469	608
Portugal	0	1	1
Chile	0	2	2
Colombia	9	39	48
TOTAL	148	511	659

PLANTILLA POR PAÍS 2025	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
España	151	492	643
Portugal	0	1	1
Chile	0	2	2
Colombia	9	35	46
TOTAL	160	530	690

Tabla 8 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.

3.2 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 incrementado en 32 el número de personas en S2GRUPO de las que 12 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%
2025	160	530	690	23,19%	76,81%	12	38,71%

Tabla 9 Evolución de la plantilla de S2GRUPO. 2012-2024

En el ejercicio 2025 se ha producido un ligero aumento de mujeres 12 respecto a 2024, lo que ha producido un incremento en el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla, situándose en un 23,19% frente al 22,46% de 2024. Este dato cobra especial relevancia teniendo en cuenta que la plantilla total ha incrementado en 31 personas y 12 de ellas han sido mujeres, lo que supone un 38,71% de crecimiento

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 (+0,73 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.

Evolución de la plantilla 2012-2025

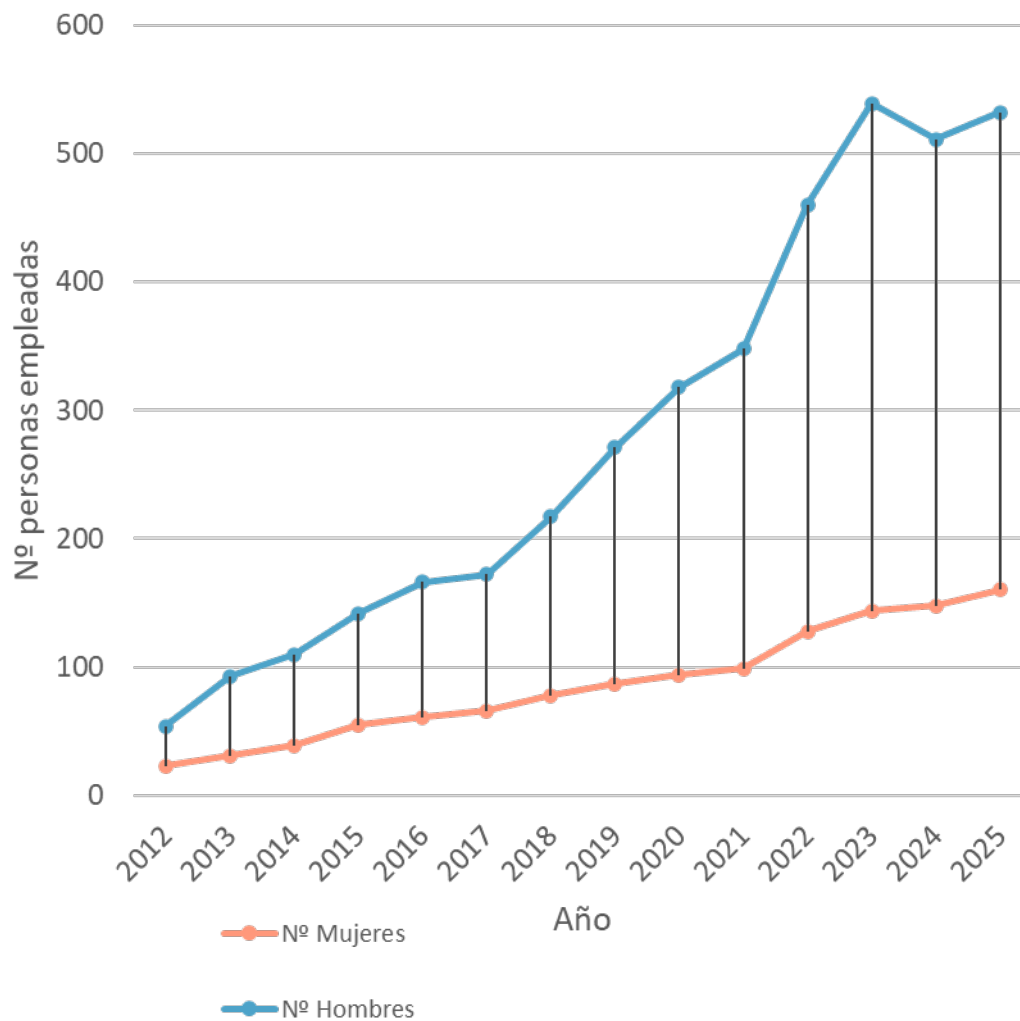


Tabla 10 Gráfica evolución de la plantilla 2012-2025

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 2025 para cada uno de las Business Unit de El Grupo, diferenciando para cada uno de ellos la cantidad de hombres y mujeres que aplicaron a las distintas ofertas abiertas.

Sin ser ENIGMA una Business Unit, sino nuestro programa de desarrollo enfocado en la Creación de Talento, se quiere resaltar de manera diferenciada porque siendo una de las vías de captación

de talento de la organización, se ha hecho especial énfasis en atraer talento femenino.

Como se puede ver en el conjunto de El Grupo aplicaron un 64% de hombres y un 36% de mujeres.

Inscritos procesos de selección 2025					
	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
ENIGMA	416	212	628	66,24%	33,76%
FINANCE & LEGAL	304	876	1180	25,76%	74,24%
MARKETING	263	280	543	48,43%	51,57%
PEOPLE	120	355	475	25,26%	74,74%
REVENUE LATAM	112	66	178	62,92%	37,08%
REVENUE SPAIN	112	23	135	82,96%	17,04%
SERVICES	2468	656	3124	79,01%	20,99%
TECHNOLOGY	946	183	1129	83,79%	16,21%
TRANSFORMATION OFFICE	11	8	19	57,89%	42,11%
TOTAL EL GRUPO	4487	2526	7013	63,97%	36,03%

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%
TOTAL EI GRUPO	4965	2059	7024	70,69%	29,31%

Tabla 11 Inscritos en procesos de selección 2024

Los datos relativos a las personas inscritas en los procesos de selección han sido extraídos a través de la herramienta ViterBit que es nuestro AST, utilizada por la organización para la gestión de dichos procesos.

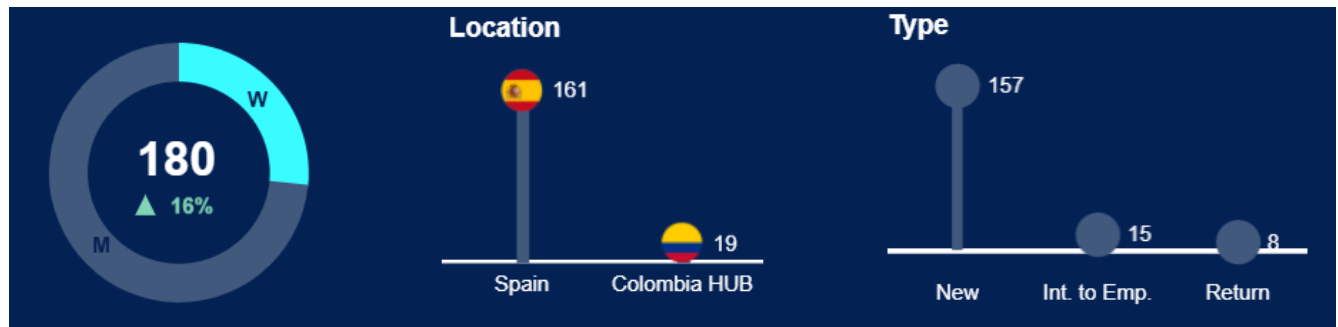
Durante el ejercicio 2025, se registraron un total de 7.013 candidaturas, de las cuales 4.487 corresponden a hombres (63,97%) y 2.526 a mujeres (36,03%).

En comparación con el ejercicio 2024, en el que se contabilizaron 7.024 candidaturas (4.965 hombres, 70,69%, y 2.059 mujeres, 29,31%), se observa una evolución relevante en la distribución por sexo. En términos absolutos, el volumen total de candidaturas se mantiene prácticamente estable, con una ligera disminución de 11 candidaturas. No obstante, desde una perspectiva cualitativa, destaca un incremento significativo de la participación femenina, que pasa del 29,31% en 2024 al 36,03% en 2025, lo que supone un aumento de 6,72 puntos porcentuales.

Paralelamente, la representación masculina desciende del 70,69% al 63,97%, evidenciando una mayor diversificación en la base de candidaturas. Este cambio sugiere un impacto positivo de las políticas de atracción de talento orientadas a mejorar el equilibrio de género, especialmente en un contexto donde determinados perfiles profesionales presentan históricamente una mayor masculinización.

A nivel de áreas, se mantienen patrones diferenciados en función de la especialización: existe una mayor representación femenina en áreas como Finance & Legal (74,24%), People (74,74%) y Marketing (51,57%), mientras que las áreas técnicas, como Technology (16,21%), Services (20,99%) o Revenue Spain (17,04%), continúan presentando una sobrerrepresentación masculina. No obstante, el incremento global de candidaturas femeninas podría estar contribuyendo progresivamente a reducir estos desequilibrios.

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



Aumentar el porcentaje de mujeres en plantilla.

Uno 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

La tabla 12 muestra, en sombreado, los datos consolidados hasta 2023 y los porcentajes objetivo definidos para 2024-2028. Los datos consolidados de 2024 y 2025, recogidos en la tabla 13, confirman que el objetivo comprometido ha sido superado.

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









En la tabla 13

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%	23,19%	24,00%	25,00%	26,00%

Tabla 13 KPI 2: Porcentaje mujeres en plantilla 2025

3.2.1 Clasificación de plantilla por categoría profesional 2025

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.

		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								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	

Sigla	Categoría
O	Operador
T	Técnico
Ta	Técnico Asociado
Ts	Técnico Senior
C	Consultor
Cs	Consultor Senior
Gc	Gestor de Cuenta
GCs Senior	Gestor de Cuenta Senior
JP	Jefe de Proyecto
JPs	Jefe de Proyecto Senior









		2025																			
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			6					1													7
 S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	8	69	11	10	10	9		13	1				2	11	2	4	1				151
 S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA			2																		2
Total	8	77	11	10	10	9	0	14	1	0	0	0	2	11	2	4	1	0	0	160	
 S2 GRUPO AGENCIA EN CHILE					2																2
 S2 GRUPO COLOMBIA SAS		9		2	7	1		2					1		1						23
 S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	37	199	18	33	53	36	8	24	3	9		18	2	19	4	15	11	2	1		492
 S2 GRUPO SUCURSAL EM PORTUGAL						1															1
 S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		11						1													13
Total	37	220	18	34	62	38	8	27	3	9	0	19	2	20	4	15	11	2	1	530	
Total general	45	297	29	44	72	47	8	41	4	9	0	19	4	31	6	19	12	2	1	690	

Tabla 14 Plantilla por clasificación profesional, sexo y país de 2024-2025

La comparación entre 2024 y 2025 muestra un incremento notable en los perfiles de Operador y Técnico, gracias a nuestra apuesta por el talento joven, reforzando capacidades operativas y asegurando la renovación generacional del equipo. Del mismo modo, se ha incrementado notablemente el número de perfiles de Jefe de Proyecto, este último cambio viene derivado del cambio claro en la estructura profesional del Grupo que continúa con el crecimiento notable en categorías estratégicas y de mayor cualificación. 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.

3.2.2 Distribución plantilla por tipo de contrato

Distribución por tipo de contrato 2025									
Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Temporal Tiempo Completo	4	2	6	2	66,67%	33,33%	33,33%	2,50%	0,38%
Temporal tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido Tiempo Completo	149	524	673	0,28	22,14%	77,86%	-55,72%	93,13%	98,87%
Indefinido Tiempo Parcial	7	4	11	1,75	63,64%	36,36%	27,27%	4,38%	0,75%
Total 2024	160	530	690	30%	23,19%	76,81%	-53,62%		

Tabla 15 Distribución por tipo de contrato 2025

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.

3.2.3 Distribución plantilla por edades

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%		

Distribución por edades plantilla 2025									
Edades	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Ind Fem	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH
Hasta 24 años	6	35	41	0,17	14,63%	85,37%	-70,73%	3,75%	6,60%
25-35 años	85	228	313	0,37	27,16%	72,84%	-45,69%	53,13%	43,02%
36-45 años	36	144	180	0,25	20%	80%	-60%	22,50%	27,17%
46-55 años	31	92	123	0,34	25,20%	74,80%	-49,59%	19,38%	17,36%
Más de 56 años	2	31	33	0,06	6,06%	93,94%	-87,88%	1,25%	5,85%
Total	160	530	690	0,30%	23,19%	76,81%	-53,62%		

Tabla 16 Distribución por edades plantilla de S2GRUPO

Durante el ejercicio 2025, S2GRUPO ha contado con una plantilla total de 690 personas, de las cuales 160 son mujeres, lo que representa un porcentaje del 23,19 %. Este valor se traduce en una brecha de género del -53,62 %, reflejando una ligera mejora en el equilibrio de género respecto a ejercicios anteriores.

Al analizar esta distribución por tramos de edad, se observan patrones relevantes para comprender la estructura demográfica y la evolución del talento femenino dentro de la organización:

- **Mayor representación femenina en tramos intermedios de edad (25-35 y 46-55 años):** El Grupo de 25 a 35 años concentra el mayor volumen de plantilla (314 personas) y presenta un porcentaje femenino del 27,16% (brecha del -45,69%), siendo el tramo con mejor equilibrio relativo. Asimismo, el tramo de 46 a 55 años alcanza un 25,20% de mujeres (brecha del -49,59%), lo que indica una presencia femenina relativamente consolidada en perfiles con cierta trayectoria profesional.
- **Menor presencia femenina en edades tempranas:** En el tramo de hasta 24 años, el porcentaje de mujeres se sitúa en el 14,63% (brecha del -70,73%), lo que evidencia una baja incorporación femenina en las posiciones más junior. Este dato puede estar vinculado a la menor disponibilidad de talento femenino en determinadas áreas de entrada, especialmente en perfiles técnicos.
- **Desigualdad acusada en los tramos de mayor edad:** En El Grupo de más de 56 años, la representación femenina es del 6,06% (brecha del -87,88%), lo que refleja un desequilibrio

estructural histórico en la composición de la plantilla. Este patrón también se observa, aunque en menor medida, en el tramo de 36 a 45 años (19,38% de mujeres).

En comparación con el ejercicio 2024, se observa una evolución moderadamente positiva en la representación femenina total, que pasa del 22,46% al 23,12% (+0,66 puntos porcentuales), reduciéndose la brecha de género de -55,08% a -53,76%. A nivel de tramos de edad, se mantiene una estructura muy similar, con una mayor concentración femenina en el tramo de 25 a 35 años, que además incrementa su peso relativo dentro del total de mujeres (del 50% al 53,13%).

Asimismo, se aprecia una ligera mejora en los tramos de mayor edad, especialmente en El Grupo de más de 56 años, donde, aunque la representación sigue siendo reducida, aumenta del 2,86% al 6,06%. Por el contrario, el tramo de menor edad (hasta 24 años) experimenta un descenso en la proporción femenina (del 17,39% al 14,63%), lo que sugiere la necesidad de reforzar las estrategias de captación en perfiles junior.

Estos resultados confirman que las políticas de igualdad y promoción de la diversidad comienzan a reflejarse especialmente en las nuevas contrataciones, del mismo modo ponen de manifiesto que requieren de continuidad, especialmente en la atracción de talento joven femenino.

3.2.4 Distribución plantilla por antigüedad

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%		

Distribución plantilla por antigüedad 2025								
Antigüedad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	%M	%H	Brecha	%M/TM	%H/TH

Menos de 1 año	43	122	165	26,06%	73,94%	-47,88%	26,88%	23,02%
De 1 a 3 años	50	161	211	23,70%	76,30%	-52,61%	31,25%	30,38%
De 3 a 5 años	28	102	130	21,54%	78,46%	-56,92%	17,50%	19,25%
De 6 a 10 años	22	87	109	20,18%	79,82%	-59,63%	13,75%	16,42%
Más de 11 años	17	58	75	22,67%	77,33%	-54,67%	10,63%	10,94%
Total	160	530	690	23,19%	76,81%	-53,62%		

Tabla 17 Distribución plantilla por antigüedad

En relación con la antigüedad de la plantilla durante el ejercicio 2025, se observa que el **54,78% de las personas trabajadoras** cuenta con una antigüedad inferior a 3 años (23,02% con menos de 1 año y 30,38% entre 1 y 3 años). Este dato, aunque ligeramente inferior al registrado en 2024 (60,70%), continúa reflejando el impacto del crecimiento sostenido de la compañía y el elevado volumen de incorporaciones realizado en los últimos años.

Por tramos de antigüedad, El Grupo más numeroso sigue siendo el de **entre 1 y 3 años**, que representa el 30,38% del total de la plantilla. No obstante, este porcentaje disminuye respecto a 2024 (42,07%), mientras que el tramo de **menos de 1 año** aumenta significativamente, pasando del 19,73% en 2024 al 23,02% en 2025. Esta evolución indica una **reactivación de la contratación reciente**, lo que sugiere una nueva fase de crecimiento.

En los tramos de mayor antigüedad, se observa una ligera tendencia al incremento relativo. El colectivo con **entre 3 y 5 años** pasa del 13,81% en 2024 al 19,25% en 2025, lo que evidencia una progresiva consolidación de parte del talento incorporado en ejercicios anteriores. De igual modo, los tramos de **6 a 10 años** (16,42% en 2025 frente a 15,17% en 2024) y **más de 11 años** (10,94% frente a 10,17%) muestran una estabilidad creciente en la estructura de la plantilla.

Desde la perspectiva de género, se mantiene una distribución desigual en todos los tramos de antigüedad, con una **sobrerrepresentación masculina generalizada**. No obstante, se identifican mejores ratios de representación femenina en los tramos de menor antigüedad, especialmente en **menos de 1 año (26,06%)**, lo que refuerza la tendencia ya observada en años anteriores sobre el impacto positivo de las políticas de captación de talento femenino en los procesos más recientes.

En comparación con 2024, se aprecia una **ligera mejora en la representación femenina global**, que pasa del 22,46% al 23,19%, reduciéndose la brecha de género de -55,08% a -53,62%. Asimismo, destaca una mejora en el índice femenino en los tramos de menor antigüedad (especialmente en menos de 1 año), lo que apunta a una evolución favorable en las nuevas incorporaciones.

En términos generales, la comparativa interanual refleja una organización que combina crecimiento reciente con consolidación progresiva de su plantilla, manteniendo una base significativa de talento joven en términos de antigüedad, al tiempo que avanza, de forma gradual, hacia una mayor diversidad de género.

3.2.5 Distribución plantilla nueva incorporación por tipos de Contratos

Incorporaciones último año por tipo de contrato 2025									
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%	10,42%	1,52%
Temporal tiempo parcial	0	0	0		100%	0,00%	100%	2,22%	0
Indefinido Tiempo Completo	41	129	170	0,32	24,12%	75,88%	-51,76%	85,42%	97,73%
Indefinido Tiempo Parcial	2	1	3	2	66,67%	33,33%	33,33%	4,17 %	0,76%
TOTAL 2025	48	132	180	36%	26,82%	73,74%	-46,93%		
TOTAL 2024	42	113	155	54,19%	27,10%	72,90%	-45,81%		

Tabla 18 Incorporaciones por tipo de contrato 2025

Durante el ejercicio 2025, S2GRUPO ha incorporado un total de 180 nuevas personas a su plantilla, de las cuales 48 fueron mujeres y 132 hombres. Esto representa un 26,82 % de mujeres y un 73,74% de hombres sobre el total de incorporaciones. Se observa un ligero descenso en el porcentaje de incorporaciones de mujeres, pasando de un 27,10% a un 26,82%, lo que supone menos de un punto respecto del año anterior.

El índice femenino —que mide el grado de acercamiento a la paridad ideal del 50 %— ha descendido a un 36%.

Respecto al tipo de contrato:

- **En las mujeres, el 85,41 % de las incorporaciones (41 de 48) se ha producido mediante contratos indefinidos a tiempo completo**, reflejando una apuesta decidida por la estabilidad laboral femenina.
- **En los hombres, el 97,372% de las incorporaciones (129 de 132) 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.

3.2.6 Distribución plantilla nueva incorporación por categoría profesional, edad y sexo en 2025

	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	SDa	SDn	DG	COI	Total general
Colombia	7	1		1				4				30		2	1				46
Hombre	7	1		1				3				22		2	1				37
25-35 años												12		1					13
36-45 años	5			1				2				7		1					16
46-55 años	2	1						1				2			1				7
Hasta 25												1							1
Mujer								1				8							9
25-35 años												4							4
36-45 años								1				2							3
46-55 años												2							2
Portugal		1																	1
Hombre		1																	1
Más de 55		1																	1
Chile		2																	2
Hombre		2																	2
36-45 años		1																	1
46-55 años		1																	1
España	63	45	19	18	12	8	4	37	4	9	45	268	29	43	30	6	2	1	643
Hombre	53	38	15	19	11	8	2	24	3	9	37	199	18	33	19	4	2	1	492
25-35 años	20	4		6	4			4		1	23	129	7	16	2				216
36-45 años	21	19	3	7	6		1	8		4	4	34	4	10	5	2			128
46-55 años	11	7	10	3	1	5	1	11	3	3		10	6	6	7				84
Hasta 25												9	24	1					34
Más de 55	1	6	2	2		3		1		1	1	2		1	5	2	2	1	30
Mujer	10	9	4		1		2	13	1		8	69	11	10	11	2			151
25-35 años	5	3					2	4			3	51	7	5	3				81
36-45 años	2	5	1		1		1	5			2	7	3	2	3	1			33
46-55 años	3	1	3				1	4	1			8	1	3	4				29
Hasta 25												3	3						6
Más de 55															1	1			2
Total general	72	47	19	19	12	8	4	41	4	9	45	298	29	45	31	6	2	1	692

Tabla 19 Clasificación nuevas incorporaciones: profesional, por país, edad y sexo

Durante el ejercicio 2025, el análisis de los perfiles profesionales incorporados a la plantilla de S2GRUPO pone de manifiesto la continuidad de una estrategia orientada al crecimiento sostenido y al refuerzo de las capacidades técnicas de la organización.

En primer lugar, destaca nuevamente el elevado volumen de incorporaciones en perfiles técnicos, que siguen concentrando la mayor parte de las nuevas altas. Este hecho evidencia la clara apuesta de la compañía por consolidar su posicionamiento en el ámbito de la ciberseguridad, reforzando su base operativa y su capacidad de respuesta ante un entorno cada vez más exigente y especializado.

Asimismo, se observa la incorporación de profesionales en distintos niveles de responsabilidad, incluyendo posiciones de gestión y coordinación, lo que contribuye a fortalecer la estructura organizativa y a garantizar un desarrollo equilibrado del modelo de negocio. Esta diversificación de perfiles permite acompañar el crecimiento no solo desde una perspectiva operativa, sino también estratégica.

Desde el punto de vista demográfico, las nuevas incorporaciones mantienen una distribución equilibrada entre diferentes franjas de edad, con un claro predominio de perfiles jóvenes, especialmente en el tramo de hasta 25 y de 25 a 35 años. Este patrón resulta coherente con la naturaleza de los perfiles demandados y con la estrategia de captación de talento en fases iniciales de desarrollo profesional, favoreciendo la incorporación de perfiles con alto potencial de crecimiento dentro de la organización.

En relación con la dimensión geográfica, se mantiene la consolidación del modelo internacional, con incorporaciones tanto en España como en Colombia, si bien España continúa concentrando la mayor parte del volumen de nuevas contrataciones. Este comportamiento refuerza la base principal

de operaciones al tiempo que mantiene activa la expansión internacional del Grupo.

Por último, en materia de diversidad de género, se observa una evolución positiva en la incorporación de mujeres respecto a ejercicios anteriores. Si bien persiste una mayor representación masculina, especialmente en los perfiles técnicos, el incremento del número de mujeres incorporadas refleja el impacto progresivo de las políticas de igualdad y diversidad implementadas por la organización. En este sentido, se constata una tendencia favorable que deberá seguir consolidándose en los próximos ejercicios.

3.2.7 Despidos en plantilla año 2025

En 2025 en S2GRUPO COLOMBIA SAS se produjo 1 despido, 1 hombre con perfil Técnico.

En 2025 en S2GRUPO AGENCIA EN CHILE se produjo 1 despido, 1 hombre con perfil Consultor.

En 2025 en S2GRUPO ESPAÑA se produjeron 27 despidos, 12 mujeres y 15 hombres. (4 consultores senior, 15 técnicos, 1 técnicos asociados, 1 técnicos senior, 2 jefes de proyecto, 1 jefe de servicio, 1 especialista, 1 subdirector de área y 1 director de área).

Año	Total Despidos	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2024	36	31	5	86,1%	13,9%
2025	30	17	13	56,67%	43,33%

Tabla 20 Despidos por plantilla 24-2025

Los despidos disminuyeron un 16,67% en 2025 respecto a 2024, pasando de 36 despidos a 30. La proporción de hombres y mujeres se ha ido igualando, pasando de 86,1% de hombres y 13,9 % de mujeres a 56,67% de hombres y 43,33% de mujeres.

País / Entidad	Despidos 2024	Despidos 2025	Variación	Comparativa por Localización
S2 GRUPO COLOMBIA SAS	3	2	-1	Ligera disminución
S2 GRUPO SUCURSAL COLOMBIA	5	0	-2	Disminución significativa (-100%).
S2 GRUPO ESPAÑA	28	27	-1	Ligera disminución.
S2 GRUPO AGENCIA EN CHILE	0	1	+1	Ligero incremento
Total	36	30	-6	Notable disminución. Mayor volumen en España.

Género	Despidos 2024	Despidos 2025	Variación	Comparativa por Género
Hombres	31	17	-14	Significativa disminución. Se mantiene como grupo más afectado ligeramente.
Mujeres	5	13	+8	Significativo aumento.

Tabla 22 Despidos por sexo 24-2025

Edades	Nº Mujeres 2024	Nº Hombres 2024	Nº Mujeres 2025	Nº Hombres 2025	Variación Total
Hasta 24 años	3	1	1	0	-3
25-35 años	1	12	5	6	-2
36-45 años	0	7	3	5	+1
46-55 años	0	8	3	5	=
Más de 56 años	1	3	1	1	-2
Total	5	31	13	16	+11

Tabla 23 Despidos por edades 24-25

La comparativa por edades entre 2024 y 2025 muestra un descenso generalizado en los despidos en todos los tramos, con excepción del Grupo de 36 a 45 años y 46-55 años que se mantiene estable. Se observa una notable equiparación en todos los tramos, tanto en número de despidos como en el género de los mismos. La alta rotación de los más jóvenes es una preocupación en el sector en general que se sigue abordando con iniciativas apropiadas a lo largo del 2026.

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

Causas de Despido

Causa	Nº de casos	% del total	Comentario
Pérdida de contrato y no reubicación	3	10%	Poco frecuente en 2025
No superación del periodo de prueba	4	13,33%	Poco frecuente.
Causas disciplinarias (falta de adaptación, etc.)	23	76,67%	De estos, 11 fueron acuerdos de improcedencia, y 4 despidos objetivos.

3.3 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 constituyo 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 2025** son diez las mujeres empleadas que han prestado servicio en nuestras instalaciones de Valencia de la empresa INTEGRAS TU, tres más que en 2024, 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 INTEGRA 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 2025.](#)

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 que era responsable de Prevención de Riesgos Laborales de S2GRUPO en este momento, obtuvo 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, consolidando de esta forma nuestro compromiso con la igualdad.

3.3.1 Comisión de igualdad

En S2GRUPO existe una Comisión de Igualdad formada por la persona responsable de People, en representación de la empresa y por la persona designada por el sindicato mayoritario CCOO como representación de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad se reunió en junio de 2025 para realizar el seguimiento del cumplimiento del V Plan de Igualdad y revisar el estado de las acciones propuestas y ejecutadas hasta el momento.

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

ROL/ ÁREA
Agente de Igualdad/Administración, Finanzas y Serv. Grales
Agente de Igualdad/Gestión del Talento
Responsable ESG/Comercial y Marketing
Desarrollo del Talento/Gestión del Talento
Director/Socio
Director/Socio
Compras/Administración, Finanzas y Serv. Grales
Consultoría/Consultoría

Dicho comité se mantuvo vigente hasta finalizar el año 2025, coincidiendo con la finalización del V Plan de Igualdad, a partir de 2026, todo lo relacionado con materia de Igualdad se abordará en el Comité Social, creado en diciembre de 2025 tal y como se detalla en el apartado de GOBERNANZA.

En diciembre de 2025 tuvo lugar una reunión en la que se informaba sobre el estado de las acciones previstas y ejecutadas en el V Plan de Igualdad y se comentaban próximos pasos ante la caducidad del Plan de Igualdad.

A continuación, se muestra una tabla resumen sobre el estado de las acciones una vez finalizado el V Plan de Igualdad.

ÁREAS INTERVENCIÓN	Nº ACCIONES	ACCIONES EJECUTADAS	EN PROCESO	PENDIENTE ABORDAR
Área Gestión Organizativa/Compromiso con la Igualdad	14	14	0	0
Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación	2	2	0	0
Área Clasificación Profesional, Formación y Promoción	4	4	0	0
Área de Retribuciones	4	4	0	0
Área derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	2	2	0	0
Área de Prevención Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo	6	6	0	0
Área de Salud Laboral	1	1	0	0
Área de Protección ante la Violencia de Género	1	1	0	0
Área Comunicación/Lenguaje	4	3	1	0
Área Seguimiento	6	6	0	0
TOTAL ACCIONES				

Como se observa en el estado de las acciones, sólo una acción no ha sido finalizada, pero se encuentra en proceso. Dicha acción corresponde a la acción “Actualizar la Guía de Buenas Prácticas” en el área de Comunicación y se encuentra en proceso por el Área de Marketing de S2GRUPO.

Estos datos demuestran el compromiso de S2GRUPO con la igualdad y con el cumplimiento de todas las acciones que del V Plan de Igualdad se derivaron.

Durante este año 2025, 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.

Para dar seguimiento a nuestro compromiso con la igualdad y poner en marcha el VI Plan de Igualdad, el 26 de noviembre de 2025 se constituyó la Comisión Negociadora y se aprobó el reglamento de la Comisión Negociadora.

3.3.2 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

Con la creación de la Intranet de S2GRUPO, el protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y/o razón de sexo está disponible para que todos los empleados puedan acceder fácilmente a él y trasladar cualquier consulta relativa al mismo.

Del mismo modo, hemos incorporado una slide en la presentación a las nuevas incorporaciones en la que indicamos que disponemos del mismo y dónde poder revisarlo.

3.3.3 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 2025**, hemos actualizado el 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, actualizando las acciones y medidas planificadas.

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 esta actualización del protocolo está planificada para el primer semestre de 2026, asegurando que todos los miembros de la organización estén informados y comprometidos con su implementación.

3.4 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 los convenios de aplicación 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 2025 nos encontramos en un 11% frente al 14,93% obtenido en el Informe de Registro Retributivo del año 2024.

Promedios total hombres	Promedios total mujeres	Diferencia	Brecha 2024
36.637,72€	31.168,73 €	5.468,99€	14,93%

Promedios total hombres	Promedios total mujeres	Diferencia	Brecha 2025
35.916€	31.962 €	3.954€	11%

Tabla 24. Brecha salarial 2025

El registro retributivo correspondiente al año 2025 se ha realizado con la herramienta y criterios del ministerio, analizando la información en base a la nueva estructura organizativa de S2GRUPO y los

niveles creados a tal efecto. Todo ello con el fin de obtener un análisis más riguroso y preciso de la situación actual de la empresa.

Dicho registro retributivo correspondiente al año 2025 concluye que no existe diferencia salarial por género a igualdad de puesto garantizando de esta forma la no discriminación por razón de sexo.

Desde People, se están revisando las descripciones de puestos de trabajos y su correspondiente valoración, para revisar esta clasificación y adecuar el nivel profesional de la persona trabajadora a la progresión profesional que está desarrollando en la organización.

3.5 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. Este equipo finalizó el 2025 estando compuesto por cinco 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 nuestro AST, la herramienta que permiten tanto realizar la trazabilidad en todo momento, así 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/la candidata/ha seleccionado/a, el día de su incorporación se le presenta la empresa a través del Manual del Empleado/a, 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 People 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.

Se ha retomado el proceso de Onboarding a finales del 2025, se ha iniciado el diseño de una nueva forma de trabajar en este proceso adaptado a la organización que somos a día de hoy y se trasladará al Sistema de Gestión y se comunicará a los grupos de interés a lo largo del 2026 para implementarlo acorde a la nueva definición.

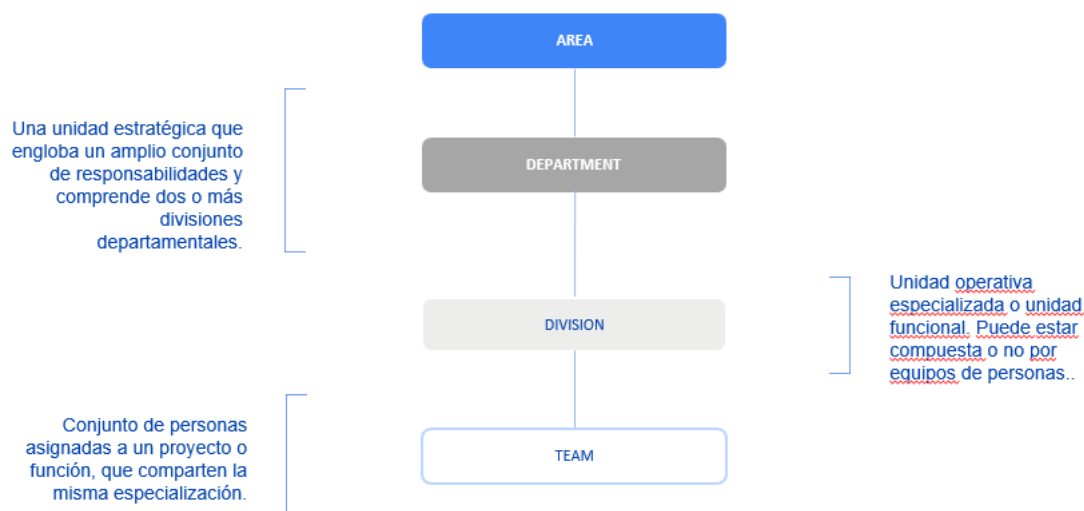
Una vez incorporada la persona seleccionada y más allá del Onboarding, El Grupo, siendo consciente de la escasez de recursos especialistas en Ciberseguridad existente en el mercado laboral, hace todo lo posible para que las personas empleadas en la compañía encuentren reconocimiento a su trabajo y encuentren 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.

Como novedad en el 2025 y ya con la nueva estructura organizativa, se han finalizado los trabajos relacionados con la Descripción de Puestos de trabajo (DPT) y Valoración de los mismos (VPT).

La DPT permite identificar y documentar las funciones, responsabilidades, competencias, requisitos y condiciones asociadas a cada uno de los puestos de la organización para después proceder a su valoración.

Y la VPT diseñada, es una herramienta basada en un sistema de puntos que permite estructurar y ordenar los puestos de trabajo en un nivel en función de los factores y criterios previamente definidos. En base al resultado se obtiene una puntuación que identifica y sitúa el puesto en un nivel, midiendo así su impacto en la organización.

En cuanto a la estructura organizativa se han determinado distintas unidades funcionales:



Del análisis de puestos y roles realizado durante el 2025, se identifican 54 roles, 6 niveles de responsabilidad (Chief, Head of/Country Manager, Director, Manager, Team Lead/Lead, Coordinator/Specialist, Professional y Operator) y 144 puestos que en función de la valoración realizada cada uno de ellos se ubica en un nivel de responsabilidad.

Al finalizar el año, se han producido cambios organizativos y para poder atender estos se va a proceder a realizar una revisión de la estructura organizativa durante el año 2026.

Como resultado del Objetivo y Plan estratégico de S2GRUPO para los próximos años, la compañía ha reforzado su enfoque en la atracción y fidelización del talento. En noviembre de 2025 se incorporó la nueva Professional Development & Learning Director, que amplía la anterior área de People denominada Desarrollo.

Esta área tiene la misión de garantizar una estructura de puestos alineada con la estrategia corporativa y de implantar políticas de compensación que aseguren equidad interna, competitividad externa, coherencia organizativa y sostenibilidad financiera.

Con la creación de este departamento, la compañía se prepara asimismo para dar cumplimiento a los requisitos establecidos por la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, reforzando así su capacidad para responder a las nuevas exigencias regulatorias y de transparencia retributiva.

En línea con el objetivo de tener una organización excelente y eficiente al mismo tiempo, People puso en marcha un proyecto piloto para implantar la **Dirección por Objetivos** y un Sistema de seguimiento de los mismos, formando parte de este un conjunto de personas seleccionadas.

El objetivo de este sistema de gestión es el de alinear los esfuerzos de cada una de las personas hacia los objetivos estratégicos de S2Grupo, se sientan reconocidos y a su vez, esto les permita optar a la promoción y mejora profesional dentro de la organización.

El propósito es asegurar en todo momento que el Plan Estratégico de la empresa se materializa en acciones concretas a realizar por cada Área de la empresa y que cada miembro de la organización contribuya a la consecución de los objetivos estratégicos a través de su participación en la ejecución de dichas acciones.

Para que la implantación de este piloto tuviera la acogida y el mejor resultado posible, se desarrolló un plan de trabajo que constó de una sesión informativa a las personas participantes sobre la Dirección por Objetivos y la comunicación de herramientas y plan de trabajo durante junio, reuniones iniciales de los managers-colaboradores para explicar el programa piloto y definir los objetivos durante julio y por último revisión cumplimiento de objetivos en el mes de diciembre.

Este piloto contó con la participación de 77 personas y su implantación sirvió para recoger sugerencias de mejoras y aprendizajes que serán empleados para la implantación de la DPO en el año 2026, la cual se prevé extender al doble de participantes.

3.6 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 People 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 People en busca de la mejora continua en habilidades blandas imprescindibles en una empresa de tecnología como es S2GRUPO.

Durante el ejercicio 2025, y en el contexto de la reestructuración organizativa, la compañía priorizó la alineación de equipos vinculados a la ejecución de proyectos y servicios. Para ello, se desarrollaron formaciones internas específicas a este colectivo con el objetivo de consolidar procesos, criterios operativos comunes y una base de trabajo homogénea en toda la organización.

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 2025 se mantuvo una reducción temporal del volumen formativo respecto a años previos como consecuencia de la reestructuración estratégica, centrada en consolidar procesos clave, clarificar

responsabilidades y reordenar capacidades en las áreas más vinculadas a la entrega de proyectos y servicios.

La formación se mantiene como un eje estructural de desarrollo y retención de talento. Superada la fase principal de reestructuración en 2025, la compañía ha diseñado nuevas líneas formativas y ha estimado una dotación presupuestaria superior para 2026, con previsión de que el presupuesto de formación volverá a crecer, manteniendo la alineación con el modelo operativo implantado.

Adicionalmente, se incorporan al cómputo formativo las horas de onboarding, al considerarse un pilar clave para acelerar la integración de nuevas incorporaciones y asegurar una base común de cultura, procesos y estándares desde las primeras semanas en la compañía.

Análisis de Horas de Formación en 2025

Durante el año 2025, la empresa ha impartido un total de **8.303 horas de formación** en diferentes programas, incluyendo el programa ENIGMA y la Formación Interna, frente a un total de 8.576 horas (siendo 2.617 h de Enigma y 5.959 h de formación interna) que se registraron en 2024.

Distribución de la Formación

1. Programa ENIGMA:

- El total de horas de formación en este programa alcanzó **1.224 horas**.
- Los perfiles con mayor participación en esta formación fueron **Técnicos (T)** con **187 horas**, **Juniors de Proyecto (JP)** con **252 horas** y **subdirectores de área (sDa)** con **337 horas**.

2. Formación Interna:

- El total de horas de formación en este segmento ascendió a **7.079 horas** (483 horas en S2GRUPO Colombia SAS, 6.174 horas en S2GRUPO Soluciones de Seguridad S.L.U y 422 horas en S2GRUPO Sucursal en Colombia)
- Los perfiles con más horas de formación fueron **Técnicos (T)** con **2.360 horas**, **Especialistas (E)** con **1.128 horas**, **Juniors de Proyecto (JPs)** con **950 horas** y **Consultores (C)** con **616 horas**.

		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	622	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 25 Horas de formación por perfil profesional interno 2024

		2025														
Tipo	Society Name	O	T	Ta	Ts	C	Cs	JP	JPs	JS	E	SDa	Da	Es	Total general	
ENIGMA	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.		187	40	69	125	64	252			96	337	11	46	1.224	
ENIGMA	Total		187	40	69	125	64	252			96	337	11	46	1.224	
Formación Interna	S2 GRUPO COLOMBIA SAS		325			3		137			1	16			483	
Formación Interna	S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.	318	1.612	122	373	613	385	813	70	125	1.127	192	261	165	6.174	
Formación Interna	S2 GRUPO SUCURSAL EN COLOMBIA		422												422	
Formación Interna	Total	318	2.360	122	373	616	385	950	70	125	1.128	208	261	165	7.079	
Total general	Total	318	2.547	162	442	741	448	1.201	70	125	1.224	544	271	211	8.303	

Tabla 26 Horas de formación por perfil profesional interno 2025

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.

Formación en SGI, Medioambiente y RGPD

Además de la formación técnica y de habilidades, todos los empleados y empleadas 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 medidas por matriculaciones ascienden aproximadamente a 786 horas que supone un incremento del 105,6% con respecto al año anterior y representan un 6,07% del total de horas de formación anual.

Estas acciones formativas se encuentran disponibles en el portal interno, 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.

Nuevo site de Learning & Development en la Intranet: Knowledge

En 2025, S2GRUPO ha puesto en marcha en SharePoint el nuevo site corporativo de Learning & Development, denominado Knowledge, como punto único de acceso a la formación para toda la organización. Este entorno centraliza contenidos y recursos de aprendizaje en un único espacio, con una estructura pensada para facilitar la consulta y el seguimiento de la actividad formativa.

Una de las principales novedades de este site es la sección de Mandatory Trainings, diseñada para canalizar la formación obligatoria de nuevas incorporaciones y garantizar su cumplimiento desde las primeras semanas. En este bloque se agrupan de forma ordenada los contenidos mínimos requeridos por la organización —incluidos los definidos por la OCMC— y se ponen a disposición de los empleados para asegurar una capacitación básica en las materias que El Grupo considera relevantes.

Además, el portal Knowledge pone por primera vez a disposición de toda la plantilla las Charlas TEDIS ya realizadas como recurso adicional de aprendizaje y extiende los módulos de ENIGMA al conjunto de la organización, permitiendo su uso tanto en procesos de onboarding como en el refuerzo de capacidades dentro de los equipos.

Knowledge



Welcome to your one-stop space for everything related to training and continuous learning at S2GRUPO.

At S2GRUPO learning is not just encouraged — it's expected. Continuous development is what drives our innovation, sharpens our skills, and prepares us for the challenges of today and tomorrow.

Learning & Development Quick Links



TEDIS 2025



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 de 2025 vuelve a ser muy positivo, consolidándose como un espacio de divulgación interna con un fuerte componente de participación y movilización del equipo. Durante este ejercicio se impartieron 5 TEDIS, que sumaron un total de 356 asistentes online y 76 asistentes presenciales.

Los temas abordados reflejan, un año más, la diversidad de intereses y capacidades del equipo, con contenidos que abarcan desde aspectos técnicos de ciberseguridad e inteligencia artificial hasta áreas complementarias vinculadas a bienestar, productividad o innovación, generando un impacto significativo en el aprendizaje colectivo y la cultura interna.

Fecha	Nombre	Asistentes online	Asistentes presencial
26/02/2026	TEDIS - Logs, miserias y whisky: Gestionando incidentes en O365	114	19
18/09/2025	TEDIS - Caza de infraestructura de adversarios	54	13
15/04/2025	TEDIS - Ciberseguridad en la era Trump: Un mundo que cambia	102	17
02/06/2025	TEDIS - Cuidamos pacientes, no contraseñas (y así nos va)	50	15
20/11/2025	TEDIS - Flare-On: Post-mortem, técnicas y lecciones aprendidas	40	15
11/12/2025	TEDIS - La cara oculta del ciberespacio: el GRU y la inteligencia militar rusa	110	16
	TOTAL Asistentes	470	95
	TOTAL asistentes 2025	356	76

Tabla 27 Formaciones Charlas TEDIS 2025

Webinar de formación interna y externa

Durante 2025, S2GRUPO continuó impulsando su programa de webinars formativos, tanto internos como abiertos a clientes y profesionales del sector. Estos encuentros, impartidos por personal especialista de la compañía, tienen como objetivo compartir conocimiento y buenas prácticas en materia de ciberseguridad. La plataforma utilizada para su realización fue Zoom, permitiendo un formato accesible y dinámico.

A lo largo del año se celebraron 6 webinars, que sumaron un total de 361 asistentes. Esta cifra evidencia el interés creciente por contenidos especializados en seguridad digital, así como la capacidad de S2GRUPO para ofrecer formación de alto valor añadido a distintos colectivos.

Formación en idiomas

Durante el año 2025, se ha mantenido la formación en inglés para la plantilla a través de un programa estructurado por niveles y grupos, que ha permitido dar continuidad al aprendizaje y adaptarse a la

evolución de la participación a lo largo del año.

Primer periodo (febrero – junio, con continuidad del grupo C1 en julio)

Durante el primer periodo del año se impartieron clases en **9 grupos: G1, G1+, G2, G3, G5, G6, G7, G8 y C1**. En este periodo participaron **75 personas**, con una asistencia mensual registrada de **74 personas en febrero, 73 en marzo, 71 en abril, 69 en mayo y 69 en junio**.

El nivel medio global de asistencia del periodo se sitúa en torno al **77,5 %**, y **50 participantes** alcanzaron o superaron el umbral del **75 %** de asistencia total.

Dentro de esta oferta, el **grupo específico de preparación para la certificación C1** contó con **10 participantes** durante este primer periodo.

Además, aunque la dinámica general del semestre finalizó en junio, **el grupo C1 mantuvo actividad también durante el mes de julio**, dando continuidad a la preparación de nivel avanzado.

Segundo periodo (septiembre – diciembre)

Tras la pausa estival, la formación se retomó nuevamente con **9 grupos activos**, manteniéndose la estructura general del programa.

En este segundo periodo participaron también **75 personas**, con una asistencia mensual de **71 personas en septiembre, 71 en octubre, 73 en noviembre y 74 en diciembre**.

El nivel medio global de asistencia del periodo se sitúa en torno al **75,9 %**, con **51 participantes** que alcanzaron o superaron el **75 %** de asistencia total.

En esta segunda etapa se mantuvo igualmente el **grupo de preparación para la certificación oficial C1**, con **8 participantes**, reforzando la formación de nivel avanzado dentro del programa.

Balance anual del programa

En el conjunto de 2025, el programa contó con **86 personas distintas** entre ambos periodos, considerando las incorporaciones producidas a lo largo del año.

La formación se articuló en **9 grupos**, lo que permitió sostener una oferta continuada y adaptada a diferentes ritmos y niveles de aprendizaje.

Los datos reflejan una participación consolidada, con un grado de cumplimiento del umbral de asistencia superior al **75 %** en ambos periodos y una continuidad específica del itinerario de certificación C1.

Valor diferencial del programa

Las clases están impartidas por un **profesor nativo**, lo que favorece la mejora de la comprensión y la expresión oral en un entorno realista y dinámico. Su metodología, centrada en la práctica, impulsa la participación activa y facilita la aplicación del idioma al contexto profesional.

Asimismo, el mantenimiento del **grupo de preparación para la certificación C1**, incluyendo su continuidad en **julio** y su permanencia en el segundo periodo del año, refuerza el compromiso de la organización con el desarrollo de competencias lingüísticas avanzadas y con la preparación de personas susceptibles de obtener una certificación oficial.

3.6.1 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.

En 2025 han formado parte de Enigma 42 enigmáticos y enigmáticas (29 hombres y 13 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 2024 porque finalizaron el programa en el primer trimestre de 2025.

El programa se revisa en cada edición para mantener contenidos actualizados, asegurar alineación con la evolución técnica del mercado y mejorar la adecuación entre formación impartida y

necesidades reales de incorporación.

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
2025	ENIGMA 12	19	4
2025	ENIGMA ZT	10	7
		216	33

Tabla 28 Histórico ediciones Enigma

Las prácticas formativas por excelencia en S2GRUPO se desarrollan a través del programa ENIGMA. No obstante, la compañía también impulsa prácticas mediante convenios con universidades y centros de Formación Profesional, orientadas a cubrir necesidades reales en áreas técnicas y de soporte.

En 2024, 23 personas pasaron de becarias a empleadas y el año se cerró con 17 becarios activos. En 2025, 15 personas pasaron de becarias a empleadas y se alcanzaron 33 becarios activos al cierre del ejercicio.

Este modelo refuerza la empleabilidad temprana, facilita la transferencia de conocimiento al entorno profesional y contribuye a la captación de talento. En cuanto a ENIGMA, al finalizar la edición, los alumnos y alumnas presentan su Trabajo Final de Estudios (TFE) ante el profesorado, la dirección y otros referentes clave de la compañía, junto con el resto de participantes y el equipo técnico de S2GRUPO, en el marco de Enigma-CON, cuya cuarta edición se ha celebrado en 2025.

Este evento reúne a la dirección y a perfiles estratégicos de la organización con los “enigmáticos” —los estudiantes del programa—, quienes presentan los proyectos reales desarrollados a lo largo de su formación. En esta edición, por primera vez, la nueva cohorte que iniciaba el programa participó en la jornada asistiendo a las presentaciones de la promoción saliente, como parte de su proceso de integración, fortalecimiento del trabajo en equipo e inspiración de cara a su futura participación en el programa. Asimismo, el evento contó con la presencia de los dos CEOs de la compañía, así como de miembros del departamento de People y del equipo de dirección técnica del programa.



Durante 2025, S2GRUPO 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 2024 ha sido de 26.510,17 € y en el 2025 ha sido de 15.529,8 €.

Fotografía 1 EnigmaCON 2025

5.6.1 Reconocimiento europeo de ENIGMA en los European Digital Skills Awards 2025

En 2025, la Escuela de Ciberseguridad Enigma de S2GRUPO alcanzó un hito reputacional e institucional al resultar finalista en los European Digital Skills Awards 2025, en la categoría “Digital Upskilling @ Work”. Este reconocimiento sitúa al programa en el marco europeo de iniciativas de referencia en capacitación digital aplicada y avala la calidad del modelo formativo desarrollado por la compañía.



Los European Digital Skills Awards forman parte del ecosistema de la plataforma Digital Skills and Jobs, impulsada por la Comisión Europea. Su función es identificar, evaluar y visibilizar iniciativas con impacto en competencias digitales en ámbitos como educación, empleo, inclusión y recualificación profesional. En este contexto, la condición de finalista supone una validación externa de impacto, metodología y escalabilidad para programas especializados como ENIGMA.

El contexto competitivo de la edición 2025 refuerza el peso del resultado. En total se registraron 195 candidaturas procedentes de 39 países y únicamente 25 proyectos fueron seleccionados como finalistas en cinco categorías. La condición de finalista, por tanto, sitúa a Enigma en un grupo reducido de iniciativas con reconocimiento paneuropeo (aproximadamente el 13% del total de candidaturas presentadas). Además, en la categoría específica Cybersecurity Skills se registraron 19 candidaturas, lo que confirma que la competición

en el ámbito concreto de ciberseguridad fue también exigente y especializada.

La candidatura de Enigma se incluyó en la lista oficial de finalistas el 28 de octubre de 2025 y, de forma complementaria, el proyecto figura como buena práctica en la plataforma europea desde el 6 de noviembre de 2025. Esta doble presencia mejora la visibilidad internacional del programa, facilita su trazabilidad pública y refuerza su credibilidad ante universidades, candidatos y partners institucionales.

En términos estratégicos, este reconocimiento aporta evidencia externa de calidad formativa, refuerza la marca empleadora de S2GRUPO y mejora la interlocución con universidades y centros de FP. También facilita nuevas alianzas institucionales para escalar el programa manteniendo criterios de rigor, empleabilidad y transferencia efectiva de conocimiento al entorno profesional.

5.6.2 ENIGMA Zero Trade: nueva línea de formación comercial especializada en ciberseguridad

En 2025, S2GRUPO lanzó ENIGMA Zero Trade como nueva modalidad de su escuela de formación, con foco en talento comercial de ciberseguridad. Tras más de una década orientada sobre todo a perfiles técnicos, la compañía incorporó un itinerario para formar profesionales capaces de traducir capacidades complejas en propuestas de valor comprensibles, diferenciales y alineadas con riesgos sectoriales.

El programa arranca con un diseño dual: un bloque InCompany con EDEM Escuela de Empresarios (orientación al cliente, venta consultiva, negociación, comunicación y fidelización) y un bloque técnico-comercial impartido por especialistas de S2GRUPO. Esta arquitectura evita la separación entre formación “de ventas” y “de producto”, y prepara perfiles con criterio comercial y solvencia técnica.

La dimensión de inversión por participante es uno de los elementos más relevantes del ejercicio. La formación está becada íntegramente por la compañía e incorpora no solo coste docente, sino también tutorización y seguimiento operativo. Esta apuesta responde a una lógica de inversión estratégica en capacidades comerciales de ciberseguridad y en aceleración de perfiles con potencial de incorporación.

En términos de participación, la edición 2025 contó con 10 participantes, de los cuales 7 fueron mujeres. Esta composición equivale a un 70% de participación femenina y refleja una apuesta activa por la inclusión de la mujer en áreas comerciales de alta especialización tecnológica, especialmente relevante en un sector donde su representación sigue siendo limitada en roles de negocio y preventa técnica.

El calendario de despliegue de la edición 2025 fue intensivo y concentrado en octubre. El cronograma muestra actividad entre el 6 y el 31 de octubre de 2025, con al menos 37 sesiones lectivas verificables (aprox. 74 horas en bloques de dos horas), excluyendo pausas logísticas. El formato busca acelerar aprendizaje y facilitar una transición rápida al desempeño práctico, con evaluación continua y entregables.

La empleabilidad e inserción laboral están incorporadas al diseño del programa. ENIGMA Zero Trade se plantea como fase previa a incorporación estable en el área comercial: tras una primera etapa de capacitación y evaluación, los perfiles con mejor encaje avanzan hacia su integración progresiva en equipos de negocio. Este enfoque reduce tiempos de adaptación, mejora la curva de aprendizaje y eleva la calidad de la interlocución comercial en ciberseguridad.

Otro componente diferencial es la tutela por profesionales de primer nivel. El programa incorpora participación de dirección y líderes de unidades especializadas, incluyendo perfiles de negocio, preventa y gestión de cuentas, para trasladar criterios reales de mercado y reforzar la madurez comercial de los participantes desde fases tempranas.

En cuanto a asignación sectorial, ENIGMA Zero Trade se orienta explícitamente a los sectores clave definidos para la edición: banca, sector público, defensa, industria, energía y sanidad. Esta priorización es coherente con la especialización en ciberseguridad de la compañía y con la criticidad de dichos ámbitos en términos de continuidad operativa, regulación y exposición a ciberamenazas. El calendario y contenidos incluyen piezas formativas conectadas con marcos sectoriales, lo que respalda la preparación de perfiles comerciales con enfoque vertical y no genérico.

Desde la perspectiva comercial, esta orientación sectorial reduce el tiempo de rampa de los nuevos perfiles, mejora la calidad de la interlocución con cliente y aumenta la precisión en la detección de necesidades en entornos altamente regulados.

Asimismo, en línea con la escalabilidad del programa y tras la consolidación de Enigma University y el lanzamiento del programa Enigma Zero Trade orientado al área comercial, se prevé para el próximo año la puesta en marcha de Enigma Dev. Esta iniciativa estará enfocada en reforzar la business unit de Technology mediante la formación de perfiles de desarrollo front-end y back-end, alineados con las necesidades actuales y futuras del negocio.

3.7 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.

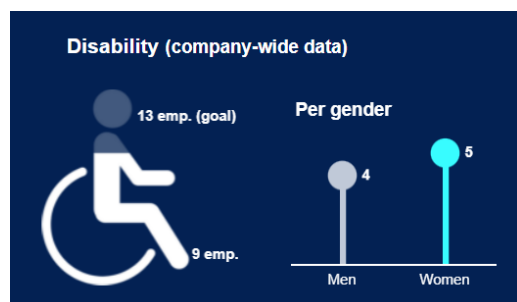


Ilustración 8 Diversidad funcional 2025

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 2025** finalizó con 9 personas en plantilla con diversidad funcional, 4 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.

Para dar cumplimiento a la Ley General de Discapacidad, S2GRUPO solicitó en 2025 el certificado de excepcionalidad, dada la dificultad de contratar personal con discapacidad en el sector de la ciberseguridad.

3.8 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.

Un beneficio muy importante que hemos puesto en marcha en S2GRUPO este 2025 ha sido crear la Intranet de El Grupo.

Con este lanzamiento ponemos a disposición de todas las personas trabajadoras una herramienta en la cual poder acceder a diversa información.

En este sentido, se han creado diferentes pestañas según la información contenida en las mismas:

- **Pestaña Employee:** en la cual todas las personas trabajadoras pueden acceder a toda la información relevante sobre su relación laboral con S2GRUPO. En ella se encuentran los enlaces y accesos a las principales plataformas, portal del empleado, portal de comunicación interna Viva Engage, plataforma de dosines, etc. También podemos encontrar enlaces a los materiales importantes para las personas trabajadoras, como organigrama, normativa interna, protocolo de acoso, calendarios laborales, entre otros.

Del mismo modo, indicamos los principales contactos a los que las personas trabajadoras de S2GRUPO pueden dirigirse ante cualquier duda.

- **Pestaña Knowledge:** en la que todas las personas trabajadoras tienen a su disposición una serie de materiales como son webinars, TEDIS y formaciones obligatorias.

Explicado con mayor detalle en el apartado de Formación.

- **Pestaña IMS:** en la que todas las personas trabajadoras tienen a su disposición las políticas internas, certificados y demás procedimientos y procesos clave de la compañía.

3.9 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 España 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 informadas 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 España 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.

Un hito muy relevante en la evolución del modelo preventivo de la organización fue la **constitución del Servicio de Prevención Propio (SPP) en el año 2023**, asumiendo las especialidades de ergonomía y psicología e higiene industrial, consolidando su integración en la estructura corporativa. Durante el año

2024, la actividad se centró en la **elaboración documental del Plan de Prevención**, las **evaluaciones de riesgos laborales** y sus correspondientes **planificaciones preventivas**.

De acuerdo con la normativa vigente, el **Servicio de Prevención Propio** es obligatorio cuando la organización alcanza los **500 trabajadores**, según lo dispuesto en el **artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997)**. Además, la auditoría reglamentaria del sistema preventivo es obligatoria para las empresas que optan por un SPP en virtud del **artículo 29 del RSP (RD 39/1997)**, que exige una auditoría externa que verifique la eficacia de las actividades preventivas realizadas con recursos propios.

Durante el ejercicio **2025**, la organización ha llevado a cabo su **primera auditoría** reglamentaria del Servicio de Prevención Propio, cumpliendo con la obligación legal derivada del artículo 29 del RSP. Esta auditoría ha sido realizada por la entidad acreditada IVAC – Instituto de Certificación, S.L., perteneciente al grupo KIWA, en las fechas 20, 21 y 22 de octubre de 2025.

El **resultado** de dicha auditoría ha sido **FAVORABLE**, tal y como acredita el certificado oficial emitido el 24 de octubre de 2025 (Certificado nº 13.121)

Los principales aspectos verificados por el organismo auditor incluyen:

- **Adecuación de las actividades preventivas** a la normativa de PRL y a la normativa específica aplicable (higiene industrial y ergonomía/psicosociología aplicada).
- **Integración real de la prevención** en el sistema general de gestión de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.
- **Recursos preventivos suficientes**, incluyendo personal técnico cualificado (técnico superior en PRL en las tres disciplinas) dedicado a tiempo completo al SPP.
- **Eficacia del sistema preventivo** implantado para identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales de la organización.
- **Ausencia de inconformidades y desviaciones**: el informe de auditoría refleja formalmente que **no se identifican inconformidades ni desviaciones** en el sistema preventivo, lo que confirma la solidez del modelo implantado.

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 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 2025, se realizaron diversas actividades para promover la salud y el bienestar de las personas trabajadores de S2GRUPO:

- **18 publicaciones con píldoras formativas e informativas:** Se difundieron contenidos breves y prácticos sobre temas de interés para la salud y seguridad laboral.
- **"Corporate Wellness Program":** En febrero se llevó a cabo esta iniciativa para promover 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.

En 2025, S2GRUPO fue distinguida por la **Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)** con el **Premio LLUM** en la categoría *Trayectoria Empresa Segura*. Este galardón forma parte de la **17.ª edición de los Premios LLUM**, celebrada en el marco de la Feria Laboralia, y tiene como objetivo reconocer a las organizaciones que destacan por su excelencia en materia de prevención de riesgos laborales y por su compromiso con la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

Foto. Entrega Premios LLUM (2025)



La ceremonia de entrega tuvo lugar en un evento institucional presidido por representantes de la CEV, con la participación de entidades y agentes relevantes del ámbito laboral y empresarial de la Comunitat Valenciana. Durante el acto, se puso en valor el **compromiso firme y continuado de S2GRUPO con la prevención**

de riesgos laborales, así como la seguridad y el bienestar en el entorno de trabajo, aspectos que constituyen pilares fundamentales de la cultura corporativa de la organización.

El reconocimiento fue recogido en nombre de S2GRUPO por personas integrantes del equipo de Prevención de Riesgos Laborales, quienes acudieron en representación de la empresa para agradecer este galardón que refuerza la dedicación sostenida de la compañía en materia preventiva.

Este premio supone un hito relevante para la organización, ya que:

Reafirma la solidez del modelo preventivo implantado por S2GRUPO.

Reconoce públicamente la trayectoria de la empresa en la implementación de medidas eficaces de gestión de riesgos laborales.

Visibiliza el trabajo del área de PRL y su papel clave en la protección, el acompañamiento y el cuidado de las personas trabajadoras.

La obtención del Premio LLUM 2025 refleja, en definitiva, que la prevención es un valor esencial para S2GRUPO y una forma de entender la actividad empresarial desde la responsabilidad, la seguridad y la protección de su equipo humano.

Siniestralidad Laboral:

En España, en el año 2025 se produjeron 7 accidentes de trabajo, todos ellos clasificados como leves.

- Total accidentes con baja: 3, AT in itinere. Total de jornadas pérdidas fueron 102.
- Total accidentes sin baja: 4



21/01/26 10:37:22
S2 Grupo Soluciones De Seguridad, S.L.
0B96863444

Informe de evolución (desglosado por género)

	Periodo	23	24 % var.	25 % var.	Sector *	umivale Activa**
	Plantilla media	628	638 1,6	625 -2,0		
Índices	Incidencia (por mil)		1,57		1,31	33,77
	Frecuencia (por millón)		0,90		2,40	19,43
	Gravedad (por mil)	0,03	0,01 -53,5		0,09	0,83
	Duración media	101,00	29,00 -71,3	34,00 17,2	40,00	42,54
	Absentismo (%)	0,09	0,02 -71,8	0,04 80,0		0,42
AT	Total accidentes con baja	2	2	3 50,0		
	En centro de trabajo					
	In misión		1			
	In itinere	2	1 -50,0	3 200,0		
	Recaidas					
	Total jornadas perdidas	202	58 -71,3	102 75,9		
	En centro de trabajo					
	In misión	34	16 -52,9			
	In itinere	168	42 -75,0	102 142,9		
	Recaidas					
	Total accidentes sin baja	1	4 300,0	4		
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 (46817 trab.)
(***) Datos promedio del total de la población asegurada en umivale Activa

Tabla 29 Accidentes y bajas enfermedad laboral

En el año 2025, S2GRUPO fue reconocida con la **Mención Honorífica de los Premios PREVER**,



un galardón de ámbito nacional e internacional que distingue anualmente, desde 1998, a empresas, entidades y profesionales por su contribución destacada a la prevención de riesgos laborales.

Nuestra **Mutua, Umivale**, impulsó la candidatura de la empresa al valorar el **bajo índice de siniestralidad** alcanzado en los últimos ejercicios y la consolidación de un modelo preventivo eficaz. La propuesta fue aceptada por la organización de los Premios PREVER, resultando en la concesión del reconocimiento.

Foto. Entrega mención honorífica premios PREVER 2025.

Absentismo Laboral:

Durante el año **2025**, se registraron un total de 135 bajas laborales, lo que resultó en la pérdida de 5.104 jornadas de trabajo. De estas bajas, 132 fueron por contingencias comunes, con un total de 5.002 jornadas perdidas. Las 3 bajas restantes fueron por accidente laboral, con un total de 102 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:** 132 bajas, 5.002 jornadas perdidas.
- **Accidente de trabajo:** 3 bajas, 102 jornadas perdidas.

Informe de evolución
(desglosado por género)

Periodo	24	25 % var.	TAM Ene' 26 % var.	Sector *	umivale Activa**
Plantilla media	638	625 -2,0	630 0,8		
Total					
Total bajas nuevas	117	135 16,4	129 -4,4		
Incidencia (por mil)	183,39	215,94 17,8	204,71 -5,2	209,52	431,40
Jornadas perdidas	3.816	5.104 33,8	5.042 -1,2		
Absentismo (%)	1,63	2,24 36,9	2,19 -2,0	2,13	4,64
Repetidores (%)	4,9	5,8 18,5	5,7 -0,8	6,0	10,2
Bajas repetidores (%)	45,3	47,4 4,7	48,1 1,4	51,8	58,5
Abs. Repetidores (%)	18,8	29,1 55,3	30,5 4,7	33,3	51,3
AT					
Total bajas nuevas	2	3 50,0	3		
En centro de trabajo					
Recaidas					
In itinere	1	3 +100	3		
In mision	1				
Incidencia (por mil)	3,13	4,80 53,1	4,76 -0,8	2,20	33,55
Jornadas perdidas	58	102 75,9	102		
Absentismo (%)	0,02	0,04 80,0	0,04 -0,8	0,03	0,39
EP					
Total bajas nuevas					0,73
Incidencia (por mil)					0,73
Jornadas perdidas					
Absentismo (%)					0,02
CC					
Total bajas nuevas	115	132 14,8	126 -4,5		
Incidencia (por mil)	180,25	211,14 17,1	199,95 -5,3	207,32	397,12
Jornadas perdidas	3.758	5.002 33,1	4.940 -1,2		
Absentismo (%)	1,61	2,19 36,2	2,15 -2,0	2,10	4,22

(*) Sector CNAE: 62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (46864 trab.). Con el cambio al CNAE25 en enero, los datos pueden sufrir variaciones.
(**) Datos promedio del total de la población asegurada en umivale Activa

Esta información nos la proporciona nuestra Mutua colaboradora, Umivale. Durante el ejercicio 2025 se ha registrado un **incremento significativo del absentismo laboral**, continuando la tendencia ascendente observada en los dos años previos. El absentismo total ha pasado de **1,11% en 2023 a 1,63% en 2024**, lo que supone un incremento del **47,6%**, y ha seguido aumentando hasta alcanzar un **2,24% en 2025**. Esta evolución evidencia un aumento sostenido tanto del número de procesos de incapacidad temporal como de su duración media. El incremento del absentismo en 2025 se explica por una combinación de factores:

- **Mayor incidencia de patologías comunes**, reflejada en el aumento de bajas por contingencia común.
- **Complejidad creciente de los procesos clínicos**, con más casos que requieren recuperaciones largas.
- **Tendencia general del entorno sanitario**, donde el incremento nacional de procesos de IT y los mayores tiempos de espera para pruebas o tratamientos también contribuyen a la prolongación de las bajas.
- **Concentración de procesos demorados de años anteriores**, que han podido resolverse finalmente en 2024-2025, especialmente en casos que requerían intervenciones o tratamientos específicos.

	2022	2023	2024	2025
Índice de absentismo	1,19%	1,11%	1,63%	2,24%

Tabla 30 Índice de absentismo laboral de 2022-2025

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 2025:**

- Número de Accidentes laborales, nivel de gravedad: 0 accidentes (incluye todo Latam)
- Se realizó un simulacro Distrital dirigido por el IDIGER el 22 de octubre de 2025

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 400 horas de formación durante el año 2025. Las formaciones realizadas abarcaron contenidos fundamentales para el desempeño seguro de las tareas, incluyendo los cursos de Prevención de riesgos en puestos de personal de oficina, que concentraron la mayor participación; Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias; Manipulación manual de cargas; Prevención de riesgos en puestos de instalación y mantenimiento mecánico; Prevención de riesgos en el uso de herramientas manuales y motorizadas; Movilidad y seguridad vial, así como la Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico en oficinas y despachos. Estas actividades formativas permitieron reforzar las competencias preventivas de la plantilla y asegurar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de formación en PRL.

Formaciones	2024		2025	
	Total personas	Horas	Total personas	Horas
De puesto	195	330	148	296
*Nuevas Incorporaciones	128	256	148	296

*Periódica	67	74	/	/
Periódicas DEA	41	180	/	/
Medidas de Emergencias	27	108	8	32
Industriales	23	76	6	38
Seguridad Vial	1	2	1	4
Curso básico en PRL 30h	2	60	1	30
Concienciación	2	5	/	/
Total	291	761	164	400

Tabla 31 Reconocimientos médicos 2024-2025

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. Asimismo, durante el año 2025 se determinó que, dado que desde hacía más de un año se venían desarrollando acciones informativas continuadas en PRL mediante las Píldoras Mensuales, la periodicidad de la formación recurrente pasaría a establecerse cada cinco años, considerando que este mecanismo informativo sostenido garantiza un adecuado nivel de actualización en materia preventiva.

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

Vigilancia de la Salud 2024	Total
Nuevas Incorporaciones	119
Periódicos	185
Tras baja médica	1
Total	305

Tabla 32 Reconocimientos médicos 2025

Durante 2025, S2 Grupo continuó desarrollando su programa de Vigilancia de la Salud, orientado a proteger y promover la salud de la plantilla mediante actuaciones preventivas adaptadas a los riesgos específicos de cada puesto. A lo largo del ejercicio se realizaron 185 exámenes de salud periódicos, 119 exámenes de salud iniciales y además de 1 examen de salud tras una baja médica. Asimismo, se llevaron a cabo 3 informes de valoración de gestación y lactancia en formato no presencial y 1 examen de salud analítico adicional, completando las actuaciones previstas en el marco de la vigilancia sanitaria.

Como resultado de estos reconocimientos, se emitieron 301 aptos sin limitaciones y 4 aptos con limitaciones permanentes y 3 aptos con limitaciones temporales por gestación, para los cuales se implementaron las adaptaciones recomendadas por el Servicio de Prevención con el fin de garantizar la adecuación del puesto. Además, se identificó a una persona trabajadora como especialmente sensible, adoptándose las medidas preventivas necesarias para su protección. Durante el año no se registraron sospechas de enfermedad profesional.

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.

Durante 2025, S2 Grupo mantuvo operativas sus medidas de emergencia y llevó a cabo un simulacro de evacuación en el centro de trabajo el 26 de noviembre de 2025, realizado en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno, conforme al protocolo establecido. El ejercicio contempló la activación del procedimiento interno ante un conato simulado y la evacuación total del edificio mediante los sistemas de aviso previstos. Los equipos de emergencia internos participaron de acuerdo con sus funciones asignadas y la actividad se desarrolló sin incidencias, confirmándose el correcto funcionamiento de los medios y procedimientos establecidos. Se han impartido 32 horas de formación en medidas de emergencias.

Ítem	2022	2023	2024	2025
Nº. de Accidentes Laborales	3	3	6	7
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	Seguridad y Salud en el Puesto de Trabajo
Horas de formación	425 h	563 h	761h	400h
	Seguridad y salud en el puesto de trabajo Riesgos en la manipulación de productos químicos Curso teórico - práctico en primeros auxilios.	Curso factores psicosociales del estrés. Plan de emergencia. Uso de equipos de extinción de incendios. Prevención de riesgos en oficinas.	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 puestos de personal de oficina Prevención de incendios y normas de actuación ante emergencias Manipulación manual de cargas Prevención de riesgos en puestos de instalación y mantenimiento mecánico

	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.	Riesgos en oficinas y despachos. Seguridad y salud en el puesto de trabajo. Seguridad vial: riesgos en la conducción.	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.	Prevención de riesgos en el uso de herramientas manuales y motorizadas Movilidad y seguridad vial Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico. Oficinas y despachos
--	--	---	--	---

Tabla 33 Accidentes laborales y formación en PRL en España 2022-2025

Número de personas formadas en PRL durante el año 2025 en Colombia han sido un total de 48 en las siguientes capacitaciones: inducción Seguridad y Salud en el Trabajo y Brigada de Emergencias.

Medioambiente

4 MEDIOAMBIENTE (GRI 3)

4.1 Enfoque de gestión ambiental

EL GRUPO mantiene su compromiso con una gestión ambiental responsable, integrada en la operativa de la organización y orientada a la mejora continua, el cumplimiento normativo y la reducción del impacto ambiental derivado de su actividad. Dada la naturaleza de su negocio, centrado en la prestación de servicios tecnológicos, los principales aspectos ambientales identificados se concentran en el consumo de energía, el consumo de agua, la generación de residuos, especialmente electrónicos y consumibles de oficina, y las emisiones asociadas al consumo energético y a la movilidad.

La organización dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en la norma ISO 14001. La sede incluida en el alcance es la de la calle Luis Merelo i Mas, dada su representatividad operativa, sin detrimento de que en el resto de las sedes del Grupo se desarrollen iniciativas orientadas a mejorar el desempeño ambiental. Este sistema permite identificar y evaluar riesgos ambientales, implantar medidas correctivas y preventivas, y realizar un seguimiento continuo del desempeño mediante auditorías y revisiones.

Adicionalmente, el Grupo realiza 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 las nuevas instalaciones de Luis Merelo. Esta evaluación identifica como impactos significativos el consumo energético, el uso de refrigerantes, el tratamiento de residuos electrónicos y el consumo de papel y agua, entre otros. No se han identificado impactos significativos por contaminación acústica ni lumínica. Tampoco se generan desperdicios de alimentos ni existen provisiones para riesgos ambientales, dada la naturaleza del negocio.

Durante el ejercicio 2025, el enfoque ambiental se ha centrado en consolidar medidas de gestión ambiental vinculadas a la eficiencia energética, la gestión responsable de residuos, la reducción de la huella de carbono y la sensibilización interna. En este contexto, se mejoró el aislamiento del centro de procesamiento de datos (CPD), para optimizar su consumo energético, y se verificó que el 100% de los proveedores de energía en las instalaciones de Luis Merelo cuenten con certificados de eficiencia energética y energía renovable.

Asimismo, se reforzaron las prácticas de segregación y gestión responsable de residuos mediante el incremento de la visibilidad y accesibilidad de los puntos verdes en cada una de las sedes del Grupo. Por otra parte, se ha avanzado en la sensibilización ambiental interna a través de la integración del personal, logrando el objetivo que al menos el 80% de las nuevas incorporaciones completen esta formación durante su primer año en la organización.

En el ejercicio 2025 no se han identificado sanciones ni incumplimientos ambientales significativos.

4.2 Energía GRI 302

El consumo energético constituye uno de los principales aspectos ambientales de EL GRUPO, especialmente por el peso de la actividad en oficinas, infraestructuras tecnológicas y servicios de

soporte.

En 2025, el consumo energético total fue de **585,517 kWh en 2025**, frente a **839.884 kWh** en 2024, lo que supone una variación del **30,29%**. Esta comparación se considera correcta tras la verificación de los registros de consumo de las facturas de electricidad correspondientes a cada sede. Durante dicha revisión se detectó que, para la sede de Barcelona, se habían contabilizado 276 kWh adicionales, lo que ocasionó que en el informe del año pasado se reportara erróneamente un total de 840.160 kWh. Una vez corregido este registro, se confirma que el consumo total real de 2024 es de 839.884 kWh. En consecuencia, al identificarse este error, se recalculó la huella de carbono, aunque la variación resultante es mínima.

Entre las principales medidas implantadas destacan la automatización de iluminación, mejoras en climatización y la optimización del CPD. Además, uno de los hitos del periodo fue la externalización del CPD a un proveedor con criterios de eficiencia energética. También se identificaron oportunidades adicionales para optimizar horarios de funcionamiento de determinados equipos y reducir el consumo pasivo en periodos de baja actividad.

En 2025, el comportamiento por sedes mostró un incremento del consumo en Madrid, Bogotá D.C., Barcelona y en San Sebastián, vinculado al aumento de actividad, mientras que en la nueva sede Luis Merelo y Mas, disminuyó por la regularización progresiva del personal.

Consumo energético por sede (kWh)

Sede	2024	2025	Variación (%)
Luis Merelo y Mas (LM)	419.796	414.847	-1,18%
Joan Reglá (JR)	34.763	No aplica	-
Madrid (MAD)	122.346	131.986	+7,88%
Ramiro de Maeztu (RM)	232.936	No aplica	-
Bogotá (BOG)	22.384	30.943	+38,24%
San Sebastián (SS)	4.719	4.788	+1,46%
Barcelona (BCN)	2.940	2.953	+0,44

Tabla 34 Consumos energéticos por sede 2024-25

4.3 Gestión del agua GRI 303

El consumo de agua del GRUPO está vinculado fundamentalmente al uso ordinario de oficinas e instalaciones, por lo que su impacto se asocia principalmente a aseos, cocinas, zonas comunes y otros usos no industriales.

En 2025, el consumo total de agua ascendió a **1542 m³**, frente a **1.372 m³** en 2024, lo que representa una variación del **12,39%**. En 2025, el consumo de agua aumentó respecto de 2024, debido al número de personas empleadas en la nueva sede, la mayor actividad presencial y las obras realizadas antes del traslado.

Durante el periodo se implantaron sistemas de filtrado de agua, eliminando la necesidad de bombonas y reduciendo el impacto asociado a su transporte. Asimismo, se instalaron dispositivos de control en grifos para optimizar el uso del recurso y se continuó evaluando la implantación de sensores de control de caudal y sistemas de reutilización de aguas grises. Las sedes de San Sebastián y Barcelona no se incluyen en la medición por falta de datos, si bien se establecieron medidas para su incorporación futura.

Sede	2024	2025	Variación (%)
Luis Merelo y Mas (LM)	556	1233	+121.76%
Madrid (MAD)	239	184	-23,01%
Bogotá (BOG)	125	125	0%

Tabla 35 Consumos de agua por sede 2024-25

4.4 Emisiones y Movilidad GRI 305

Dado el carácter no industrial de la actividad del GRUPO, las emisiones más relevantes proceden principalmente del consumo energético de las instalaciones y, en menor medida, de la movilidad asociada a la actividad.

Para el cálculo de la huella de carbono correspondiente al año 2024 (alcance 1 y 2), se empleó inicialmente la versión 29 de la calculadora del MITECO, obteniendo un resultado de 88,86 tCO₂e, ya que a inicio de año la versión 30 aún no estaba disponible. Tras la publicación de la versión 30 de la calculadora, se procedió a recalcularse la huella de carbono del mismo periodo, obteniendo un resultado de 100,77 tCO₂e, reflejando la diferencia derivada de los cambios metodológicos y factores de emisión incorporados en la versión más reciente.

Durante la verificación de los registros de consumo de las facturas de electricidad de cada sede, se identificó que en la sede de Barcelona se habían contabilizado 276 kWh adicionales, lo que provocó que en el informe del año pasado se declarara erróneamente un consumo total de 840.160 kWh y, en consecuencia, la huella de carbono resultara incorrecta. Este error ya quedó aclarado en el apartado de energía. Una vez corregido el dato, se recalculó la huella de carbono de 2024, obteniéndose un valor actualizado de **100,70 tCO₂e**.

En el 2025, la huella de carbono estimada fue de **29,42 tCO₂e en 2025**, frente a **100,70 tCO₂e en 2024**, lo que supone una variación del **70,77 %**. Esto considerando que dicho cálculo será revisado y actualizado, posteriormente cuando se actualice la versión de la calculadora oficial del MITECO. Esta diferencia tan significativa se debe principalmente a que durante 2024 la organización operó simultáneamente en las sedes de RM, JR y LM durante todo el primer semestre por motivos de mudanza, lo que incrementó considerablemente el consumo eléctrico y, por tanto, las emisiones asociadas. En cambio, en 2025 únicamente se ha utilizado la sede de Luis Merelo, donde el suministro eléctrico procede 100% de fuentes renovables, lo que implica un factor de emisión igual a 0 y reduce de forma considerable la huella de carbono del año. La sede de Bogotá quedó excluida del cálculo al no estar contemplada en el alcance territorial de la calculadora utilizada.

En materia de movilidad sostenible, EL GRUPO ha ampliado en la nueva sede la zona de carga para patinetes eléctricos y ha habilitado una zona interna propia para aparcamiento de bicicletas, reforzando la accesibilidad y seguridad de quienes optan por medios de transporte sostenibles.

	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	0,00	0,00	0,00	0,00
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	29,42
TOTAL	0,00	0,00	0,00	29,42

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	0,00 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	27,25 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	27,25 t CO ₂ e		
TOTAL	27,25 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		
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	1,36 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	1,36 t CO ₂ e		
TOTAL	1,36 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	0,81 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		0,81 t CO ₂ e
TOTAL		0,81 t CO ₂ e

4.5 Gestión Responsable de Residuos GRI 306

La gestión de residuos en el GRUPO se centra en los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, papel, tóner, pilas, luminarias y otros consumibles de oficina, todos ellos derivados de una actividad intensiva en medios tecnológicos y administrativos.

Durante 2025, la organización reforzó la segregación en origen, la trazabilidad y la gestión a través de gestores autorizados, con especial atención a los residuos electrónicos derivados de la reorganización de espacios, sustitución puntual de equipos informáticos y material electrónico generado de la actividad habitual en la nueva sede.

En 2025, se reciclaron **150 kg** de RAEE, frente a 1.315 kg en 2024, lo que supuso una disminución del **88,59 %**. Esta reducción se debe principalmente a que en 2024 se gestionaron residuos electrónicos procedentes del vaciado y desecho de equipos de las dos sedes que se dejaron de utilizar durante el proceso de traslado. Una vez finalizada la adecuación y centralizada la actividad en la nueva sede, ya no se generaron estos residuos extraordinarios, y el volumen de RAEE volvió a niveles más habituales de operación.

En 2024, el reciclaje de pilas se contabilizaba en unidades, registrándose un total de 295 pilas recicladas. Sin embargo, en 2025 se modificó la unidad de medida a kilogramos, alcanzándose un total de **21 kg** reciclados. Este cambio se debe a que el gestor de residuos proporciona los albaranes en esta unidad de medida, lo que garantiza una mejor trazabilidad del dato. Asimismo, se ha considerado que no aporta valor significativo realizar el control y la diferenciación por tipología de pilas (tipo botón y tipo tubo).

Asimismo, durante 2025 se reforzó la trazabilidad de estos residuos y se mejoró la señalización de los puntos de recogida de cartuchos de tóner, pilas y material de oficina.

En relación con el consumo de papel, en 2025 se adquirieron **200 paquetes**, frente a 80 paquetes en 2024, lo que representa un aumento del **150%**, atribuido a un mayor uso de documentación en formato físico. En el mismo ejercicio, la destrucción de papel fue de **15 bolsas** en 2025, frente a 42 bolsas en 2024, lo que supone una disminución del 64,29% respecto al año anterior.

Al verificar los registros, se constató que el dato correcto de destrucción de papel en 2024 es de 42

bolsas en 2024, y no 35 bolsas como se había reportado en el informe anterior, lo que implica una diferencia del **20% más**. Esta discrepancia se debió a que, en el momento de elaboración del informe no se había incorporado el indicador correspondiente a la nueva sede en el dashboard de Tableau, lo que derivó en un registro incompleto del dato.

Por otra parte, no se registró desecho de luminarias tanto en 2025 como en 2024. Respecto al tóner, en 2025 se desecharon **20 kg**, frente a 15 kg en 2024, aumentando un **25%**, debido a una mayor actividad operativa en la nueva sede, una vez finalizado el traslado y centralizada toda la actividad. Asimismo, el uso más intensivo de equipos de impresión, asociado al incremento en la documentación en formato físico, ha contribuido a una mayor generación de residuos de tóner, situando el volumen en niveles acordes con la operativa actual.

Además, el consumo de gasoil en 2025 fue de **0 litros**, frente a 39,24 litros en 2024, lo que supone una disminución del **100%**. Esta reducción se debe a la mejora de la infraestructura eléctrica en la nueva sede, la disponibilidad de sistemas de alimentación ininterrumpida (SAI) y a que se trata de un edificio más moderno, lo que ha permitido prescindir del uso del grupo electrógeno. Asimismo, esta medida responde a criterios ambientales, al eliminar el consumo de combustible fósil y las emisiones asociadas.

En el ámbito de reducción de materiales de un solo uso, se eliminaron los vasos desechables en dispensadores de agua, se fomentó el uso de botellas reutilizables, se priorizaron envases con menor impacto ambiental en reuniones y visitas, y se optó por jarras de cristal y menaje reutilizable en eventos internos, incorporando además este criterio en la contratación de servicios de catering.

Residuo	2024	2025	Variación (%)
RAEEs (Kg)	1.315	150	-88,59%
Pilas	295 und	21 kg	No es comparable
Consumo de papel (paquetes)	80	200	+150%
Destrucción de papel (bolsas)	42	15	-64,29%
Luminarias (unidades)	0	0	0%
Tóner (kg)	15	20	+25%
Gasoil (litros)	39,24	0	-100%

Tabla 31 Gestión de residuos por sede 2024-25

4.6 Concienciación y Cultura Ambiental GRI 404

La gestión ambiental se complementa con acciones de sensibilización interna dirigidas a fomentar buenas prácticas entre las personas trabajadoras, especialmente en relación con el ahorro de recursos, la correcta segregación de residuos y el uso responsable de las instalaciones.

En 2025 se realizaron campañas de sensibilización y se difundieron píldoras informativas dirigidas a toda la organización sobre reciclaje, sostenibilidad ambiental e iniciativas de concienciación. Asimismo, se fomentó la participación de la plantilla en iniciativas sostenibles dentro de la empresa.

De cara a la mejora continua, El GRUPO ha venido reforzando su compromiso con la reducción del consumo energético, el fortalecimiento de la economía circular en la gestión de residuos electrónicos y materiales de oficina, la optimización del uso del agua y la mejora continua de la medición y gestión de la huella de carbono.

Se reforzaron las acciones de sensibilización mediante la difusión de comunicaciones internas orientadas al uso responsable de los recursos, incluyendo la promoción de buenas prácticas medioambientales centradas en gestos cotidianos como el apagado de luces y sistemas de climatización cuando las salas no están en uso, contribuyendo así a la reducción del consumo energético. Asimismo, en el marco del sistema de gestión ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001, se llevaron a cabo tanto la auditoría interna como la auditoría externa de seguimiento, verificando el adecuado cumplimiento de los requisitos del sistema y la correcta implementación de los controles ambientales establecidos.

Adicionalmente, se ha trabajado en la mejora del registro, control y trazabilidad de los indicadores ambientales, reforzando los mecanismos de recopilación y validación de datos, especialmente tras la centralización de la actividad en la nueva sede.

Las principales líneas de mejora para el ejercicio 2026 incluyen el impulso de nuevas acciones formativas en materia ambiental, el refuerzo de la concienciación en economía circular y reducción de residuos, la digitalización de procesos para minimizar el uso de papel, y la mejora continua de los sistemas de seguimiento y reporte de indicadores ambientales, con especial foco en la huella de carbono.

Compromiso con la sociedad

5 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 Evolucion2, 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.

5.1 Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2

Desde 2019, S2GRUPO articula su compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y el impacto positivo a través de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, **Evoluciona2**. Este marco nace en un contexto alineado con el despliegue global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, integrando desde su origen una visión estructurada, progresiva y coherente con los grandes retos sociales, tecnológicos y medioambientales.

Evoluciona2 no se concibe como una iniciativa aislada, sino como un sistema que permea en la cultura, las operaciones y la toma de decisiones de la organización. Desde su lanzamiento, se ha trabajado activamente en su internalización, mediante acciones de comunicación interna, sesiones de onboarding y dinámicas de sensibilización que aseguran que todas las personas del equipo comprendan su propósito y contribuyan a su desarrollo.

Construyendo un futuro seguro de forma sostenible

#evolucionaa2 la estrategia ESG de S2GRUPO

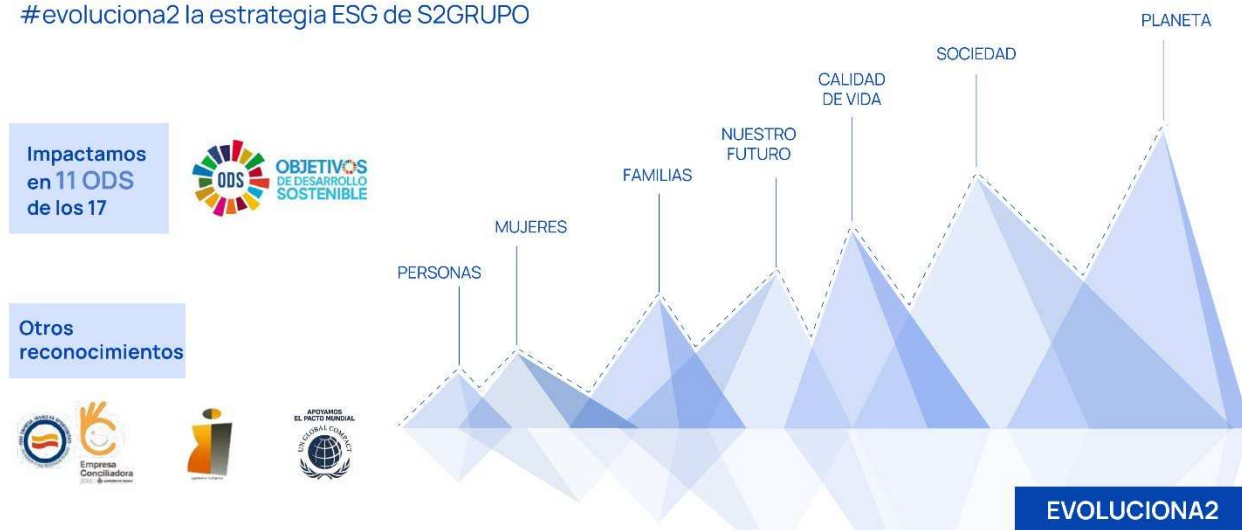


Ilustración 9 Evolucionaa2. Estrategia de El Grupo para la igualdad y la ESG

En su configuración actual, la estrategia se articula en torno a **siete ejes de actuación**, que estructuran las principales líneas de impacto de S2GRUPO:

El eje **Personas** se centra en el desarrollo integral del equipo, impulsando la formación continua, la movilidad y una cultura participativa. La organización promueve activamente la igualdad, la conciliación y el crecimiento profesional, integrando estos principios en sus políticas de gestión del talento y asegurando entornos de trabajo éticos y de alta calidad.

El eje **Mujer** aborda de manera específica la reducción de la brecha de género, especialmente en el ámbito tecnológico. S2GRUPO impulsa iniciativas orientadas a fomentar vocaciones STEM en niñas y jóvenes, contribuyendo al desarrollo de talento femenino en el sector de la ciberseguridad.

El eje **Familias** amplía el foco de la organización más allá del entorno profesional, incorporando a las familias como parte del ecosistema de la compañía. A través de actividades inclusivas, se refuerza el sentido de pertenencia y cohesión, consolidando una cultura organizativa basada en las personas.

El eje **Futuro** pone el foco en la generación de oportunidades y en el impulso del talento en todas sus etapas. La organización promueve la innovación, el espíritu emprendedor y el trabajo colaborativo como palancas para construir un entorno más resiliente, inclusivo y sostenible.

El eje **Calidad de vida** prioriza el bienestar del equipo, promoviendo hábitos saludables, el equilibrio entre vida personal y profesional, y la mejora continua del entorno de trabajo, tanto a nivel físico como emocional.

El eje **Sociedad** refleja el papel de S2GRUPO como agente activo en la construcción de una

Sociedad Digital Segura. A través de la colaboración con el ecosistema y de iniciativas de concienciación, la compañía contribuye a la protección de ciudadanos, organizaciones y colectivos vulnerables, alineando su actividad con principios de democracia y libertad.

Finalmente, el eje **Planeta** recoge el compromiso ambiental de la organización, orientado a la reducción de la huella ecológica, el uso eficiente de los recursos y la adopción de principios de sostenibilidad y economía circular, en coherencia con los ODS y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Este modelo ha permitido a S2GRUPO estructurar y desarrollar su acción en materia de responsabilidad social durante los últimos años. No obstante, la compañía se encuentra actualmente en un proceso de evolución de este marco, con el objetivo de reforzar su alineación con las mejores prácticas en sostenibilidad y reporting.

En este sentido, la realización del **análisis de doble materialidad** permitirá redefinir y priorizar los ejes estratégicos en función de los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes, tanto desde la perspectiva del negocio como de los grupos de interés. Este proceso marcará la transición hacia un modelo más avanzado, medible y alineado con los nuevos requerimientos regulatorios y estándares ESG.

Hasta entonces, Evolucionar2 continúa siendo el marco de referencia operativo sobre el que se desarrollan las iniciativas de responsabilidad social de S2GRUPO, garantizando coherencia, continuidad y una base sólida para su futura evolución.

7.1.1 Cohesión interna y bienestar

Durante 2025, S2GRUPO reforzó su estrategia de cohesión interna mediante acciones de teambuilding orientadas a fortalecer vínculos entre equipos, consolidar cultura corporativa y promover hábitos saludables. En un contexto de crecimiento y especialización, estas iniciativas se diseñaron para conectar sedes y áreas en experiencias compartidas que mejoran la colaboración y la confianza.

El enfoque aplicado durante el año combinó tres objetivos complementarios: reconocimiento de comportamientos alineados con valores corporativos, creación de espacios de encuentro entre personas que no colaboran de forma habitual y promoción activa del bienestar físico como parte de la salud organizacional. Esta triple orientación permitió abordar el teambuilding con un enfoque práctico y medible, vinculado a clima laboral, coordinación entre equipos y sentido de pertenencia. Asimismo, facilitó una cultura de participación más transversal entre sedes nacionales e internacionales.

La principal iniciativa del año fue la Convención de Navidad de S2GRUPO, con una asistencia de 500 personas procedentes de todas las sedes de la compañía. El evento se celebró en el espacio corporativo de Luis Merelo, en Valencia, un entorno innovador que facilita encuentros de gran formato y convivencia profesional. La sede cuenta con zonas diáfanas de trabajo, áreas de ocio y

comedor y un amplio espacio exterior, lo que favoreció la participación y la interacción entre equipos de distintos territorios.

Dentro de la Convención, los Premios Navidad se consolidaron como mecanismo de reconocimiento cultural, visibilizando comportamientos alineados con los valores de la organización recogidos en el código ético y en nuestra estrategia de ESG. Se premiaron categorías orientadas a destacar contribuciones de impacto humano y organizativo, como respeto, inclusión, trabajo en equipo, dinamización social, liderazgo positivo e innovación. En la misma jornada se celebró también el concurso Ugly Sweater, una dinámica lúdica que impulsó la participación transversal y reforzó un clima de cercanía entre áreas y sedes.

La Convención contó además con una intervención de motivación institucional a cargo del Vicepresidente de la Generalitat Valenciana, General Gan Pampols. Su participación añadió una dimensión inspiracional al encuentro, con un mensaje centrado en liderazgo, responsabilidad y servicio en contextos complejos, reforzando el sentido de misión compartida entre los equipos.

Como parte de las dinámicas de cohesión vinculadas a la cultura corporativa y al arraigo territorial, durante las Fallas 2025 se organizaron también paellas de equipo entre distintas áreas de la compañía. Estas jornadas facilitaron la convivencia en un formato informal, impulsaron la relación entre perfiles que no coinciden habitualmente en la operativa diaria y reforzaron el sentido de pertenencia. Además, permitieron integrar tradición local y vida corporativa en una experiencia compartida de alto valor relacional.

Junto con la Convención de Navidad, en 2025 se impulsó una línea específica de bienestar físico y cohesión saludable. En este marco se puso en marcha un partnership con Espacio CX, que permitió desarrollar tres sesiones en instalaciones de la compañía para combinar salud laboral, activación física y cohesión de equipo. Las sesiones incluyeron escuela de espalda, ergonomía aplicada al entorno de trabajo, dinámicas funfit y ejercicios de cohesión.

La agenda fitness se completó con participación activa de personas empleadas en pruebas de alto valor simbólico para la cultura corporativa. En Valencia, equipos de S2GRUPO participaron en la Carrera de la Mujer, reforzando el compromiso con la visibilidad y la igualdad. En Madrid, personas de la organización participaron en la Carrera de Empresas, alineada con el trabajo en equipo y la superación compartida. Ambas acciones trasladan los valores corporativos fuera del entorno de oficina y proyectan una cultura donde rendimiento, bienestar y cohesión se refuerzan mutuamente.

Estas actuaciones tuvieron además un componente integrador relevante: combinaron formatos corporativos de gran escala con actividades de proximidad y participación voluntaria, permitiendo que perfiles técnicos, comerciales y de soporte compartieran experiencias fuera del marco operativo habitual. Esta mezcla de reconocimiento, actividad física y convivencia ayuda a reducir barreras entre áreas, mejora la comunicación informal y favorece relaciones de trabajo más fluidas durante el resto del ejercicio.

En conjunto, las acciones de teambuilding de 2025 muestran una estrategia coherente: combinar reconocimiento cultural, encuentro intersedes y prácticas de salud organizacional para fortalecer el capital relacional de la compañía. Su impacto se refleja en mayor conexión entre equipos, mejor

colaboración y una identidad compartida alineada con los valores de S2GRUPO.

5.2 Concienciación en ciberseguridad, una labor social.

5.2.1 ProtectIT (GRI 413-1)

1. ProtectIT (GRI 413-1)

El sistema se cambia desde dentro. Como parte de la sociedad que somos, en S2GRUPO 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.

Estas acciones contribuyen de forma directa al **ODS 4 (Educación de calidad)**, 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.

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.

La siguiente tabla muestra, en sombreado, los datos consolidados hasta 2023 y los porcentajes objetivo definidos para 2024-2028. Los datos consolidados de 2024 y 2025, recogidos en la tabla 2, confirman que el objetivo comprometido ha sido superado.

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 1 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	1829	1900	2200	2500
	% crecimiento anual	-	692,05%	-6,89%	49,00%	75,59%	7,71%	3,88%	15,79%	13,64%

Tabla 2 KPI 3 Concienciación social sobre ciberseguridad 2025

ProtectIT en 2025:

2025	Nº acciones	Asistentes
Clientes	21	530
Ciudadanía	2	400
PYMES	1	35
Estudiantes Comunidad Valenciana	21	354
Jóvenes	3	89
Estudiantes universitarios	1	12
Familias	3	372
TOTAL GENERAL	73	1829

Tabla 3 Resumen ProtectIT 2025

En el ejercicio 2025, además de las iniciativas desarrolladas para nuestros **clientes** y sus **familias**, se llevaron a cabo múltiples acciones formativas dirigidas a diversos públicos.

En el ámbito de la **ciudadanía**, se organizaron dos sesiones en directo a través del canal de YouTube, que contaron con más de 400 asistentes en tiempo real.

En el entorno **educativo**, se impartieron 21 formaciones destinadas a estudiantes de temprana edad, jóvenes y universitarios, adaptando los contenidos a cada etapa.

En el ámbito **familiar**, EL GRUPO destacó por el desarrollo de tres eventos dirigidos a familiares de nuestros clientes, incluyendo niños, adolescentes, madres, padres y una sesión específica para el

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

Como parte de nuestro compromiso con el tejido empresarial, en EL GRUPO hemos desarrollado durante 2025 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 S2GRUPO al servicio del ecosistema empresarial, contribuyendo así a la protección del tejido productivo y a la reducción de su exposición a ciberamenazas.

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.

5.2.1.1 [ProtectIT para clientes] Realización de sesiones de ciberseguridad para clientes

En total, durante 2025 se han contabilizado 21 sesiones formativas para 4 clientes diferentes, con una participación total de 530 personas. Sumando todas las acciones del año, el indicador total de **personas concienciadas en 2025** asciende a **1829 personas**, lo que supone 627 personas más respecto al objetivo anual estimado (1.200) y **un crecimiento del 7,6%** respecto a 2024, año en el que se alcanzaron 1698 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.

5.2.1.2 [ProtectIT para la Ciudadanía] Participación en sesiones de sensibilización ciudadana a través del CSIRT-CV

Los días 30 de octubre y 25 de noviembre de 2025, nuestro equipo elaboró 2 sesiones de sensibilización en ciberseguridad dirigidas a la ciudadanía, organizadas en colaboración con el CSIRT-CV (Centro de Seguridad TIC de la Comunitat Valenciana).

Estas sesiones contaron con más de 400 ciudadanos conectados en tiempo real y formaron parte de las iniciativas de divulgación promovidas por el CSIRT-CV para fortalecer la cultura de la ciberseguridad entre la población general, ofreciendo herramientas prácticas que permitan a los usuarios protegerse ante ries [ProtectIT para clientes] Realización de sesiones de ciberseguridad para clientes

En total, durante 2025 se han contabilizado 21 sesiones formativas para 4 clientes diferentes, con una participación total de 530 personas. Sumando todas las acciones del año, el indicador total de **personas concienciadas en 2025** asciende a **1827 personas**, lo que supone 627 personas más respecto al objetivo anual estimado (1.200) y **un crecimiento del 7,6%** respecto a 2024, año

en el que se alcanzaron 1698 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.

5.2.1.3 [ProtectIT para la Ciudadanía] Participación en sesiones de sensibilización ciudadana a través del CSIRT-CV

Los días 30 de octubre y 25 de noviembre de 2025, nuestro equipo elaboró 2 sesiones de sensibilización en ciberseguridad dirigidas a la ciudadanía, organizadas en colaboración con el CSIRT-CV (Centro de Seguridad TIC de la Comunitat Valenciana).

Estas sesiones contaron con más de 400 ciudadanos conectados en tiempo real y formaron parte de las iniciativas de divulgación promovidas por el CSIRT-CV para fortalecer la cultura de la ciberseguridad entre la población general, ofreciendo herramientas prácticas que permitan a los usuarios protegerse ante riesgos digitales cada vez más frecuentes.

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.

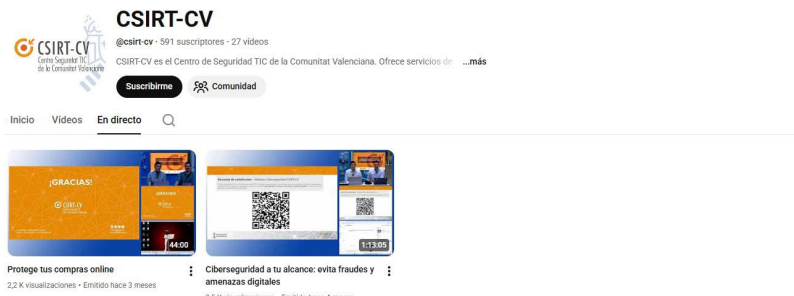
ProtectIT continúa evolucionando como un pilar fundamental de nuestra responsabilidad social corporativa, con impacto real en las personas y en la **construcción de una sociedad digital más consciente, segura y equitativa**.



Imagen 1 Sesión dirigida a la ciudadanía en colaboración con CSIRT-CV, octubre 2025.



Imagen 2 sesiones dirigidas a la ciudadanía en colaboración con CSIRT-CV, octubre y noviembre 2025.



5.2.1.4 [ProtectIT para Pymes] Participación en taller formativo de EOI – Programa Activa Ciberseguridad

El equipo de ProtectIT participó en un **tallere formativo del Programa Activa Ciberseguridad**, una iniciativa del Ministerio de Industria y Turismo gestionada por la **Escuela de Organización Industrial (EOI)**. Este programa, dirigido exclusivamente a **pymes inscritas**, ofrece asesoramiento especializado para mejorar el nivel de protección digital de las empresas. Durante este taller, se trabajaron contenidos de **sensibilización en ciberseguridad**, orientados a reforzar la importancia de integrar buenas prácticas y medidas preventivas dentro de la estrategia empresarial. Estas sesiones forman parte de la tercera fase del programa, enfocada en la formación y concienciación de las empresas beneficiarias.



Imagen 3 Taller Programa Activa Ciberseguridad en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), diciembre 2025.

5.2.1.5 [ProtectIT para Alumnos CSIRT-CV Comunidad Valenciana] ProtectIT lleva a cabo 21 formaciones con más de 390 alumnos formados en ciberseguridad

En **2025**, ProtectIT dio un paso firme en nuestra misión de impulsar la cultura de la ciberseguridad en la Comunidad Valenciana. A lo largo del año, impartimos **más de 20 formaciones** que llegaron a **más de 390 personas, entre los alumnos y sus familiares y docentes**, consolidando nuestro compromiso con la educación digital responsable.

Estas sesiones se llevaron a cabo en **centros educativos de toda la Comunidad Valenciana**, e incluyeron a públicos clave para construir un entorno digital más seguro:

- **Docentes**, capacitados para trasladar buenas prácticas al aula.
- **Familias**, fundamentales en la protección de los menores en el entorno digital.
- **Estudiantes de 1º y 2º de la ESO**, dotados de herramientas esenciales para reconocer riesgos y navegar con seguridad.
 - Este alcance no solo refleja el esfuerzo del equipo, sino también la voluntad del ecosistema educativo por avanzar hacia un futuro más seguro, informado y consciente.



Imagen 4 sesiones prácticas y teóricas para alumnos CSIRT-CV Comunidad Valenciana en el año 2025.



Imagen 5 sesiones prácticas y teóricas para alumnos CSIRT-CV Comunidad Valenciana en el año 2025.

5.2.1.6 [ProtectIT para Jóvenes] Iniciativas para la formación de nuevas generaciones en colaboración con EDEM

En nuestra apuesta por acercar la tecnología y la ciberseguridad a las nuevas generaciones, durante las jornadas efectuadas en los meses abril, octubre y noviembre del año 2025, el equipo ha participado en otras iniciativas formativas dirigidas a estudiantes.

Por un lado, hemos colaborado con **EDEM** impartiendo dos **talleres de IoT para más de 45 jóvenes de 16 y 17 años**, una experiencia práctica diseñada para despertar vocaciones tecnológicas y mostrar cómo la conectividad y los dispositivos inteligentes pueden resolver retos reales, y por otro, también a través de EDEM de una sesión de ciberseguridad para estudiantes universitarios internacionales Artevelde University. en la Sede Valencia de SGRUPO.



Imagen 7 Sesión sobre Ciberseguridad para estudiantes universitarios en la Sede Valencia de SGRUPO, abril 2025.

5.2.1.7 [ProtectIT para Estudiantes universitarios CSIRT-CV] Iniciativas para la formación de nuevas generaciones

Además, hemos acompañado a **CSIRT-CV** en la celebración de su **18º aniversario**, llevando a cabo una jornada formativa dirigida a estudiantes universitarios interesados en dedicarse al ámbito de la ciberseguridad. Una oportunidad excepcional para compartir conocimiento, acercar la realidad de la industria y fomentar el desarrollo de talento joven en un ámbito clave para el futuro digital.

5.2.1.8 [ProtectIT para las familias]

EL GRUPO, desde hace más de 15 años, realiza jornadas familiares y eventos de ciberseguridad dirigidos a los/las empleados/as, sus familias a través de eventos familiares de ciberseguridad para todas las edades, talleres internos para los/las empleados/as, etc.

5.2.1.9 Ciberseguridad en familia con MOEVE — noviembre 2025

En noviembre de 2025 ProtectIT organizó un **evento familiar para la empresa MOEVE**, una jornada diseñada para acercar la ciberseguridad a **niños, adolescentes, madres y padres, incluyendo sesiones específicas para adultos senior**. A través de dinámicas participativas y actividades lúdicas para aprender sobre hábitos seguros y protección digital."

El equipo preparó talleres prácticos sobre hábitos seguros, privacidad digital y protección ante

riesgos cotidianos, fomentando conversaciones intergeneracionales y reforzando la importancia de construir un entorno digital seguro desde casa.

5.2.1.10 ProtectIT para Niños y adolescentes - Participación de los hijos de empleados de Iberdrola — mayo

ProtectIT llevó a cabo un evento para **niños y adolescentes** con el objetivo de desarrollar competencias básicas de protección a temprana edad en el mundo digital. Durante la jornada se impartieron actividades participativas, retos de ciberseguridad adaptados por edades y sesiones educativas orientadas a que los más jóvenes aprendieran de manera divertida cómo identificar amenazas y navegar en Internet de forma segura.

5.2.1.11 ProtectIT para Niños - Participación de los hijos de empleados de BBVA - septiembre

En septiembre de 2025 se llevó a cabo una nueva edición del programa formativo dirigido a los hijos e hijas de empleados de BBVA, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos sobre seguridad digital y fomentar hábitos responsables en su uso de la tecnología. Con dinámicas interactivas y contenido adaptado a su edad, los asistentes aprendieron cómo **estar más protegidos en internet**, identificar riesgos comunes y aplicar medidas básicas de autoprotección en su día a día. La sesión tuvo una excelente acogida tanto por parte de los menores como de sus familias, consolidando la iniciativa como un espacio educativo y cercano que contribuye al bienestar digital de la comunidad BBVA.



Imagen 12 Cibercampamento en la sede del cliente BBVA. Madrid, septiembre 2025.

5.2.1.12 Todos los colectivos

En este contexto, desde EL GRUPO hemos desarrollado diversas sesiones de concienciación en ciberseguridad, cuidadosamente adaptadas a las características, niveles de madurez digital y necesidades específicas de cada colectivo:

Ciudadanos: sesiones orientadas a reforzar hábitos digitales seguros y ofrecer pautas prácticas para protegerse frente a las amenazas más comunes en su día a día.

PYMES: talleres para abordar amenazas digitales comunes, buenas prácticas básicas, medidas esenciales de protección y ejemplos reales para fortalecer la seguridad empresarial global.

Estudiantes de 1º y 2º de la ESO: formación centrada en el uso seguro de redes sociales, prevención de ciberacoso y gestión de la identidad digital, combinando teoría y talleres prácticos.

Madres y padres: sesiones destinadas a dotarles de herramientas para acompañar y proteger a sus hijos en el entorno digital, con recomendaciones sobre control parental, comunicación y prevención.

Docentes: formación diseñada para apoyarles en la detección de riesgos en el aula, la gestión de incidentes y la incorporación de buenas prácticas de ciberseguridad en su labor educativa.

Adolescentes: charlas específicas para promover una navegación segura, la protección de datos personales y la toma de decisiones informadas ante retos, contenidos y contactos online.

Estudiantes universitarios: sesiones enfocadas en amenazas actuales, seguridad en la investigación y en el ámbito profesional, así como medidas de autoprotección digital.

Seniors: sesión enfocada en la prevención de fraudes, mejora de hábitos de seguridad y aumento de la confianza en el uso de la tecnología

5.3 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. Mientras **Hijos Digitales** se enfoca en educar al público general sobre buenas prácticas digitales, **Security Art Work (SAW)** está dirigido a profesionales con contenido técnico avanzado sobre tendencias y herramientas.

Evolución y Consolidación de la Estrategia Digital (2024-2025)

En **2024**, la estrategia se adaptó hacia una mayor especialización, incrementando el número de publicaciones en SAW a **35 artículos** para responder a la demanda de la comunidad técnica.

En **2025**, esta apuesta por la calidad y la especialización ha dado resultados excepcionales en términos de impacto y fidelización:

- **Mayor profundidad e interés técnico:** A diferencia de 2024, donde el alcance en SAW fue más segmentado, en 2025 los artículos técnicos han logrado picos de visitas muy significativos. Destacan publicaciones como "**Irán IRGC – una visita a sus operaciones ciber más interesantes**" con **316 visitas** y el contenido práctico de "**¿Quieres aprender DFIR? ¡Practica con CTF!**" con **276 visitas**.
- **Continuidad en el Análisis de Amenazas de Estado:** Siguiendo la exitosa estela del artículo sobre la unidad GRU 29155 en 2024 (que alcanzó 88.033 visitas en Lab52), en 2025 se ha mantenido el liderazgo en esta temática con análisis sobre la **Unidad Militar 54777 del GRU** (acumulando 482 visitas entre sus versiones) y **Forest Blizzard** (275 visitas).

Esta evolución demuestra que la diversificación hacia contenidos de alto valor técnico y geopolítico ha consolidado a SAW y Lab52 como referentes indispensables para el sector

5.4 Divulgación de conocimiento especializado en ciberseguridad

EL GRUPO ha mantenido y reforzado su compromiso con la divulgación de conocimiento especializado mediante la publicación de informes y activos estratégicos.

Comparativa Positiva de Impacto (2024 vs 2025)

El ejercicio **2025** marca un hito en la distribución de conocimiento, superando los registros de éxito del año anterior:

- **Crecimiento Exponencial en Tendencias:** En 2024, el informe de tendencias alcanzó 194 descargas. En **2025**, el informe "**Tendencias en ciberseguridad 2025 ES**" ha logrado **398 descargas**, lo que representa un **crecimiento superior al 100%**. Este dato subraya la creciente confianza del mercado en la capacidad prospectiva de S2GRUPO.
- **Especialización en Amenazas y Normativa:** El interés por el **Ransomware** se mantiene sólido, con **230 descargas** en 2025, cifras muy cercanas al exitoso informe de 2024 (240 descargas). Además, se ha respondido con éxito a la demanda normativa con el **Whitepaper NIS2** (145 descargas) y el informe sobre **Riesgos de la IA** (175 descargas), superando el impacto de informes regulatorios previos como el de DORA.
- **Nuevos Activos de Valor:** La incorporación de recursos como el **Easter Bunny ES** (195 descargas) y activos sobre el **Vehículo Eléctrico Conectado** (83 descargas) demuestra una capacidad de innovación constante para cubrir nuevos nichos de seguridad.

La comparativa entre ambos ejercicios confirma que la estrategia de EL GRUPO no solo ha mantenido el volumen de interés, sino que ha logrado **optimizar la relevancia de sus activos más estratégicos**. La capacidad de duplicar el alcance en informes de tendencias y liderar la conversación sobre IA y NIS2 reafirma nuestra posición como socio estratégico en el conocimiento de ciberseguridad avanzada. Cabe indicar que además de la difusión de los informes online, se han realizado tiradas impresas en español e inglés que se entregan en mano a asistentes a eventos y visitas comerciales, siendo materiales reconocidos de alto valor por los lectores.

En **EL GRUPO**, hemos consolidado 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 globales, sino que mantiene un blog técnico de referencia para equipos de ataque y defensa, *threat hunters* y analistas de inteligencia.

Tras un 2024 marcado por un gran alcance orgánico, en **2025** hemos **más que duplicado nuestra capacidad de generación de contenido especializado**, publicando un total de **9 artículos de investigación profunda** (frente a los 4 del periodo anterior). Este incremento en la actividad ha permitido atraer a **31.711 usuarios activos** y registrar **47.083 visitas** totales al blog.

La estrategia de este año ha primado la **calidad y la primicia informativa**, logrando un impacto mediático excepcional. El artículo con mayor repercusión ha sido "**Analyzing NotDoor: Inside APT28's Expanding Arsenal**", que por sí solo alcanzó **8.843 visitas** y generó una enorme tracción en redes sociales con más de **27.7K impresiones en Twitter**, además de múltiples menciones en

medios de comunicación internacionales. El éxito de este análisis radica en la identificación y publicación de una **nueva herramienta utilizada por APT28**, uno de los grupos de amenazas estatales más activos y reconocidos globalmente.

Además de este hito, Lab52 ha diversificado su foco de análisis cubriendo un espectro geopolítico y técnico más amplio, incluyendo:

- El análisis de **DeedRAT**, un backdoor mejorado por **APTs chinos** con capacidades avanzadas (2.699 visitas).
- La campaña **DreamLoaders** vinculada al grupo **Lazarus** (1.498 visitas).
- Investigaciones sobre la **Unidad Militar 54777 del GRU** y el troyano bancario **Grandoreiro** dirigido a España y Latinoamérica.
- La consolidación de conocimiento mediante el lanzamiento del **nuevo libro: "Cyber GRU: Inteligencia militar rusa en el ciberespacio"**.

Esta evolución demuestra que **Lab52** no solo informa, sino que **lidera la conversación sobre amenazas avanzadas**, detectando vectores de ataque en etapas tempranas. Este conocimiento específico es clave para la prevención de incidentes en nuestros clientes de ciberamenazas y geoestrategia.

A través de la plataforma **lab52.io**, seguimos ofreciendo servicios gratuitos de modelado de amenazas y datos sobre grupos APT, reforzando nuestro **compromiso con la sociedad**. Entendemos la divulgación de ciberseguridad como una parte fundamental de nuestra responsabilidad social corporativa, proporcionando herramientas prácticas y conocimiento de alto valor para construir un entorno digital más seguro, resiliente e informado

5.4.1 Caso Easter Bunny: generación de inteligencia avanzada y divulgación estratégica



Fotografía 2 Tunel Informe Easter Bunny de stand VIP en STIC 2025

El caso **Easter Bunny** constituye uno de los ejercicios más relevantes de generación de inteligencia técnica desarrollados por S2GRUPO en los últimos años, tanto por la complejidad del artefacto analizado como por el enfoque adoptado en su investigación y divulgación.

Se trata de un proyecto liderado por la unidad de ciberinteligencia LAB52, fruto de más de un año de investigación continuada, centrado en el análisis de uno de los implantes de ciberespionaje más sofisticados atribuidos al actor estatal APT29. Este tipo de amenazas se caracterizan por su alto grado de personalización, su capacidad de evasión y su orientación a operaciones de inteligencia persistente, lo que sitúa el análisis en un nivel

técnico muy por encima del malware convencional.

Uno de los aspectos más relevantes del caso Easter Bunny es la decisión de hacer pública esta investigación, una vez explotada operativamente, adoptando un enfoque alineado con los principios ESG, especialmente en su dimensión social y de gobernanza.

Desde la perspectiva **Social (S)**, la divulgación de este conocimiento contribuye directamente a:

- Fortalecer la defensa colectiva frente a amenazas avanzadas
- Elevar el nivel de preparación de organizaciones públicas y privadas
- Democratizar el acceso a inteligencia técnica de alto valor, tradicionalmente restringida

Desde la perspectiva de **Gobernanza (G)**, esta iniciativa refleja:

- Un compromiso con la transparencia técnica y la responsabilidad sectorial
- Una práctica activa de ciberseguridad responsable, basada en compartir conocimiento crítico
- La contribución a un ecosistema más resiliente, donde la información se utiliza como mecanismo de protección colectiva

El caso Easter Bunny no solo se materializa como informe técnico, sino también como pieza central de transferencia de conocimiento en entornos de alto nivel.

En este sentido, el proyecto fue el eje principal del stand de S2GRUPO en las **Jornadas STIC CCN-CERT**, donde se diseñó un túnel experiencial que permitía recorrer de forma narrativa y técnica distintos momentos de la investigación.

Este espacio no solo presentaba el caso, sino que trasladaba al visitante al proceso real de análisis,

anticipando parte de los hallazgos que serían revelados públicamente durante el propio evento.

La activación se reforzó con la ponencia en la sala principal de Roberto Amado, generando una experiencia integrada entre divulgación técnica, narrativa y posicionamiento estratégico.

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.

7.2.5 Impulso del talento femenino en ciberseguridad

Durante 2025, S2GRUPO consolidó su colaboración con la Cátedra STEAM de la UPV a través de acciones de sensibilización temprana orientadas a incrementar la presencia de mujeres en itinerarios tecnológicos. En marzo se impartió una sesión en el IES Càrcer, liderada por Elvira Lara Maudos, centrada en oportunidades profesionales en STEAM, la preparación desde etapas

educativas iniciales y la relevancia de contar con referentes femeninos visibles en tecnología, en la que participaron un total de 41 estudiantes, de los cuales 22 fueron chicas y 19 chicos, con edades comprendidas entre los 17 y los 18 años. La iniciativa se reforzó en septiembre con una nueva participación, en esta ocasión con Raquel González Mejías, quien compartió su trayectoria para acercar a estudiantes de instituto una visión realista y motivadora sobre carreras STEM; en esta sesión participaron 35 estudiantes, de los cuales 17 fueron chicas y 18 chicos, con edades comprendidas entre los 16 y los 18 años. Asimismo, en diciembre tuvo lugar una nueva intervención en el IES Quint de Riba-roja del Turia, a cargo de Madelaine Castro, en la que se abordaron salidas profesionales y el papel de la mujer en el ámbito tecnológico ante alumnado de 3º de la ESO; en concreto, asistieron 78 estudiantes, de los cuales 44 fueron chicas y 30 chicos, con edades comprendidas entre los 12 y los 14 años. Este enfoque continuado, con presencia de profesionales en activo y un lenguaje adaptado al momento formativo del alumnado, contribuye a influir en fases incipientes de su trayectoria académica y profesional, fomentando el interés y la elección de carreras STEM.

Además, el 28 de mayo de 2025 S2GRUPO participó como partner en la iniciativa TALENT IA, en colaboración con AWS, con la participación de Inés Rosell Quintanilla y Ana Isabel Prieto Escribano. La acción se desarrolló en formato podcast, orientada a impulsar talento joven y, de forma específica, a incrementar la atracción de mujeres hacia disciplinas vinculadas a la inteligencia artificial y a los itinerarios STEAM. El contenido permitió trasladar experiencias técnicas reales, expectativas profesionales y competencias demandadas por el mercado tecnológico, combinando divulgación y orientación práctica para perfiles en fase temprana de decisión académica y laboral. Esta participación reforzó simultáneamente tres objetivos corporativos: consolidar la colaboración con un socio tecnológico de primer nivel, ampliar la visibilidad de referentes femeninos de la compañía y contribuir a la generación de vocaciones con mayor diversidad en áreas tecnológicas de alta demanda.

Adicionalmente, el 8 de marzo de 2025, con motivo del Día de la Mujer, S2GRUPO impulsó un podcast específico con la participación de Claudia Arruego y Ángela Ribes. El espacio abordó el papel de las mujeres en tecnología con un enfoque experiencial, poniendo en valor trayectorias profesionales diferentes dentro del mismo sector para mostrar que no existe un único camino de desarrollo en disciplinas técnicas. La iniciativa permitió generar una conversación interna de alto valor sobre igualdad, referentes y evolución del talento femenino en entornos tecnológicos, trasladando un mensaje claro de normalización de la diversidad en posiciones de responsabilidad y especialización. Este formato de comunicación contribuye a reforzar cultura corporativa, porque combina visibilidad de mujeres profesionales, aprendizaje compartido y sensibilización práctica sobre los retos y oportunidades de la inclusión.

En paralelo, S2GRUPO participó en el MCCE - Mujer y Defensa, celebrado el 23 de septiembre de 2025, con la intervención de Inés Rosell Quintanilla como representante de la compañía. La participación permitió trasladar experiencia profesional en un entorno de alto valor estratégico, donde convergen ciberseguridad, defensa y desarrollo tecnológico. El encuentro contribuyó a visibilizar el papel de la mujer en ámbitos tradicionalmente masculinizados, a generar referentes técnicos para nuevas generaciones y a reforzar una narrativa sectorial más equilibrada en términos

de representación. Además, la sesión se enmarcó en un espacio de colaboración institucional y empresarial que amplifica el alcance de este tipo de mensajes y facilita que iniciativas de inclusión femenina trasciendan el plano interno para proyectarse sobre el ecosistema profesional.

Asimismo, el 28 de mayo de 2025 S2GRUPO participó en el Encuentro de Universitarias por la Ciberseguridad - Andalucía, celebrado en la Universidad de Sevilla, con la ponencia de Ana Nieto. La intervención se dirigió a estudiantes de Ingeniería Informática de universidades andaluzas y puso el foco en vocaciones femeninas en

ciberseguridad, intercambio entre referentes y aterrizaje de oportunidades reales de carrera en un sector crítico para el futuro digital. La participación en este foro refuerza una línea de acción coherente: conectar talento joven femenino con profesionales en ejercicio, reducir barreras de entrada percibidas y mejorar la confianza de las estudiantes para proyectarse en especialidades de alta exigencia técnica. Este tipo de actuaciones aporta valor por su carácter preventivo y estructural, al intervenir en fases tempranas de decisión académica y profesional.

5.5 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 10. Asociaciones en 2025

5.6 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.

5.7 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 **2024** se llevaron a cabo 6 encuentros en las principales ciudades de España y una sesión internacional en Nueva York con un total de **146 asistentes**.

En **2025**, EL GRUPO ha consolidado y expandido la iniciativa **CISOTalks**, el foro de referencia diseñado exclusivamente para líderes empresariales, CISOs y ejecutivos de nivel C. En un entorno de digitalización acelerada, S2GRUPO materializa su misión de anticipar un entorno ciberseguro a través de estas jornadas especializadas. Durante este ejercicio, los CISOTalks se han centrado en áreas críticas como la **Seguridad Conductual, la Gestión del Riesgo (OGR), los Sistemas de Control Industrial e Inteligencia Artificial**, así como las nuevas normativas legales.

En **2025** se han llevado a cabo **12 encuentros presenciales**, destacando una significativa expansión en **Latinoamérica** (Colombia y Chile), alcanzando un total de **122 asistentes** en las sesiones registradas.



Fotografía 3 Encuentro CISOTalks Madrid Nov'2024

Fecha	CISOTalks (presencial)	ASISTENTES PRESENCIALES
2/19/2025	CISOTalks Barcelona Seguridad Conductual	8
3/18/2025	CISOTalks Valencia XM Cyber – OGR Gestión del riesgo	12
3/25/2025	CISOTalks Madrid – DFIR	3
5/6/2025	CISOTalks Valencia Seguridad Conductual	8
5/13/2025	CISOTalks Barcelona XM Cyber – OGR Gestión del riesgo	2
5/14/2025	CISOTalks Bogotá Sistemas control industrial IA	13
5/29/2025	CISOTalks Sevilla XM Cyber – OGR Gestión del riesgo	9
7/31/2025	CISOTalks Barranquilla Sistemas control industrial IA	10
8/13/2025	CISOTalks Chile Nueva ley marco	7
9/22/2025	CISOTalks Valencia Cybersecurity Insights pre event ECSO	9
10/28/2025	CISOTalks Medellín Sistemas control industrial IA	9
7/11/2025	CISOTalks Madrid presentación libro GRU	32
Total asistentes en 2025		122

Tabla 36 CISOTalks 2025

5.8 Satisfacción del cliente (ISC)

Por la naturaleza de la actividad del Grupo, las medidas en materia de clientes se han orientado en 2025 a la calidad y seguridad en la prestación de los servicios, a la atención de incidencias y a la gestión de reclamaciones. A tal efecto, la Sociedad dispone de procedimientos, metodologías y herramientas que permiten la adecuada gestión de la satisfacción, registro de incidencias, riesgos, quejas y reclamaciones.

La satisfacción del cliente se evalúa para 2025 mediante registro y computo de 14 hojas de valoración y 22 cartas de buena ejecución. En 2025, el Índice de Satisfacción del Cliente se situó en 4,90 sobre 5, frente a 4,66 sobre 5 en 2024.

En materia de riesgos e incidencias registradas en 2025, se identificaron 321 riesgos potenciales y 43 incidencias materializadas, lo que permite diferenciar adecuadamente entre amenazas futuras y eventos que ya han afectado a los servicios o proyectos en curso, con especial atención a aquellos que afectan a la calidad del servicio, la satisfacción del cliente y la eficacia del Sistema de Gestión.

Del total de 364 riesgos registrados, correspondientes a múltiples proyectos y contratos. La clasificación semántica muestra un sistema de gestión de riesgos dominado por riesgos no materializados, pero con un volumen significativo de incidencias reales, esto supone que el 88% de los registros son anticipatorios, mientras que el 12% representan desviaciones confirmadas que deben tratarse como No Conformidades acorde al sistema de gestión de la calidad.

De los 364 riesgos identificados en total, 17 (4,7%) corresponden a quejas o reclamaciones con mención explícita al cliente; de ellos, 14 son potenciales y 3 incidencias materializadas. Aunque su peso es reducido, su impacto es especialmente relevante, lo que refuerza la necesidad de una gestión más estructurada y proactiva de las quejas.

En este contexto, se está llevando a cabo un análisis funcional del sistema de riesgos y su integración con el proceso de escalado de clientes, junto con la redefinición de las metodologías de satisfacción desde el área de Customer Success, cuya transición está prevista durante 2026 y 2027. Los trabajos en curso se centran en mejorar la medición de la satisfacción, los canales de comunicación, los puntos de contacto y la gestión de quejas, así como en evolucionar la herramienta para permitir un seguimiento y explotación estadística más robusta, reforzando la trazabilidad, el análisis, la asignación de responsables y el control de plazos para facilitar una visión global y la mejora continua.

5.9 Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras

La compañía mantiene una gestión de proveedores orientado a garantizar la idoneidad, calidad y fiabilidad de los suministros y servicios contratados.

La selección y seguimiento de proveedores se realiza con base en criterios y requisitos de homologación como: 1) disponer de una certificación reconocida acreditada por un organismo competente, siempre que dicho sistema cubra el tipo de suministro solicitado; 2) homologación por histórico, es decir, si se han solicitado varios pedidos al proveedor en los últimos 3 años y este ha demostrado desempeño correcto; 3) superación de periodo de prueba cuando surge la necesidad

de adquirir un producto o servicio a un nuevo proveedor, 4) proveedores cuya contratación está condicionada por garantías, mantenimiento o requisitos de S2GRUPO, o que solo se ha mantenido una relación puntual; 5) proveedores que por su naturaleza, no pueden ser homologados, por ejemplo determinados acreedores en función del servicio o suministro contratado.

Durante 2025, la compañía trabajó con 571 proveedores en España, 276 proveedores en Colombia y 10 proveedores en Chile, con un volumen agregado de compras de 20.288.631,94 euros en España, 29.082,85 euros en Chile, y 342.586,65 euros en Colombia. Frente a 650 proveedores en España 2024, 11 proveedores en Chile y 209 proveedores en Colombia, con un volumen de 11.500.902,42 euros, 30.388,97 euros en Chile y 1.285.176,21 euros en Colombia.

El grupo realiza homologaciones, evaluaciones periódicas, seguimiento de incidencias con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y fomentar la mejora continua en la cadena de suministro.

Innovación

6 INNOVACIÓN

Durante 2025, S2Grupo ha consolidado un modelo de innovación más estructurado y alineado con los estándares internacionales más avanzados. En un contexto marcado por el rápido crecimiento de las amenazas digitales, la innovación se mantiene como un pilar estratégico que permite a la organización anticiparse a nuevos riesgos, desarrollar capacidades diferenciadoras y contribuir a la construcción de un entorno digital más seguro.

Este enfoque se ha visto reforzado en la empresa, por la transición desde la norma UNE 16002 del Sistema de Gestión de I+D+i hacia la ISO 56001, el estándar global para el Sistema de Gestión de la Innovación. Esta migración supone un avance sustancial en términos de gobernanza, enfoque estratégico e integración de la innovación en toda la organización, permitiendo gestionar de manera más sistemática las oportunidades, los proyectos y el conocimiento asociado.

De tal manera, se gestiona la innovación como un proceso transversal y orientado al valor, por lo que se han adaptado los procesos internos para asegurar una identificación continua de retos tecnológicos, la evaluación estructurada de oportunidades y la priorización de iniciativas que aporten impacto real tanto a la compañía como a sus grupos de interés.

6.1 Cultura de innovación

La promoción interna de la innovación ha continuado siendo una prioridad estratégica. De tal manera, se han impulsado iniciativas recogidas en el alcance de la norma ISO 56001, destinadas a potenciar la creatividad, generación de ideas y la participación de los equipos en la búsqueda de nuevas soluciones.

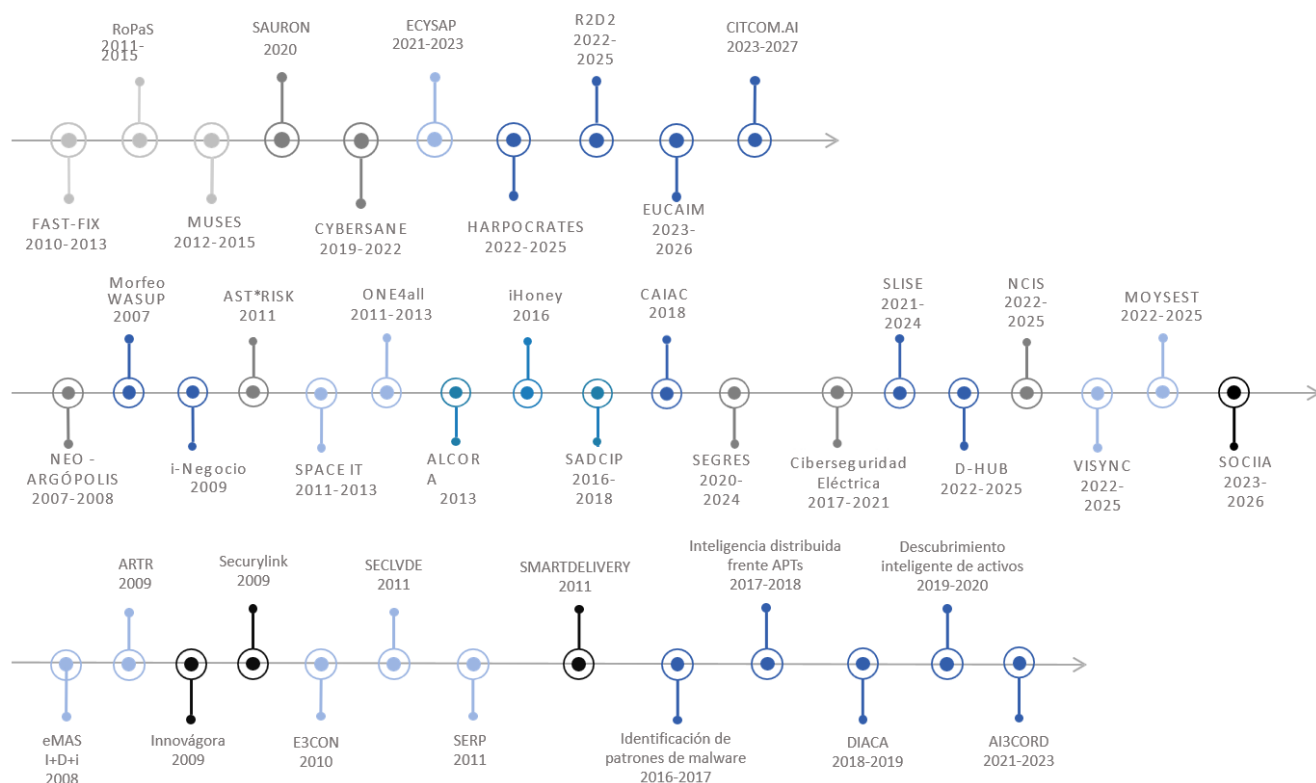
Desde sus inicios, la empresa ha mantenido un compromiso sostenido con la inversión en innovación, que ha permitido desarrollar tecnologías propias, abrir nuevas líneas de investigación y avanzar hacia la creación de productos y servicios diferenciales.

La transición a la ISO 56001 a través de un Sistema de Gestión de Innovación, para S2Grupo ha supuesto una mejora, ante la gestión de portafolio de iniciativas y fomentar la colaboración entre distintas áreas. Asimismo, este sistema de gestión favorece la detección de oportunidades de diversificación y la identificación de sinergia para nuevas áreas de oportunidades y ampliar así la presencia de la empresa en mercados internacionales.

De tal manera, se mantienen varias iniciativas de innovación, en las que colaboramos con organismos internacionales y nos preocupamos por crear tecnologías 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.

A continuación, se muestra una línea del tiempo con los proyectos que se han estado trabajando:

Proyectos realizados a lo largo del tiempo



6.2 S2X

S2X es un programa de El Grupo que impulsa la generación de nuevas ideas dentro de la organización mediante un modelo de intraemprendimiento. El programa cuenta con apoyo técnico especializado y con una supervisión por parte de la dirección.

Dicho programa actúa como un entorno de colaboración que conecta a universidades, centros tecnológicos, startups y empresas para promover desarrollos innovadores en el ámbito de la ciberseguridad. Su objetivo es convertir ideas con gran potencial en soluciones reales (productos y servicios), especialmente relacionadas con la industria 4.0, la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes.

Con ello, S2Grupo reafirma su compromiso con la innovación que genera un impacto real. S2X contribuye a mejorar las capacidades tecnológicas de la organización a fortalecer la seguridad del entorno digital. Además, demuestra el interés de la compañía por impulsar iniciativas que tengan un efecto directo y positivo en la sociedad. Por ello, combina la innovación que surge dentro de la propia empresa con la innovación abierta, integrando conocimiento y talento del ecosistema tecnológico para crear soluciones de mayor valor.

A lo largo del año, se han llevado a cabo diversas actividades diseñadas para activar el talento interno y estimular la creación de nuevas ideas. Entre ellas destacan charlas inspiradoras, espacios

web dedicados a la innovación, concursos internos y sesiones de brainstorming que fomentan la participación y el pensamiento creativo de todos los equipos.

Asimismo, entre las acciones destacadas en Innovación Abierta durante 2025:

- **Promoción y representación del Hub S2X**, consolidándolo como un punto de referencia en innovación.
- **Participación programas INCIBE con el CEEI**, fortaleciendo vínculos con instituciones líderes en ciberseguridad e innovación empresarial.
- **Colaboración con startups emergentes**, fomentando la cocreación y el desarrollo conjunto de nuevas soluciones tecnológicas.
- **Implantación de la iniciativa Coffe4innovation**, iniciativa interna que facilita la identificación y análisis de startups y tecnologías emergentes capaces de impulsar la innovación dentro de la organización.
- **Celebración del Demo Day**, que es una iniciativa en la que varias startups visitan S2Grupo para presentar sus proyectos y explorar posibles oportunidades de colaboración.



Ilustración 11. Celebración del Demo Day

Otras actividades realizadas:

Scouting de startups, una labora estratégica mediante la cual se identifican nuevas oportunidades con actores innovadores del sector, ampliando el ecosistema tecnológico de El Grupo.



Ilustración 12. Promoción y representación del Hub S2X

7 ANEXO 1.CONMEMORACIONES DÍAS SEÑALADOS- IGUALDAD

Iniciativa STEAM UP (publicación 23/01/2025)



Día de la Igualdad Salarial (publicación 25/02/2025)



Día de Nacional de la Conciliación y la corresponsabilidad (publicación 24/03/2025)



Inscripción carrera de la Mujer (Valencia/Madrid), (publicación 02/04/2025)



Lidia Losa Bustos

16 abr 2025

Visto por 547

¿Todavía no te has inscrito **Carrera de Empresas de Valencia** del próximo **4 de mayo**?

¡Te recordamos toda la información!

👉 Puedes escoger entre correr **5 km** o lanzarte a por los **10 km**.

👉 La inscripción debe hacerse de forma individual o en grupo, con **equipos de 2, 3 o 4 compañer@s**.

Todavía puedes registrarte aquí: <https://forms.office.com/e/gZGasBt7Vt>

⚠️ **¡IMPORTANTE:** Para participar, es imprescindible rellenar este formulario, sin importar la modalidad que elijas. Si elegís la modalidad en grupo, solo un miembro del equipo deberá formalizar la inscripción e incluir en este formulario el nombre de los demás participantes.

¡Nos vemos allí! 📍🗣️

[#Evoluciona2](#) [#CalidadDeVida](#)



Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería, (publicación 23/06/2025)


Rocío Santos Rico

23 jun 2025 · @2

Visto por 570 · ...

Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería 🧑‍💻

En S2GRUPO reconocemos el **papel fundamental que juegan las mujeres** en el desarrollo tecnológico y la innovación en el ámbito de la ciberseguridad.

Hoy queremos poner en valor a las mujeres que forman parte del corazón técnico de S2GRUPO, y lo hacemos compartiendo **el testimonio de dos de nuestras compañeras: Ángela Ribes García y Claudia María Aruego Duaso**, quienes nos cuentan **qué las llevó a convertirse en ingenieras** y cómo encontraron en la ciberseguridad una forma de contribuir a un mundo más seguro y digital.

👉👉 Su testimonio nos recuerda la importancia de construir un **entorno inclusivo y diverso**, donde todas las voces tengan espacio, cuenten y sirvan de inspiración para **que más mujeres se acerquen al mundo STEM**.

Gracias a todas las que, desde su puesto, hacen avanzar nuestra compañía ❤️

#DíaDeLaMujerEnLaIngeniería #Evoluciona2 #LaMujer #ElCódigoNoTieneGénero

ver menos



Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (publicación 25/11/2025)

 **Rocío Santos Rico**
25 nov 2025

Visto por 613

25N | Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Hoy, 25 de noviembre, desde S2GRUPO nos unimos a la reflexión y sensibilización mundial contra la violencia de género. Un día para recordar que la igualdad, la seguridad y la dignidad de todas las personas deben ser siempre una prioridad colectiva.

Este compromiso también forma parte de nuestra identidad como compañía. Por ello, seguimos colaborando con Integrastu, una iniciativa que impulsa la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad, ofreciéndoles oportunidades laborales estables y un entorno seguro para reconstruir su trayectoria profesional.

Creemos que esta colaboración refleja a la perfección nuestro propósito como organización:

✔ **formar, sensibilizar, ofrecer herramientas útiles, y generar un impacto positivo y sostenido en el tiempo.**

Desde S2GRUPO seguimos trabajando para impulsar, desde nuestro sector, acciones específicas que nos permitan aportar un nuevo granito de arena, y **reforzar nuestro compromiso real con la igualdad, la inclusión y la protección de los colectivos más vulnerables.**

♥ Gracias a todos por contribuir en nuestra apuesta por un entorno más justo, seguro y respetuoso.

Sigamos construyéndolo juntos.
ver menos



Carolina Moreno, cadidata al TOP 100 Mujeres Líderes (publicación 18/12/2025)

 **Rocio Santos Rico**
18 dic 2025 · Se ha editado

Visto por 650 · ...

¡Carolina Moreno es candidata al Top 100 Mujeres Líderes! 🌟

Carolina Moreno Asenjo, Directora General Adjunta de S2GRUPO, es **candidata al Top 100 Mujeres Líderes**, un reconocimiento que pone en valor el talento, la trayectoria y el impacto de mujeres referentes en distintos ámbitos profesionales.

¡Y queremos darle la enhorabuena por este reconocimiento de parte de todo el equipo!

Esta candidatura no solo reconoce el **liderazgo** y la **visión estratégica** de Carolina, sino que también refuerza uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia:

👉 **Impulsar la igualdad de oportunidades y visibilizar el talento femenino en todos los niveles de la organización.**

En S2GRUPO la diversidad y la igualdad son claves para construir equipos más fuertes, innovadores y sostenibles, y nos **enorgullece contar con referentes que inspiran** dentro y fuera de la compañía.

🗳️ Si quieres apoyar esta candidatura, y contribuir a dar visibilidad al liderazgo femenino, puedes votar por ella, hasta el 26 de diciembre, a través del siguiente enlace:

🔗 <https://www.eldespanol.com/mujer/top100/votaciones/carolina-moreno-asenjo/591.html>

Gracias por seguir construyendo, entre todos, un S2GRUPO más diverso, inclusivo y comprometido 💙
ver menos



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

Fotografía 1 EnigmaCON 2025	80
Fotografía 2 Tunel Informe Easter Bunny de stand VIP en STIC 2025.....	120
Fotografía 3 Encuentro CISOTalks Madrid Nov'2024	127
Ilustración 1 Organigrama estructura jurídica de El Grupo 2025	9
Ilustración 2 Mapa de Sedes internacionales	9
Ilustración 3 S2GRUPO en cifras	12
Ilustración 4 . Marcas de los Productos de EL GRUPO	15
Ilustración 5 Organigrama de estructura organizativa 2025	26
Ilustración 6 Formación Prevención del fraude y anticorrupción 2025	35
Ilustración 7. Proyectos subvencionados 2024	40
Ilustración 8 Diversidad funcional 2025	82
Ilustración 9 Evolucion2. Estrategia de El Grupo para la igualdad y la ESG.....	106
Ilustración 10 Asociaciones en 2025.....	125
Ilustración 11. Celebración del Demo Day.....	133
Ilustración 12. Promoción y representación del Hub S2X	133
Tabla 1 Estructura jurídica y objeto social. EINF 2025.....	8
Tabla 2 Sedes y personas por sede. 2025	10
Tabla 3 Normativas y ámbito de aplicación.....	13
Tabla 4 Riesgos e impactos sobre el negocio	22
Tabla 5 Datos facturación y beneficios.....	39
Tabla 6 Proyectos subvencionados 2025.....	40
Tabla 7 Datos impuestos 2025	42
Tabla 8 Total de la plantilla por país.....	47
Tabla 9 Evolución de la plantilla de S2GRUPO. 2012-2024	48
Tabla 10 Gráfica evolución de la plantilla 2012-2025.....	49
Tabla 11 Inscritos en procesos de selección 2024.....	51
Tabla 12 KPI 2: Objetivo porcentaje de mujeres en plantilla 2020-2028	53
Tabla 13 KPI 2: Porcentaje mujeres en plantilla 2025	53
Tabla 14 Plantilla por clasificación profesional, sexo y país de 2024-2025	54
Tabla 15 Distribución por tipo de contrato 2025	55
Tabla 16 Distribución por edades plantilla de S2GRUPO	56
Tabla 17 Distribución plantilla por antigüedad	58
Tabla 18 Incorporaciones por tipo de contrato 2025.....	59
Tabla 19 Clasificación nuevas incorporaciones: profesional, por país, edad y sexo	60
Tabla 20 Despidos por plantilla 24-2025	61
Tabla 21 Despidos por sede.....	62
Tabla 22 Despidos por sexo 24-2025.....	62
Tabla 23 Despidos por edades 24-25.....	63
Tabla 24. Brecha salarial 2025	68
Tabla 25 Horas de formación por perfil profesional interno 2024.....	73
Tabla 26 Horas de formación por perfil profesional interno 2025.....	74

Tabla 27 Formaciones Charlas TEDIS 2025	76
Tabla 28 Histórico ediciones Enigma	79
Tabla 29 Accidentes y bajas enfermedad laboral	89
Tabla 30 Índice de absentismo laboral de 2022-2025	92
Tabla 31 Reconocimientos médicos 2024-2025	93
Tabla 32 Reconocimientos médicos 2025	93
Tabla 33 Accidentes laborales y formación en PRL en España 2022-2025.....	95
Tabla 34 Consumos energéticos por sede 2024-25	98
Tabla 35 Consumos de agua por sede 2024-25	99
Tabla 36 CISOTalks 2025	127

9 ANEXO 3. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

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.	7
Modelo de negocio	2-2	Estructura jurídica de la empresa.	8
Modelo de negocio	2-6	Ámbito geográfico de actuación y principales mercados donde opera la organización.	11
Modelo de negocio	2-29; 3-1	Grupos de interés	17
Modelo de negocio	2-22; 2-23; 2-24; 3-3	Objetivos y estrategias	23, 17, 22
Modelo de negocio	3-1 / 3-2	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	19, 23, 29
Modelo de negocio	207-1 / 207-2	Estrategia fiscal y gobernanza tributaria	39, 39, 41, 43
Gobernanza	2-9 / 2-12 / 2-13	Estructura y supervisión de gobernanza	29 , 31
Gobernanza	2-15 / 2-16	Ética organizacional y responsabilidad	31, 32, 33
Gobernanza	2-25 / 2-26 / 2-27	Canales éticos, remediación y cumplimiento normativo	31
Gobernanza	205-1 / 205-2 / 205-3	Anticorrupción y formación ética	31
Personas	401-1	Altas, bajas y evolución del empleo	47 a 59
Personas	401-2	Beneficios y medidas de conciliación	61, 83
Personas	403	Salud y seguridad en el trabajo	86
Personas	404	Formación y desarrollo profesional	69, 72, 78

Bloque temático	Código GRI	Descripción	Ubicación en el informe
Personas	405-1 / 405-2	Diversidad y brecha salarial de género	61, 68
Personas	406-1	No discriminación y medidas internas	65, 67,
Empleo	2-7; 2-8; 401-1; 405-1 b)	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	54
Empleo	2-7; 401-1	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	55
Empleo	2-7; 401-1	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	59, 60
Empleo	401-1 b) en lo relativo a despidos	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	61
Empleo	405-2	Brecha salarial	68
Empleo	405-1	Empleados con discapacidad	80
Organización del trabajo	403-2	Número de horas de absentismo	92
Salud Laboral	403-1 al 403-8	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	86
Salud Laboral	403-9, 403-10	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	95
Salud Laboral	403-10	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	89
Medioambiente	302 / 305 / 306	Energía, emisiones, residuos	97, 99, 101
Medioambiente	302-4	Uso de energías renovables	97
Medioambiente	303	Gestión del agua y biodiversidad (no aplicables)	99

Bloque temático	Código GRI	Descripción	Ubicación en el informe
Medioambiente	305	Emisiones de Carbono	99
Medioambiente	301-2; 301-3; 306-1 al 5	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	101, 102
Sociedad	413-1	Impacto social en comunidades locales	105, 109, 117, 118, 123, 126
Sociedad	414-1	Evaluación de proveedores en sostenibilidad	128,
Sociedad	418	Privacidad de clientes y seguridad de la información	126,
Innovación	3-3	Enfoque de gestión del tema material 'innovación'	131, 132
Innovación	203-1	Inversión e impacto de proyectos con beneficios sociales	132



Sede S2GRUPO
Calle Luis Merelo y Mas,
6, 46023 Valencia
S2grupo.com

/s2grupo
LinkedIn
Instagram
Facebook
X