

The background features a large, semi-transparent United Nations logo centered on the right side. On the left side, there is a complex network of light blue lines and dots, resembling a digital or data network. The overall color scheme is a gradient of dark blue to light blue.

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

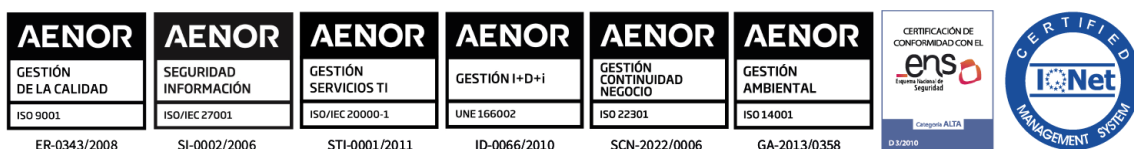
Enero 2022 a diciembre 2022



Contenido

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1. MODELO DE NEGOCIO | 7 |
| Estructura jurídica y objeto social de El Grupo | 7 |
| Actividades, marcas, productos acreditaciones y servicios. | 8 |
| Estrategia general empresarial | 12 |
| Aspectos relativos a la gestión estratégica de la organización. | 13 |
| 2. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS | 17 |
| Control interno y OCMC en el SGI. | 18 |
| Enfoque innovador en ciberseguridad y gestión de proyectos | 19 |
| Valores y estándares de trabajo que guían el SGI | 20 |
| Anticorrupción, buen gobierno y ética empresarial | 20 |
| Políticas de Prevención de acoso, Protección de datos, Igualdad y Derechos Humanos. | 22 |
| 3. EL TALENTO EN Inversores del mediterráneo y sus sociedades dependientes | 25 |
| Evolución de la plantilla | 26 |
| Atracción y Desarrollo de Talento | 29 |
| Formación | 30 |
| Accesibilidad | 30 |
| Conciliación | 31 |
| Plan de Retribución Flexible | 31 |
| Escuela de Ciberseguridad Enigma | 32 |

| | |
|--|-----------|
| Cuestiones de Salud Laboral y PRL | 32 |
| Formación sobre hábitos de vida saludable | 33 |
| Igualdad | 33 |
| Eliminación de la brecha salarial | 35 |
| 4. MEDIOAMBIENTE | 37 |
| Reducción de consumos y residuos | 38 |
| Mediciones e indicadores | 39 |
| Voluntariado Medioambiental | 40 |
| Certificación ISO 14001 de Gestión Ambiental | 41 |
| Medición Huella de Carbono | 42 |
| 5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD | 45 |
| Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2 | 46 |
| Concienciación en ciberseguridad, una labor social. | 48 |
| Ampliación de Asociaciones y colectivos empresariales. | 49 |
| Alianzas estratégicas | 50 |
| Relaciones con los clientes. | 51 |
| Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras | 51 |
| 6. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA | 54 |





INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

El presente informe de **Estado de Información No Financiera** (en adelante “EINF”), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022 (en adelante ejercicio fiscal 2022) y que forma parte integrante del informe de Gestión de Inversores del Mediterráneo S.L. y sus Sociedades Dependientes, se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de Inversores del Mediterráneo y sus Sociedades dependientes. Grupo de referencia en Europa y Latinoamérica en Ciberseguridad, Ciberinteligencia y en operaciones de sistemas de misión crítica. Contamos con nuestra propia tecnología y ofrecemos servicios de detección y gestión de amenazas, auditorías avanzadas de seguridad, gestión de incidentes de ciberseguridad incluyendo el análisis forense, ciberinteligencia avanzada, formación y concienciación a empresas, diseño de estrategias para asegurar el cumplimiento normativo en materia de seguridad y operación de sistemas para empresas y administraciones públicas.

Para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.



GRUPO

1. MODELO DE NEGOCIO





1. MODELO DE NEGOCIO

Estructura jurídica y objeto social de El Grupo

Inversores del Mediterráneo S.L.
S2Grupo Soluciones de Seguridad, SLU
S2 Colombia SAS
S2 Iberoamérica
Cryptonics SL
Softhouse es Softhome Digital services SL
Arbow SL

Sedes

El Grupo tiene su sede central en Valencia, además de contar con oficinas en las siguientes ciudades:

Oficinas Centrales: Cl Joan Regla, 6 Valencia

Valencia CERT: Cl Ramiro de Maeztu, 7B Valencia

Sevilla: Calle Gonzalo Jiménez de Quesada 2, Planta 18 Edificio Torre Sevilla

San Sebastián: C/ Juan Fermín Gilisagasti nº 2 (Zuatzu) Edificio Pi@ - Oficina 121

Barcelona: Calle Llull, 321

Madrid: Avda de Manoteras 46 BIS 6ºC

Fuera de España, la compañía dispone de sucursales en Colombia, Portugal, México y Chile.

Colombia: Carrera 14, nº 98-51, Oficina 701. Bogotá.

Chile: Calle de Padre Mariano Nº 82 of. 1102. Comuna de Providencia. Santiago de Chile.

México: Monte Athos 420. CDMX 11000 México

Portugal: Av. do Brasil, 1. 1749-008 Lisboa

Bruselas: Rue Beillard, 20. 1040 Bruselas

Rotterdam: Rotterdam Stationsplein 45, 4th floor. 3013 AK Rotterdam .The Netherlands

Actividades, marcas, productos acreditaciones y servicios.

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

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

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

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

Con más de *500 personas empleadas*, El Grupo es una empresa española comprometida a crear empleo estable y de calidad, donde más del *95% de la plantilla forma parte de la contratación indefinida*.

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

El Departamento de Seguridad de 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.

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

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

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 o acceder a historiales clínicos, entre otras.

El Grupo cuenta además con una presencia muy activa en el sector de la ciberseguridad mediante blogs de reconocido prestigio (**HijosDigitales**¹ y **SecurityArtWork**²) y participación en las más destacadas asociaciones (CCI, AEI, ISACA, CNCCS, ESEC, AMETIC, ECSO) y foros, como las Jornadas STIC o el Encuentro del ENS del CCN o las organizaciones internacionales de Equipos de Respuesta ante Incidentes TF-CSIRT y FIRST.

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



1. Marcas de los Productos de S2 Grupo

Entre ellas, se encuentra **CLAUDIA**, es una solución de endpoint integrada con otra de nuestras herramientas, Carmen, y que permite tener una visión más completa de lo que ocurre dentro de una red, siendo su objetivo principal la detección de malware complejo y movimiento lateral relacionado con APT.

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

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.

¹ <https://www.hijosdigitales.es>

² <https://www.securityartwork.es>

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

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

HERRAMIENTAS COMUNES Y COMPARTIDAS



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

La idoneidad y madurez del Centro de Servicios de *El Grupo* la marcan tanto los años en los que viene prestando servicios para grandes y pequeñas empresas, así como para organismos públicos y privados, como los proyectos en los que está actualmente trabajando, entre los que destaca la gestión de la seguridad de la Generalitat Valenciana, a través del CSIRT-CV, el equipo de respuesta ante emergencias informáticas que asume esta categoría de servicios.

El Grupo dispone de su propio SOC³, **El Grupo CERT**. Este centro de operaciones operativo desde 2006 ofrece servicio en cobertura horaria 24x7 y tiene a su disposición +200 profesionales, los cuales están organizados mediante modelos mixtos, localizándose entre el propio centro y las dependencias de los clientes. Por otro lado, 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*⁴, sino que también es reconocido internacionalmente como Centro de

³ Centro de Operaciones de Seguridad, del inglés *Security Operations Center* (SOC)

⁴ *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.

Respuesta ante Incidentes de Seguridad (CSIRT – Computer Security Incident Response Team) miembro de las organizaciones internacionales FIRST⁵ y TF-CSIRT Trusted Introducer⁶.

Estrategia general empresarial

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

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

- *Orientar la organización **hacia los clientes** realizando una aportación diferencial de valor basándose en una buena **selección de proveedores**.*
- *Generar en las **personas empleadas, alumnado de la Escuela de Ciberseguridad Enigma, personas becadas y en prácticas formativas** un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido.*
- *Aplicar la **innovación** en todos los ámbitos de la organización.*



Premio a la Mejor empresa innovadora
III Premios a la Innovación 2020 por el Club para la Innovación de la Comunidad Valenciana



III Ed. de Open Innovation Labs
Concurso de ideas donde los participantes son todas las personas trabajadoras de la empresa.



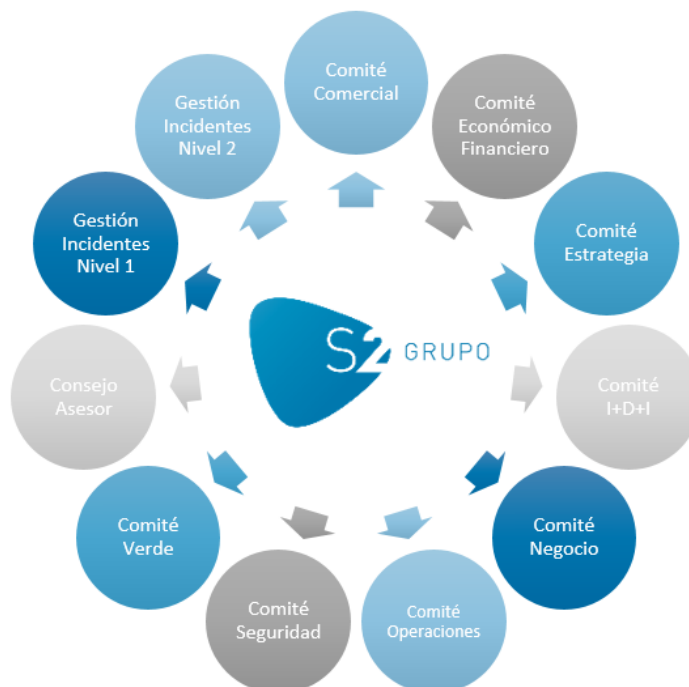
⁵ https://www.first.org/members/teams/s2_grupo_cert

⁶ www.trusted-introducer.org

- Potenciar el **compromiso con la sociedad**, siendo un importante suministrador de capacidades competitivas relevantes, mediante alianzas y acuerdos de cooperación con entidades de la cadena de valor.
- Crear una **visión empresarial de largo plazo** que se conforme mediante una estrategia claramente definida comunicando la estrategia a las diferentes personas de nuestra organización, comprobando que es comprendida y asumida y comunicar aquellos aspectos de la estrategia que sea procedente a los diferentes clientes, aliados, asociaciones y otros participantes de la cadena de valor.
- Alcanzar resultados satisfactorios para los diferentes **grupos de interés** de manera sostenida y equilibrada. En cuanto al desarrollo como compañía, los últimos años han sido clave para *El Grupo* con el inicio de su expansión internacional, la entrada en clientes de referencia a nivel nacional e internacional y el incremento constante en facturación.

Aspectos relativos a la gestión estratégica de la organización.

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

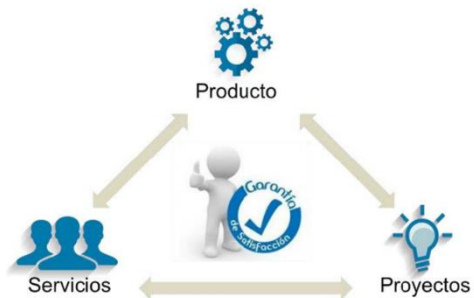


| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>COMITÉ COMERCIAL Seguimiento de las acciones comerciales y campañas. Seguimiento de la actividad a nivel global. Se presentan los ratios de seguimiento por comercial con un informe específico de cada uno.</p> | <p>COMITÉ ECONÓMICO FINANCIERO Revisión de aspectos financieros de S2 Grupo. Financiación. Resultados. Presupuestos de inversión. Tesorería.</p> | <p>COMITÉ ESTRATEGIA Definición de nuevos productos y servicios de S2 Grupo.</p> <p>CONSEJO ASESOR Se reúne con una periodicidad trimestral para revisión de la estrategia de S2 Grupo.</p> | <p>COMITÉ OPERACIONES Coordinación de producción de proyectos y servicios de S2 Grupo. Coordinación entre áreas de conocimiento. Dirección Técnica de proyectos y servicios. Gestión de la capacidad para la ejecución. Gestión de personas.</p> |
| <p>COMITÉ I+D+I Asegurar que funcionan adecuadamente los procesos de gestión de la I+D y de la innovación. Analizar todas las propuestas de mejora y las ideas de I+D que se generen dentro de la empresa, atendiendo a los criterios de aplicabilidad, impacto en los productos o servicios, coste de implantación y alineamiento con los objetivos estratégicos. Evaluar los resultados de los proyectos de I+D y las iniciativas de innovación. Planificación y control de proyectos y servicios. Análisis de márgenes de contribución. Análisis de las capacidades. Gestión de la relación con el cliente (no comercial)</p> | <p>COMITÉ SEGURIDAD Se reúne con la periodicidad anual para marcar las pautas de realización de auditorías, el ámbito de aplicación, los alcances y cuestiones técnicas referidas al SGSI e identificar y revisar la legislación que afecta a los Sistemas de Información de S2 Grupo.</p> <p>COMITÉ VERDE El Comité Verde de El Grupo es el órgano encargado del seguimiento y gestión de la parte de gestión ambiental del Sistema de Gestión Integrado de S2 Grupo.</p> <p>COMITÉ RSC Entre las tareas de este comité se encuentran la preparación de la estrategia de la empresa en materia de responsabilidad corporativa, la implantación del Plan de Igualdad así como la consecución de ratificaciones de los compromisos adquiridos por la entidad en materia de RSC.</p> | <p>EQUIPO GESTIÓN INCIDENTES NIVEL 1 Es el equipo que, desde el nivel estratégico de la Entidad, define cómo la dirección ejecutiva encararía y gestionaría las cuestiones estratégicas de una crisis que afectara a la Entidad. En general, las funciones de los miembros del EGI 1 pueden resumirse en el liderazgo de los momentos de crisis, en concreto: A petición del Responsable del EGI 1, participar en la evaluación de la crisis potencial a fin de decidir la declaración de crisis. Tomar las decisiones relevantes necesarias durante la situación de crisis. Aprobar la asignación de recursos, en caso de ser necesaria. Focalizar todo el personal en mitigar la situación de crisis y recuperar las operaciones de la Entidad. Supervisar el progreso de la situación de crisis y controlar la evolución del Plan.</p> | <p>EQUIPO GESTIÓN INCIDENTES NIVEL 2 El Equipo de Gestión del Incidente de segundo nivel (EGI 2) estará a disposición del EGI 1 en caso de ser necesario para dar soporte a la toma de decisiones. Además, asegurará la disponibilidad de información y seguirá las instrucciones definidas por el EGI 1, coordinando la respuesta en las actividades de reanudación, y se encargará de propagarlas a las diferentes áreas de negocio (unidades organizativas). Si bien cada uno de los equipos que componen el EGI 2 tendrá unas funciones específicas en el ámbito de su aplicabilidad, existe una serie de funciones que serán comunes a todos ellos.</p> |

2. Órganos de Gobierno

El Grupo ha articulado su negocio entorno a tres grandes actividades:

- ✓ **Ejecución de proyectos de auditoría y consultoría** en el área de la ciberseguridad. Estos trabajos permiten identificar necesidades y puntos de mejora en los clientes, tanto de producto como de servicios de ciberseguridad y, por tanto, representan un elemento vital para favorecer la venta cruzada
- ✓ **Desarrollo de tecnología avanzada** nacional que permita incrementar las capacidades de protección, detección y respuesta en materia de ciberseguridad, utilizando para ello exclusivamente tecnología europea.
- ✓ **Prestación de servicios de gestión continuada de ciberseguridad y explotación de sistemas de misión crítica** desde centros específicos 24x7 diseñados para tal fin.



Actualmente el negocio se estructura, atendiendo al tipo y especialización del servicio prestado, en 7 Unidades de Negocio:

- ✓ **Producto y Desarrollo:** Desarrollo de tecnología de ciberseguridad
- ✓ **Operaciones Digitales:** Servicios de operación de ciberseguridad y gestión y mantenimiento de infraestructuras tecnológicas de misión crítica.
- ✓ **El Grupo CERT:** Servicios gestionados de ciberseguridad prestados desde SOC (Security Operations Center) especializados en la detección y respuesta a la amenaza.
- ✓ **CNA (Computer Network Attack):** Servicios de prevención y defensa activa en ciberseguridad como análisis de vulnerabilidades, tests de intrusión y hacking ético.
- ✓ **GRC (Govern, Risk and Compliance):** Servicios relacionados con el Gobierno de la Seguridad de la Información, la gestión de los Riesgos asociados y el cumplimiento en materia de Seguridad de la Información, ayudando a las organizaciones en la toma de decisiones para la gobernanza y gestión de la seguridad de la información.
- ✓ **PICS (Concienciación):** Servicios centrados en las personas y su papel en la gestión de ciberseguridad. Incluyen entre otros, la realización de acciones de formación y concienciación específicas.
- ✓ **OT Industria y Salud:** Servicios de ciberseguridad en sistemas e instalaciones industriales o de operación y salud. Consultoría, evaluación y diagnóstico de instalaciones industriales. Soporte a incidentes de seguridad en instalaciones industriales.

A hand holding a pen is positioned over a laptop keyboard. The image is overlaid with a blue geometric pattern of interconnected lines and dots, resembling a network or data structure. A white speech bubble outline is visible in the lower right quadrant. The overall color scheme is a monochromatic blue.

2. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS



2. POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS

Las políticas de El Grupo están diseñadas para asegurar que la empresa cumpla con los requisitos legales y reglamentarios, así como con los requisitos del cliente y para establecer objetivos y metas que sean coherentes con su estrategia empresarial.

Entre las políticas de alto nivel de El Grupo se encuentran:

- 1- Política de Calidad: El Grupo se compromete a proporcionar servicios y soluciones de alta calidad a sus clientes, cumpliendo con los requisitos acordados y buscando la mejora continua en sus procesos y servicios.
- 2- Política de Seguridad de la Información: El Grupo se compromete a proteger la información de sus clientes y de la empresa, aplicando medidas de seguridad adecuadas para garantizar su confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- 3- Política de Continuidad del Negocio: El Grupo se compromete a mantener la continuidad del negocio ante situaciones de crisis, estableciendo planes y medidas de contingencia para minimizar los impactos en los servicios prestados a los clientes.
- 4- Política de Gestión Ambiental: El Grupo se compromete a proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación, estableciendo medidas para la gestión adecuada de los residuos y la reducción del consumo de recursos naturales.
- 5- Política de Gestión de Riesgos: El Grupo se compromete a identificar, analizar y evaluar los riesgos asociados a su actividad, estableciendo medidas preventivas y correctivas para mitigar los impactos negativos.

En definitiva, las políticas de alto nivel de El Grupo son la base del compromiso de la empresa con la calidad, la seguridad, la continuidad, el medio ambiente y la gestión de riesgos, y se aplican en todos los niveles de la organización para garantizar el éxito empresarial y la satisfacción del cliente.

Además, El Grupo ha adoptado la norma ISO 22301 para su Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio (SGCN), lo que demuestra su compromiso con la gestión de crisis y la resiliencia empresarial. La norma ISO 22301 proporciona un marco de trabajo para la gestión de la continuidad del negocio, permitiendo a El Grupo prepararse para situaciones de interrupción

del negocio y minimizar el impacto de estas en sus clientes y en la propia empresa. Con la adopción de esta norma, El Grupo demuestra su compromiso con la gestión de riesgos y la protección de sus clientes, su personal y sus activos, incluso en situaciones de crisis.

Control interno y OCMC en el SGI.

El Grupo ha establecido un riguroso sistema de control interno para garantizar el cumplimiento con los más altos estándares de calidad y seguridad en su actividad. El Sistema de Gestión Integrado (SGI) de El Grupo está basado en un enfoque innovador y ciberseguro que combina las normas ISO 9001, ISO 20000, ISO 27001, ISO 14001, ISO 22301, UNE 166002 y ENS categoría ALTA. Esto permite a la empresa tener un control interno sólido y efectivo en todos los aspectos de su actividad empresarial. El SGI se aplica por tanto en todas las áreas de la empresa, desde la planificación hasta la ejecución y seguimiento de los proyectos.



3. Certificaciones de Calidad

Uno de los aspectos clave para garantizar el control interno, es la Oficina de Calidad y Mejora Continua (OCMC), que es responsable de la gestión de los Sistemas y supervisión del SGI en su conjunto. La OCMC está formada por un equipo multidisciplinar, que trabajan en estrecha colaboración con los responsables de los procesos para garantizar que el SGI se implemente y se mantenga de manera efectiva y eficiente.

La gestión del control interno es una de las principales responsabilidades de la OCMC. La empresa utiliza un enfoque basado en el riesgo para identificar las posibles amenazas y riesgos que pueden afectar a su actividad empresarial. Se llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos y se toman medidas preventivas y correctivas para minimizar el impacto de cualquier incidente. La OCMC también cuenta con un equipo de auditores internos que realizan revisiones periódicas de los procesos y proyectos para garantizar su cumplimiento con los estándares establecidos y detectar posibles áreas de mejora. Estas revisiones se realizan de forma independiente y objetiva y se presentan a la dirección para su revisión y toma de decisiones.

El **modelo de gestión** de *El Grupo* está **certificado** en normas internacionales de calidad (ISO 9000), de seguridad (ISO 27001, ENS categoría ALTA), de gestión medioambiental (ISO 14001), de gestión de la I+D+i (UNE 166002) y de gestión de servicios de TI (ISO 20000-1 equivalente a ITIL v3), cuyo cumplimiento está a su vez supervisado por la **Oficina de Gestión del Servicio**.

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

- *Consejo Nacional Consultivo de Ciberseguridad (CNSS)*
- *Entidad Certificadora de software de juego y de seguridad de los operadores de juego, por la DG de Ordenación del Juego del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.*
- *Entidad habilitada de Seguridad de Empresas y Habilitaciones personales de seguridad por el Ministerio de Defensa.*
- **FIRST. Improving Security Together.**
- **TF-CSIRT. Trusted Introducer**

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

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

Enfoque innovador en ciberseguridad y gestión de proyectos

El Grupo desde su origen ha seguido un enfoque innovador para la gestión de la ciberseguridad en el SGI. La empresa utiliza tecnologías avanzadas y herramientas de análisis de datos para identificar y mitigar las amenazas cibernéticas. Se implementan medidas de seguridad proactivas y se llevan a cabo pruebas regulares de seguridad para garantizar la protección de los sistemas y datos empresariales.

A través de los diferentes comités y órganos de dirección, El Grupo lleva a cabo el control y seguimiento de las actividades y proyectos que se llevan a cabo en la empresa. Este control se basa en la definición de objetivos claros y medibles, así como en el establecimiento de indicadores de seguimiento y control que permiten evaluar el desempeño y detectar desviaciones en el cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, El Grupo ha establecido una cultura de calidad y mejora continua en toda la organización. Se fomenta la participación activa de todos los empleados en la identificación de

posibles áreas de mejora y en la implantación de acciones correctivas y preventivas. La formación y sensibilización de los empleados también es un aspecto fundamental para el Sistema de Gestión Integrado de la empresa.

Valores y estándares de trabajo que guían el SGI

El SGI de El Grupo se rige por una serie de estándares de trabajo y valores compartidos que guían a los empleados en su día a día y aseguran que todas las actividades se lleven a cabo de manera eficiente, efectiva y ética.

En primer lugar, el compromiso con la excelencia es uno de los valores fundamentales de S2 Grupo. La empresa se esfuerza por ofrecer soluciones innovadoras, de alta calidad y ciberseguras a sus clientes, y para lograrlo, fomenta la mejora continua en todos los aspectos de su trabajo.

Además, El Grupo se enorgullece de su cultura colaborativa y su capacidad para trabajar en equipo. Los empleados de la empresa trabajan juntos para ofrecer soluciones personalizadas a los clientes, y siempre están dispuestos a ayudarse mutuamente en el proceso.

Otro valor importante en el SGI de El Grupo es la transparencia y la honestidad en todas las relaciones con los clientes y las partes interesadas. La empresa cree en la importancia de la comunicación abierta y sincera para establecer relaciones a largo plazo y asegurar el éxito de todos los proyectos.

Por último, El Grupo se preocupa por la seguridad y la privacidad de sus clientes, y trabaja para garantizar que todas las soluciones que ofrece cumplan con los más altos estándares de seguridad cibernética y protección de datos.

En conclusión, el compromiso con la excelencia, la cultura colaborativa, la transparencia y la seguridad son valores fundamentales que guían el trabajo de El Grupo en la implementación de su SGI. Estos estándares de trabajo y valores compartidos aseguran que la empresa sea capaz de ofrecer soluciones eficaces y eficientes, al tiempo que mantiene la ética y la responsabilidad en todas las áreas de su trabajo.

Anticorrupción, buen gobierno y ética empresarial

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

Además, *El Grupo* se asegura de mantener los libros y registros precisos que reflejen todas las transacciones económicas y financieras, realizándose auditorías anuales con una organización externa e independiente, certificando de esta manera la ausencia de incidencias en materia de corrupción para fortalecer los mecanismos de transparencia en el funcionamiento de nuestras

actividades económicas. Cumplimos con las obligaciones contables y fiscales de nuestras sedes, así como difusión y registro de información contable según la normativa.

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

“Es nuestro compromiso primordial la colaboración con nuestros grupos de interés, en donde el diálogo, veraz y fluido, sea la base para mantener la mejor reputación e imagen”.

Este compromiso se ve apoyado en los siguientes Valores generales del Código Ético, que todo el personal de EL GRUPO debe conocer y aplicar en los ámbitos profesionales en los que represente a la Compañía:

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

Estos principios generales se agrupan en tres principios de actuación:

- **Principio de profesionalidad**
- **Principio de Respeto**
- **Principio de Integridad**

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

Favores, sobornos y actuaciones asimiladas.

Los empleados de El Grupo no podrán aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios, donativos, invitaciones, favores o compensaciones de ningún tipo, que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o

administrativas, tanto con entidades públicas como privadas. Asimismo, los empleados no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal y la ética profesional de los negocios para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como con privadas.

Lucha contra el blanqueo de capitales y pagos irregulares.

Los empleados de El Grupo evitarán transacciones económicas de naturaleza o importe inusual, tanto cobros como pagos, realizados en efectivo o con cheques al portador, así como pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, debiendo identificar en todos los casos la titularidad.

Políticas de Prevención de acoso, Protección de datos, Igualdad y Derechos Humanos.

Política Prevención de acoso

S2 Grupo, consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al acoso sexual en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con el compromiso contenido en su aprobado Plan de Igualdad, así como en los artículos 56 y 57 del actual Convenio Colectivo, considera que es conveniente establecer un protocolo que sirva como instrumento definidor de la situación de acoso sexual, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental cuando dicha situación de acoso se produzca en el ámbito laboral.

La dirección de la empresa está completamente comprometida con este tema, es por ello que, desde 2011, firmó la declaración de Principios sobre el acoso sexual en el trabajo, apoyando el procedimiento que se llevaría a cabo y las medidas disciplinarias a acometer que quedan indicadas en *“Protocolo para la prevención del acoso sexual de El Grupo y procedimientos para su tratamiento”*

Política de Protección de Datos Personales

S2 Grupo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en materia de protección de datos establece las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la destrucción, pérdida, alteración o acceso no autorizado de los datos personales, teniendo en cuenta la naturaleza, el ámbito, el contexto y los fines del tratamiento, así como los riesgos a los que están expuestos.

Dicha política tiene la finalidad de garantizar y transmitir el compromiso de la organización con la seguridad de los datos personales, que serán tratados en todos los casos de forma lícita, leal y transparente para las finalidades determinadas y explícitas para las que fueron recabados. El Grupo dispone de un Registro de Actividades de tratamiento efectuado bajo su responsabilidad.

Política de Igualdad

Desde los inicios de S2 Grupo, se ha desarrollado un modelo de empleo basado en la Igualdad, que ya forma parte de nuestra propia cultura organizacional.

Desde el año 2010 que implantamos nuestro I Plan de Igualdad de forma voluntaria, no hemos dejado de trabajar para desarrollar una Política de Igualdad que elimine todo tipo de discriminación entre hombres y mujeres.

El IV Plan de Igualdad de El Grupo tiene una vigencia hasta el 31/12/2021, y ya se está trabajando en la elaboración del próximo, desde septiembre, con la Comisión Negociadora para el diagnóstico del V Plan.

Este Plan junto con las diversas alianzas nacionales e internacionales en materia de Igualdad y RSC, son un claro ejemplo de nuestro compromiso y buenas prácticas para conseguir eliminar cualquier brecha de género.

Política de Derechos Humanos

Adhesión al Pacto Mundial Global Compact de Naciones Unidas desde 2013, cada año se elabora un informe en el que se expone los progresos efectuados en los principios que rigen este pacto.

3. EL TALENTO





3. EL TALENTO EN INVERSORES DEL MEDITERRANEO Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES

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

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

Las personas, la familia, buscamos que el desarrollo profesional y personal esté garantizado en el Grupo, gracias a nuestra formación continua, posibilidades de movilidad internacional y cultura participativa.

Queremos promover la promoción interna y el desarrollo de actividades profesionales transversales dentro de la empresa. En El Grupo la igualdad y la conciliación de hombres y mujeres es un valor real. También queremos ayudar, en la medida de nuestras posibilidades, a que otras personas puedan desarrollarse creando nuevas oportunidades laborales en distintos lugares del mundo, cumplimiento con los valores éticos en la Empresa.

El departamento de **Gestión del Talento** implanta una metodología para la **evaluación del personal, la promoción y mejora profesional y adecuación de los planes de carrera individualizados**. Destaca, en este aspecto la labor de captación, selección y contratación de personal, incidiendo en la creación de empleo de calidad.

Un hecho muy relevante en el área de Gestión del Talento es la **incorporación de la nueva directora del área y miembro del comité de dirección del Grupo**.

| PLANTILLA POR PAÍS | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total |
|--------------------|------------|------------|------------|
| <i>España</i> | 119 | 420 | 539 |
| <i>Portugal</i> | 0 | 1 | 1 |
| <i>Chile</i> | 0 | 1 | 1 |
| <i>Colombia</i> | 11 | 32 | 43 |
| TOTAL | 130 | 454 | 584 |

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

Evolución de la plantilla

La evolución de la plantilla desagregada por sexo que se muestra en la siguiente tabla, representa el gran crecimiento del empleo en EL GRUPO en los últimos años.

Se observa que ha habido un incremento en el número de mujeres que forman parte de la plantilla. Aunque el % de mujeres respecto al total de la plantilla se mantiene aproximadamente igual, cada año la plantilla de mujeres ha ido creciendo hasta alcanzar las 130 mujeres en 2022 respecto a las 23 que había en el año 2012. Estos datos denotan la influencia de las políticas de igualdad de oportunidades en la contratación que se están aplicando, teniendo que incidir más en la búsqueda de nuevas contrataciones del sexo menos representado.

Este incremento en la contratación de personas nos permite evaluar el impacto de la política para la igualdad de oportunidades en áreas tan importantes como la del acceso al empleo.

| Evolución de la Plantilla | | | |
|---------------------------|------------|------------|-------|
| AÑO | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total |
| 2012 | 23 | 54 | 77 |
| 2013 | 31 | 93 | 124 |
| 2014 | 39 | 110 | 149 |
| 2015 | 60 | 145 | 205 |
| 2016 | 62 | 169 | 231 |
| 2017 | 69 | 177 | 246 |
| 2018 | 76 | 224 | 300 |
| 2019 | 87 | 267 | 354 |
| 2020 | 95 | 318 | 413 |
| 2021 | 112 | 384 | 496 |
| 2022 | 130 | 454 | 584 |

4. Evolución de la plantilla de S2 GRUPO. 2012-2022

Distribución plantilla por género por edades

| Edades | Distribución por edades plantilla | | | | | | | | |
|----------------|-----------------------------------|------------|------------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|
| | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Ind Fem | %M | %H | Brecha | %M/TM | %H/TH |
| 20-24 años | 3 | 27 | 30 | 0,11 | 10,00% | 90,00% | -80,00% | 2,31% | 5,95% |
| 25-34 años | 63 | 187 | 250 | 0,34 | 25,20% | 74,80% | -49,60% | 48,46% | 41,19% |
| 35-45 años | 41 | 147 | 188 | 0,28 | 21,81% | 78,19% | -56,38% | 31,54% | 32,38% |
| 46-55 años | 22 | 67 | 89 | 0,33 | 24,72% | 75,28% | -50,56% | 16,92% | 14,76% |
| Más de 55 años | 1 | 26 | 27 | 0,04 | 3,70% | 96,30% | -92,59% | 0,77% | 5,73% |
| Total | 131 | 454 | 584 | | | | | | |

2. Distribución por edades plantilla de S2 GRUPO

Distribución plantilla por tipo de contrato

| Distribución por tipo de contrato | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|---------|--------|--------|---------|--------|-------|
| Tipo de contrato | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Ind Fem | %M | %H | Brecha | %M/TM | %H/TH |
| Temporal Tiempo Completo | 2 | 0 | 2 | 0 | 100% | 0 | 100% | 1,56% | 0,00% |
| Temporal tiempo parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indefinido Tiempo Completo | 124 | 445 | 569 | 0,28 | 21,79% | 78,21% | -56,41% | 94,95% | 98% |
| Indefinido Tiempo Parcial | 4 | 9 | 13 | 0,44 | 30,77% | 69,23% | -38,46% | 3,36% | 2% |
| Total | 130 | 454 | 584 | | | | | | |

3. Distribución por tipo de contrato

La tabla 3 muestra que el empleo de El Grupo tal y como se ha 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.

Distribución plantilla por antigüedad

| Distribución plantilla por antigüedad | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Antigüedad | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Ind Fem | %M | %H | Brecha | %M/TM | %H/TH |
| Menos de 1 año | 40 | 164 | 204 | 24% | 19,61% | 80,39% | -60,78% | 30,77% | 36,12% |
| De 1 a 3 años | 46 | 164 | 210 | 28% | 21,90% | 78,10% | -56,19% | 35,38% | 36,12% |
| De 4 a 7 años | 27 | 66 | 93 | 41% | 29,03% | 70,97% | -41,94% | 20,77% | 14,54% |
| De 7 a 10 años | 8 | 29 | 37 | 28% | 21,62% | 78,38% | -56,76% | 6,15% | 6,39% |
| Más de 10 años | 9 | 31 | 40 | 29% | 22,50% | 77,50% | -55,00% | 6,92% | 6,83% |
| Total | 130 | 454 | 584 | | | | | | |

4. Distribución plantilla por antigüedad

Respecto a la antigüedad se observa que más del 60% de la plantilla tiene una antigüedad menor de 4 años. Este resultado se debe al gran volumen de incorporaciones que se ha producido en El Grupo en los últimos años debido al crecimiento de su actividad y a la necesidad de cubrir los puestos vacantes producidos principalmente por ceses voluntarios.

Incorporaciones plantilla año 2022

| Tipo de contrato | Incorporaciones último año por tipo de contrato | | | | | | | | |
|----------------------------|---|------------|------------|-------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Ind Fem | %M | %H | Brecha | %M/TM | %H/TH |
| Temporal Tiempo Completo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Temporal tiempo parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indefinido Tiempo Completo | 40 | 177 | 217 | 0,23 | 18,43% | 81,57% | -63,13% | 97,56% | 98,33% |
| Indefinido Tiempo Parcial | 1 | 3 | 4 | 0,33 | 25,00% | 75,00% | -50,00% | 2,44% | 1,67% |
| TOTAL | 41 | 180 | 221 | 0,22 | 18,55% | 81,45% | -62,90% | 100,00% | 100,00% |

5. Incorporaciones último año por tipo de contrato

En relación con los datos sobre las incorporaciones del último año, (221 personas en el año 2022) destacamos que casi el 100% de las personas que se han incorporado con un contrato indefinido a tiempo completo.

También queremos destacar el volumen de nuevas incorporaciones que durante el año 2022 se ha producido en la empresa, para dar respuesta al crecimiento del negocio y a las necesidades de encontrar perfiles especializados en el sector además de sustituir las vacantes producidas por los ceses voluntarios.

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 departamento de Gestión del Talento a través del **Manual de Acogida**, recoge toda la información relevante tanto para los empleados y empleadas del 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 o en el trato humano.

El departamento de Gestión de Talento, presenta el primer día de cada nueva incorporación un kit de bienvenida con material corporativo.

Formación

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 en modalidad presencial, online, semipresencial, siempre dentro de la jornada laboral, asegurando que toda la plantilla esté informada y que la participación sea equilibrada.



REPARTO DE LAS HORAS DE FORMACIÓN EN EL AÑO 2022

En la empresa se desarrolla una serie de **webinars** de distintas temáticas impartidos por miembros de la plantilla, donde se pretende compartir conocimiento y buenas prácticas en materia de ciberseguridad. Estos se han distribuido por diferentes sectores y la plataforma elegida para los encuentros ha sido Zoom

Accesibilidad

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

Esto, es lo que ocurre en todas nuestras instalaciones, su accesibilidad es completa para cualquier persona, con ello, potenciamos y promovemos la inclusión social de personas con discapacidades diferentes, tal y como nos dice el Objetivo de Desarrollo Sostenible 10, reducción de las desigualdades.

Durante este año 2022 hemos incorporado en nuestra plantilla a 2 personas con diversidad funcional, adaptando los puestos de trabajo a las necesidades de cada uno.

La empresa cuenta con mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más allá de los permisos establecidos en la legislación laboral. Esto se visibiliza con la obtención de diferentes reconocimientos externos que evidencian la política de conciliación.

Conciliación

Las medidas de conciliación que se mantienen implantadas y de manera recurrente en el tiempo, diferenciadas en varias categorías, son las siguientes:

Medidas de flexibilización de la relación laboral y en tiempos de trabajo, flexibilizando el horario de la jornada laboral y los espacios facilitando el teletrabajo. Todo ello beneficia en una cosa, en absentismo nulo.

Prestaciones sociales relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar como pueden ser: el uso del domicilio social 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.

Otras:

- Organización de eventos deportivos y de jornadas de voluntariado en el que pueden asistir las personas empleadas con sus familias.
- Concurso de dibujo infantil y juvenil sobre la Navidad Cibersegura dirigido a las familias de las personas empleadas.

Plan de Retribución Flexible

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

Escuela de Ciberseguridad Enigma

El compromiso con la sociedad y en especial con la juventud lo realizamos con la creación de nuestra propia **Escuela de Ciberseguridad ENIGMA** es un modelo en este sentido, premiado en dos ocasiones, que genera un espacio para la atracción de talento joven ofreciendo una formación especializada en ciberseguridad de calidad.

Enigma es el programa propio de formación del Grupo, dirigido a universitarios estudiantes de Ciclos Superiores de FP y recién titulados/as en España. Y que además ofrecemos la posibilidad de acceder desde otras sedes, a través de la plataforma online a unos estudios específicos en ciberseguridad y ciberinteligencia con el objetivo de incorporar el mejor talento joven a nuestro equipo.

Cuestiones de Salud Laboral y PRL

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

Nuestros empleados 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.

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

Asimismo, llevamos a cabo las siguientes iniciativas en el ámbito de la **salud de las personas**.

Nuevo servicio ADESLAS "SALUD Y BIENESTAR" disponible para todo el equipo de El Grupo y sus familiares adheridos al seguro médico. Este nuevo servicio permite disponer de una plataforma de salud digital personalizada, con médicos disponibles, planes y hábitos de vida más saludables.

También este año se ha incluido el servicio de VIDEO CONSULTA para realizar videollamadas con el personal sanitario sin necesidad de desplazarte al centro de salud.

Somos una empresa cardioprotegida, esta iniciativa se empezó a implantar en el año 2019. Actualmente tenemos **3 sedes en España con el desfibrilador DESA** instalado y personal formado para su uso en caso de emergencia.



Formación sobre hábitos de vida saludable

Durante el año 2022 se han realizado una serie de webinars para los empleados de todas las dedes, en colaboración con *Adelgas Salud y Bienestar*. El objetivo es ofrecer información, soluciones y conocimientos sobre hábitos de vida saludable.

Se han realizado los siguientes webinars:

- Aprende a comer sano
- Lesiones deportivas
- Cáncer de Mama

El Grupo quiere aportar su granito de arena fomentando, entre todo su equipo, un hábito de vida saludable, todos los miércoles la empresa invita a todo el personal a una selección de fruta fresca en las oficinas.

Igualdad

En el año 2010, de manera voluntaria, se aprobó el primer **Plan de Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 Grupo, 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 RSC 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.
- ✓ Se ha llevado a cabo la **firma del nuevo Protocolo Sobre la Adopción de Medidas para Aumentar la Presencia de Mujeres en Puestos Directivos y Comités de Dirección entre el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las cortes e igualdad y S2 Grupo, para el periodo 2019-2023.**
- ✓ Se ha renovado 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.**



Donde El Grupo adquiere el compromiso de realizar acciones por la inserción laboral de este colectivo de mujeres. Semestralmente se remite el informe de acciones de realizadas en cada período al Instituto de las Mujeres. Con fecha del **29 de junio de 2021 se renueva el convenio.**

✓ El Grupo posee el **distintivo de Igualdad** en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Presidencia, RR Cortes e Igualdad desde el año 2013 y está vigente hasta diciembre de 2023. Anualmente se presentan los informes correspondientes, el último ha sido presentado en marzo de 2022.

✓ **Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2013**

Con esta adhesión demostramos nuestra implicación y compromiso con sus diez principios universalmente aceptados y posteriores ratificaciones que alcanzan nuestros días. El respeto por los derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción, se reflejan de manera formal en la adhesión de la empresa a los diez principios del pacto mundial de las naciones unidas, revalidándolos en el informe de progreso anual cada año hasta la actualidad

✓ **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 Grupo tenemos una persona formada como **Agente de Igualdad y de Périto Experto en Conflictos Laborales por Acoso**. Esta misma persona es la que ha sido nombrada recientemente como miembro de la Comisión de Igualdad.

✓ **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 la charla anual de los Ceos a los empleados, llevada a cabo en el mes de diciembre.

- Declaración de principios sobre el acoso sexual.

- Prevención y actuación en caso de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo: destacamos también que durante el año 2022, El Grupo ha actualizado su protocolo de Prevención y actuación en caso de Acoso Sexual y/o por razón de Sexo.



Eliminación de la brecha salarial

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

Nuestros niveles salariales están por encima de la media y es paritario; no permite distinción de género. Nuestro modelo de compensación económica está vinculado a la responsabilidad, objetivos de puesto y resultados del negocio. La retribución económica de El Grupo además del salario incluye otros beneficios sociales tales como seguro médico, complemento salarial hasta cubrir el 100% en caso de ILT, formación continua y beneficios específicos para la conciliación de vida familiar y profesional.

El Grupo realiza anualmente para la sociedad residente en España el **Registro retributivo** desde el año 2021. En dicho documento se pueden comprobar todos los datos relativos al desglose de contratos, tipologías, clasificados por zona geográfica, sexo y categorías profesionales.

El registro retributivo correspondiente al año 2022 concluye que no existe diferencia salarial por género a igualdad de puesto garantizando de esta forma la no discriminación por razón de sexo.

| GRUPO COTIZACION | RETRIB MEDIA CONV. HOMBRES | RETRIB MEDIA CONV. MUJERES |
|------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | 22.522,41 € | 22.659,72 € |
| 2 | 20.084,37 € | 20.533,90 € |
| 3 | 19.505,97 € | 19.210,16 € |
| 4 | 18.176,69 € | 18.923,00 € |
| 5 | 16.392,77 € | 16.606,52 € |
| 6 | 16.005,72 € | 16.107,02 € |
| 7 | 15.650,90 € | 15.154,46 € |
| 8 | 14.268,12 € | 14.591,00 € |

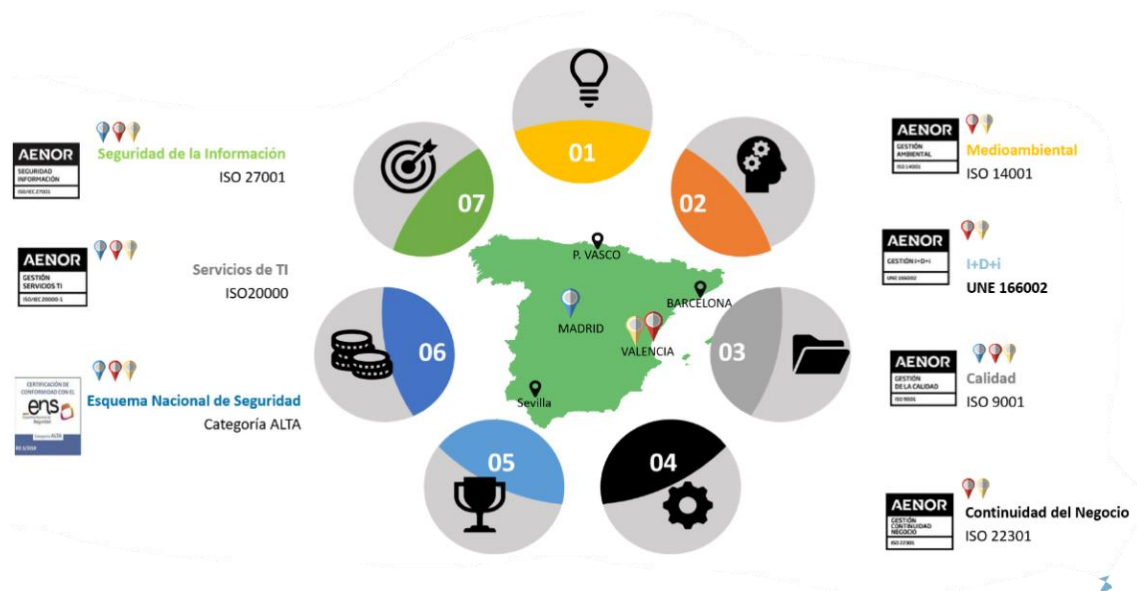
5. MEDIOAMBIENTE





4. MEDIOAMBIENTE

El Grupo cuenta con una **Política de Medio Ambiente** para impulsar la conciencia medioambiental de sus trabajadores y para fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales. Asimismo, la gestión de los aspectos ambientales está certificada bajo el estándar internacional ISO 14001, que permite llevar un exhaustivo control sobre los aspectos ambientales identificados y mantener un ciclo de mejora continua del desempeño en este sentido, aplicando el principio de precaución en las actividades que desarrolla. Por la naturaleza de su actividad, la Compañía no tiene un impacto directo significativo en el medio ambiente, por lo que las diferentes iniciativas en materia medioambiental se focalizan en impulsar buenas prácticas en las diferentes oficinas. Para la oficina de Colombia aplica también la norma 27001.



En el Código Ético, queda reflejado que la empresa *“asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, así como de minimizar los*

efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Para ello pondrá a disposición de sus empleados los medios más adecuados para ello.

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

Los principios básicos que rigen la política ambiental de *EL GRUPO* son:

- **Orientar a la empresa hacia el desarrollo sostenible**, procurando un adecuado equilibrio entre el respeto al medio ambiente, el fomento del progreso y bienestar social y los intereses económicos.
- **Asegurar el cumplimiento de la legislación, reglamentación y normativa ambiental aplicable a las actividades que realizamos.**
- **Garantizar la mejora continua y la prevención de la contaminación** mediante la actualización y el seguimiento de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, así como de nuestros objetivos y metas ambientales.
- **Controlar los residuos derivados de nuestra actividad**, enfatizando en la reutilización de todos aquellos que por sus características lo permitan.
- **Impartir acciones de formación, sensibilización y motivación sobre protección ambiental para lograr una participación activa de toda la plantilla de profesionales**

Reducción de consumos y residuos

En el marco de su estrategia de Responsabilidad Corporativa, El Grupo ha creado a lo largo de los últimos años una serie de planes de actuación con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente. En términos generales, no se emiten cantidades significativas de gases nocivos no reciclables que genera, y utiliza sólo en pequeña cuantía recursos tales como agua o energía para llevar a cabo sus actividades comerciales. A este respecto, cabe destacar que no se ha recibido ninguna multa o sanción por temas medioambientales.

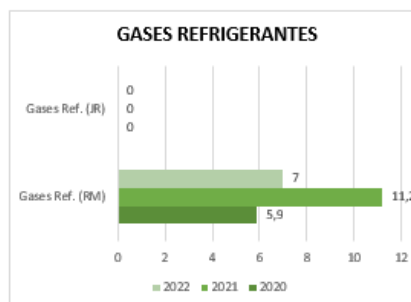
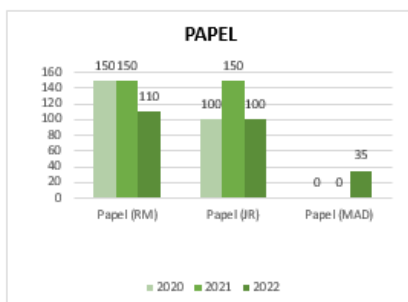
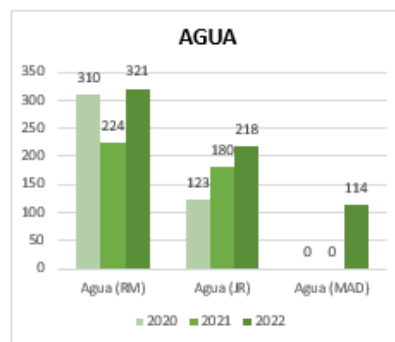
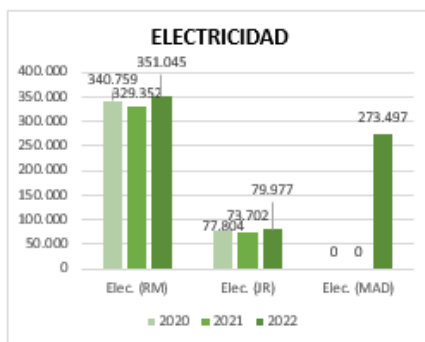
La compañía ha establecido una serie de procesos de control, destinados fundamentalmente a aumentar su capacidad de reciclado de todo tipo de residuos, especialmente de material de oficina. El Grupo tiene a disposición de sus profesionales cuantos recursos son necesarios para facilitar el reciclado de materiales: contenedores de papel, urnas para el almacenaje de pilas usadas, papeleras selectivas para el depósito de desechos, entre otros. Además, ha establecido procedimientos de trabajo con el fin de controlar y cumplir con el reciclaje de materiales más específicos, tales como tubos fluorescentes y filtros de aire y cuenta con políticas de racionalización del consumo en aire acondicionado, calefacción y agua.

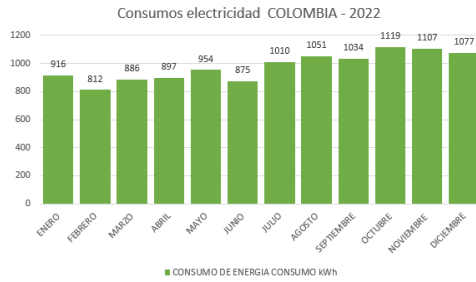
Para garantizar el seguimiento de la política medioambiental, El Grupo cuenta con un **Comité Verde**: Grupo de trabajo formado para discutir y tomar decisiones relacionadas con la gestión medioambiental. Su propósito es involucrar a diferentes niveles de liderazgo y miembros de El Grupo en la toma de decisiones y el monitoreo del desempeño en un área específica.

Mediciones e indicadores

1. CONSUMOS

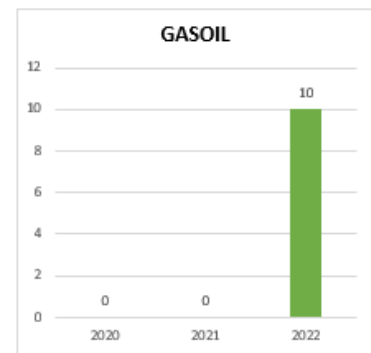
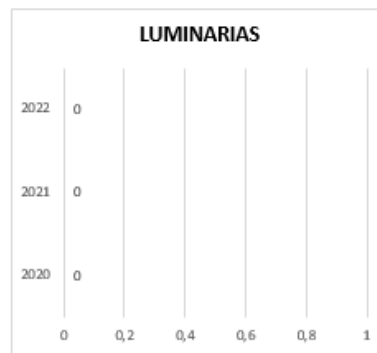
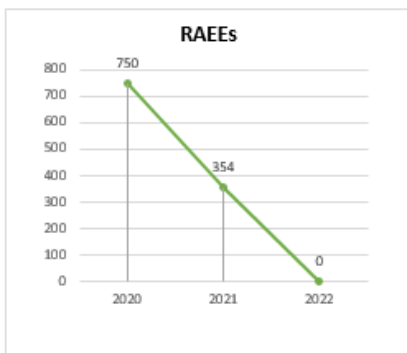
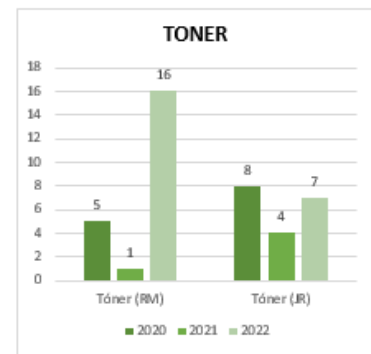
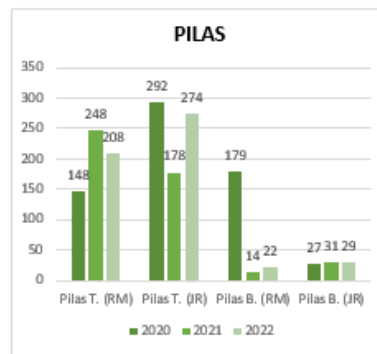
1.1 DESGLOCE DE INDICADORES DE CONSUMO





2. RESIDUOS

2.1 DESGLOCE DE INDICADORES DE RESIDUOS



Impresión responsable: se establece una configuración en los equipos para que las preferencias de impresión tengan unas características definidas para ahorrar papel imprimiendo a doble cara y en BN. Se incentiva a imprimir únicamente lo que sea necesario.

Jornada de reforestación Voluntariado

Medioambiental: una de las actividades que se realizan, con una participación muy activa por parte de las personas trabajadoras de la empresa y de sus familias. Es una jornada de reforestación de pino carrasco, pino piñonero, encinas y quejigos en la zona de Requena. En el año 2019 y 2020 se plantaron unas 200 y 300 uds respectivamente con un éxito de supervivencia del 90%. Con esta medida

de voluntariado mediambiental, El Grupo quiere ayudar en la reforestación de nuestros bosques para sembrar conciencia y contribuir a reducir la huella de carbono.



Certificación ISO 14001 de Gestión Ambiental

Para garantizar la Calidad, el compromiso de respeto y protección del medio ambiente y el compromiso por la reducción de la huella social negativa es una parte integral de la ética empresarial del Grupo, desde 2013 ha decidido implantar y mantener un sistema de gestión integrado, incorporando los requisitos de Gestión del Medio Ambiente basado en la norma internacional ISO 14001.

La norma ISO14001 es el estándar internacional para crear e implementar un sistema de gestión ambiental. Fue diseñado por la Organización Internacional de Normalización(ISO) para ayudar a las organizaciones de cualquier tipo y tamaño a reducir su impacto ambiental.

Su implementación se basa en el enfoque Plan-Do-Check-Act y se divide en las siguientes etapas:

- 1) Identificación del contexto de la organización, establecimiento y comunicación de su política medioambiental, establecimiento de los objetivos y provisión del apoyo en recursos, personas, tecnología y de información necesarios para lograr las metas medioambientales establecidas.
- 2) Implementar los procesos y procedimientos según lo establecido
- 3) Llevar a cabo revisiones sobre la gestión (auditorías)
- 4) Tomar medidas para la mejora del rendimiento del Sistema de Gestión medioambiental.

La implantación de esta norma, proporciona a la compañía una serie de políticas y prácticas que definen cómo interactúa la empresa en con medioambiente.

Este compromiso de El Grupo se materializa en los siguientes principios.

Primero. Orientar a la empresa hacia el desarrollo sostenible, procurando un adecuado equilibrio entre el respeto al medio ambiente, el fomento del progreso y bienestar social y los intereses económicos.

Segundo. Asegurar el cumplimiento de la legislación, reglamentación, normativa ambiental y otros requisitos aplicables a las actividades que realizamos.

- Tercero.** Proteger el medioambiente y la prevenir la contaminación mediante la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental y el seguimiento de nuestros objetivos y metas ambientales así como los impactos ambientales derivados de nuestra actividad.
- Cuarto.** Controlar los residuos derivados de nuestra actividad, enfatizando en la reutilización de todos aquellos que por sus características lo permitan.
- Quinto.** Impartir acciones de formación, sensibilización y motivación sobre protección ambiental para lograr una participación activa de todos los trabajadores y lograr ser una empresa medioambientalmente responsable.

Medición Huella de Carbono

Durante el año 2022 se han realizado la medición de la huella de carbono en las dedes principales del grupo ubicadas en España.

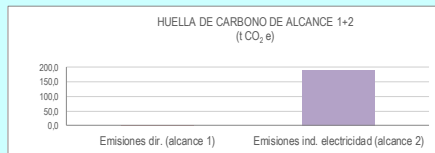
Dado que la actividad de la empresa es de servicio y no industria, los indicadores que afectan principalmente son los de consumo eléctrico. Comenzamos en el año 2022 a realizar esta medición ya que durante el año 2020 y 2021 no era real, ya que la plantilla estaba fuera de las oficinas dada la situación de pandemia, realizando teletrabajo. Uno de nuestros objetivos es ampliar las mediciones para el resto de sedes, incluida Latinoamérica.

| RESULTADOS DE EMISIONES POR EDIFICIO / SEDE | | | |
|---|---|--------------------------------|--|
| RM | | | |
| ALCANCE 1 | Instalaciones fijas no Ley 1/2005 | 0,03 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 | | 0,03 t CO ₂ e | |
| ALCANCE 2 | Electricidad edificios | 94,78 t CO ₂ e | |
| | Electricidad vehiculos | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Consumo de calor, vapor, frio | 0,00 t CO ₂ e | |
| TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD | | 94,78 t CO ₂ e | |
| TOTAL | | 94,81 t CO₂e | |
| JR | | | |
| ALCANCE 1 | Instalaciones fijas no Ley 1/2005 | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Instalaciones fijas Ley 1/2005 | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Transporte por carretera | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Transporte ferroviario, marítimo y aéreo | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Funcionamiento de maquinaria | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Fugitivas - climatización y refrigeración | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Proceso | 0,00 t CO ₂ e | |
| TOTAL EMISIONES DIRECTAS | | 0,00 t CO ₂ e | |
| ALCANCE 2 | Electricidad edificios | 21,59 t CO ₂ e | |
| | Electricidad vehiculos | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Consumo de calor, vapor, frio | 0,00 t CO ₂ e | |
| TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD | | 21,59 t CO ₂ e | |
| TOTAL | | 21,59 t CO₂e | |
| MAD | | | |
| 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 | 73,84 t CO ₂ e | |
| | Electricidad vehiculos | 0,00 t CO ₂ e | |
| | Consumo de calor, vapor, frio | 0,00 t CO ₂ e | |
| TOTAL EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD | | 73,84 t CO ₂ e | |
| TOTAL | | 73,84 t CO₂e | |

RESULTADOS ABSOLUTOS AÑO DE CÁLCULO

Resultados (el dato a introducir en el formulario en caso de solicitar la inscripción en el Registro es el expresado en t CO₂e)

| Año de cálculo | 2022 | | | |
|---|-------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| | t CO ₂ | kg CH ₄ | kg N ₂ O | t CO ₂ e |
| EMISIONES DIRECTAS | 0,03 | 0,00 | 0,00 | 0,03 |
| EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA | - | - | - | 190,22 |
| TOTAL | 0,03 | 0,00 | 0,00 | 190,25 |



Resultados por gases desglosados según actividades

Nota: en los casos en los que se dispone únicamente del factor de emisión agregado expresado en CO₂e y no de los factores de cada gas, estos últimos se considerarán nulos para el cálculo del total de las emisiones por gases.



5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

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

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

Queremos contribuir al desarrollo sostenible a través del desarrollo de tecnologías propias e innovación

En El Grupo entendemos la RSC como las acciones voluntarias que hacen que **nuestra actividad tenga efectos positivos en el entorno empresarial**, destacando atraer, motivar, fidelizar a las personas trabajadoras, aumentar la eficacia de las operaciones comerciales, establecer redes con otras organizaciones, lo que significa, integrar en la empresa las cuestiones **sociales, ambientales y de gobernanza para reforzar los valores culturales de la organización**. 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 tengan repercusiones positivas también en la sociedad y **seguir integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestra labor diaria**.

Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2

En el año 2019 se puso en marcha la nueva estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía denominada **Evoluciona2**.



De forma coherente, **El Grupo colabora en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, establecidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible desde el año 2013**, con la finalidad de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad.

Los ODS están interconectados y no pueden separarse por completo.

S2 Grupo, por su dimensión y compromiso social, contribuye a todos los ODS a través de su actividad, su acción social y sus alianzas estratégicas.

5. Evoluciona2. Estrategia de El Grupo para la igualdad y la RSC

Esta nueva estrategia de RSC, diseñada por el equipo del Grupo, se lanzó en un momento en el que la ONU está en pleno desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, acordados en el 25 de septiembre de 2015 en el marco de su Agenda 2030.

En las acciones para asumir e implementar esa responsabilidad, la empresa analiza el contexto en que opera y los impactos que puede y quiere tener sobre algunos miembros de la empresa, por ejemplo las personas trabajadoras, clientes actuales y potenciales, la comunidad en la que opera, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil. Por esto, esta estrategia fue comunicada y publicada a todo el personal de la misma por medio de carteles en las salas y espacios de trabajo, así como por redes sociales. Dado que fue una estrategia que se comunicó por primera vez en el 2019, a todas las nuevas incorporaciones que ha habido desde su lanzamiento, se le realiza una comunicación individual para detallarles en qué consiste Evoluciona2, de forma que todas las personas que forman parte del equipo de El Grupo conocen su existencia e importancia para la organización.

En este sentido, **#evoluciona2** es la contribución del Grupo, dentro de sus posibilidades, para recorrer el camino marcado hacia la meta colectiva, en base a los siguientes 7 Ejes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Concienciación en ciberseguridad, una labor social.

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

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

La empresa está absolutamente concienciada en la lucha contra la discriminación. Por ello potencia en su actividad diaria la incorporación de la diversidad y públicamente apoya campañas para la inclusión de colectivos vulnerables en la sociedad.

La **ciberseguridad no es solo cosa de adultos**. Los niños y adolescentes entran en contacto con la tecnología a edades muy tempranas, y es más necesario que nunca enseñarles a gestionar su seguridad y privacidad en el ámbito digital. Como parte de nuestra RSC, realizamos **Sesiones de Concienciación** para la prevención del ciberacoso y formación en la navegación por internet para menores, con nuestro **Programa PROTEGITS** y también para otros colectivos como familias, mujeres víctimas de violencia de género y personas con movilidad reducida.

Protegit's, trata los peligros de la red, internet y tecnología para fomentar un uso responsable de dichos recursos y mostrar cómo hacerlo.

El Grupo lleva la innovación y la transformación digital a las fallas también.

Desde hace unos años, El Grupo planta la **FALLA CIBERSEGURA INFANTIL** con el objeto concienciar y trasladar a los niños buenas prácticas en para el uso seguro de tecnología, como Redes Sociales, video juegos, etc... Contamos con el apoyo de 15 compañías IBEX que desde sus áreas de ciberseguridad quisieron apoyar esta importante labor. El propio presidente de la Generalitat Valencia, Excmo. Sr. Puig quiso trasladar el más alto apoyo institucional a una acción tan innovadora e importante.

Una falla en la que además se une lo tradicional con la tecnología y las propias escenas se convertían en códigos QR con los que visitar videos de concienciación en ciberseguridad para los niños que la visitasen. Se han realizado Fallas ciberseguras desde 2018.



2 SESIONES Presenciales
30 FAMILIAS CONCIENCIADAS
En 2022



+100.000 PERSONAS desde que
comenzó ProtegiT's

Mediante la implementación de redes sociales corporativas y concretamente desde **los blog “Hijos Digitales” y “Security Art Work”**, se contribuye al impulso de una marca digital en la empresa y **difundimos conocimiento y creamos espacios para compartir experiencias enfoque de respeto a los Derechos Humanos** con el fin de reducir las desigualdades sociales en esta materia en la que somos expertos. El blog de SAW es para personal más técnico. El blog de Hijos Digitales está enfocado para el público general sin conocimientos técnicos.



En El Grupo hemos reforzado los servicios en **Threat Intelligence con Lab52**, nuestra **línea de negocio especializada en ciberinteligencia**.

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

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

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

Nuestro compromiso con la sociedad sigue siendo una prioridad

Ampliación de Asociaciones y colectivos empresariales.

Con objeto de aumentar las posibilidades para competir e intercambiar conocimientos desde la cooperación El Grupo pertenece y participa en diversas asociaciones empresariales, tecnológicas, científicas, económicas y educativas, como son: Fundación Conexus, el Grupo TEGEM, AEI-CIBERSEGURIDAD, promovida por INCIBE, ISMS Forum Spain, ISACA, Instituto ai2, ESTIC, eSEC, el Instituto Tecnológico de Informática (ITI), el Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana, el Consejo Nacional Consultivo de Cyberseguridad. CNCCS, AMETIC, la Asociación APD, Patronato de la Cátedra de Cultura Empresarial de la Universidad de Valencia, Patronato de ÉTNOR, (asociación de ética en la empresa), patronato de la Cátedra de Cultura Directiva y Empresarial de la UPV, Miembros del pleno Cámara de

Comercio, Consejo Social de la Universidad de Valencia, Club para la Innovación de la Comunidad Valenciana y la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Valencia, Asociación Valenciana de Empresarios (AVE), a la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV), y al Consejo Social de la Universidad Politécnica de Valencia.



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.

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 VIU en la jornada Mujer y Tecnología.

Relaciones con los clientes.

Todos los empleados 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 los mismos. El empleado 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 ciberprotección 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.

Momentos de la verdad, es un programa de **evaluación de satisfacción del cliente** diseñado para obtener valores de todas las fases de relación, desde el inicio hasta la finalización del servicio, y no solo evaluando la calidad sino también la importancia que otorga cada cliente a los diferentes aspectos de la evaluación.

A partir de las encuestas de Satisfacción del cliente, los aspectos mejor valorados fueron los relacionados con la buena accesibilidad de *El Grupo* ante incidentes a través de las vías de comunicación establecidas. Esto certifica el valor profesional de nuestro personal técnico. Indicar también, que, a lo largo del periodo de este informe no se han recibido quejas ni reclamaciones por parte de los clientes en este aspecto.

Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras

Todas las actuaciones de los empleados, en relación con las contrataciones, subcontrataciones y compras, se enmarcan en garantizar que dicha relación se rija por el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia, transparencia, igualdad y o discriminación y confidencialidad. Adicionalmente, se incentivará entre proveedores y empresas colaboradoras la adopción de los principios de nuestro código ético.

En nuestra política de compras se recogen cuestiones sociales, de igualdad, anticorrupción, derechos humanos, igualdad de género y ambientales. Lo que nos permite mantener con ellos relaciones comerciales basadas en unos principios de transparencia, independencia, actuación ética y selección de proveedores, asegurando el cumplimiento de las normativas que resultan de aplicación.

Todas nuestras acciones tienen carácter global. Desde El Grupo trabajamos por la inclusión de todas las personas trabajadoras en las acciones que se proponen y llevan a cabo desde los diferentes ejes de nuestra estrategia Evolucion2. En Colombia realizamos también las conmemoraciones y festividades de carácter internacional y local, extendiendo así nuestro compromiso social.

CUMPLIMIENTO
CON 11 ODS EN 2022
 DE LOS 17 ODS
 Nuestro objetivo era alcanzar 7





6. TABLA DE CONTENIDOS EINF

6. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

| Modelo de Negocio | | | |
|---|--|--|--|
| Descripción del modelo de negocio del Grupo | Descripción del modelo de negocio | GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15 | MODELO DE NEGOCIO |
| | Presencia geográfica | | Inversores del Mediterráneo S.L. S2Grupo Soluciones de Seguridad, SLU S2 Colombia SAS S2 Iberoamérica Cryptonics SL Softhouse es Softhome <i>Digital services SL</i> Arbow SL |
| | Objetivos y estrategias | | Sedes Estrategia general empresarial |
| | Factores de tendencias a tener en cuenta para la evolución | | Actividades, marcas, productos acreditaciones y servicios. |

| Políticas y gestión de riesgos | | | |
|--------------------------------|--|--------------------------------|--|
| Principales riesgos | Principales riesgos e impactos derivados de la actividad y sistema de gestión de los mismos. | GRI 102-11, GRI 102-15, 102-30 | POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS |
| Políticas | Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 103-2, 103-3 | Anticorrupción, buen gobierno y ética empresarial Políticas de Prevención de acoso, Protección de datos, Igualdad y Derechos Humanos. |

| El talento en S2 Grupo | | | |
|------------------------|--------------------|---------------------|---------------|
| Políticas | Enfoque de gestión | GRI103-2, GRI 103-3 | EL TALENTO EN |

| | | | |
|--------------------------|--|---|-----------------------------------|
| | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. | | Evolución de la plantilla |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. | GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1 | Evolución de la plantilla |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. | | Evolución de la plantilla |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. | | Evolución de la plantilla |
| | Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. | | Evolución de la plantilla |
| | Brecha Salarial. | GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2 | Eliminación de la brecha salarial |
| | Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. | | Eliminación de la brecha salarial |
| | Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo. | | Eliminación de la brecha salarial |
| | Empleados con discapacidad. | GRI 405-1 | Accesibilidad |
| Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo. | GRI 102-8, GRI 103-2 | Conciliación |
| | Número de horas de absentismo. | GRI 403-2 | Conciliación |
| | Medidas para facilitar la conciliación. | GRI 103-2 | Conciliación |
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. | GRI 103-2 | Cuestiones de Salud Laboral |
| | Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo. | GRI 403-2, GRI 403-3 | Cuestiones de Salud Laboral |
| | Enfermedades profesionales. | | Cuestiones de Salud Laboral |
| Relaciones Sociales | Organización del diálogo social. | GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-1 | EL TALENTO EN |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo. | GRI 102-41 | EL TALENTO EN |
| | Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. | GRI 403-1, GRI 403-4 | EL TALENTO EN |
| Igualdad | Medidas de igualdad entre hombres y mujeres. | GRI 103-2 | Igualdad |
| | Planes de igualdad. | | Igualdad |
| | Medidas para promover el empleo. | | Atracción y Desarrollo de Talento |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. | | Política Prevención de acoso |
| | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | | Accesibilidad |
| | Política contra la discriminación y gestión de la diversidad. | | GRI 103-2, GRI 406-1 |
| Formación | Políticas de formación. | GRI 103-2, GRI 404-2 | Formación |
| | Horas totales de formación por categorías profesionales. | GRI 404-1 | Formación |

| Información sobre cuestiones medioambientales | | | |
|--|---|--|--|
| General | Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad. | GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-31 | MEDIOAMBIENTE |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. | GRI 102-11, GRI 102-29, GRI 102-30 | Certificación ISO 14001 de Gestión Ambiental |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. | GRI 102-29 | MEDIOAMBIENTE |
| | Aplicación del principio de precaución. | GRI 102-11 | MEDIOAMBIENTE |
| | Provisiones y garantías para riesgos ambientales. | GRI 307-1 | MEDIOAMBIENTE |
| Contaminación | Medidas para prevenir la contaminación. | GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 305-7 | Reducción de consumos y residuos |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención y gestión de residuos. | GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3 | Reducción de consumos y residuos |
| | Consumo de agua. | GRI 303-1 | Mediciones e indicadores |
| Uso sostenible de los recursos | Consumo de materias primas. | GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3 | Mediciones e indicadores |
| | Consumo, directo e indirecto de energía. | GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5 | Mediciones e indicadores |
| | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. | | Mediciones e indicadores |
| | Uso de energías renovables. | | Mediciones e indicadores |
| Protección de la biodiversidad | Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. | GRI 103-2, GRI 304-3 | Voluntariado Medioambiental |
| | Impactos causados por la actividad. | GRI 304-2 | Voluntariado Medioambiental |
| Cambio Climático | Emisiones de Gases de Efecto Invernadero | GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4 | Reducción de consumos y residuos |
| | Medidas para adaptarse al Cambio Climático. | GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5 | Reducción de consumos y residuos |
| | Impactos causados por la actividad. | GRI 103-2 | Reducción de consumos y residuos |

| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | | | |
|---|--|--|---|
| Políticas | Enfoque de gestión. | GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2 | Anticorrupción, buen gobierno y ética empresarial |
| Corrupción y soborno | Medidas para prevenir la corrupción y el soborno | GRI 103-2 | Anticorrupción, buen gobierno y ética empresarial |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. | GRI 103-2 | Anticorrupción, buen gobierno y ética empresarial |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. | GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1 | Valores y estándares de trabajo que guían el SGI |

Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

| | | | |
|------------------|---|---------------------------------|---|
| Políticas | Enfoque de gestión. | GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 412-2 | Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2 |
| Derechos Humanos | Aplicación de procedimientos de debida diligencia. | GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1 | Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2 |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT. | | Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2 |
| | Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos. | | Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa #Evoluciona2 |
| | Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos. | | Política de Derechos Humanos |

Información sobre la sociedad

| | | | |
|---|--|---|--|
| Políticas | Enfoque de gestión. | GRI 103-2, GRI 103-3 | COMPROMISO CON LA SOCIEDAD |
| Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. | GRI 413-2, GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1 | Ampliación de Asociaciones y colectivos empresariales. |
| | Relaciones mantenidas las comunidades locales. | GRI 102-43, GRI 413-1 | Ampliación de Asociaciones y colectivos empresariales. |
| | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. | GRI 413-2, GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1 | Ampliación de Asociaciones y colectivos empresariales. |
| | Acciones de asociación o patrocinio. | GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1 | Ampliación de Asociaciones y colectivos empresariales. |
| Subcontratación y proveedores | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. | GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2 | Control interno y OCMC en el SGI. |
| | Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras. | | Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras |
| | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratista de su responsabilidad social y ambiental. | | Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras |
| Consumidores | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. | GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1 | Relaciones con los clientes. |

| | | | |
|--------------------|---|----------------------------------|---|
| | Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas. | GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1 | Relaciones con los clientes. |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos por país. | GRI 201-1 | Nota 03 Cuentas anuales |
| | Impuestos sobre beneficios pagados. | GRI 201-1 | Nota 10 Cuentas anuales |
| | Subvenciones públicas recibidas. | GRI 201-4 | Se han recibido un total de 1.137.000 € de subvenciones por parte de la Administración Pública. |