



Construyendo confianza, protegiendo el futuro



Nuestro impacto en la sostenibilidad

Nuestra visión de un mundo más seguro va más allá de la protección de personas y bienes. Creemos firmemente que la seguridad sostenible se construye sobre los pilares de la **responsabilidad, la transparencia y el compromiso** con el entorno en el que operamos. Presentamos este informe con información correspondiente al periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024. En él se refleja nuestra evolución y los avances alcanzados en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG), ejes fundamentales de nuestra estrategia corporativa.

Reafirmamos nuestro propósito de contribuir a sociedades más seguras, **promoviendo simultáneamente el respeto por los Derechos Humanos, la equidad laboral y la reducción de nuestro impacto ambiental.**

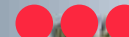
Durante el 2024, fortalecimos nuestras prácticas en ética empresarial, formación continua para nuestros colaboradores e innovación responsable en soluciones de seguridad. Además, mantuvimos nuestra alineación con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los principios del Pacto Global**, compromisos que orientan cada una de nuestras decisiones.

Este informe es una manifestación de nuestro compromiso con la mejora continua, y una invitación a nuestros clientes, colaboradores, accionistas y comunidades a seguir construyendo juntos un futuro más seguro y sostenible.

Para más información, contáctenos en el área de comunicaciones:
comunicaciones@securitas.com.co

1. Acerca de Securitas	pág. 04
2. Estrategia de Sostenibilidad	pág. 12
3. Reconocimientos y certificaciones	pág. 24
4. Creando una marca sostenible	pág. 27
5. Sostenibilidad financiera	pág. 31
6. Nuestro equipo	pág. 35
7. Estrategia de bienestar y salud	pág. 39
8. Condiciones laborales y cumplimientos legales	pág. 44
9. Desarrollo y gestión del desempeño	pág. 48
10. Encuesta de compromiso	pág. 52
11. Gestión del aprendizaje y formación continua	pág. 55
12. Derechos Humanos, ética e integridad	pág. 61
13. Transformación digital	pág. 64
14. Denuncia de irregularidades	pág. 66
15. Desarrollo de proveedores	pág. 69
16. Sostenibilidad ambiental	pág. 72
17. Seguridad y Salud en el Trabajo	pág. 77
18. Apoyo a la comunidad	pág. 82
19. Índice de contenidos GRI	pág. 84

Contenido





Acerca de Securitas



Carta de Country President

Buscamos siempre llevar nuestra visión a futuro, somos innovadores y trabajamos día a día para darle a nuestros clientes especialmente el mejor acompañamiento porque transformamos la vigilancia en Soluciones de Seguridad Inteligente adaptadas a cada negocio.

Con más de 90 años de experiencia en el mercado, sabemos que los riesgos cambian constantemente, somos parte de una organización con operaciones en todo el mundo, tenemos una visión y estrategia global y acción local en cada país con más de 336.000 empleados en 44 mercados.

En Colombia buscamos dirigir nuestro actuar a nuestros 8.308 trabajadores Securitas que están ubicados en todos los sectores y en diversos lugares del país. La visión es inspirar, empoderar e involucrar a nuestra gente para ofrecer resultados extraordinarios.

Por eso, ofrecemos Soluciones de Seguridad que no solo protegen, sino que se adaptan a los desafíos específicos de cada industria. Buscamos llevar la seguridad al siguiente nivel, porque detrás de nuestro día a día tenemos una estrategia de sostenibilidad que nos da una ruta, a nivel mundial se realizó la doble materialidad que nos lleva a tener una visión de cómo los temas ASG -Ambientales, Sociales y de Gobernanza son liderados con la identificación de tendencias y riesgos que debemos gestionar como parte de nuestro

ADN. En Colombia nos dimos a la tarea de validar los temas más relevantes en sostenibilidad desde nuestro contexto, conociendo parte de las expectativas de nuestros grupos de interés.

Nos seguiremos retando a dar lo mejor que tenemos, trabajamos por un mundo más seguro y sostenible. Nos comprometemos a crear valor a largo plazo, promover el desarrollo social y laboral, respetar los Derechos Humanos, y fomentar la igualdad y la diversidad.

Guiados por nuestros valores y un sólido **Código de Ética**, minimizamos riesgos y generamos oportunidades de crecimiento. Gracias infinitas a todos los que de diversas formas nos acompañan en esta misión.

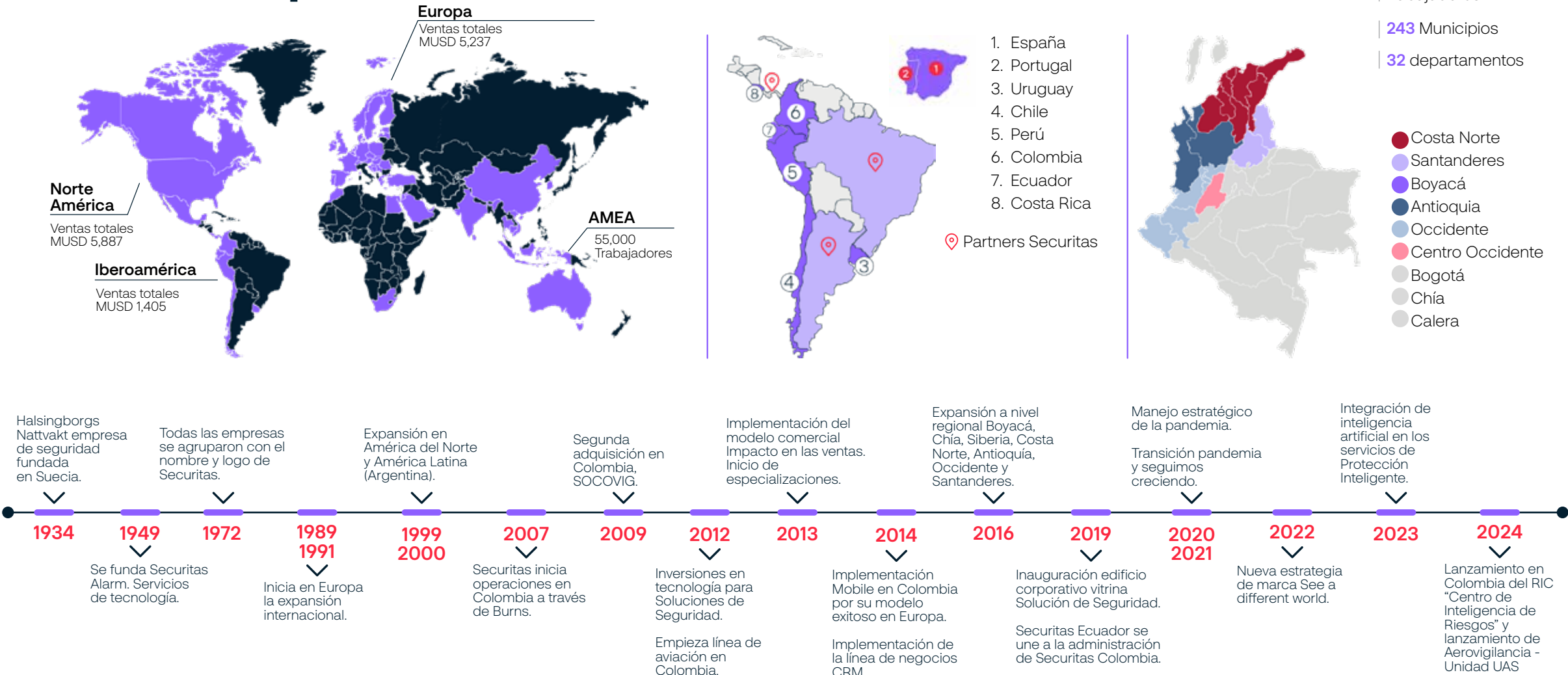
“
La visión es inspirar,
empoderar e involucrar a
nuestra gente para ofrecer
resultados extraordinarios.”

Sandra Carvajal Villamizar
Country President





90 años operando en el mundo



Nuestra filosofía corporativa

Nuestro propósito:

“

Nosotros ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro.

Nuestro propósito responde a las preguntas:

¿Por qué existe Securitas?, ¿por qué nos levantamos cada mañana y nos ponemos con orgullo el uniforme? – Nuestro propósito influye en cómo damos forma a nuestra estrategia y cómo nos comportamos.

“Lo que realmente nos une, se sintetiza en quiénes somos y qué queremos lograr”, afirmó Magnus Ahlqvist, presidente y CEO de Securitas AB.

Valores corporativos:

Así como los valores personales definen la calidad humana de nuestros trabajadores, nuestros valores corporativos definen la excelencia en el servicio que prestamos a nuestros clientes y a la sociedad en general.

Integridad

Un empleado de Securitas Colombia es honesto, por lo tanto, es confiable para trabajar sin supervisión y con objetos de valor.

En Securitas, nunca se pone en riesgo la integridad; este valor también incluye expresar las opiniones, reportando irregularidades y no reteniendo información.

Eficacia

El profesionalismo conceptualiza observar, escuchar y evaluar.

Un empleado de Securitas se mantiene siempre atento para poder notar con frecuencia situaciones que los demás no perciben. Su eficiencia es necesaria para identificar riesgos potenciales, o incidentes que puedan darse en las áreas de nuestros clientes.

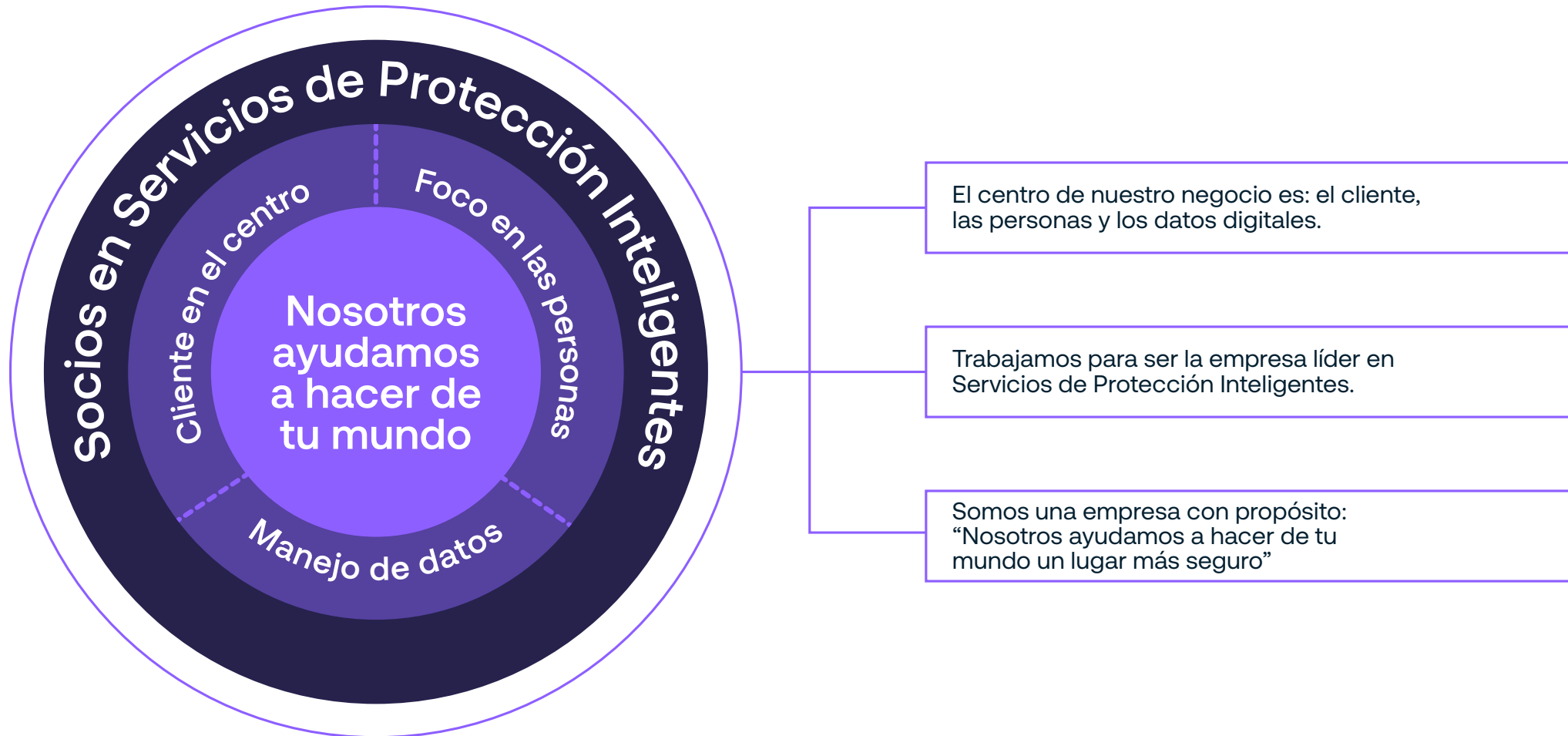
Servicio

Un empleado de Securitas siempre está dispuesto a servir, incluso en casos que no correspondan directamente.

Como parte de un programa enfocado en hacer la vida más segura, los colaboradores permanecen preparados para ayudar en cualquier incidente que requiera intervención.



Nuestra estrategia



Servicios de Protección Inteligentes



Seguridad Remota

- Monitoreo de cámaras de vigilancia (video verificación - video rondas)
- Monitoreo de alarmas
- Speaker disuasivo
- Trail Soft - Seguimiento y rastreo satelital



Seguridad Especializada

- Vigilancia humana con armas y sin armas
- Vigilancia humana con medio canino
- Operadores de medios tecnológicos
- Vigilantes recepcionistas
- Supervisores de vigilancia



Seguridad Mobile

- Rondas preventivas itinerantes en una misma zona geográfica, generando control y reacción a un mismo cliente, apoyado por sistemas de alarma y gestión de video desde nuestro SOC
- Escolta de personas VIP (conductor - acompañante)
- Escolta a carga crítica, urbano y rural (motorizado - auto)
- Vehículos blindados o convencionales
- Meet and Greet



Protección Contra Incendios

- Diseño
- Instalación
- Mantenimiento
- Auditorías



Seguridad Electrónica

- Sistema de Gestión de video (CCTV)
- Sistema de Intrusión (alarmas)
- Sistema de control de acceso
- Mantenimiento preventivo

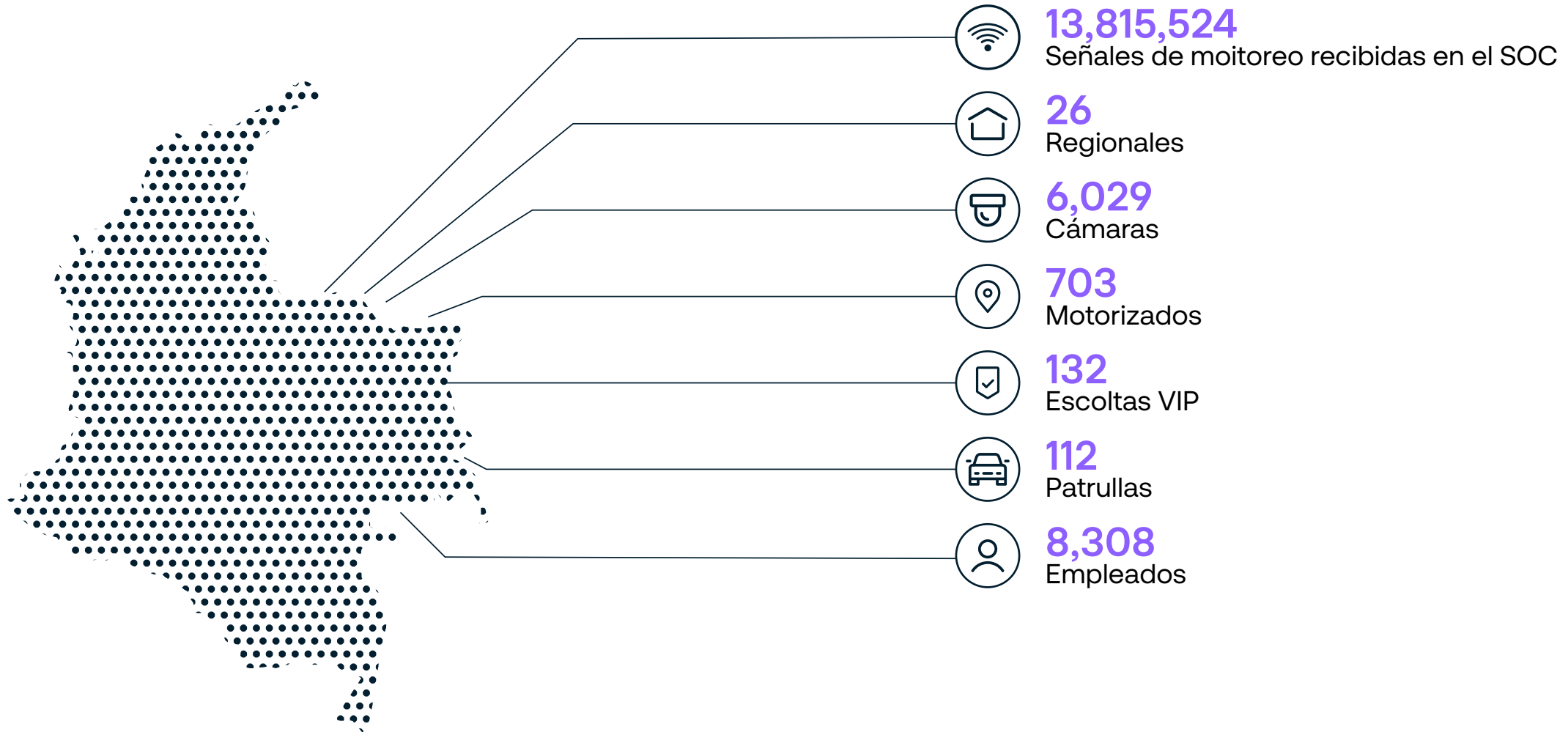


Gestión Corporativa del Riesgo

- RIC Risk Intelligence Center - servicios de inteligencia
- Risk Assessment
- Background Checks
- Due Dilligence
- Gestores de riesgos - gerentes y coordinadores In House
- Capacitaciones en seguridad y autoprotección
- Consultorías y auditorías en normas de gestión OEA, BASC, La/FT
- Analistas de seguridad



Securitas en cifras a nivel nacional





Nuestro gobierno corporativo

Manuel Andrés Rodríguez	Johanna Álvarez Rojas	Edgar Bernardo Castillo Rodríguez	Jannete Osorio García	Rasmus Nyberg	José Alexander Beltrán Casallas	Jorge Andrés Rincón Rubiano	Rodrigo Beltrán Prado	Eduardo Velandia Sánchez	Dumar Rodrigo Peñaranda Sanabria
									
Dirección Proyectos y Comercial	Dirección Jurídica y Riesgos	Dirección IT	Dirección Talento Humano	Dirección Financiera y Administrativa (controller)	Dirección de Negocio Aviación	Dirección de Negocio Seguridad Electrónica	Dirección de Área Física I	Dirección de Área Física II	Dirección de Área Mobile

Sandra Carvajal Villamizar



Country President

- Hombres
- Mujeres

Comité general
23 - 13

Comité gerencial
16 - 10

Comité estratégico
07 - 04



Estrategia de sostenibilidad y análisis de materialidad



La sostenibilidad

Nuestro propósito es ayudar a hacer del mundo un lugar más seguro, generando un impacto positivo en la sociedad.

Estamos comprometidos con la sostenibilidad, creando valor a largo plazo a nuestros grupos de interés en los ámbitos económico, ambiental, social y de gobernanza.



Promovemos el desarrollo social, apostamos por las personas e impulsamos su desarrollo, brindando condiciones de trabajo dignas, asegurando el respeto por los Derechos Humanos, la diversidad e igualdad de oportunidades.

Nos preocupamos por cuidar el medio ambiente y por reducir las emisiones de gases efecto invernadero.

Nos comprometemos con el desarrollo de las comunidades donde operamos y con la inclusión laboral de colectivos vulnerables.

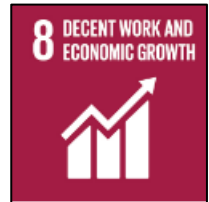
Vivimos nuestros valores de **Integridad, Eficacia y Servicio** y trabajamos de acuerdo con nuestro Código de Ética y con sólidas políticas de buen gobierno corporativo.

Nuestra estrategia de sostenibilidad nos ayuda a crear valor, a minimizar riesgos en el negocio y a generar mayores oportunidades de crecimiento.

Construyendo entornos más sostenibles, sociedades seguras y resilientes y clientes conscientes.

Nuestro enfoque

Respaldamos los **ODS** (*Objetivos de Desarrollo Sostenible*) tanto en su trabajo estratégico como en sus operaciones diarias, mejorando las condiciones laborales, promoviendo y protegiendo los **Derechos Humanos y el medio ambiente en toda nuestra cadena de valor**. Las mayores oportunidades para contribuir a los **ODS** y marcar una diferencia significativa se encuentran en las siguientes áreas:



Nuestra estrategia de sostenibilidad respalda la estrategia empresarial general, y nos esforzamos por mejorar nuestras contribuciones en seis áreas prioritarias de sostenibilidad con unas buenas condiciones de trabajo para nuestra gente como base.

En 2025 se presentará una nueva estrategia de sostenibilidad, que incluirá objetivos actualizados.

6 áreas prioritarias



Diversidad e inclusión



Seguridad y salud



Aprendizaje y desarrollo



Medio ambiente



Conducta ética



Desarrollo de comunidades



Alineados con los ODS, ayudamos a hacer del mundo un lugar más seguro a través de nuestra estrategia de la triple P (personas, prosperidad, planeta)

Enfocamos la sostenibilidad de manera integral, donde las tres dimensiones tienen un papel fundamental en todos nuestros procesos de toma de decisiones.

Personas

Damos prioridad a las personas diversas y con talento, comprometidas con la igualdad salarial, la seguridad en el trabajo, el equilibrio de género y la inclusión.



Diversidad e inclusión



Seguridad y salud



Aprendizaje y desarrollo

Prosperidad

Contamos con 336,000 empleados en todo el mundo y en Securitas Colombia tenemos más de 8,000 empleados, y contratamos más de 2,000 cada año. Mientras invertimos en innovación para aumentar el valor para los accionistas y clientes.



Medio ambiente

Planeta

Securitas es la primera empresa global de servicios de seguridad en conseguir que sus objetivos para combatir el cambio climático sean validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi)



Conducta ética



Desarrollo de comunidades

Áreas claves y objetivos



Salud y seguridad

Mantener el objetivo de disminución anual, del 5% del índice de frecuencia, en accidentes de trabajo.

Fortalecer el Sistema de Gestión en SST y las iniciativas de promoción y prevención de hábitos saludables, en coherencia con la normatividad vigente.

Avanzar en la extensión de la estrategia de bienestar, salud mental y el programa de prevención del riesgo psicosocial.

Reafirmar programa de Orientación Psicosocial y Promoción de la Salud Mental, como aporte al bienestar y minimización de riesgos en el negocio.



Comunidad

Seguir alineando las iniciativas nacionales con el tema conjunto de la división: programas como Generación Securitas e Inspirando Futuro.

Mantener alianzas con regionales y clientes en zonas de alto impacto: gestión social [#SomosLaCalera](#) y otros con grupos poblaciones en zonas aledañas a oficinas principales.



Aprendizaje y desarrollo

Dar cumplimiento y mejorar cada vez más cobertura de cursos mandatorios.

Aumentar la transparencia sobre los requisitos de los puestos y los criterios de promoción.

Fomentar acciones de formación cada vez más alineadas a las necesidades del negocio.



Conducta ética

Continuar la alineación de procesos en **gestión de riesgos**.

Avanzar en estrategias para promover cultura de ética y transparencia con nuestros Stakeholders.



Medio ambiente

Reducir un 42% las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030.

Avanzar con planes de descarbonización del negocio, de acuerdo con hojas de rutas en áreas claves de alto impacto previamente identificadas.



Diversidad

Mantener el objetivo de género, incrementando el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo y en la operación en general **(para 2024, las mujeres representaron el 36% de nuestra fuerza laboral incrementando un 3% frente a 2023)**. Crear conciencia de diversidad, equidad e inclusión tanto en los cargos directivos como en la compañía en general, capacitando y sensibilizando al respecto.

Promover el reclutamiento transparente y la validación de requisitos socializados con los candidatos.



Retos y prioridades para 2025

Dimensión de gobernanza

- Mejorar la calidad de los datos y optimizar las herramientas y procesos de elaboración de informes de sostenibilidad.
- Preparar el cumplimiento de la directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa del país alineados con CSRD (Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa), de acuerdo con los lineamientos de casa matriz.
- Reforzar la colaboración y alianzas estratégicas con grupos de interés.

Dimensión medioambiental

- Llevar a cabo una revisión de los datos sobre energía y emisiones para identificar oportunidades de mejora y proyectar una guía de eficiencia energética.
- Actualizar los planes de mitigación, proyectando costos de descarbonización del negocio en el país, acorde con cumplimiento del presupuesto.
- Impulsar iniciativas en prácticas de economía circular y mejores prácticas en disposición de residuos.

Dimensión social

- Continuar la implementación de planes específicos para reducir los accidentes laborales.
- Desarrollar materiales y contenido en ESG (Ambiente, Social y Gobernanza) para apoyar el desarrollo empresarial.
- Seguir fomentando alianzas e iniciativas de diversidad e inclusión, alineado a las necesidades de talento locales y estrategias gubernamentales.



Grupos de interés, diálogo e interacción

Grupo de interés	Canal de diálogo	Responsable o área que reporta
1. Accionistas	Reportes anuales ejecutivos	Reunión de accionistas, junta de accionistas
2. Empleados	Línea Tu Amigo Securitas, Securitas Integrity Line, Portal del empleado, Redes sociales, página web, Informe de sostenibilidad, comité de convivencia laboral y COPASST, medios de comunicación interna, mesas de negociación con asociaciones sindicales.	Gestión del Talento Humano, SST, Relaciones laborales
3. Clientes	Seguimiento permanente a través de las visitas operativas, página web, portal del cliente, newsletter, redes sociales, flash y contenidos de análisis sobre la situación de seguridad en general sobre eventos o situaciones de riesgos específicos y encuestas de satisfacción a través del CEP (Plataforma comercial).	Área Comercial, Áreas de Negocio y SOC
4. Industria	Redes sociales, mesas de trabajo, página web, reunión con agremiaciones, medios de comunicación, informes de sostenibilidad.	Country President, Comunicaciones y Marketing, Área Jurídica y de Riesgos
5. Proveedores	Encuentros anuales, página web, visitas a proveedores, newsletter, redes sociales, correo electrónico, evaluación de proveedores.	Compras y Servicios administrativos, Área Jurídica y Riesgos
6. Comunidad	Página web, newsletter, redes sociales, correo electrónico, reportes, mesas de trabajo con autoridades regulatorias, apoyo económico a las familias de los colaboradores, de acuerdo con lineamientos del Plan de Bienestar.	Sostenibilidad Corporativa, Bienestar, Marketing y Comunicaciones
7. Medio ambiente	Plataforma Sphera, página web, redes sociales, correo electrónico, reportes, Integrity Line, mesas de trabajo con entidades regulatorias, proveedores.	Sostenibilidad Corporativa y SIG



Temas materiales reportados:

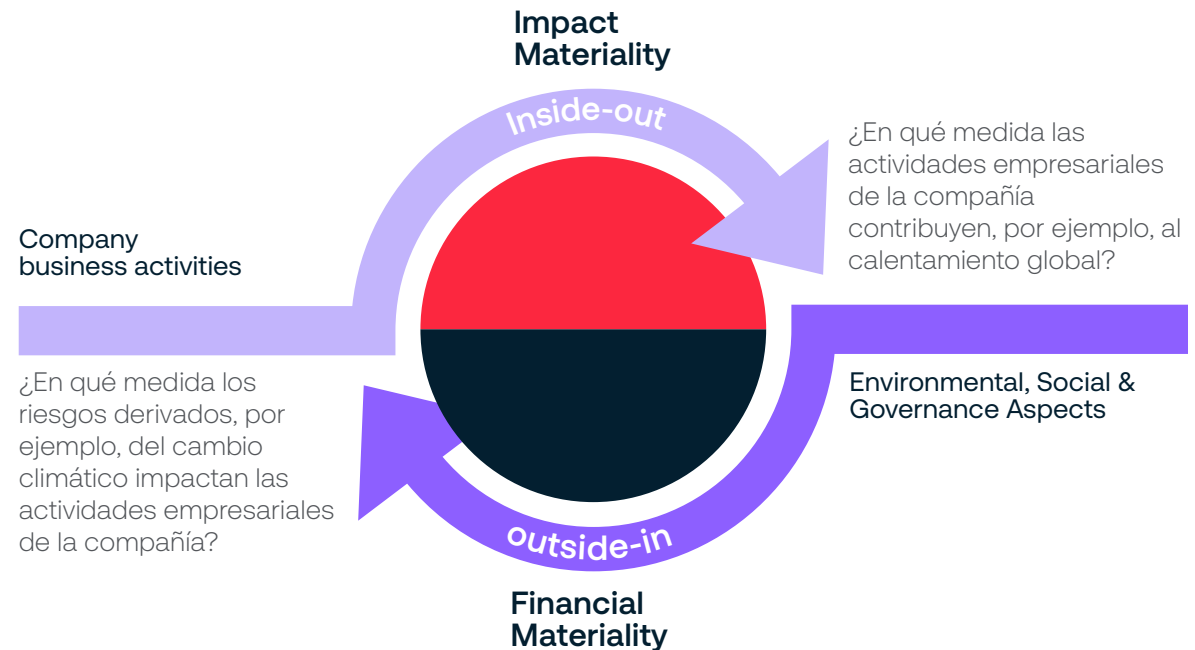
Aspecto material para Securitas	Códigos estandar GRI	Temas
Anticorrupción	205	Anticorrupción
Medio ambiente	305	Emisiones, 401 empleo
Formación y retención del talento	404	Formación y educación
Seguridad y salud en el trabajo	403	Seguridad y salud en el trabajo
Prácticas laborales, no discriminación y derechos humanos	405	Diversidad e igualdad de oportunidades
Relaciones con los clientes	418	Privacidad del cliente

Durante el 2024 se mantuvieron los temas identificados en la evaluación de materialidad realizada por el Grupo Securitas en el año 2022, asegurando la continuidad y relevancia de nuestras iniciativas. **Para los temas que surgen del nuevo análisis de materialidad, se comenzará a trabajar en 2025.**

Nuevo análisis de doble materialidad Grupo Securitas (DMA)

La evaluación de doble materialidad se ha implementado para identificar temas relevantes de **sostenibilidad/ESG** en función del impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente, así como de los riesgos y oportunidades que pueden tener un posible efecto financiero en la empresa **(de dentro hacia afuera/de fuera hacia adentro)**.

- El análisis es un requisito principal de cumplimiento establecido por CSRD, contemplando no solo cuestiones relevantes en operaciones propias de la empresa, sino que también abarca la cadena de valor. En colaboración con distintos departamentos (ej. Financiero, Riesgos, Legal, etc.), **el Área de Sostenibilidad evalúa IROs relacionados con los topics (ej. cambio climático) y subtopics (ej. energía) que proponen los estándares ESRS** (Normas Europeas de Información Sobre Sostenibilidad).
- Junto con las divulgaciones generales obligatorias establecidas por CSRD, los temas materiales definirán el alcance del Informe de Sostenibilidad 2025. Los **Impactos, Riesgos y Oportunidades** (IROs) identificados deben integrarse en los procesos de gestión de riesgos y en las estrategias empresariales, con el objetivo de gestionar y mitigar los impactos y riesgos negativos, así como aprovechar y materializar las oportunidades.





Nuevo análisis de materialidad Grupo Securitas

Como resultado del proceso de consulta a nuestras partes interesadas, **en 2024 el Grupo Securitas llevó a cabo la evaluación de doble materialidad, alineada con los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés).** Esta metodología permite identificar los temas relevantes en materia de sostenibilidad —ambiental, social y de gobernanza— considerando tanto el impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente (enfoque de adentro hacia afuera), como los riesgos y oportunidades que estos temas representan para la organización desde una perspectiva financiera (de afuera hacia adentro).

Los temas materiales definidos integran los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) detectados a través de nuestros procesos de gestión de riesgos y planificación estratégica, **con el fin de mitigar impactos negativos, gestionar los riesgos asociados y capitalizar las oportunidades.**

A partir del análisis de doble materialidad, se identificaron los principales temas materiales que guiarán nuestras acciones estratégicas en sostenibilidad.

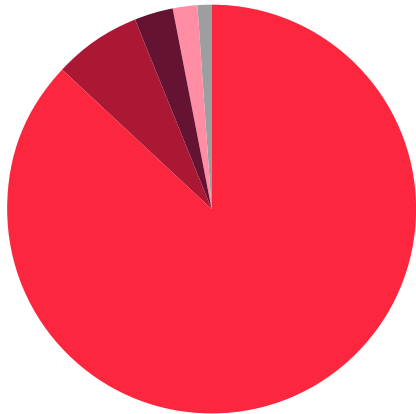
I – Material desde la perspectiva de impacto
F- Material desde la perspectiva financiera
I&F – Material desde ambas perspectivas

Ambiental	Social	Gobernanza
Mitigación del cambio climático (I)	Condiciones laborales (I&F)	Corrupción y soborno (I&F)
Energía (I)	Igualdad de trato y oportunidades para todos (I)	Protección de los denunciantes de irregularidades (I)
Contaminación del aire (I)	Condiciones de trabajo: cadena de valor (I)	Cultura corporativa (I)
Residuos (I)	Igualdad de trato y oportunidades para todos: cadena de valor (I)	
	Otros derechos relacionados con el trabajo: cadena de valor (I)	
	Seguridad personal de los consumidores o usuarios finales (I)	
	Impactos relacionados con la información para los consumidores o usuarios finales (I)	



Matriz materialidad Colombia:

Realizamos como validación en el contexto colombiano el análisis de temas materiales de Securitas Colombia. Inicialmente analizamos estándares internacionales que aplican a la gestión del Grupo a nivel mundial, desde la visión local y lo programas que lideramos en el país. Se realizaron 2 grupos focales con directivas y colaboradores, además de implementar una encuesta donde participaron 449 personas.



Participación grupos de interés encuesta materialidad Securitas Colombia

- Empleados Securitas (87%)
- Proveedores (7%)
- Clientes (3%)
- Aliados (2%)
- Equipos directivos (1%)

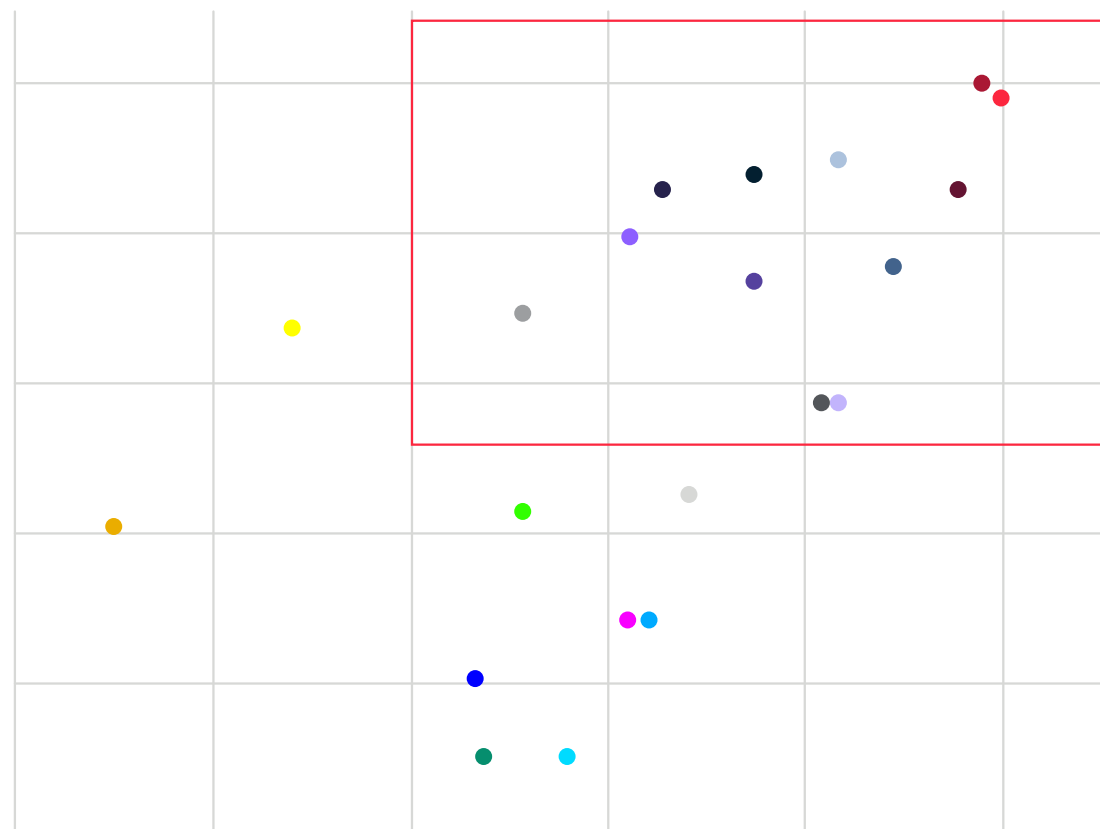
Grupos de interés participantes Securitas Colombia	
Equipos directivos	5
Empleados Securitas	392
Proveedores	32
Clientes	12
Aliados	8

Temas con mayor calificación frente a nuestra estrategia y visión de los grupos de interés en Colombia

- 1. Salud y Seguridad en el Trabajo
- 2. Formación y desarrollo
- 3. Calidad y seguridad en manejo de datos
- 4. Bienestar y calidad de vida
- 5. Diversidad e inclusión
- 6. Innovación y tecnología
- 7. Gestión de riesgos
- 8. Generación de oportunidades
- 9. Ética y anticorrupción
- 10. Gestión ambiental y cumplimiento
- 11. Economía circular
- 12. Cultura corporativa
- 13. Eficiencia energética y renovable
- 14. Abastecimiento y compras sostenibles
- 15. Cambio climático
- 16. Movilidad sostenible
- 17. Biodiversidad y ecosistemas
- 18. Programas de apoyo y voluntariado
- 19. Bienestar canino
- 20. Agua y recursos marinos
- 21. Gobierno corporativo

Análisis de impactos materiales

Más importante



Importancia temas de interés en la sostenibilidad Grupos Externos

Importancia temas de interés en la sostenibilidad Grupos Internos



Reconocimientos y certificaciones

Reconocimientos y certificaciones



En 2024, alcanzamos un importante hito en el camino hacia la sostenibilidad al ser distinguida con el **Sello Bogotá Incluyente** en la categoría de empresas grandes. Este reconocimiento, otorgado por la **Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá**, resalta nuestro firme compromiso con la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en todas nuestras operaciones, consolidando nuestra visión de generar un impacto social positivo.

Además, **fue reconocida como parte de la iniciativa Unidos por los ODS, avalada por Pacto Global**. Este distintivo reafirma nuestro alineamiento con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y nuestro continuo esfuerzo por implementar prácticas responsables que contribuyan al desarrollo social, económico y ambiental.

En el Seminario de Equidad e Inclusión de Andesco, presentamos los avances de nuestro **Programa de Vigilancia Inclusiva**, diseñado para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad física. Esta iniciativa refleja nuestra determinación por fomentar un entorno laboral accesible y diverso, alineado con principios de equidad y respeto a los derechos humanos.

Por otra parte, nuestra participación en el Foro CEO del Atlántico fue significativa. En este evento, centrado en el desarrollo sostenible de la región, nuestra **gerente de Sostenibilidad Corporativa, Mónica Eliana Barrera Sánchez**, compartió una conferencia sobre la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito corporativo. Durante su intervención, destacó nuestros esfuerzos para consolidar una marca innovadora y socialmente responsable dentro de la industria de la seguridad, reafirmando nuestro compromiso con prácticas sostenibles que respetan y promueven valores inclusivos.



Certificaciones



ISO 9001:2015

Sistema de gestión de la calidad del servicio.

Objetivo:

Aumentar la satisfacción de los clientes, permite a las empresas diferenciarse de la competencia para ofrecer un producto o servicio de mayor valor.



ISO 14001:2015

Sistema de gestión ambiental.

Objetivo:

Identificar y gestionar los aspectos ambientales que generen impacto al medio ambiente.



ISO 45001:2018

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo:

Prevenir accidentes y enfermedades laborales y fomentar entornos de trabajo seguros.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

BASC V6:2022

Sistema de gestión en control y seguridad.

Objetivo:

Prevenir actividades ilícitas (corrupción, soborno, lavado de activos, entre otros).



4 Creando una marca sostenible

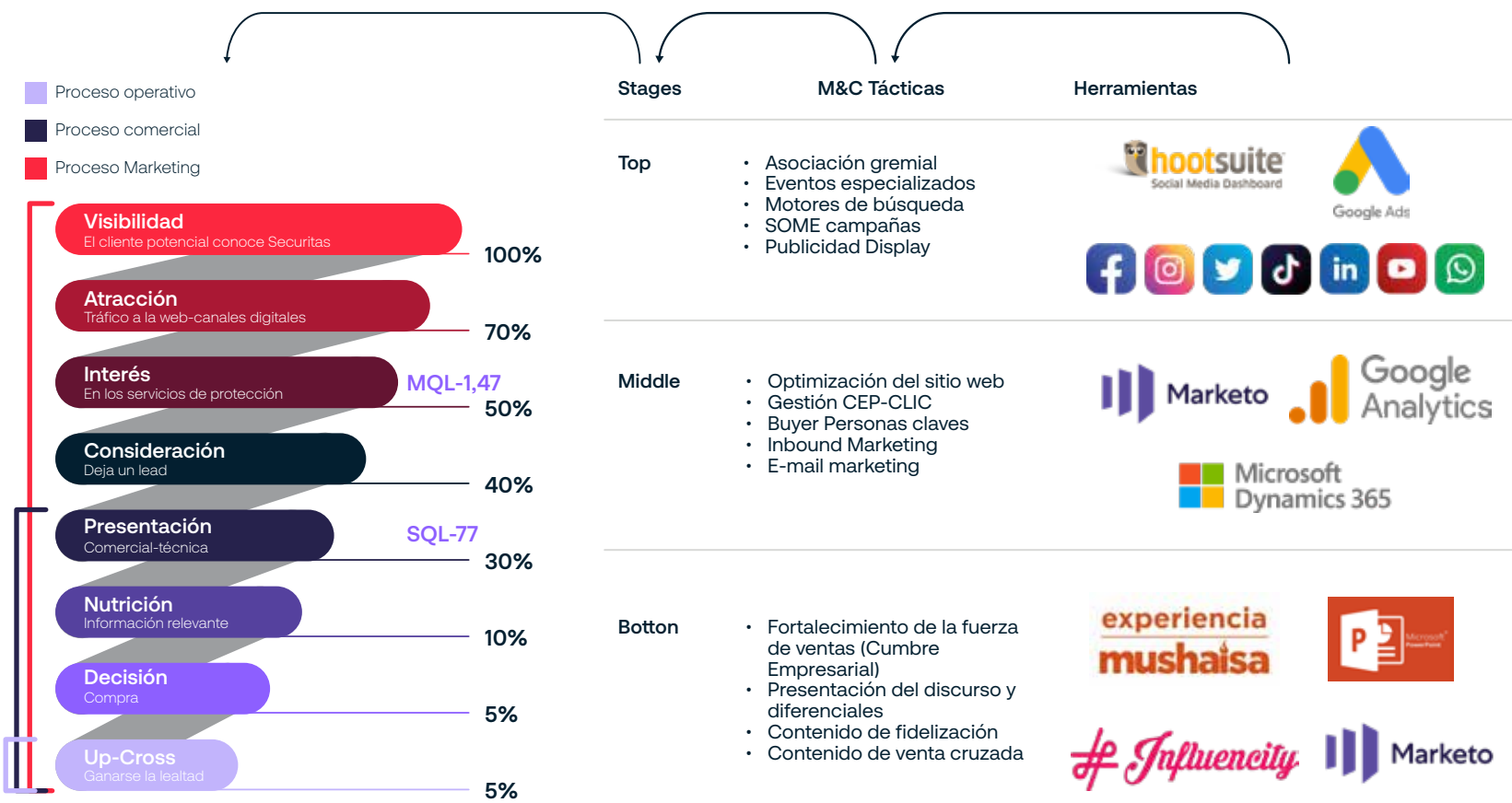


El Marketing digital, aportando a la sostenibilidad corporativa

Con la estrategia digital, hemos logrado reducir los desplazamientos del equipo de ventas para hacer su gestión comercial fuera de la oficina, incrementando el número de oportunidades de negocio con clientes potenciales que llegan a través de la página web.

En mercados competitivos, una buena estrategia de posicionamiento web puede diferenciar a una empresa de sus competidores, capturando una mayor cuota de mercado.

Funnel de conversión

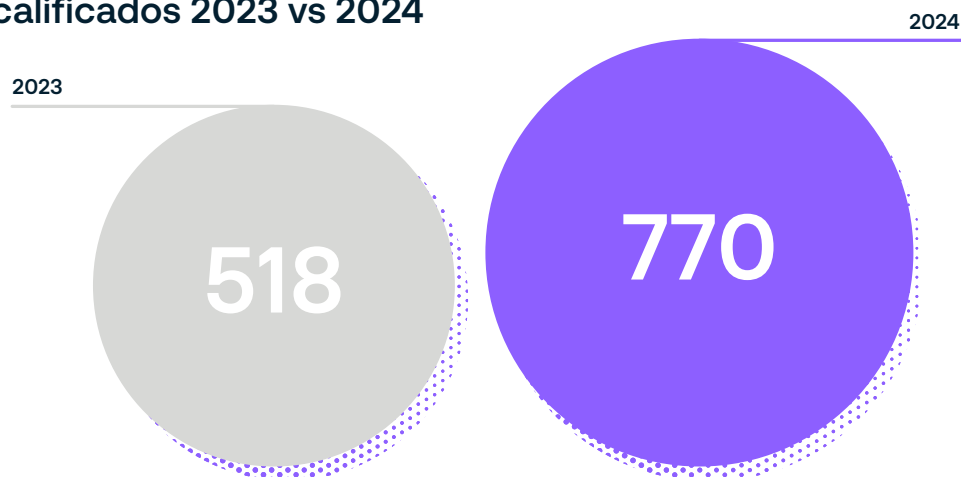


Histórico del incremento en el número de nuevas oportunidades de negocio, a través de la página web

Durante 2024, fortalecimos nuestra estrategia digital mediante la creación de contenido orgánico de valor y campañas digitales segmentadas. **Esto permitió un crecimiento del 67% en Leads calificados, pasando de 518 en 2023 a 770 en 2024.**

La implementación de herramientas como el posicionamiento SEO, el correo electrónico, las redes sociales y la digitalización de procesos ha permitido reducir desplazamientos, mejorar la eficiencia operativa y disminuir nuestra huella ambiental. Además, la personalización de campañas ha optimizado el uso de recursos, aumentando la efectividad de nuestras acciones y he contribuido a una comunicación más responsable y sostenible.

Leads calificados 2023 vs 2024





¡Nuestra comunidad sigue creciendo!

En 2024, nuestro ecosistema digital ha demostrado ser una plataforma clave para conectar con nuestras audiencias, fortalecer nuestra reputación corporativa y amplificar nuestro propósito de construir un entorno más seguro y sostenible para todos. A través de nuestras redes sociales, no solo compartimos contenido informativo y educativo, sino que también **generamos conversación, confianza y cercanía**.

Crecimiento en nuestra comunidad 2024

Durante el último año, nuestra comunidad digital alcanzó más de 77,353 seguidores en nuestras principales plataformas: LinkedIn, Facebook e Instagram. Este crecimiento sostenido es resultado de una estrategia de contenidos sólida, que ha fortalecido nuestra presencia en el entorno digital.

Nuestra presencia en redes:

- **LinkedIn:** 25,060 seguidores
- **Facebook:** 36,110 seguidores
- **Instagram:** 8,430 seguidores
- **X:** 631
- **TikTok:** 7,122

Somos

77,353 en total

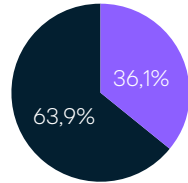
Participación de nuestra comunidad



Horarios de mayor conexión

Lunes a viernes, entre 8:00 a.m. y 10:00 a.m., y entre 12:00 p.m. y 2:00 p.m.

Principales ciudades

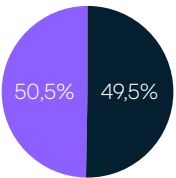


■ Hombres
■ Mujeres

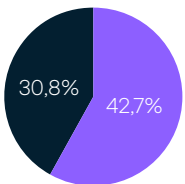
Principales ciudades



Rango de edades:



■ Hombres
■ Mujeres



Rango de edades:

Principalmente entre 25 a 34 años y 35 a 44 años.



Principales ciudades

■ Bogotá
■ Medellín
■ Cali
■ Chía



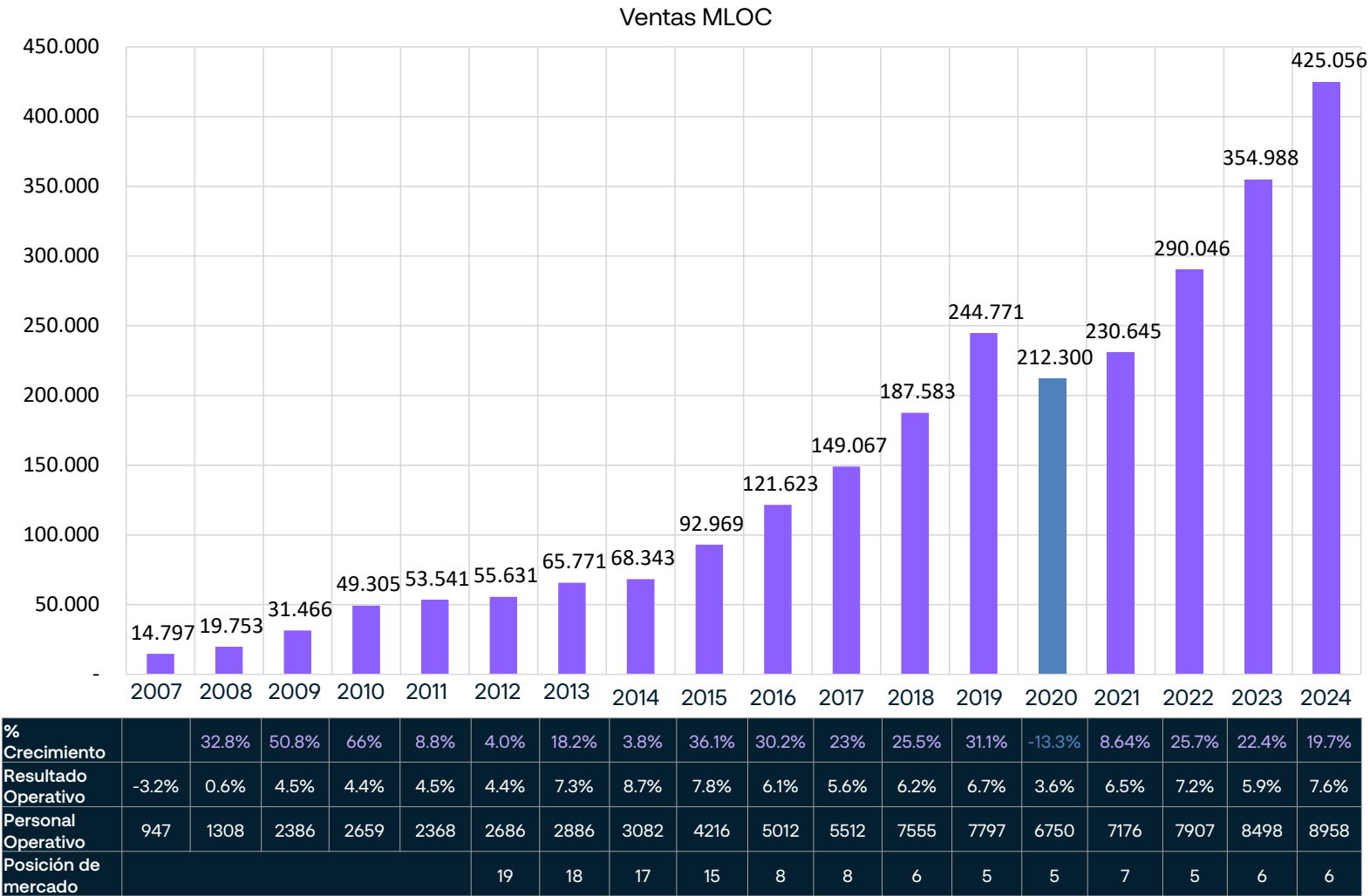
5 Sostenibilidad financiera





Crecimiento orgánico

En 2024, Securitas Colombia alcanzó un crecimiento del **19,7 %** en ventas, pasando de **\$354.988** en 2023 a **\$425.056 (MLOC)**. Este resultado refleja la consolidación de nuestra propuesta de valor, basada en la integración de tecnología, servicios especializados y una estrategia comercial cada vez más focalizada. La mejora en la eficiencia operativa, la fidelización de clientes clave y la apertura de nuevas cuentas estratégicas han sido determinantes para este desempeño. Nuestra capacidad de adaptarnos a las necesidades del mercado, combinando innovación y sostenibilidad, nos posiciona como líderes en soluciones de seguridad en Colombia.



Esta cifra en ventas integra ingresos de Securitas Colombia S.A. y Electronic Services Securitas Colombia S.A.S (Seguridad Electrónica)



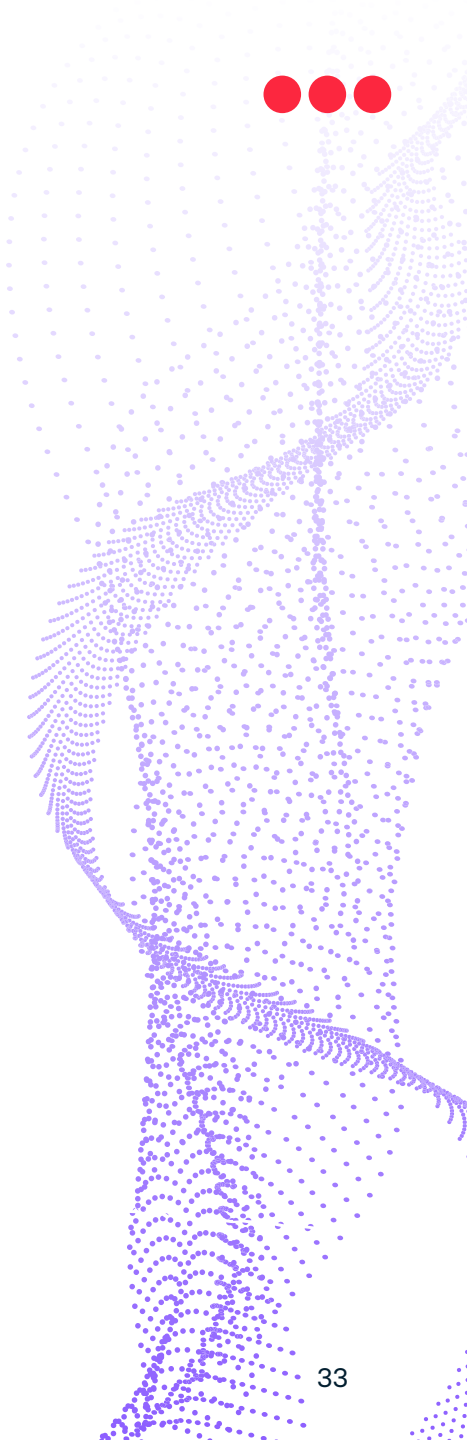
Análisis del desempeño económico

En el 2024, mantuvimos un crecimiento rentable y sostenible, lo que nos permitió generar y distribuir valor económico directo a nuestros grupos de interés. Con orgullo, destacamos los resultados y cifras que reflejan nuestro sólido desempeño económico, fruto de una gestión eficiente en cada una de nuestras líneas de negocio. Este logro reafirma nuestro compromiso empresarial de contribuir, de manera significativa, con el desarrollo de un país más seguro.

Presupuesto de sostenibilidad corporativa en el año 2024	\$476,835,200
Valor económico directo generado: ingresos	\$425,056,351.000
Valor económico distribuido: gastos operativos	\$392,632,082,000
Sueldos y prestaciones de los empleados	\$322,371,886,347
Pagos al gobierno e inversiones en comunidades	\$9,506,836,000
Gastos de financiamiento, comisiones bancarias (pagos a los proveedores de capital)	\$292,560,000

(El valor monetario es representado en COP)

En estas cifras reportadas se excluyen de la información financiera, las transacciones intercompañía.

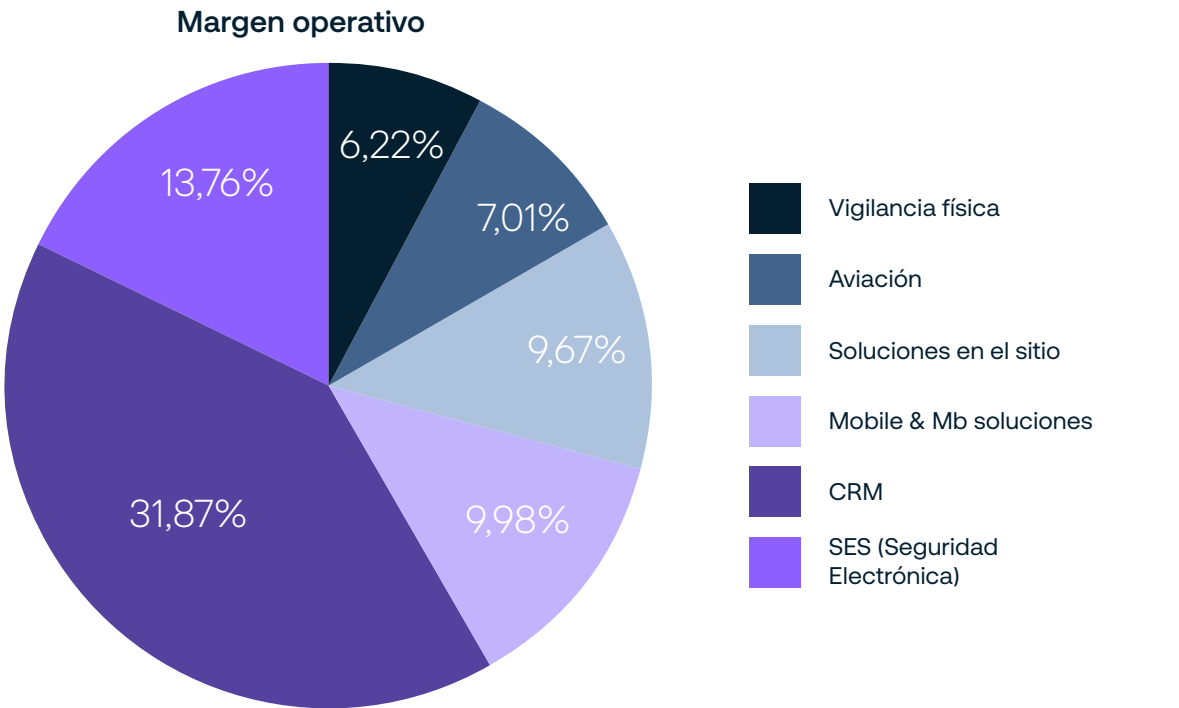
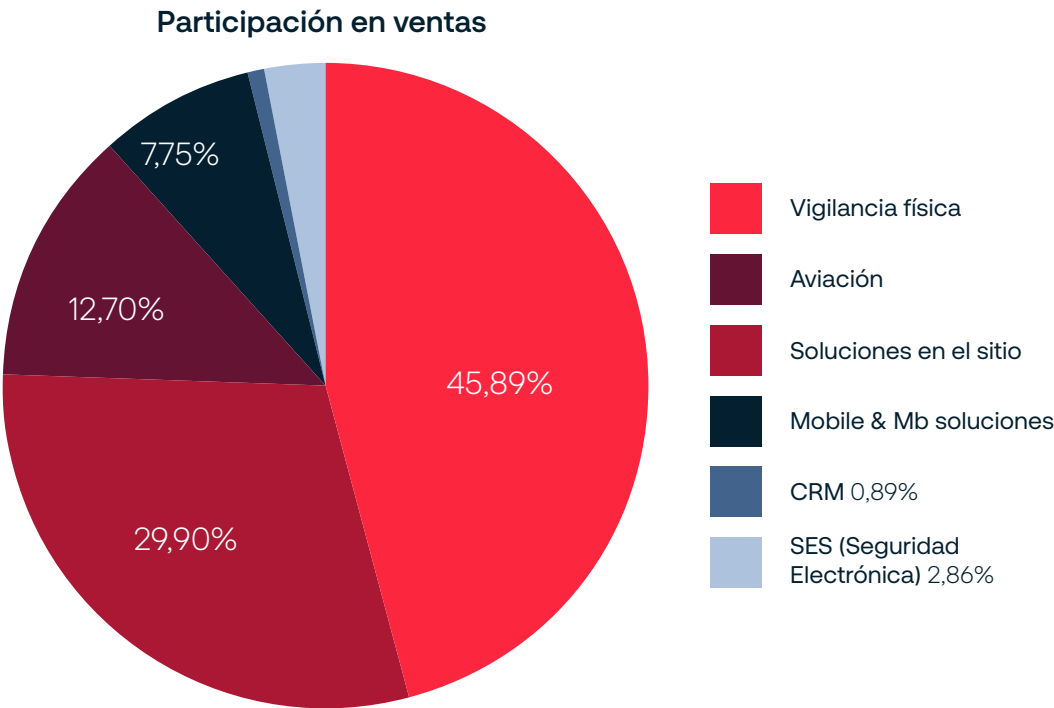




Margen operativo en nuestras líneas de negocio

Durante el año 2024, los resultados de nuestro margen operativo fue positivo. A continuación, se presentan los detalles desglosados por cada línea de negocio:

El valor monetario de las contribuciones políticas, económicas o en especie efectuadas directa o indirectamente por la organización, en este caso a la **Superintendencia de Vigilancia y seguridad privada** en 2024 fue por un valor total de: **\$131.311.000 COP**.



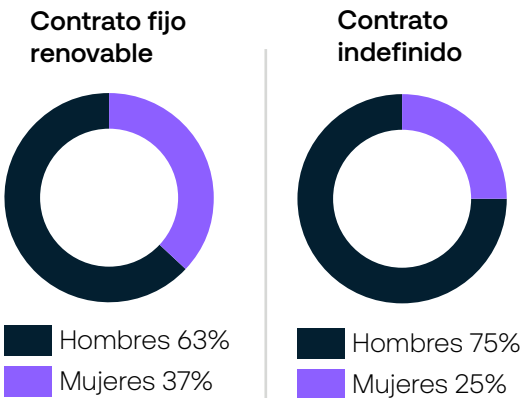
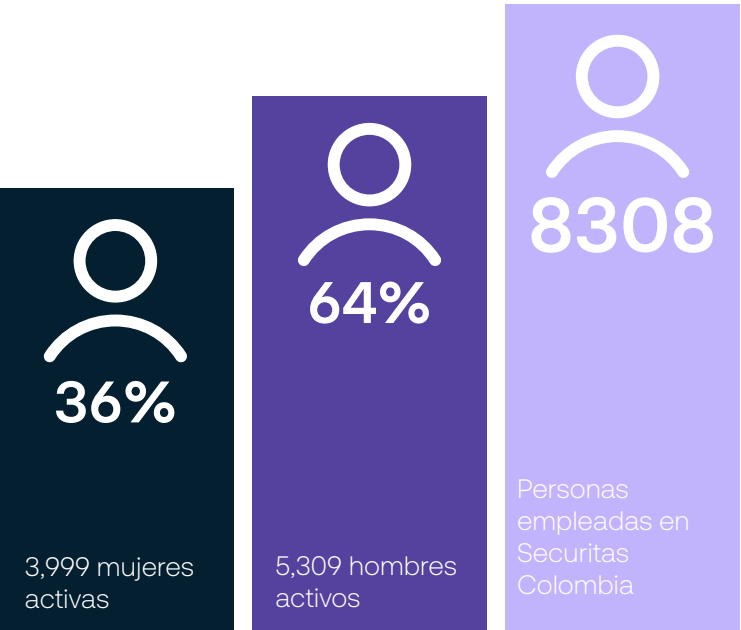


Nuestro equipo: diversidad e inclusión



Impulsando la seguridad a través del talento

Implementamos estrategias orientadas al desarrollo económico, **generando oportunidades laborales de calidad en diversas comunidades a lo largo del país.** Estamos comprometidos con la mejora de las condiciones sociales, contribuyendo a la disminución de la pobreza y la desigualdad, al mismo tiempo que promovemos la creación de empleos decentes y un crecimiento económico inclusivo y sostenible.



Total empleados por género		
	Administrativos	Operativos
Mujeres	171	2828
Hombres	181	5128
Total	352	7956

Departamento	Masculino	Femenino	Total general
Bogotá D.C	2986	1921	4907
Antioquia	499	401	900
Cundinamarca	453	182	635
Valle del Cauca	271	98	369
Atlántico	163	78	241
Santander	154	70	224
Bolívar	99	57	156
Boyacá	126	18	144
Magdalena	106	33	139
Norte de Santander	110	28	138
Risaralda	36	25	61
Cesar	52	9	61
Tolima	39	14	53
La Guajira	37	8	45
Córdoba	25	4	29
Nariño	26	3	29
Cauca	20	1	21
Meta	16	3	19
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	1	18	19
Arauca	16	2	18
Huila	16	1	17
Quindío	11	6	17
Caldas	13	3	16
Chocó	9	2	11
Sucre	10		10
Putumayo	5	2	7
Amazonas	3	4	7
Casanare	2	4	6
Caquetá	3	1	4
Guaviare	1	2	3
Guainía	1	1	2

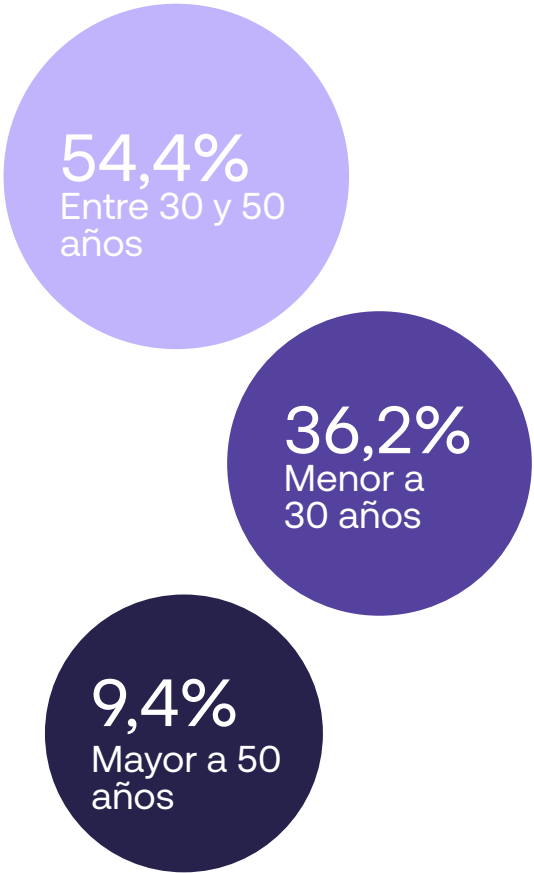


Atracción de talento

En el año 2024, fortalecimos la trazabilidad de la información relacionada con nuestros indicadores de diversidad e igualdad. Esta mejora nos permitió centralizar nuestras capacidades de cuantificación de datos, lo que ha resultado en una segmentación más efectiva. **Nuestro compromiso es seguir ofreciendo oportunidades laborales a diversas poblaciones**, las cuales enriquecen nuestra operación y nos ayudan a mantenernos firmes en nuestra promesa de contribuir a un mundo donde exista igualdad de oportunidades para todos.

Grupos poblacionales vinculados	Número de personas contratadas
Hombres cabeza de hogar	363
Mujeres cabeza de hogar	209
Primer empleo (personas que no coticen seguridad social previo al ingreso)	243
Afrodescendientes	50
Víctimas de conflicto armado	25
Comunidad indígena	16

Rangos de edad en vinculaciones de talento, año 2024





Programa de Vigilancia Inclusiva:

El programa contempla discapacidades deficiencias motrices que afectan la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, sensoriales como la discapacidad visual (con una pérdida de visión del 50%, incluso con prótesis parciales) y la discapacidad auditiva, que varía desde la pérdida parcial del 30% de la audición, hasta casos de baja visión y sordera menor del 30%.

Reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión, brindando igualdad de oportunidades para todos, sin importar las capacidades individuales.

¿Como mejoramos en 2024 el impacto del Programa de Vigilancia Inclusiva?



-  Fortalecer alianzas estratégicas en conjunto con iniciativas de empleabilidad inclusiva
-  Sensibilizar los sesgos inconscientes: equipos donde se vincula la PcD
-  Socializar el Programa de Vigilancia en espacios relevantes: FORO CEO Atlántico & Andesco
-  Promover la participación de los clientes en el programa de inclusión laboral

Total, personal con Dx de discapacidad física	Personal certificado por Ministerio de Trabajo (discapacidad certificada con el 25%)
103	57

Alianzas para una empleabilidad sostenible

Población objetivo:

- Mujeres
- Personas con discapacidad física
- Madres cabeza de familia
- Víctimas del conflicto en Colombia
- Mayores de 50 años
- Comunidades indígenas
- Afrodescendientes
- Jóvenes

Alianzas público privadas

- Fundaciones
- Servicio Público de Empleo, OEI, Ministerio de trabajo, Unidad de Víctimas IPES- Instituto para la economía Social MINDEFENSA - Ministerio de defensa nacional
- Cajas de compensación
- Alcaldías
- Secretaría de Desarrollo Económico (según distrito o ciudad)
- Secretaría de la Mujer Bogotá





Estrategia de bienestar y salud



Bienestar integral: el motor de un negocio sólido y una marca empleadora atractiva

#YoSoyFelizEnSecuritas

En el entorno empresarial actual, la salud y el bienestar integral de nuestros trabajadres trascienden las buenas prácticas; se han consolidado como pilares estratégicos fundamentales para el éxito sostenible. **Invertir en el bienestar físico, mental y social no solo impacta positivamente la calidad de vida de nuestro equipo, sino que también genera un retorno significativo en el negocio y fortalece nuestra marca empleadora.**

Estamos convencidos de que implementar una estrategia de bienestar y salud integral es una inversión inteligente que beneficia tanto a nuestros colaboradores como a la organización. **Al priorizar su bienestar, construimos un equipo más resiliente, comprometido y productivo**, al tiempo que consolidamos una marca empleadora sólida y atractiva en un mercado competitivo. La gestión eficaz de los factores psicosociales, a través de iniciativas innovadoras de bienestar físico, mental y flexibilidad laboral, genera un impacto positivo directo en la productividad, la satisfacción y la solidez de nuestra cultura, impulsando así nuestro éxito sostenible.





Impulsando el bienestar: acciones que fortalecen el cuidado de nuestra gente

Durante el año 2024, a través del programa de **Bienestar y Salario Emocional**, desarrollamos diversas iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar integral de nuestros trabajadores.

Hemos invertido de manera constante en experiencias significativas y en la entrega de detalles simbólicos que buscan generar entornos laborales donde cada persona se sienta valorada, cómoda y motivada; estas acciones reafirman nuestro compromiso con la construcción de una cultura organizacional basada en el cuidado, la solidaridad y la sostenibilidad.

Creemos firmemente que el bienestar de las personas es un pilar fundamental para el éxito colectivo. Por ello, trabajamos en la creación de un ambiente laboral que promueva el desarrollo integral de cada trabajador, tanto en el ámbito profesional como personal.

12.074

Beneficios entregados
Inversión de bienestar
COP \$434.893.006

Total participantes:
20.479

Líneas de negocio:

- Física 1: 4.722
- Física país: 1.280
- Mobile: 580
- Aviación: 10.395

Beneficios	Cantidad	Valor COP
Auxilios ópticos	214	\$14.700.000
Auxilios universitarios hijos de colaboradores	89	\$6.077.676
Auxilios por matrimonio	35	\$6.139.462
Auxilios por fallecimiento	93	\$17.079.096
Auxilios por graduación	35	\$4.203.400
Auxilios por nacimientos	84	\$4.907.006
Auxilios estudios superiores	37	\$7.400.000
Condolencias	34	\$1.360.000
Citas médicas prioritarias	179	\$17.208.000
Kits escolares	2317	\$34.426.722
Beneficio de salud	174	\$9.858.980
Participación en campamentos de verano	196	\$286.863
Carreras atléticas	68	\$5.970.000
Regalos de navidad	85000	\$301.505.801
Auxilio calamidad	19	\$3.770.000

Temas relevantes

- Promoción de la salud integral
- Gestión del bienestar
- Estrategias de prevención y gestión de la seguridad laboral
- Fortalecimiento del clima organizacional



Centro Comercial Santa Fé



Kimberly - Occidente



Teleperformance



Áreas de apoyo



San Fernando Plaza



Reconociendo nuestro talento

Agradecemos y destacamos los logros de nuestros trabajadores, valorando su esfuerzo y dedicación. Reconocemos que su compromiso es clave para el éxito de nuestra organización, y es a través de su trabajo constante que alcanzamos nuestras metas y superamos desafíos. Por esto, se han desarrollado varias estrategias para reconocer **nuestra cultura de reconocimiento**.

Cuadro de honor:

114
Operativos

Cartas de
reconocimiento
29
operativos

Los mejores “Yo
soy Securitas”:
40
ganadores

Reconociendo tu trayectoria



18
Trabajadores de
nuestras áreas de apoyo
y líneas de negocio
fueron reconocidos por
su trayectoria.

Cuadro de Honor



114
Trabajadores operativos
reconocidos



8 Condiciones laborales y cumplimientos legales

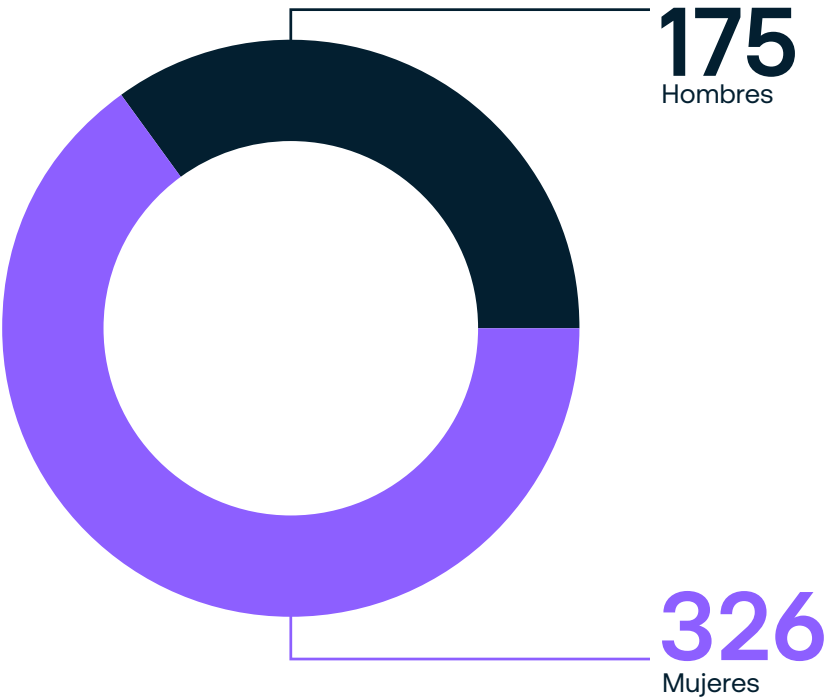


Licencias de maternidad y paternidad

En coherencia con nuestro compromiso con el bienestar de nuestros trabajadores, especialmente con la llegada de un nuevo integrante a la familia, hemos implementado políticas que promueven una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. Además del permiso establecido por la Ley María, otorgamos **dos días adicionales** para acompañar este importante proceso. También entregamos un detalle especial de bienvenida para el nuevo miembro de la familia, como muestra de nuestra cultura organizacional basada en el apoyo, el respeto y el acompañamiento en cada etapa importante de la vida de nuestros colaboradores.

Plazos de preaviso:

En situaciones de fuerza mayor que puedan afectar la continuidad laboral, cumplimos estrictamente con la legislación vigente en cuanto a los preavisos, teniendo en cuenta el tipo de contrato de cada empleado. Aseguramos que el debido proceso se respete en todo momento, garantizando transparencia y equidad en nuestras decisiones laborales.





Datos relevantes

Análisis de rotación

Durante el 2024, el indicador Net de rotación de empleados registró un **50.38%**.

Análisis por categorías

Se registraron **5,096** retiros de personal, lo que representa el **57.92%** del total de empleados, excluyendo **39 contratos de aprendizaje**. De este total, el **40.27%** corresponde a retiros de personal femenino, mientras que el **59.73%** corresponde a retiros de personal masculino.

Edad	Porcentaje
Entre los 18 a 25	31%
Entre los 26 a 30	24%
Entre los 31 a 35	17,2%
Entre los 36 a 41	11,7%
Mayores a 42	0.5%

Género	2022	2023	2024
Masculino	2.562	3.373	3.067
Femenino	1.152	1.742	2.068
Total	3.714	5.115	5.135

Regionales que presentaron mayor índice de rotación

100%

Regional Occidente



93%

Regional Retail

76%

Regional Sabana

76%

Regional Aviación



Igualdad de género

Reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género, fomentando un entorno inclusivo en el que todas las personas son valoradas y respetadas. En 2024, **aumentamos la participación femenina en nuestra fuerza laboral, alcanzando un 36%**, lo que evidencia nuestro esfuerzo continuo por fortalecer la representación de las mujeres en nuestra organización. Seguimos implementando estrategias que garantizan oportunidades equitativas para el crecimiento y desarrollo profesional de todos nuestros trabajadores.

Puntuación general de diversidad e inclusión en Colombia

En la dimensión Diversidad e Inclusión de la encuesta de compromiso, **obtuvimos una calificación de 9.0, superando el valor de referencia.**

Este resultado refleja una alta valoración de nuestros trabajadores hacia los esfuerzos realizados para consolidar una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto y la inclusión.

Evolución en igualdad de género

	2022	2023	2024
Hombres	5.168	5.905	5.309
Mujeres	2.008	2.593	2.999





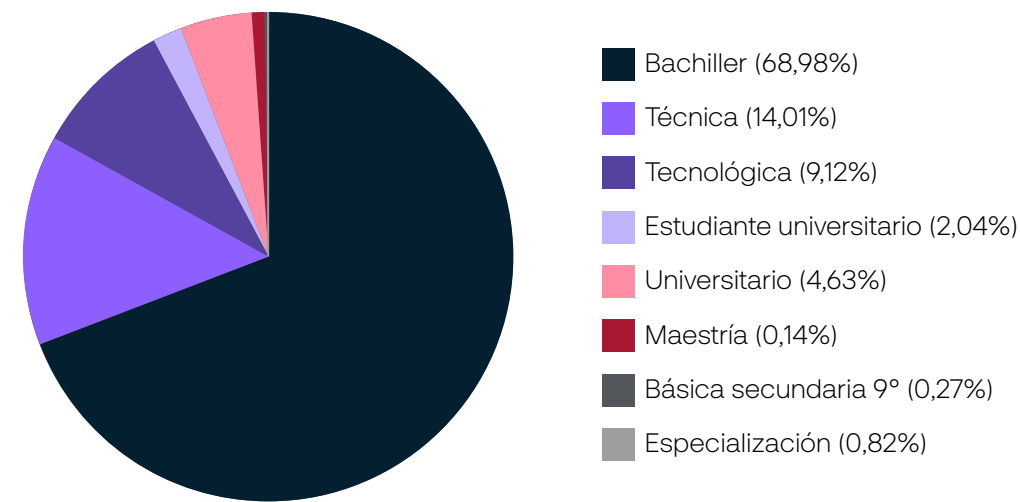
Desarrollo y gestión del desempeño



Desarrollo humano-gestión 2024

Los planes de carrera están diseñados para impulsar el crecimiento profesional de nuestros trabajadores ofreciendo oportunidades claras de desarrollo y alineación con los objetivos estratégicos de la empresa. **A través de estos planes, impulsamos el talento interno, aportamos a un negocio sostenible y una fuerza laboral comprometida.**

Categoría profesional %



 **735** personas evaluadas para plan carrera 2024

23% de incremento respecto al 2023

Oportunidades de crecimiento

Puesto anterior	Puesto ascendido
Guarda de seguridad	Analistas
	Auxiliares administrativos
	Asistentes
	Escoltas
	Manejadores caninos
	Operadores de medios tecnológicos
Operador de medios tecnológicos	Supervisores
	Auxiliares SES
	Analistas
Escolta	Supervisores
	Analistas
	Supervisores
Supervisor	Analistas
	Coordinadores
Auxiliar SES	Técnicos SES
Técnico SES	Ingeniero seguridad electrónica
Asistente	Analistas
Analista	Coordinadores
Instructor	Coordinadores
Coordinador contrato	Jefe de operaciones
	Coordinaciones Branch

Programa de desarrollo profesional

Semillero Seguridad Electrónica

En 2024, implementamos una iniciativa clave que le aporta a la estrategia de la compañía, **enfocada en soluciones inteligentes de seguridad**; este año evaluamos a 32 colaboradores, identificando talentos para el cargo de auxiliar de seguridad electrónica, una oportunidad para quienes buscan crecer en esta área y **contribuir al enfoque de Securitas** en Colombia.

Entendemos que el éxito de estos procesos depende del compromiso, desarrollo de nuestros trabajadores y la tecnología; por eso, hemos diseñado un **plan de carrera para el personal operativo**, ofreciendo oportunidades claras de crecimiento, con formación y apoyo para asumir nuevas responsabilidades.

A la fecha, cuatro trabajadores han sido promovidos, quienes actualmente se desempeñan como auxiliares técnicos de mantenimiento; el objetivo es que continúen avanzando en su formación, consoliden su experiencia y lleguen a convertirse en técnicos en el mediano plazo.

Este es solo el comienzo; **el programa de semilleros continuará expandiéndose para identificar más talento técnico en la organización.**



Jeisson Eduardo Sáenz Jiménez

Experiencia previa
Guarda de seguridad

Estudios
Técnico en mantenimiento y reparación de motocicletas.



Yeison Alexander Pineda Sosa

Experiencia previa
Guarda de seguridad

Estudios
Técnico en redes y mantenimiento de computadores.



Edson Yahir Lopez Sánchez

Experiencia previa
Guarda de seguridad
Operador de medios tecnológicos.

Estudios
V semestre de Ingeniería de sistemas.



Luis David Villalobos Molano

Experiencia previa
Agente de control

Estudios
Técnico en sistemas



Securitas impulsa: excelencia en desempeño

La evaluación de desempeño busca medir de manera objetiva el cumplimiento de los objetivos individuales, promover el desarrollo profesional y garantizar la alineación con los estándares y metas estratégicas de la organización.

Evaluación anual, modelo 180°

Formación académica	Cantidad	Porcentaje
Bachiller	2.626	76%
Estudiante técnico	117	3%
Técnico	436	13%
Estudiante de tecnología	19	1%
Tecnólogo	91	3%
Estudiante universitario	69	2%
Profesional	85	2%
Estudiante de especialización	3	0%
Especialista	20	1%
Estudiante de maestría	1	0%
Maestría	1	0%
Total	3.468	100%

3.468

Total de personas evaluadas de forma anual.

Evaluación periodo de prueba administrativos

62

Total de evaluaciones de periodo de prueba.

Género:



1022 mujeres
29,5%



2508 hombres
72,3%

Total de personas evaluadas:

3.530



10 Encuesta de compromiso

Escuchando a nuestros trabajadores en la *encuesta de compromiso*

Comprometidos con mejorar la experiencia de nuestros trabajadores, desde la casa matriz se llevó a cabo la encuesta de compromiso con el propósito de conocer la percepción del clima laboral, valorando profundamente la opinión de nuestro equipo, dado que escuchar sus voces nos permite **fortalecer la cultura organizacional, mejorar el ambiente de trabajo y potenciar los factores clave que impulsan nuestra estrategia de negocio**. Gracias a los resultados obtenidos, tanto del personal operativo como administrativo, se diseñó un plan de trabajo que se implementó en el año 2024.



45.873

Comentarios de la última ronda



71%

Participación agregada



5.821

Respondieron la encuesta
de 8296 empleados



Resultados generales de la encuesta de compromiso

Puntuación de compromiso

8.9

8.9 sobre 10 es superior al valor de referencia, lo que significa que los niveles de compromiso de los empleados son superiores al promedio.

Puntuación de diversidad e inclusión

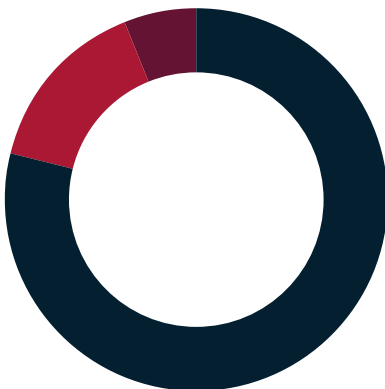
9.0

Puntuación de salud y bienestar

8.6

Transformación y cambio

8.5



72

Puntuación eNPS =
% de promotores - % de detractores

Porcentaje	Categoría		Empleados
79%		Promotores	4.564
15%		Pasivos	878
6%		Detractor	374



11 Gestión del aprendizaje y formación continua

Formación, Capacitación y Entrenamiento

El **Programa de Formación, Capacitación y Entrenamiento Securitas** es la base para la estructuración de acciones de formación en correspondencia con nuestro ADN Corporativo. Tiene el propósito de brindar una formación integral certificada, dirigida a todos los empleados, a través de programas que faciliten la apropiación de conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias. Esto para desempeñar de forma correcta sus labores operativas, administrativas o comerciales.

Adicionalmente, este programa incluye una **formación especializada en Soluciones de Seguridad**, con el objetivo de lograr un mayor impacto tanto en nuestros trabajadores como en nuestros clientes. A través de este programa, buscamos fortalecer la capacidad de nuestros trabajadores para identificar, prevenir y gestionar riesgos de seguridad.





Cubrimiento de horas de formación

Horas de capacitación

313,113

Hombres

196,760

Mujeres

21,225

Administrativos

488,649

Operativos

5.759

Empleados con formación en Derechos Humanos

Principales aportes de formación al desarrollo del negocio 2024

Actualización Escuela de Seguridad

Capacitaciones complementarias

- Identificación y análisis de peligros y riesgos
- Derechos Humanos
- Perfil de clientes en diferentes sectores
- Medios de detección y protección
- Modus operandi delincuencia
- Pautas para la redacción de reportes de investigación
- Detección y procedimientos con artefactos explosivos

Reentrenamientos electivos:

Con énfasis en los sectores de minería, residencial, aviación, educativo, portuario y comercial.

Reentrenamientos específicos para:

Escortas de mercancías, personas, manejo defensivo.

Creación y diseño de contenidos de la Escuela de Soluciones

Programa tipo diplomado

- Comprender e integrar soluciones de seguridad, combinando tecnología avanzada y experiencia humana.
- Contenidos desarrollados con directores y líderes de procesos.

Dirigido a:

- Directivos
- Gerentes Branch
- Ejecutivos comerciales
- Desarrolladores de negocio
- Ingenieros de proyectos
- Coordinadores de operaciones

Objetivos:

- Comprender soluciones de seguridad integradas.
- Capacitar a nuestro personal en tecnologías avanzadas para protección y gestión de riesgos.
- Fomentar colaboración y liderazgo en seguridad.

Diseño de nuevas metodologías de aprendizaje

- **Diseños de nuevos contenidos pedagógicos:** materiales educativos interactivos y de fácil asociación.
- **Optimización de la plataforma LMS:** gestión de la plataforma LMS y de la aplicación Adapt Builder para optimizar la creación de contenidos.
- **Análisis de datos:** monitoreo y análisis de datos en PB para el control y cumplimiento de las acreditaciones y la gestión de la información académica.
- **Banco de talentos:** identificación de conocimiento, habilidades y competencias para “planes carrera”.
- **Herramientas de aprendizaje:** implementación de herramientas que faciliten la experiencia de formación a través del micro aprendizaje (Crehana y talleres).
- **Capacitación a la medida:** realización de encuestas de necesidades de formación para garantizar que el aprendizaje esté alineado con la estrategia de la organización.

En consonancia con las necesidades de los planes de desarrollo.

Formación personal administrativo



Reinducción corporativa

345

Nueva caja de herramientas

345

SST (temas varios)

982

Inglés

36

Power BI y Excel

34

Formación complementaria al desarrollo de competencias

667

- 278 Crehana
- 250 Derechos Humanos
- 70 Diversidad
- 36 Certificado de oficial de protección (CPO)
- 28 Acoso sexual
- 5 Gestión de proyectos

Cobertura personal operativo

Total reglamentos

704 Fundamentación
4,769 Reentrenamientos
1,849 Especializaciones

Total capacitación específicos Aviación

5,079

Total capacitación operativos presencial

3,179

Formación en DDHH principios voluntarios y uso de la fuerza

5,509

Complementarias (Con 95 temáticas)

13,220





12 Derechos Humanos, ética e integridad

Valores y ética: impulsando una gestión responsable y transparente



Los valores y el **Código Ético** son pilares fundamentales que orientan nuestra conducta, tanto individual como colectiva. Basado en los principios de **Integridad, Eficacia y Servicio**, este código establece los lineamientos para asegurar un comportamiento corporativo ético y coherente en todas nuestras actividades.

Nuestros empleados están comprometidos a actuar con **lealtad, honestidad e integridad en todas sus interacciones**. Este compromiso es esencial, dado que, como empresa de seguridad, la confianza que depositan en nosotros nuestros clientes, instituciones y comunidades, depende directamente de nuestra capacidad para proteger con responsabilidad, respeto y transparencia.

www.securitas.com.co/comunicaciones/nuestras-politicas/

Gestión de riesgos y conducta empresarial

Hemos establecido un conjunto de criterios corporativos orientados a prevenir el riesgo de que sus productos y servicios sean utilizados con finalidad delictiva. Dichos criterios conllevan a la profundización de un enfoque basado en riesgos, de acuerdo con las exigencias establecidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, como ente de control. Es responsabilidad de la Compañía asegurar su operatividad y el estricto cumplimiento de las obligaciones legales.

Así, el Programa SARLAFT se adhiere a elevados estándares éticos cuyo cumplimiento sistemático se espera de todos aquellos que administran, trabajan o representan, directa o indirectamente a la Compañía y de aquellos otros cuyas actividades pudieran afectar en alguna medida la reputación de Securitas Colombia S.A. Lo anterior, cumpliendo con los procedimientos establecidos y los controles definidos por la Compañía, con el fin de prevenir y detectar comportamientos o actividades conexas con el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Política de Derechos Humanos

El respeto de los Derechos Humanos es vital y la forma en que lleva a cabo sus negocios. Los valores fundamentales y la sólida cultura corporativa proporcionan la base sobre la que los clientes, empleados, proveedores, accionistas y otras partes de interés, basan su confianza. Asimismo, anualmente realizamos capacitaciones en lo relativo a Derechos Humanos mediante la **plataforma E-Learning**.

Política de Conducta – SARLAFT 2.0

La **Política de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT)** tiene en cuenta los principios, normas y pautas que rigen las actividades del sector de vigilancia y seguridad privada. Así, esta política parte de la visión de trabajar por un futuro mejor para las personas y constituye, por sí misma, la manifestación de los compromisos que la compañía ha asumido con la sociedad, como son los de aportar mejores soluciones, generar crecimiento rentable a los accionistas y promover el progreso de la sociedad, siendo de esta manera asesores de confianza en la seguridad del negocio de nuestros clientes.

Cumplimiento Jurídico y Competencia Leal

Securitas Colombia no recibió sanciones ni multas significativas por incumplimiento de la normativa o la legislación vigente. Asimismo, no se registraron acciones legales relacionadas con competencia desleal ni con infracciones a la normativa sobre prácticas monopolísticas o contrarias a la libre competencia.

En el marco de lo anterior, **periódicamente se realizan talleres de sensibilización** en los que se comparten la pautas y lineamientos que sirven de guía de nuestro buen actuar ético.



13 Transformación digital

Transformación digital, innovación y seguridad

La tecnología ha sido un pilar fundamental para fortalecer nuestra operación, optimizar procesos y mejorar la seguridad de nuestros clientes y trabajadores. Para ello, hemos estructurado nuestra evolución en **tres pilares clave**.



1 Transformación digital como motor del negocio

2 IT como habilitador de innovación y eficiencia operativa

3 Seguridad y resiliencia tecnológica

Protección de la información y ciberseguridad

La tecnología ha sido clave para impulsar la **eficiencia operativa, facilitar la adopción de nuevas herramientas, y mejorar la experiencia de clientes y colaboradores**. Como parte de este proceso, se han consolidado iniciativas enfocadas en la automatización de procesos, la modernización de plataformas tecnológicas, y la integración de soluciones colaborativas. Este enfoque también ha fortalecido aspectos críticos relacionados con la protección de la información, permitiendo una gestión más segura, trazable, y eficiente en todos los niveles de la operación.

La ciberseguridad se aborda desde una perspectiva preventiva y de mejora continua, con énfasis en la protección de la información y la respuesta ante riesgos emergentes. Se han fortalecido los mecanismos de control, se realiza el monitoreo constante de la infraestructura tecnológica y se han implementado prácticas orientadas a la detección oportuna de vulnerabilidades. Este compromiso permite contar con un entorno digital más resiliente, alineado con los **principios de sostenibilidad** y preparado para enfrentar los desafíos del contexto actual.



14

Denuncia de irregularidades

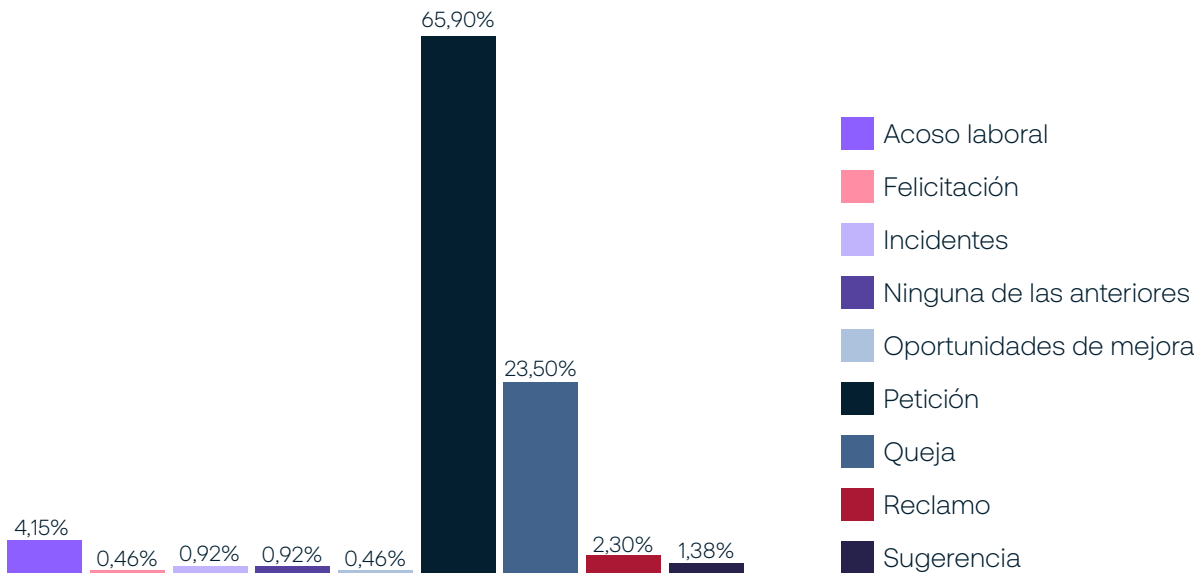


Línea de atención local: Tu Amigo Securitas

Las denuncias e infracciones a las políticas internas son gestionadas a través del canal **Integrity Line**. Además, se ha implementado la línea de atención “**Tu Amigo Securitas**”, un mecanismo de **Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF)**, disponible para empleados, proveedores, clientes y demás grupos de interés.

Este canal permite reportar situaciones relacionadas con presunto acoso laboral (**Ley 1010 de 2006**), presunto acoso sexual laboral (**Ley 2365 de 2024**), indicios de actividades ilícitas, incumplimientos a los valores y principios éticos, violaciones a las políticas internas o a la legislación nacional, conflictos de interés, y otras situaciones que puedan afectar los **Derechos Humanos y Laborales**.

Porcentaje y clasificación de PQRS -2024



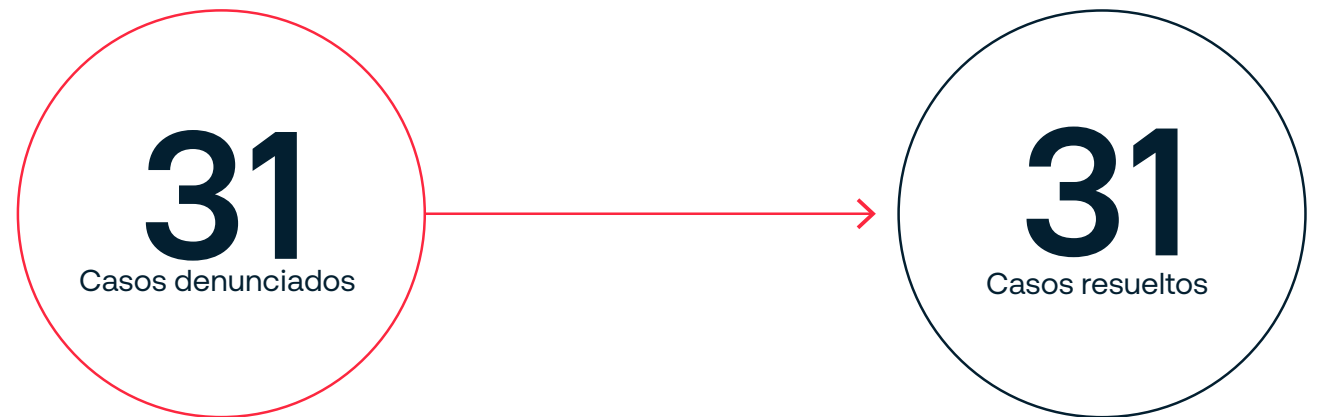
- En el año 2024 el área de Sostenibilidad, mediante la línea “Tu Amigo Securitas”, gestionó un total de 221 PQRSF, siendo este uno de los principales canales de diálogo posicionado con nuestros trabajadores.
- El tipo de PQRSF que tuvo mayor incidencia fue: Petición, con 144 requerimientos correspondiente al 65,90% del total.
- El tipo de PQRSF que tuvo menor incidencia fue: Oportunidad de Mejora con un total de 1 requerimiento correspondiente al 0,45% del total.
- Se evidencia que el uso de esta línea fue en mayor medida para peticiones ó solicitudes al área de talento humano, seguido de Quejas con un total del 24,43%.
- A cada requerimiento siempre se da una respuesta una vez se analice el contexto.

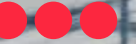
Comité de convivencia laboral

Para nosotros es fundamental contar con un comité de convivencia laboral. Este se encarga de promover un ambiente laboral saludable, prevenir conflictos entre los empleados y garantizar el respeto mutuo. Teniendo en cuenta las siguientes normativas legales:

- **Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del trabajo)**
- **Ley 1010 del 2006**
- **Resolución 2646 de 2008**
- **Resolución 652 de 2012**
- **Resolución 1356 de 2013**
- **Resolución 2404 de 2019**

A través de estas, se establecen las bases legales y los procedimientos para la prevención y resolución de conflictos laborales, incluido el acoso.





15 Desarrollo de proveedores



Comprometidos con nuestra cadena de suministro

Comprendemos que una gestión responsable de la cadena de suministro es esencial para **garantizar operaciones sostenibles, éticas y resilientes**.

Nuestro compromiso va más allá de los estándares operativos: trabajamos activamente para asegurar que todos los proveedores compartan y apliquen principios alineados con **nuestros valores de integridad, responsabilidad social y cuidado del medio ambiente**.

Durante el año 2024, contamos con un total de 535 proveedores activos, principalmente en las categorías de **uniformes, vehículos, comunicaciones y servicios**.

180

Proveedores evaluados

Lo anterior asegura que todos los actores en nuestra cadena de suministro **operen con responsabilidad y transparencia**. Este proceso considera el desempeño en áreas estratégicas como:

- Sostenibilidad ambiental
- Respeto a los Derechos Humanos
- Cumplimiento de normas éticas
- Gestión del impacto social

Requisitos mínimos y cumplimiento esperado

Todos los proveedores deben cumplir con los siguientes requisitos fundamentales:

- **Código de Conducta para Socios Comerciales:** establece los principios de ética, integridad y profesionalismo requeridos en toda relación comercial.
- **Derechos Humanos y Condiciones Laborales:** promovemos entornos seguros, inclusivos y respetuosos de la dignidad humana en toda la cadena de valor.
- **Ética Empresarial y Sostenibilidad Ambiental:** se exige la implementación de prácticas que minimicen el impacto ambiental y fomenten el uso eficiente de recursos naturales.
- **Cumplimiento Legal:** es obligatorio el apego a la legislación vigente, tanto local como internacional.

Desarrollo y capacitación de proveedores

Como parte de nuestra estrategia de fortalecimiento de proveedores, durante 2024 capacitamos a 120 proveedores, lo que representa el 70% de los proveedores activos, incluyendo todos los críticos. Estas capacitaciones están orientadas a mejorar su capacidad técnica, promover la adopción de buenas prácticas y alinear sus procesos con los principios de sostenibilidad exigidos por nuestra organización.

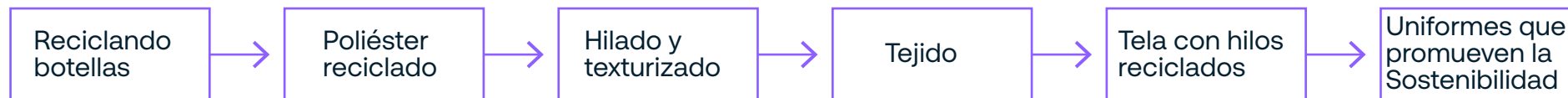
Implementando prácticas de consumo responsable: de botellas a uniformes

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y en cumplimiento de nuestras metas ambientales, durante el año 2024 continuamos fortaleciendo la implementación de prácticas responsables en la dotación de uniformes para nuestro personal de *operadores de medios tecnológicos*. Los uniformes entregados durante el período reportado fueron **confeccionados con hilos de poliéster 100% reciclado**, desarrollados por **nuestro proveedor aliado Lafayette**. Este material proviene del reciclaje de botellas plásticas PET postconsumo, lo cual representa una alternativa ambientalmente responsable frente a los tejidos tradicionales derivados de materias primas vírgenes.

Cada uniforme contribuye al reciclaje de aproximadamente 36 botellas PET de 600 ml, lo que equivale a cerca de 2 kilogramos de empaque plástico recuperado. A lo largo del año 2024, esta iniciativa permitió la reutilización de un total de 144.000 botellas PET, equivalentes a 9 toneladas de plástico que, de no haber sido aprovechadas, habrían sido dispuestas como residuos comunes con destino final en rellenos sanitarios o, en el peor de los casos, en cuerpos de agua o suelos.



36 = **1**
Botellas PET
de 600 ml. Vestido
OMT





16 Sostenibilidad ambiental



Planeta

- Somos la primera empresa del sector en establecer un objetivo de reducción de emisiones basado en la ciencia y validado por SBTi.
- Nuestro compromiso con la descarbonización. Estableciendo un objetivo de **reducción de la huella de carbono**.

Compromiso de reducción de emisiones directas e indirectas en 2030

Target alineado con el Acuerdo de París y la limitación del aumento de temperatura por encima del 1,5°C.

Iniciativas de descarbonización

Planes de descarbonización en todas nuestras entidades, favoreciendo la ejecución de medidas de:

- Optimización de rutas y formación en conducción segura y eficiente.
- Eficiencia energética de nuestros edificios.
- Aplicando criterios de compras sostenibles.
- Promoción de hábitos de movilidad sostenible.
- Reacondicionamiento de equipos de seguridad electrónico para su reutilización.
- Reciclaje y reutilización de uniformes.

Mejora del método de cálculo y reporte de GHG (gases de efecto invernadero), haciendo uso de la **plataforma Sphera**.





Nuestra huella de carbono

Alcance 1

Emisiones de los vehículos propiedad de la empresa o alquilados por ella

467

Ton CO₂e

Alcance 2

Emisiones de locales propios y alquilados

54,7

Ton CO₂e

Alcance 3

- Compra de bienes y servicios (uniformes y servicios informáticos)
- Desplazamientos de los empleados
- Bienes de capital (extracción, producción y transporte)
- Viajes de negocios
- Combustible y energía (extracción, producción y transporte)

20,755

Ton CO₂e



Medimos la huella de carbono generada por nuestras propias operaciones y por nuestra cadena de valor (Scopes 1, 2 y 3)*

Comprendiendo nuestro inventario de emisiones de gases de efecto invernadero

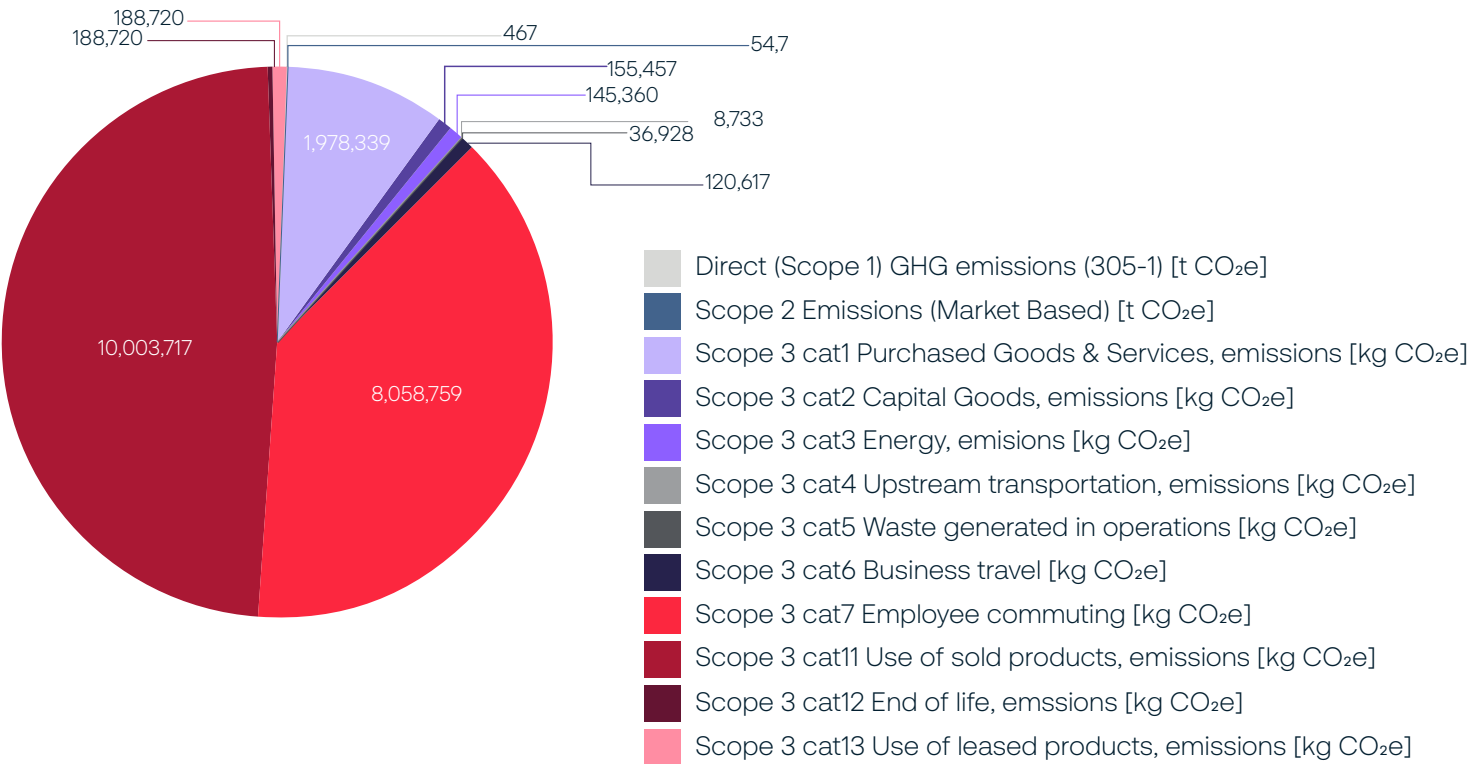
En 2024, emitimos un total de 20,755 tCO₂e.

Es importante destacar que el 90% de nuestra huella proviene de la cadena de valor.

Es decir, la mayor parte de las emisiones de Securitas se deben a la compra de bienes y servicios (Scope 3 cat.1 y cat.2), al uso de productos vendidos y/o alquilados (Scope 3 cat.11 y cat.13), y a los desplazamientos de empleados (Scope 3 cat.7).

A pesar de la dificultad del reto, lo enfocamos como una oportunidad para ser un verdadero referente en descarbonización. Es por ello que estamos influyendo en nuestra cadena de valor, considerando criterios de sostenibilidad con proveedores y clientes principales, alineando objetivos y ejecutando proyectos colaborativos.

Colombia GHG 2024 (tCO₂e) por fuentes de emisión



Scopes: clasificación de emisiones de gases de efecto invernadero*

Nuestro compromiso con el planeta

A través de alianzas estratégicas con organizaciones como **Ele Colombia, Pilas Con El Ambiente y Fundación Sol de los Andes**, seguimos fortaleciendo nuestro compromiso con una cultura de reciclaje y cuidado ambiental. Durante el año 2024, nuestra iniciativa de recolección de materiales aprovechables continuó a nivel nacional, sumándose a nuestro empeño con el uso responsable de los recursos.

En la Costa Norte, hemos mejorado significativamente nuestras alianzas con proveedores ambientales. **Gracias a estas colaboraciones, ahora contamos con un dispositivo final que nos brinda el soporte necesario para gestionar de manera óptima la disposición final de todo tipo de residuos.**

Además, implementamos programas de educación ambiental para 320 hijos de nuestros trabajadores, en el marco del campamento de verano, fomentando así una conciencia ecológica desde temprana edad.

Indicadores ambientales

Total de árboles sembrados 2024:

Reciclaje de papel
2002 kg

Reciclaje de plástico
134 kg

133



Inversión: \$11,720,000

Reafirmamos nuestro compromiso con la conservación de la biodiversidad y la mitigación del cambio climático a través de diversas iniciativas ambientales. **Durante el año 2024, llevamos a cabo una significativa actividad de siembra de árboles**, contribuyendo activamente a la reducción de nuestra huella de carbono y mejorando la calidad del aire.



17 Seguridad y Salud en el Trabajo

Seguridad y Salud en el Trabajo

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza conforme a los requisitos legales del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la norma ISO 45001:2018. Estos marcos normativos garantizan un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

La metodología usada para la identificación de peligros y riesgos y su clasificación está basada en la norma técnica GTC-45. De acuerdo con los riesgos identificados, se generan las actividades tendientes a la prevención de los riesgos.

Los Comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) se reúnen mensualmente para analizar los indicadores de accidentalidad, validación de los resultados de las inspecciones a puestos de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y de la Empresa participan activamente en estos comités, asegurando decisiones colaborativas y transparentes.





Indicadores de Gestión en SST 2024

Número de accidentes reportados:

313

Femenino: 151
Masculino: 162

Número de lesiones: (Golpe o contusión)

268

Femenino: 139
Masculino: 129

Total de muertes por accidentes laborales:

1

Femenino: 0
Masculino: 1

Indicador de Frecuencia de AT

Objetivo:

Medir el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos identificados.

Formula casa matriz:

Número de accidentes x 200.000/ número de horas trabajadas.

Frecuencia de la accidentalidad



De acuerdo con el consolidado nacional de accidentalidad del año 2023, se presentaron 296 accidentes de trabajo con días perdidos, mientras que en el año 2024 se registraron 268 accidentes con días perdidos presentando una disminución del índice de frecuencia en 11,54.

En cuanto a enfermedades profesionales en 2024, respecto a su incidencia, se reportó solo 1 caso nuevo (de género femenino) asociado a riesgo osteomuscular, el cual se suma a un caso de prevalencia (de género masculino).

Medidas de prevención y reportes de seguridad y salud en el trabajo



Durante el año 2024 se continuaron ejecutando los programas de gestión del riesgo, Programa de vigilancia epidemiológica y los programas de promoción y prevención:

Programas de gestión del riesgo

1. Programa de Gestión del Riesgo Público
2. Programa de Riesgo para el Manejo de Armas
3. Programa de Gestión del Riesgo de seguridad vial

Programas de vigilancia epidemiológica

1. Programa de prevención de lesiones osteomusculares
2. Programa de prevención y control de hipoacusia inducida por ruido en ambientes de trabajo
3. Programa de promoción y prevención en Riesgo Psicosocial.

Programas de promoción y prevención

1. Riesgo cardiovascular
2. Conservación visual

Gestión psicosocial centrada en nuestra gente

Estamos comprometidos con la salud integral de nuestros trabajadores, promoviendo una gestión psicosocial efectiva que fortalece nuestro entorno laboral.

Creemos firmemente que el bienestar mental, emocional y social de las personas es clave para construir una cultura organizacional sólida, humana y sostenible; por ello, impulsamos acciones estratégicas orientadas a prevenir riesgos y optimizar factores psicosociales, promover hábitos saludables y fomentar relaciones laborales positivas.

Al priorizar el cuidado de la salud mental, no solo mejoramos la calidad de vida de nuestros equipos, sino que también generamos entornos de trabajo más productivos, resilientes y alineados con los principios de respeto, confianza y compromiso. Esta visión integral nos permite anticiparnos al desarrollo de enfermedades y reducir efectos organizacionales adversos, asegurando así un crecimiento sostenible basado en el bienestar colectivo.



Talleres experienciales

280 campañas digitales de difusión interna y externa.

“Momentos para tu bienestar”, “Salud mental” y “Gestión del estrés”, nueva sección: Portal del empleado.

Concentrándonos en...

Demandas de la jornada de trabajo

- Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo
- Gestión de las pausas
- Sobrecarga física y emocional
- Servicio de asistencia al trabajador

Demandas de la carga mental

- Manejo eficaz del tiempo
- Gestión de cargas de trabajo
- Conciliación de entornos intra y extralaboral

Organización del trabajo y claridad de rol

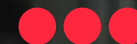
- Construcción del ajuste persona - trabajo
- Fomento de mecanismos formales de comunicación
- Participación efectiva en los grupos de trabajo

Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Optimización de competencias de relación y comunicación.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.
- Clima laboral

Total de empleados participantes **3,467**

Porcentaje de Cobertura **97.1%**



18 Apoyo a la comunidad



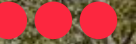
Acciones que transforman: aporte a las comunidades

Realizamos visitas a la IED La Aurora en la Vereda San Cayetano del Municipio de La Calera, llevando sonrisas, charlas de autocuidado y contribuyendo con libros y útiles escolares a estas instituciones, fundamentales para nuestras operaciones. A través de nuestra gestión social, reafirmamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Naciones Unidas.



Durante estas visitas, se entregaron **44 kits escolares**, valorados en **\$1.200.000**, y **46 obsequios (termos y mugs)** con un valor total de **\$1.380.000**. La solidaridad de los administrativos permitió **recopilar 33 libros de diferentes áreas del saber, 9 cuentos infantiles, 13 enciclopedias, 3 morrales y 1 diccionario**. Además, se donaron otros elementos como esferos, reglas y juegos de herramientas geométricas para contribuir a la construcción de la biblioteca en la Escuela de San Cayetano.

Asimismo, en colaboración con Terranum, **se realizó la entrega de 20 obsequios**, valorados en aproximadamente **\$450.000**, a niños en condiciones de vulnerabilidad de la localidad de Engativá.



Índice de contenidos GRI:

Declaración de uso

Securitas ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares sectoriales GRI

No aplica



Estándar GRI-1	Contenido	Página	Omisión		
(Standards Disclosure)			Requisitos por omisión	Motivo	Explicación
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes				
	2-1 Detalles organizacionales	02			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	-		No aplica	No tienen otras entidades
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	02			
	2-4 Actualización de la información	02			
	2-5 Verificación externa	-			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	04		No aplica	No se realiza
	2-7 Empleados	35			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	35			
Gobernanza					
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	11			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	securitas.com			Información en el código de gobierno corporativo
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno	11			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	66			



Estándar GRI-1	Contenido	Página	Omisión		
(Standards Disclosure)			Requisitos por omisión	Motivo	Explicación
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos generales 2021	Estrategia, políticas y prácticas				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	05			
	22-23 Compromisos y políticas	63			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	63			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	66			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	66			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	66			
	2- 28 Afiliación a asociaciones	24			
Participación de los grupos de interés					
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	12			
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	12			
	3-2 Lista de temas materiales	12			



Serie 200 temas económicos

Página

GRI 201: Desempeño económico		
	3-3 Gestión de los temas materiales	31
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	31
GRI 205: Anticorrupción	3-3 Gestión de los temas materiales	61
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	61
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	61

Serie 300 temas económicos

Página

GRI 302: Energía		
	3-3 Gestión de los temas materiales	72
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	74
GRI 305: Emisiones	3-3 Gestión de los temas materiales	72
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	74
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	74
	305-3 Otros GHG indirectos (alcance 3) emisiones	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	69
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios Ambientales	69



Serie 400 temas sociales

Página

GRI 401: Empleo	3-3 Gestión de los temas materiales	39
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	44
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	39
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	77
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	77
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	77
	403-3 Servicios de salud ocupacional	77
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	77
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	77
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	77
	403-7 Prevención y mitigación de la salud ocupacional y impactos de seguridad directamente vinculados por relaciones comerciales	77
	403-8 Trabajadores cubiertos por un programa de seguridad y salud en el trabajo sistema de gestión	77
	403-9 Número de lesiones relacionadas con el trabajo	77
	403-10 Salud relacionada con el trabajo	77
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	48, 55
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	55
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	55
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	48



Serie 400 temas sociales

Página

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	3-3 Gestión de los temas materiales	37
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	37, 47
GRI 413: Comunidades locales	3-3 Gestión de los temas materiales	82
	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	82
GRI 414: Evaluación social de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	69
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	69



Créditos

Dirección técnica

Sandra María Carvajal Villamizar
Country President Securitas Colombia

Análisis de materialidad y contenido

Monica Eliana Barrera Sánchez
Gerente de Sostenibilidad Corporativa & Cultura

Laura Valentina Acencio Bustos
Analista de Sostenibilidad Corporativa & Cultura

Apoyo

Manuel Rodríguez
Director Proyectos y Comercial

Paola Natera
Gerente de Contabilidad

Lizdey Romero Morales
Gerente de SSTA Colombia y Ecuador

Lorena Vinasco Rendon
Coordinadora Senior Desarrollo Humano

Paola Pachón Rodríguez
Gerente Departamento de Capacitación Colombia y Ecuador

Johanna Álvarez Rojas
Directora Jurídica y Riesgos (Colombia y Ecuador)

Edgar Castillo Rodríguez
Director IT Colombia y Ecuador

Fernando Niño Sánchez
Gerente Servicios Administrativos y Compras

Desarrollo conceptual y creativo

Marcela Álvarez Ovalle
Gerente de Marketing y Comunicaciones

Yady Rivera Fonseca
Coordinadora Comunicaciones

Fernanda Llinás Siberón
Analista de Comunicaciones

Zahira Evelyn Ortiz Sierra
Diseñadora Gráfica

Karen Tatiana Ortiz Espinosa
Pasante de diseño

