



Securitas

# Securitas: Una empresa enfocada en Personas y Sostenibilidad

Informe de Sostenibilidad 2023

See a different world  
[securitas.com.co](https://securitas.com.co)



# Impacto de Securitas Colombia en la Sostenibilidad

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad para Colombia, a través del cual exponemos las estrategias para generar y administrar impactos significativos en los ámbitos sociales, ambientales y económicos. Esta información, es del período comprendido entre el 1.º de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, siguiendo la metodología Global Reporting Initiative (GRI), garantizando la transparencia y la confiabilidad de nuestros datos; a la fecha no se han presentado cambios significativos. Cada año, nos retamos y buscamos generar valor duradero para la sociedad en general, logrando contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este proceso fue mucho más que una recopilación de datos; es el resultado de un esfuerzo conjunto y un compromiso genuinamente apasionado por avanzar hacia un futuro más sostenible. Para más información, contáctenos en el área de comunicaciones:

[comunicaciones@securitas.com.co](mailto:comunicaciones@securitas.com.co)



# Contenido

1. Acerca de Securitas
2. Estrategia de Sostenibilidad
3. Creando una marca sostenible
4. Sostenibilidad financiera
5. Transformación digital
6. Empleabilidad con diversidad e inclusión
7. Estrategia de bienestar y calidad de vida
8. Condiciones laborales y cumplimientos legales
9. Evaluación de desempeño y plan carrera
10. Encuesta de Compromiso
11. Gestión del aprendizaje y formación continua
12. Derechos Humanos, ética e Integridad
13. Denuncia de irregularidades
14. Análisis de materialidad
15. Desarrollo de proveedores
16. Sostenibilidad ambiental
17. Seguridad y salud en el trabajo
18. Aporte a la comunidad



# 1. Acerca de Securitas



# Carta de Country President

Nuestro reporte de Sostenibilidad, nos ayuda a visibilizar los resultados de SECURITAS COLOMBIA, en la triple cuenta de resultados: económicos, ambientales y sociales. Somos una organización que vibra con la Sostenibilidad a nivel internacional, y esto nos ha llevado a ponerla en el centro de nuestra operación.

Durante varios años, hemos apoyado los principios internacionales de entidades enfocadas en la sostenibilidad, como el Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrándolos en nuestra estrategia para seguir avanzando en este camino. El informe, también aporta información sobre los impactos en cuestiones ambientales, la comunidad, las personas y nuestra operación. Por eso, apostamos por la sostenibilidad como palanca de crecimiento e innovación, porque forma parte de nuestro ADN.

En Colombia, nos seguimos destacando por nuestro programa de Vigilancia Inclusiva, a través del cual buscamos seguir brindando oportunidades a personas con discapacidad física. De esta manera, continuamos rompiendo paradigmas en el sector. - ¡Juntos iremos más lejos! - Desde el proyecto SBTi - Science Based Targets Initiative, nos comprometimos a reducir nuestras emisiones de huella de carbono, en un 42% para el año 2030.

Finalmente, cuidamos la vida de todas las personas con nuestro propósito mundial, el cual es: "Nosotros ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro". - A lo largo de este año, hemos impulsado iniciativas que apuestan por crear un mejor día a día para todos nuestros grupos de interés. Esto, es posible gracias a 8.508 personas que hacen parte de nuestro equipo en Colombia. - ¡Nuestra pasión nos ayuda a crear un mejor mañana!

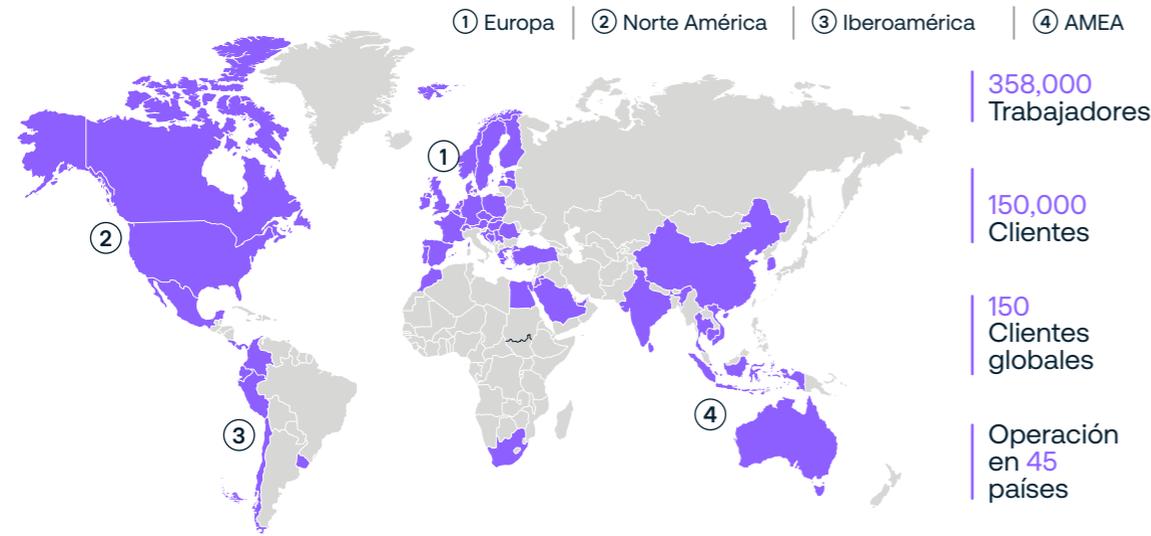
Sandra Carvajal Villamizar  
Country President





# Más de 80 Años operando en el mundo

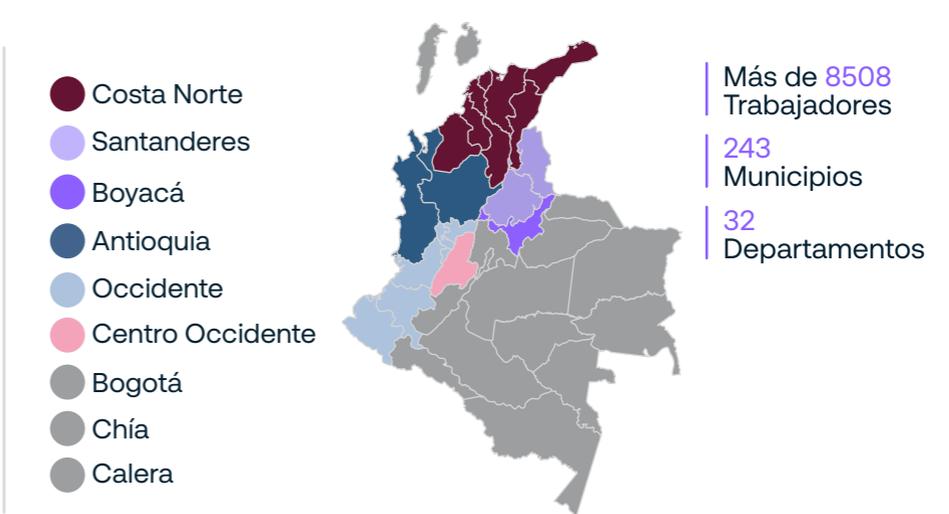
## Presencia Global



## Presencia Divisional



## Presencia Nacional



## Línea de tiempo



[Acerca de Securitas](#)



# 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 abiertamente, 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 le 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



El centro de nuestro negocio es: el cliente, las personas y los datos digitales.

Trabajamos para ser la empresa líder en Servicios de Protección Inteligentes.

Somos una empresa con propósito:  
"Nosotros ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro."



# Solución de Seguridad

- 1 Diseño a la medida
- 2 Optimización servicios / presupuesto
- 3 Sin inversión inicial en equipos
- 4 Mantenimiento preventivo y correctivo
- 5 Garantía Extendida
- 6 Un solo proveedor de seguridad
- 7 Business Intelligence
- 8 Renovación y actualización de equipos
- 9 Integración de servicios



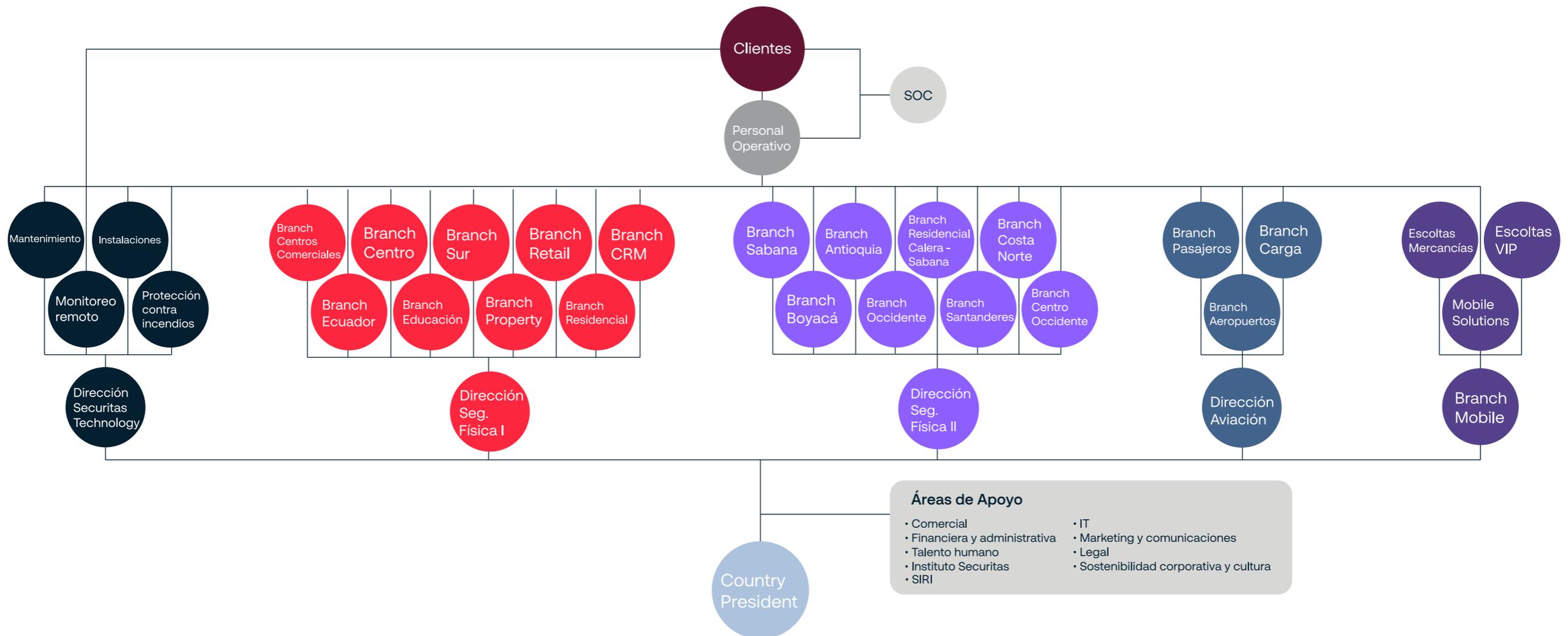


# Algunos datos sobre nuestra estructura





# Organigrama Securitas Colombia S.A.





# Estructura del Comité de Dirección



Número de Gerentes de Área

13 Hombres | 11 Mujeres

Número de Directores

8 Hombres | 3 Mujeres

[Acerca de Securitas](#)



# 2. Estrategia de Sostenibilidad



# La Sostenibilidad Corporativa en Securitas

Nuestro propósito es ayudar a hacer del mundo un lugar más seguro, generando un impacto positivo en la sociedad. Estamos comprometidos con la sostenibilidad y con la creación de valor a largo plazo, para 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. Brindamos condiciones de trabajo dignas, asegurando el respeto por los Derechos Humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Nos preocupamos por cuidar el medioambiente y por reducir las emisiones de gases de 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. 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.



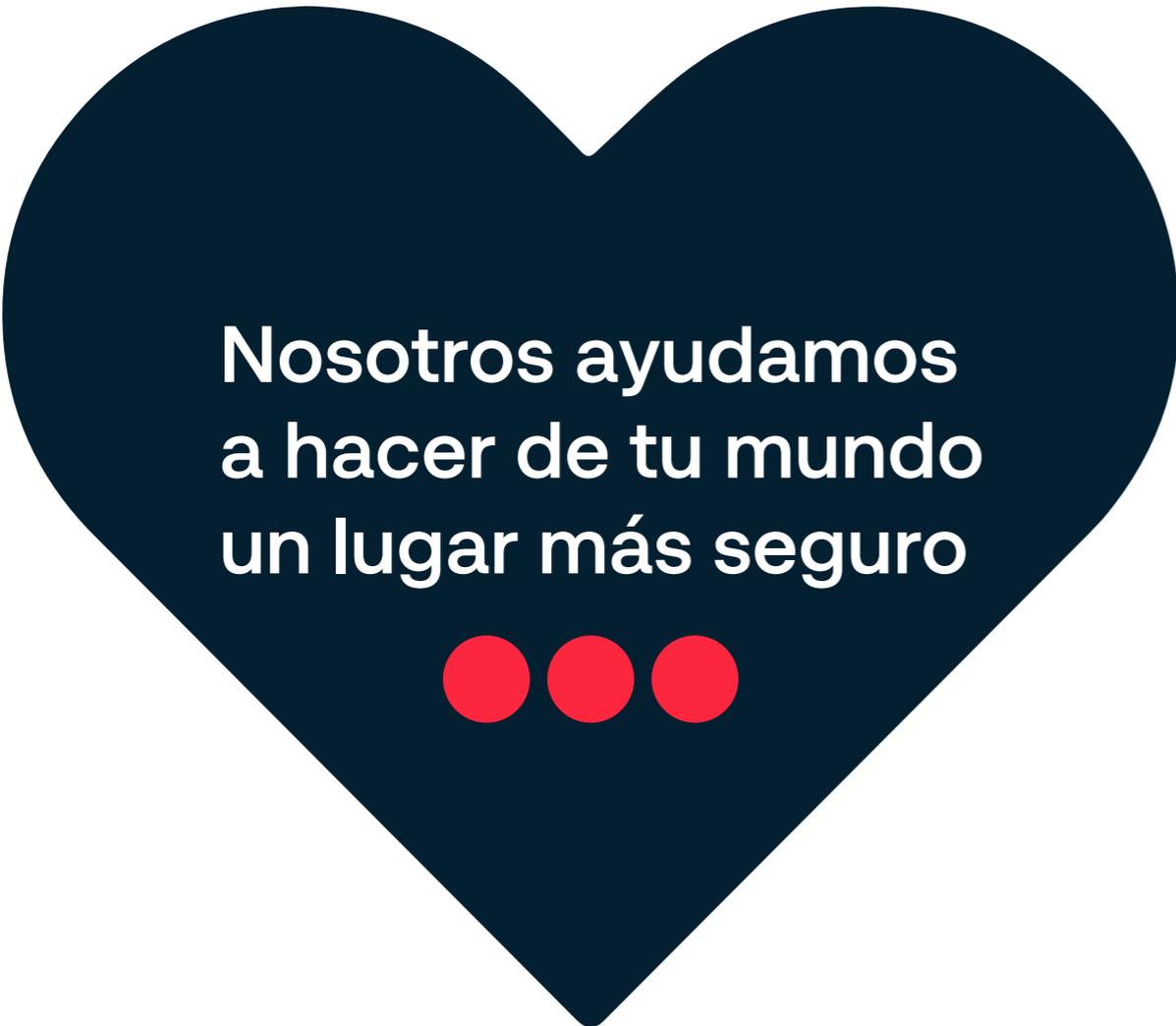


# Áreas prioritarias y objetivos

 Diversidad	 Salud y Seguridad	 Desarrollo	 Medio Ambiente	 Conducta Ética	 Comunidad
<p>▼</p> <p>Mantener el objetivo de género, incrementando el porcentaje de mujeres en posiciones de management y en la operación en general. (Para 2023, las mujeres representaron el 33% de nuestra fuerza laboral).</p> <p>Crear conciencia de diversidad, equidad e inclusión tanto en el management como en la compañía en general, capacitando y sensibilizando al respecto.</p> <p>Promover el reclutamiento transparente y la validación de requisitos socializados con los candidatos.</p>	<p>▼</p> <p>Mantener el objetivo de disminución anual del 5% del índice de frecuencia, en accidentes de trabajo.</p> <p>Fortalecer el Sistema de Gestión en SST y las iniciativas de promoción y prevención de hábitos saludables, en coherencia con la normatividad vigente.</p> <p>Avanzar en la extensión de la estrategia de bienestar, salud mental y el programa de prevención del riesgo psicosocial.</p>	<p>▼</p> <p>Proporcionar más formación de alta calidad.</p> <p>Analizar la cantidad de personas (colectivos vulnerables y diversos), a las que brindamos oportunidades, y cómo las personas ascienden en nuestros rangos o estructura organizacional.</p> <p>Implementar programas de gestión del talento en todos los niveles.</p>	<p>▼</p> <p>Establecer un objetivo, basado en la ciencia (Science Based Targets initiative - SBTi) para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.</p> <p>Validar los objetivos a desarrollar por parte de SBTi, junto al diseño e implementación de la hoja de ruta en el país.</p> <p>Comunicar y reportar de manera anual.</p>	<p>▼</p> <p>Crear procesos y procedimientos, para asegurar el cumplimiento y la conducta ética.</p> <p>Función y procesos de auditoría interna. Nuevo Sistema GRC (Gobierno Corporativo, Riesgos y Cumplimiento).</p> <p>Procesos de cumplimiento, para otras áreas además de la ética empresarial.</p>	<p>▼</p> <p>Avanzar en la campaña #SomosLaCalera a través de la cual se gestionan ayudas para canasta familiar y útiles escolares, para residentes de este municipio. Esto es muy relevante en la presencia de nuestras operaciones.</p> <p>Desarrollar proyectos de voluntariado y alinear iniciativas divisionales (#JuegoSeguro): Escuelas de padres y cuidado emocional, para comunidades en zonas de impacto y para nuestra operación.</p> <p>#JuntosParaEmprender: Avanzar en el proyecto, para la creación de red y fortalecimiento de iniciativas, dirigido a colaboradores y su núcleo familiar primario</p>



# Nuestro propósito e impacto en la sociedad



Nosotros ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro

El principal impacto de Securitas en la sociedad, es contribuir a hacerla más segura.

Prestamos servicios de seguridad innovadores y de alta calidad, gestionando los riesgos de nuestros clientes, de manera que se sientan seguros y puedan centrarse en su negocio.

Cuando desarrollamos nuestro propósito, generamos un impacto positivo en la sociedad, desde las 3 dimensiones [ESG: \(ambiental, social y de gobernanza\)](#).

Nuestro compromiso de favorecer un desarrollo social responsable, está detrás de todas nuestras acciones; así impactamos de manera directa en la generación de empleo, los derechos humanos, la formación y la inclusión laboral.



# Líneas de acción en sostenibilidad

## > Formación y retención del talento

- Capacitación y desarrollo continuo a los empleados, para adquirir las competencias necesarias, con la intención de prestar un servicio de alta calidad.
- Centros de capacitación propios: Instituto Securitas.
- Profesionalización del oficio de vigilancia.
- Programas de inclusión y empleo de colectivos desfavorecidos: mujeres, discapacitados, víctimas de violencia, primer empleo, entre otros.
- Programas de formación y promoción de carreras profesionales.

## > Salud y seguridad en el trabajo

- Altos estándares y políticas de Salud y Seguridad certificadas. Colombia cuenta con certificación ISO 45001.
- Durante la pandemia, la prioridad fue la salud y seguridad de los empleados. Se brindaron capacitaciones e información preventiva, para reducir la tasa de contagio.
- Trabajo con los clientes, para mitigar los riesgos.
- Los trabajadores reciben capacitaciones en primeros auxilios, RCP y seguridad contra incendios, para poder actuar en caso de emergencia.

## > Anticorrupción

- Se actúa con integridad, tomando una posición activa contra la corrupción.
- Código de Valores y Ética. Canales de denuncia de incumplimientos.
- Política Anticorrupción.

## > Prácticas laborales, no discriminación y derechos humanos

- 345.000 empleos.
- Se promueven las buenas condiciones laborales, las prácticas de empleo dignas y la diversidad e inclusión.
- Altos estándares éticos.
- Compromiso con la UNI Global Unión, reafirmando el cumplimiento de los valores universales aplicados a la conducta empresarial.

## > Relación con clientes

- Protección de datos de nuestros clientes y los derechos de privacidad de las personas.



# Nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS de las Naciones Unidas, son un llamado a la acción para que, todas las partes interesadas, incluidas las empresas, trabajen juntas para mejorar la vida de las personas y el planeta. Securitas, apoya los ODS, y los tiene en cuenta en la estrategia y en las operaciones diarias.



**3.6**  
Salud y Seguridad Bienestar  
Acciones de promoción y prevención en torno al cuidado de la salud física y mental de los colaboradores y sus familias.



**8.8**  
Empleador confiable y responsable  
Buenas condiciones de trabajo y oportunidades de crecimiento.  
Prácticas laborales justas  
Protección de los Derechos Humanos.



**16 Y 16.5**  
Securitas contribuye a una sociedad más segura, sostenible y productiva, al garantizar la protección de los lugares de trabajo, los espacios públicos y la infraestructura de manera responsable.  
Securitas también tiene una política de tolerancia cero contra todas las formas de soborno y corrupción.



**4.4**  
Centros de capacitación  
Amplia gama de cursos y programas para adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias.



**9B**  
Fuerte énfasis en la innovación  
Mejorar nuestros productos y servicios y desarrollar nuevos.  
Manejo de los datos para mejorar los informes y el análisis de nuestros servicios.



**5.1, 5.5**  
Igualdad de oportunidades  
Aumentar la representación de las mujeres en puestos directivos.  
Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo donde todos los empleados sean valorados y respetados.



**13.2**  
Establecer un objetivo basado en la ciencia . Medir e informar activamente nuestras emisiones para reducir la huella de carbono.  
Combatir el cambio climático.

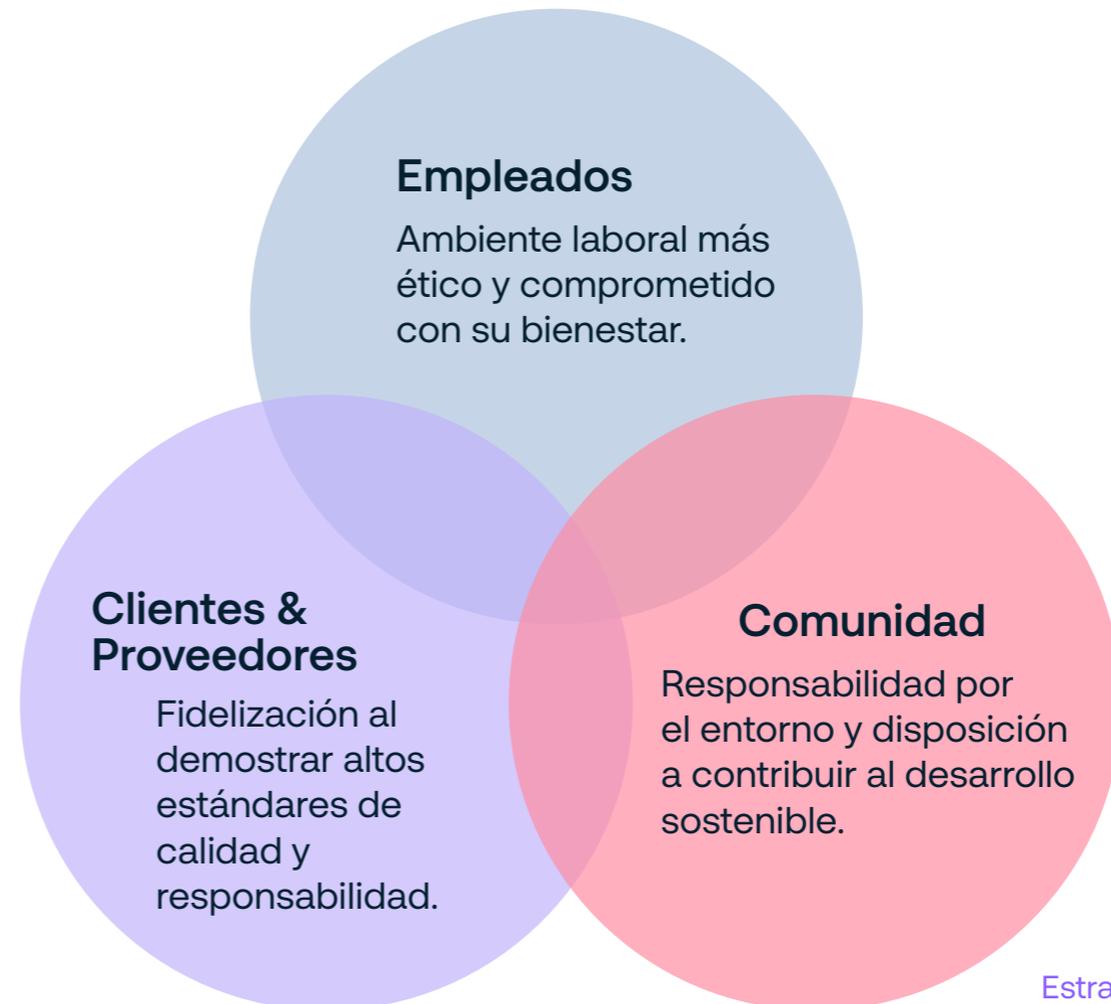


# Nuestro sello de Responsabilidad Social



Nuestras actividades en torno a la Responsabilidad Social, se han convertido en un distintivo, ya que representan un compromiso con la ética empresarial, el bienestar de los empleados, el cuidado del medio ambiente y el impacto positivo en la sociedad. Esto, debido a que asumimos el compromiso de promover prácticas empresariales responsables en todas nuestras actividades.

Mantener el Sello de RSE, otorgado por Fenalco, nos permite comunicar de manera efectiva nuestro empeño con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa a nuestras partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Este logro, refuerza nuestros valores como una organización enfocada en la excelencia y la ética empresarial.





# Reconocimientos en Gestión de Sostenibilidad 2023

Presentamos los reconocimientos y menciones otorgadas por diferentes entidades públicas y privadas, las cuales destacaron la gestión de nuestra organización, principalmente en aspectos de Diversidad e Inclusión y Empleabilidad.



Otorga: Secretaria de la Mujer  
 Proyecto: Garantía de los derechos de las Mujeres 2023.



Otorga: Opain  
 Proyecto: Premios CONECTA2 Por un nuevo mundo 2023.



Otorga: Secretaria de desarrollo  
 Proyecto: Empleo Incluyente 2023.



Otorga: Agencia de empleo Cafam  
 Proyecto: PIDE Programa de Inclusión, diversidad y equidad 2023.



Otorga: Unidad del Servicio Público de Empleo y OEI Boyaca.  
 Proyecto: Reconocimiento a la gestión - ACUERDO No. 103-2023, derivado del Convenio Marco de Cooperación No. 066-2023.



Otorga: Unidad del Servicio Público de Empleo y OEI Bogotá.  
 Proyecto: Reconocimiento a la gestión - ACUERDO No. 103-2023, derivado del Convenio Marco de Cooperación No. 066-2023.



Otorga: Pacto Global  
 Reconocimiento: A las buenas prácticas de desarrollo sostenible: ODS 10- Reducción de desigualdades.



# Securitas es reconocida por Pacto Global de las Naciones Unidas, gracias a su aporte a la reducción de las desigualdades en Colombia

Fueron 37 buenas prácticas de organizaciones empresariales y no empresariales, que cumplieron con los criterios de evaluación: innovación, gestión y calidad, impacto, sostenibilidad en el tiempo y pertinencia en el territorio.

Securitas, se siente orgullosa de anunciar este reconocimiento al ser la empresa más comprometida en reducir la desigualdad en Colombia, generando oportunidades de empleo a población diversa, vinculando comunidades indígenas, afrodescendientes, madres y padres cabeza de familia, jóvenes, personas de todos los géneros, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y personas de la tercera edad.

Para el desarrollo del Programa de Empleabilidad Incluyente a Poblaciones Vulnerables y Diversas, Securitas Colombia cuenta con alianzas estratégicas de entidades públicas y privadas, y ha logrado vincular aproximadamente 2.500 mujeres en roles administrativos y operativos.

Securitas, continua trabajando en su estrategia de Sostenibilidad, generando oportunidades de empleo inclusivo, para ser un ejemplo de inspiración que marque la diferencia en la industria de la seguridad y en la sociedad colombiana.

El 5 octubre de 2023, en el marco del 13 Congreso de Pacto Global Red Colombia, se llevó a cabo la sexta edición del Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible, una iniciativa liderada por Naciones Unidas desde hace 6 años, con el fin de promover la Agenda 2030 de Sostenibilidad entre las empresas, entidades y organizaciones no empresariales que trabajan por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas asociadas.





# 3. Creando una marca sostenible



# El marketing digital, aportando a la Sostenibilidad Corporativa

Con la estrategia del Funnel de Conversión, Securitas ha 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.

[securitas.com.co](http://securitas.com.co)

100%



## Tácticas

Asociación gremial  
Eventos especializados  
Motores de búsqueda  
SOME campañas  
Publicidad Display

Optimización del sitio web  
Gestión CEP-CLIC  
Bayer Personas claves  
Inbound Marketing  
E-mail marketing

Fortalecimiento de la fuerza de ventas (Cumbre Empresarial)  
Presentación del discurso y diferenciales  
Contenido de fidelización  
Contenido de venta cruzada

## Herramientas



Marketing y comunicación sostenible



# Histórico del incremento en el número de nuevas oportunidades de negocio, a través de la web pública de Securitas

**Aumento de la visibilidad:** Mayor tráfico orgánico a la web de Securitas: Una web bien posicionada en los motores de búsqueda atrae más visitantes sin necesidad de pagar por publicidad. Estar en las primeras posiciones de los resultados de búsqueda incrementa significativamente a probabilidad de que los usuarios hagan clic en el enlace [www.securitas.com.co](http://www.securitas.com.co)

**Mejor percepción de la marca Securitas:** Los usuarios tienden a confiar más en las webs que aparecen en los primeros resultados de búsqueda, asumiendo que son más relevantes y confiables. Esto ha mejorado la percepción de la marca Securitas y su autoridad en el sector de la seguridad.





# ¿Cómo a través del Marketing Digital estamos impactando positivamente el medio ambiente y Securitas está siendo más sostenible como marca y empresa?

Pensar en el Marketing Digital, ha ayudado no solo en el desarrollo del negocio, sino también en hacer de Securitas una empresa cada vez más sostenible. Implementar estrategias de marketing digital no solo puede hacer que el equipo comercial sea más eficiente y efectivo, sino que también contribuye a una mayor sostenibilidad al reducir el impacto ambiental y optimizar el uso de recursos.

Estos son algunos de los impactos que se han generado con la implementación la estrategia de Marketing Digital:

## Optimización del Uso de Materiales

**Reducción de Desperdicios en Producción de Contenidos:** Crear contenido reutilizable y evergreen que permanezca relevante y útil por más tiempo.

**Eventos Virtuales:** Después de la pandemia, los eventos virtuales como los webinars han sido claves para reducir la huella de carbono evitando así los desplazamientos o necesidad de viajes, materiales promocionales y espacio físico.

## Eficiencia Energética

**Almacenamiento en la Nube:** Toda la producción de campañas gráficas implica para Securitas equipos tecnológicos o dispositivos de almacenamiento como baterías externas, USB's, entre otros. Hoy el área de Marketing encontró la solución de almacenamiento en la nube lo que genera una eficiencia energética para mantener servidores físicos.



### Comunicaciones Digitales

#### Correo Electrónico y Redes Sociales:

Utilizar estas plataformas para la comunicación regular con clientes es más económico y sostenible que los métodos tradicionales.

#### Optimización de Motores de Búsqueda (SEO):

Invertir en SEO (Search Engine Optimization) ha sido para Securitas más rentable a largo plazo en comparación con el gasto en publicidad tradicional. Las técnicas de SEO no solo mejoran la visibilidad, sino también la usabilidad y la experiencia del usuario en el sitio web. Esto incluye tiempos de carga más rápidos, navegación intuitiva y contenido relevante, lo que puede aumentar las conversiones y la satisfacción del cliente.

### Segmentación y Personalización

**Segmentación Precisa:** El marketing digital ha permitido segmentar mejor el mercado y dirigir esfuerzos a aquellos clientes con mayor probabilidad de conversión, reduciendo recursos gastados en audiencias no relevantes o visitas terrestres de nuestros equipos comerciales.

**Personalización:** Con las campañas personalizadas se ha mejorado la efectividad de las comunicaciones, lo que reduce la necesidad de repetidos esfuerzos de marketing.

**En resumen, posicionar una web de manera efectiva es crucial para maximizar la visibilidad, atraer tráfico relevante, mejorar la credibilidad, y obtener una ventaja competitiva sostenible en el entorno digital.**

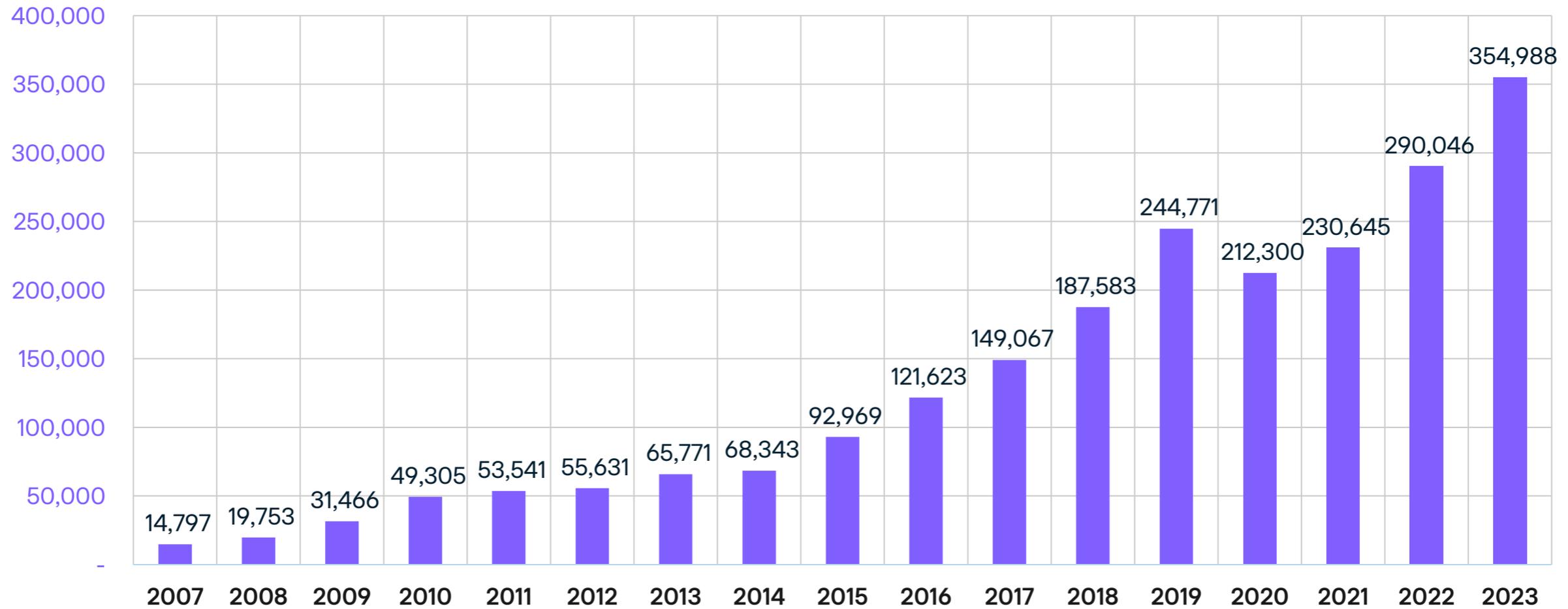


# 4. Sostenibilidad Financiera



# Crecimiento orgánico

Ventas MLOC



% Crecimiento		32,8%	50,8%	66%	8,8%	4,0%	18,2%	3,8%	36,1%	30,2%	23%	25,5%	31,1%	-13,3%	8,64%	25,7%	22,4%	15%
Operating Result	-3,2%	0,6%	4,5%	4,4%	4,5%	4,4%	7,3%	8,7%	7,8%	6,1%	5,6%	6,2%	6,7%	3,6%	6,5%	7,2%	5,9%	7,5%
Market Position						19	18	17	15	8	8	6	5	5	7	5	5	4



# Análisis del desempeño económico

En 2023 seguimos alcanzando un crecimiento rentable y sostenible, lo que nos permitió generar y distribuir valor económico directo a nuestros grupos de interés. Destacamos con orgullo las cifras y datos que reflejan nuestro sólido desempeño económico, el cual es resultado de nuestra gestión en cada línea de negocio. Este logro es parte fundamental de nuestro compromiso empresarial de contribuir significativamente a hacer de nuestro país un lugar más seguro.

Presupuesto de Responsabilidad Social Corporativa en el año 2023	\$ 413,304,020
Valor económico directo generado: Ingresos	\$ 354,988,794,000
Valor económico distribuido: Gastos Operativos	\$ 348,732,441,000
Sueldos y prestaciones de los empleados	\$ 279,980,025,000
Pagos al gobierno e inversiones en Comunidades	\$ 4,647,655,000
Gastos de financiamiento, comisiones bancarias (pagos a los proveedores de capital)	\$ 706,609,000

\* El valor monetario es representado en COP



Fortaleza Financiera:

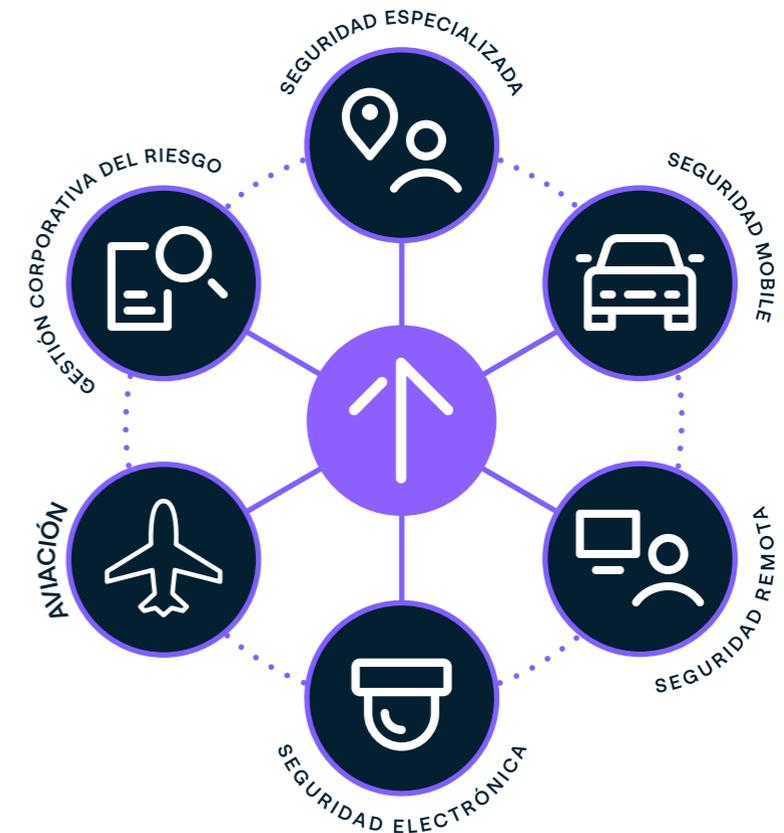
# Los resultados económicos operativos en 2023 fueron positivos

Durante el año 2023, los resultados económicos operativos fueron positivos. A continuación, se presentan los detalles desglosados por cada línea de negocio:

Línea de negocio	Valor económico	Resultado Operativo	Margen %
Vigilancia estática	\$ 172,562,402,000	\$ 8,812,609,000	5,11%
Aviación	\$ 101,230,116,000	\$ 1,796,603,000	1,17%
Soluciones en el sitio	\$ 32,241,965,000	\$ 3,567,957,000	11,07%
Mobile & Mb Soluciones	\$ 35,991,462,000	\$ 3,575,392,000	9,93%
CRM	\$ 5,216,764,000	\$ 2,152,504,000	41,26%
SES	\$ 7,746,085,000	\$ 1,148,750,000	14,83%

\* El valor monetario es representado en COP

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 2023 fue por un valor total de: **\$131.311.000 COP.**





# 5. Transformación Digital



# 2023: Un paso más hacia la innovación tecnológica

En Securitas reconocemos que la innovación tecnológica debe complementarse con un compromiso firme hacia la sostenibilidad. Por esta razón, desde el área de tecnología hemos enfocado nuestros proyectos en minimizar el impacto ambiental, acogiendo soluciones que integran de forma armónica la seguridad avanzada, el rendimiento óptimo y la responsabilidad con nuestro entorno. Nuestra estrategia como área de tecnología se centra en la construcción de un futuro en el que la eficiencia operativa y la sostenibilidad van de la mano, fortaleciendo nuestra infraestructura tecnológica y asegurando que nuestras operaciones reflejen los valores de eficiencia y cuidado ambiental que son fundamentales para Securitas.

## Proyecto de Gestión de Información

La migración a un nuevo Firewall y la actualización de nuestros switches, reflejan nuestro compromiso con una infraestructura de TI robusta y segura. Estos cambios son parte de nuestro compromiso con la protección de datos. Estos cambios demuestran nuestra responsabilidad ambiental, al seleccionar equipos más sostenibles, con tecnologías de ahorro de energía y mayor eficiencia en el consumo eléctrico, reduciendo nuestra huella de carbono.

## Programa Atlántico y Tecnología Empresarial

La implementación del Gestor Documental (ECM), subraya nuestro esfuerzo por avanzar en la seguridad digital y la gestión eficiente de la información. Estas iniciativas apoyan nuestra visión de una operación sostenible con la reducción significativa de papel que conlleva este cambio. Asegurando la integridad y disponibilidad de la información crítica para la toma de decisiones estratégicas.

## Proyecto Meta 4 RRHH, Nómina y Talento

Estas acciones muestran el empeño de Securitas con la transformación digital y la eficiencia operativa en RRHH, Nómina y Talento. Mejoran la experiencia del empleado y apoyan la sostenibilidad, al reducir la infraestructura física y el uso de energía, promoviendo prácticas ecológicas y eficientes en la gestión de recursos tecnológicos.

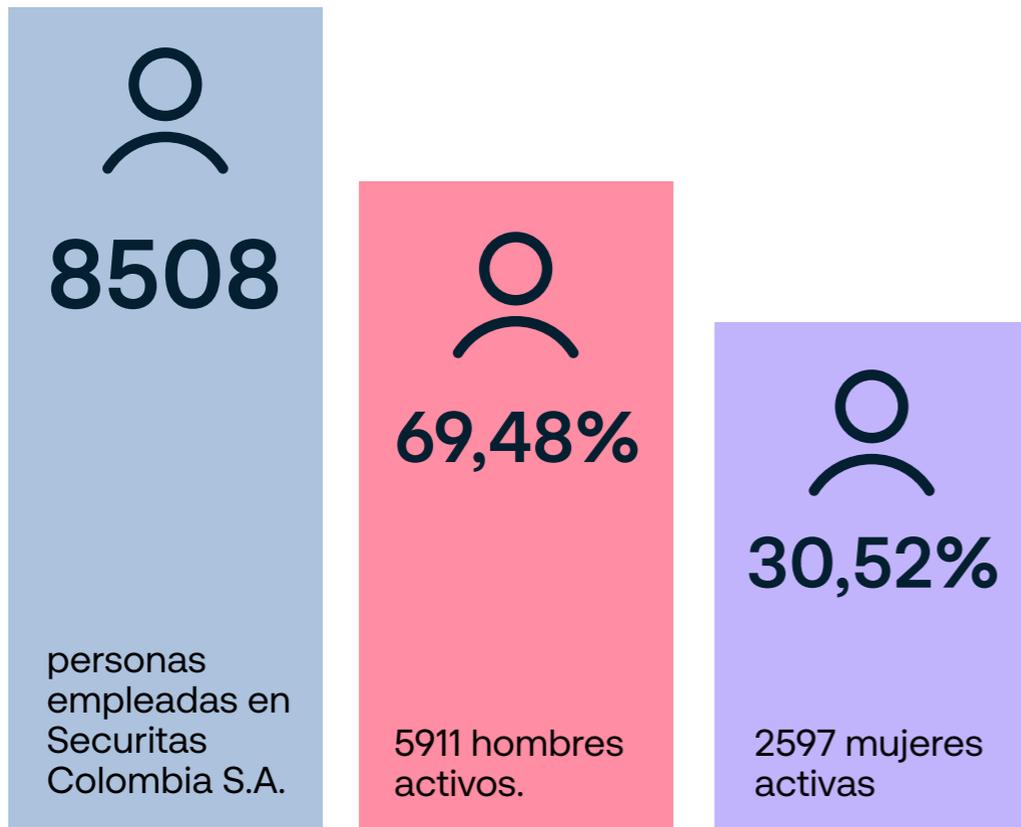


# 6. Empleabilidad con diversidad e inclusión



# Nuestro talento: personas empoderadas, apasionadas y orgullosas de pertenecer a Securitas

Securitas impulsa estrategias centradas en el desarrollo productivo, generando empleos de calidad para diversas comunidades en todo el país. Nos comprometemos a contribuir a la reducción de la pobreza y las desigualdades, fomentando el empleo decente y el crecimiento económico sostenible.



**Nuestros empleados en las regiones** Total: 8508

Regionales	Mujeres	Hombres	Total
Bogotá y alrededores	2384	4441	6825
Antioquia	46	384	430
Santander	10	135	145
Costa Norte	59	256	315
Boyacá	19	167	186
Occidente	41	271	312
Centro Occidente	38	257	295

**Total, empleados por género**

Administrativo		Operativo	
Mujeres	150	Mujeres	5721
Hombres	333	Hombres	2447
<b>Total</b>	<b>483</b>	<b>Total</b>	<b>8025</b>

**Tipos de contrato**

Tipos de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Contrato fijo renovable	2681	5441	8508
Contrato Indefinido	97	289	

Empleabilidad: diversidad y reducción de desigualdades

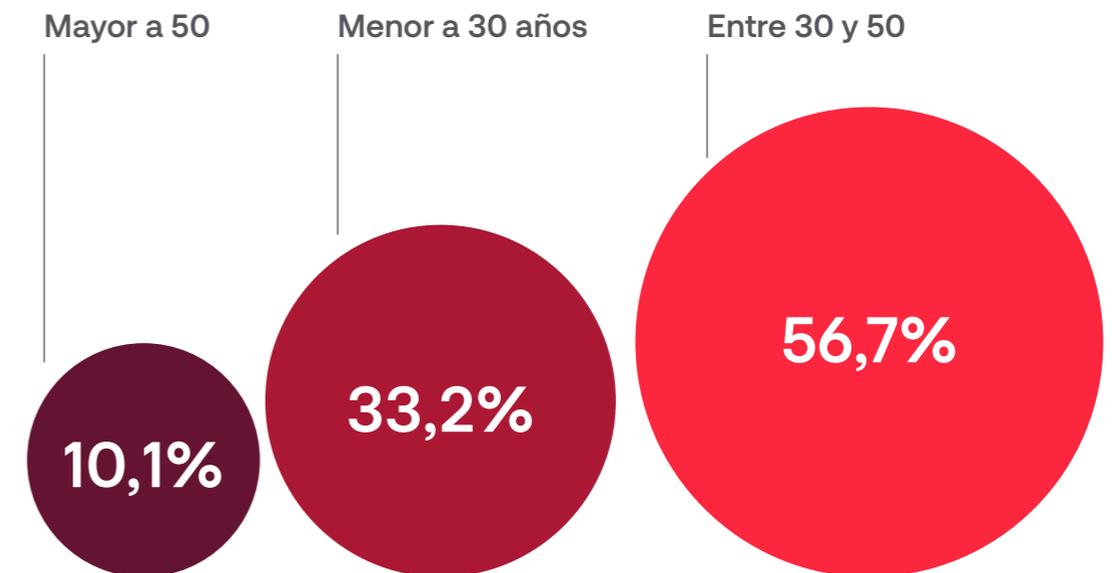


# Diversidad e igualdad de oportunidades en la contratación

En el año 2023, 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
Mujeres cabeza de familia	673
Hombres cabeza de familia	1218
Comunidad indígena	64
Afrodescendientes	142
Primer empleo (personas que no coticen seguridad social previo ingreso)	864
Víctimas del conflicto armado	404

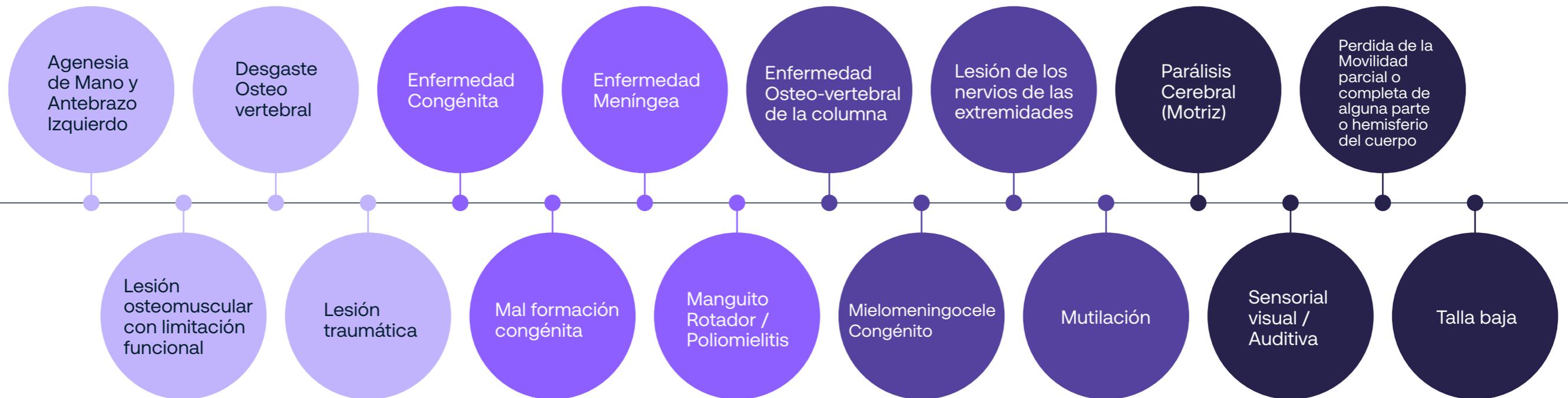
Rangos de edad en vinculaciones de talento, año 2023





# Programa de Vigilancia Inclusiva

En Securitas Colombia, reafirmamos nuestro compromiso por fortalecer y seguir extendiendo el programa de Vigilancia Inclusiva, a través del cual buscamos brindar oportunidades a personas con discapacidad física, talentosas y comprometidas que deseen ayudar a hacer de este mundo un lugar más seguro. A continuación, presentamos una clasificación que nos permite dar a conocer los principales diagnósticos médicos de nuestro personal activo en el programa. Importante mencionar que previo a su vinculación se realiza un análisis de puesto y de perfil ocupacional, con el fin de lograr mayor ajuste al cargo, y asegurar los aspectos de SST.





# Tipos de discapacidad en nuestro programa de inclusión

En 2023 damos apertura a algunos diagnósticos sensoriales, los cuales se documentan en el programa con previa validación del área de medicina laboral



Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.

- Monoplejía/paresia: una sola extremidad.
- Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.
- Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo; por ejemplo, ambos brazos.
- Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas.
- Cuadriplejía/paresia: afecta a las cuatro extremidades.
- Deficiencias motrices por amputaciones – poliomielitis o lesión medular



Incluye discapacidad visual y auditiva.

- Discapacidad visual. Pérdida del 50% con prótesis de ojo parcial de la visión.
- Discapacidad auditiva. Pérdida parcial del 30% Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír
- Baja visión.
- Sordera menor del 30%
- Hipoacústico



# 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
- Comunidad indígena
- 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
- Secretaria de Desarrollo Económico según distrito o ciudad
- Secretaria de la Mujer BOG





# 7. Estrategia de Bienestar y Calidad de Vida



## #YoSoyFelizEnSecuritas

# Estrategia de Bienestar & Salud

Estamos comprometidos en contribuir al bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, reconociendo que su satisfacción y desarrollo personal son pilares fundamentales para el éxito y la excelencia de nuestra empresa. Nos esforzamos por crear un ambiente inclusivo, donde cada individuo se sienta valorado, respetado y respaldado en su desarrollo de competencias y proyectos personales. A través de programas de apoyo, beneficios y oportunidades de desarrollo, buscamos no solo fortalecer a nuestros equipos, sino también enriquecer sus vidas y las de sus familiares.

En Securitas, entendemos que el verdadero progreso y el logro de nuestros objetivos empresariales van de la mano con el bienestar y la felicidad de quienes forman parte de nuestra comunidad. En coherencia con lo anterior, como organización nos esforzamos por ofrecer un valor agregado significativo a través de iniciativas que van más allá de lo convencional. Desde programas de salud y bienestar hasta opciones flexibles de trabajo que promueven el equilibrio y la conciliación vida- trabajo. Creemos firmemente que, al invertir en el bienestar y la calidad de vida de nuestro equipo, no solo fortalecemos nuestra cultura corporativa, sino que también impulsamos la productividad, la creatividad y la satisfacción en el trabajo. En resumen, para Securitas, el bienestar de los colaboradores es más que una prioridad, es una inversión estratégica en el éxito a largo plazo.



Posicionamiento de marca empleadora

Espacios de Felicidad para incremento de productividad

Promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial

Autodesarrollo y crecimiento Personal y Profesional

Cuidado familiar y fortalecimiento de Red de apoyo de los colaboradores

Fortalecimiento de Canales de Diálogo

Iniciativas para Fidelización y elevar nivel de Engagement

Fomento de Cultura de Reconocimiento

Bienestar y calidad de vida



## Bienestar & Cultura

# Encuentros de bienestar para nuestra operación

Nuestra Cultura es reconocer y nuestro compromiso es destacar los aportes y logros de nuestros empleados en la operación

### Alcance – Cobertura

Total, personal:	Total, de participaciones:	Nº Promedio de Actividades y/o visitas a Clientes:
8508	15145	428

### Temas

- > Asistencia en salud física y ergonomía
- > Campaña y entrega de cartas [#teesperamosencasa](#)
- > Sensibilización en programa de bienestar y salario emocional
- > Talleres de intervención psicosocial
- > Capacitación en prevención del acoso laboral y sexual en el entorno laboral
- > Seguridad vial y prevención de accidentalidad
- > Trabajo en equipo y estilos de comunicación

### Algunos puestos:

- Centro Comercial Santa Fe
- Centro Comercial Gran Estación
- Bazar Alsacia
- Henkel
- Teleperformance
- DHL Américas y Funza
- Logytech
- Terranvm
- AVA
- Clínica y Universidad de la Sabana
- Grupo Éxito
- Colsubsidio
- Edificio Colliers



Bienestar y calidad de vida



# Inversión en beneficios extralegales

2023

Beneficio	Cantidad	Valor COP
Kits Escolares	2579	\$80.389.301
Aux. Educación para hijos	82	\$10,824,000
Aux. Ópticos	164	\$11,480,000
Aux. Matrimonio	40	\$6,680.000
Aux. por Fallecimiento	94	\$16,390,000
Detalles recién nacidos	91	\$4,200,000
Regalos de Navidad	8150	\$257,301,090
Patrocinios carreras atléticas	92	\$5,843,750
Auxilio Inc. prolongada o calamidad	6	\$1,200,000
Citas médicas prioritarias	141	\$9.438.000
Auxilio educativo personal Admon	41	\$8,200,000
Campamento de verano	320	\$3,000,000
Beneficio de Salud (Grupo D & G)	183	\$9,150,000
Beneficio por graduación personal Admon	19	\$2.850.000
Valor de gastos totales	12002	\$ 426. 946.141

## Algunos logros en la gestión de Bienestar



- 1 Implementar nuevas métricas y análisis: Encuesta de retiro, Línea Tu Amigo Securitas, encuesta de engagement.
- 2 Ampliar el trabajo de campo: Acompañamiento al negocio e identificación de necesidades.
- 3 Extender Plan de Bienestar Nacional: Nuevas estrategias de comunicación, espacios de socialización, Fortalecimiento de la Red de convenios



# #NuestraCulturaEsReconocer

Por medio de estas iniciativas reconocemos a aquellos héroes que con sus acciones meritorias fortalecen nuestra promesa de servicio a los clientes y evidencian el cumplimiento de nuestro propósito: Ayudar a hacer de este mundo un lugar más seguro

 Cartas de Reconocimiento  
37 Operativos

 Cuadros de Honor  
228 operativos y administrativos

 Premios: “Yo soy Securitas”  
98 reconocimientos  
42 ganadores

Reconocimiento a través de diferentes canales de comunicación:

- Workplace
- Portal del empleado
- Espacio Físico: Top 20
- WhatsApp

## Cuadro de honor administrativo



**#YoSoyFelizEnSecuritas**  
**Cuadro de honor**  
Securitas resalta su dedicación, esfuerzo y excelencia; han demostrado que con determinación y compromiso se pueden alcanzar grandes metas.

<b>Ledy Castañeda</b> Gestora de contenidos digitales	<b>Nataly Orozco</b> Asistente administrativa	<b>Andrea Suarez</b> Analista administrativa	<b>Harold Lamphrey</b> Formador Technology
<b>Derly Cáceres</b> Analista profesional de datos & calidad SOC	<b>William Vargas</b> Analista de activos fijos	<b>Andrés Botía</b> Abogado	<b>Digna Caro</b> Analista profesional de selección
<b>José Lineros</b> Ingeniero de desarrollo e implementación	<b>Jessica Rincón</b> Profesional administrativo	<b>Gracias por ayudarnos a hacer de este mundo un lugar más seguro.</b>	

20 Trabajadores Reconocidos

Gerentes & Directores: Promotores (Video Workplace)

## Cuadro de honor operativo



**¡En Securitas Reconocemos el Desempeño de los trabajadores Operativos!**  
Nos sentimos orgullosos de la Integridad, Eficacia y Servicio con la que realizan su trabajo, es por esto, que fueron postulados al cuadro de honor del primer trimestre de 2024.

**Regional Antioquia:**

<b>Sor Fanery Ojarte Ossa</b> Vigilante Ishop	<b>Yulys Leider Fabra Fonnegra</b> OMT Industrias Hacerb
<b>Carlos Mario Gaviria Castillo</b> Analista de Seguridad Viva Envigado	<b>Nancy Adriana Gaviria Rave</b> Vigilante Epiroc
<b>Edy Alberto Hurtado Gutierrez</b> Vigilante Industrias Hacerb	<b>Manuel Antonio Martínez Ariza</b> Vigilante Copa Airlines
<b>Samir Peñates Contreras</b> Vigilante Maxmobility	<b>Edison Arley Echeverry Rios</b> Vigilante Teleperformance
<b>Leudo Michael Brayan</b> Vigilante Teleperformance	

208 Trabajadores Reconocidos

Bienestar y calidad de vida



# 8. Condiciones Laborales y Cumplimientos Legales



# Datos Relevantes

## Análisis de rotación

Con respecto al total de retiros durante el transcurso del año 2023, se evidencia un registro del **52.8%** de rotación.

## Análisis por categorías

En el año 2023, se registraron un total de 4491 retiros de personal, lo que representa el **52.8%** del total de empleados, excluyendo 40 contratos de aprendizaje. De este porcentaje, el **37,7%** corresponde a retiros de personal femenino, mientras que el **62,3%** corresponde a retiros de personal masculino.

Edad	No.	%
Entre 18 - 27 años	1870	41,6
Entre 28 - 37 años	1646	36,6
Entre 38 - 47 años	781	17,4
Entre 48 - 57 años	180	4,1
Entre 58 - 65 años	15	0,3

Región	No.	%
Andina	3851	85,7
Caribe	381	8,5
Insular	24	0,5
Orinoquía	236	5,3

Genero	2021	2022	2023
Masculino	2562	3373	2800
Femenino	1152	1742	1692
Total	3714	5115	4492

## Regionales que presentaron mayor índice de rotación

Regional Antioquia

**88%**

Regional Centros Comerciales

**80%**

Regional Occidente

**74%**

Regional Sabana

**72%**

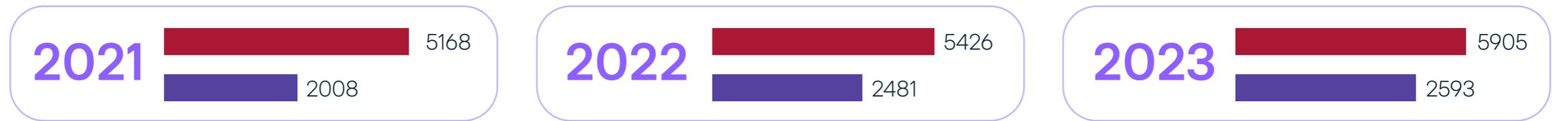


# Igualdad de Género

A continuación, se presenta el aumento en números desde el año 2021 en cuanto a la composición de nuestra plantilla, dividida por género (hombres y mujeres). Construimos entornos donde todas las personas pueden participar, son valoradas y respetadas.

Evolución en Igualdad de género

Mujer ■ Hombre ■



## Políticas de Remuneración

Nuestra política salarial busca asegurar una remuneración equitativa y justa en todos los niveles de la organización.

Condiciones laborales y cumplimiento



# Licencias de maternidad y paternidad

Nos encontramos empeñados en demostrando nuestro compromiso con el bienestar de los colaboradores, especialmente durante momentos significativos como la llegada de un nuevo integrante a la familia. Por ello, además del permiso establecido por la Ley María, otorgamos dos días adicionales para garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Así mismo, ofrecemos un detalle especial de bienvenida para el nuevo miembro de la familia.

Nos aseguramos de que aquellos que se convierten en padres puedan reincorporarse al trabajo en condiciones que les permitan equilibrar su vida laboral con su nuevo rol familiar.



Mujeres



Hombres

## Plazos de preaviso:

En nuestra organización, frente a situaciones de fuerza mayor que impacten la continuidad laboral, seguimos los términos establecidos por la legislación correspondiente en cuanto a los preavisos, considerando el tipo de contrato de cada empleado. Buscando garantizar el cumplimiento del debido proceso en todo momento.



# 9. Evaluación de desempeño y plan carrera



# Proceso de desarrollo profesional & proyección laboral

El proceso de desarrollo & proyección del talento humano, en Securitas Colombia, se enfoca en el crecimiento de las personas y de la organización para ayudar a hacer de este mundo un lugar más seguro.

Los acelerados ritmos del cambio, las nuevas tecnologías y los desafíos asociados, conllevan a la identificación de potenciales y talentos internos a desarrollar.

Los protagonistas de estas historias de desarrollo cuentan con el ADN de Securitas, están dispuestos a asumir nuevos retos, formas de pensar, potencializar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos para su evolución dentro de la compañía.

En Securitas Colombia el proceso de desarrollo profesional se fundamenta en:

- Principios de mérito, capacidad e idoneidad.
- Realización justa y equitativa.
- Valores de la compañía.
- Modelo de liderazgo Securitas.

## Categoría profesional %

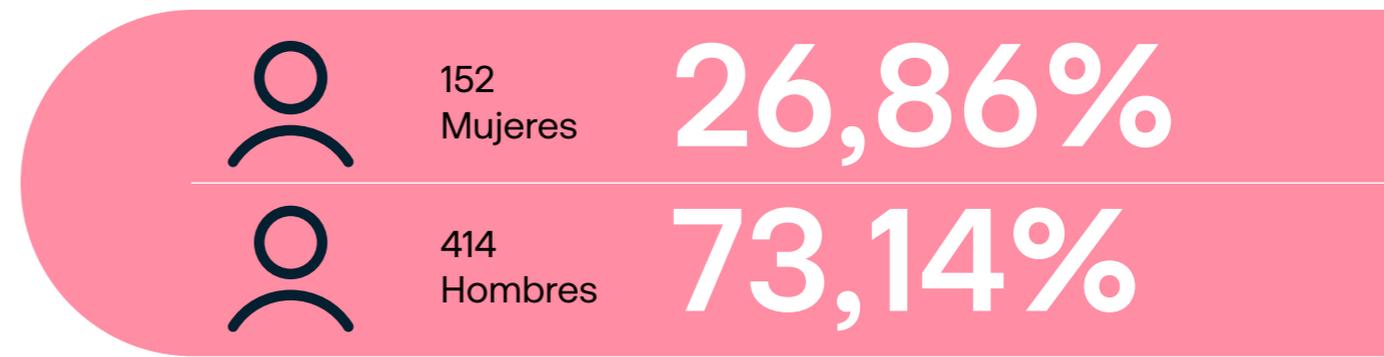
Básica secundaria 9	0,2%
Bachiller	66,4%
Técnica	15,9%
Tecnológica	6,2%
Estudiante universitario	3,0%
Universitario	6,3%
Especialización	1,6%
Maestría	0,4%

**566**

Total, de personas evaluadas plan carrera 2023

**392**

Aprobados



Evaluación de desempeño y plan carrera



# Fomentamos el crecimiento de líderes estratégicos

El 2023 fue un año de grandes desafíos en materia de estructuración y optimización de los procesos y planes de desarrollo profesional a todo nivel. Se identificaron potenciales, se evaluaron las competencias y se realizó un acompañamiento continuo de cierre de brechas entre los perfiles actuales y los requeridos. Durante este periodo más de 500 personas vivieron estas etapas, logrando una movilidad en nuestra estructura organizacional, en cargos operativos, tácticos y estratégicos.

Una experiencia que sin duda merece ser destacada, ha sido la ruta de desarrollo, formación y proyección laboral, a través de la cual se cubrieron las vacantes de siete cargos gerenciales con postulaciones internas. Los líderes de las áreas de Mobile, Seguridad electrónica y Talento humano dieron el primer paso en ser mentores e identificar el alto potencial en personas destacadas dentro de sus equipos de trabajo.

Los nuevos miembros del equipo gerencial, con su determinación y constancia han logrado crecer en Securitas, dando lo mejor de sí mismos, manifestando una alta conexión entre su propósito de vida y nuestro propósito corporativo de ayudar a hacer del mundo un lugar más seguro y asumiendo el reto de ser líderes estratégicos, inspiradores y visionarios.

**Área Mobile**



**Dumar Rodrigo Peñaranda Sanabria**  
Director Área Mobile Colombia & Ecuador



**Luis Alejandro Morato Talero**  
Gerente Regional Mobile- Solution



**Manuel Guillermo Fonseca Mora**  
Gerente Regional Mobile Escolta Mercancía



**Jaime Arturo Vargas Nossa**  
Gerente Regional Mobile Protección a Personas

**Área SES**



**Dickson Andres Chavez Camacho**  
Gerente de Instalaciones



**Elkin David Velásquez Hernández**  
Gerente de Mantenimiento



**Juan Gabriel Gomez Orjuela**  
Gerente de Monitoreo

**Área Talento Humano**



**Jorge Andres Porras Manrique**  
Gerente de nómina y planificación

Su dedicación y pasión a través de los años en Securitas Colombia han sido claves para este logro, estamos emocionados de verlos liderar con la misma energía y visión hacia nuevos éxitos

*Jannethe Osorio Garcia*  
 Directora de Talento Humano Securitas Colombia

Evaluación de desempeño y plan carrera

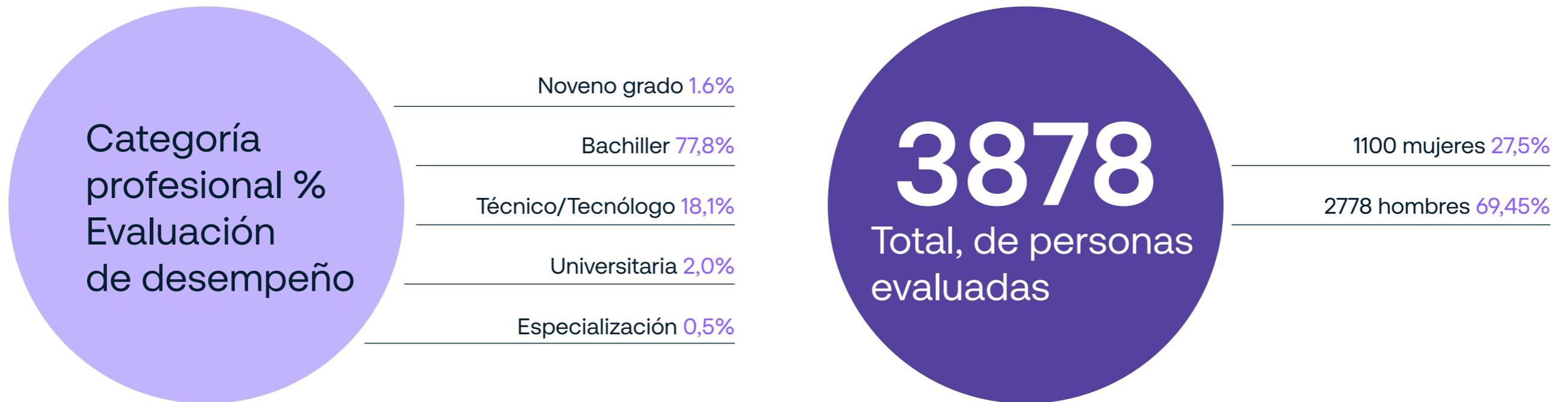


## Capital humano

# Impulsando el desempeño

El proceso de evaluación del desempeño es vital para el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Validando y retroalimentando su desempeño, identificado oportunidades para la optimización de sus competencias, construyendo acciones que potencialicen su capital humano, continuando con el cierre de brechas entre lo actual y lo deseado; de esta manera más del 50% de nuestra gente conoció de forma clara y medible lo que esperamos de su rol actual.

Las variables evaluadas nos permiten tener una visión objetiva y amplia sobre el desempeño de nuestros colaboradores a través de un modelo 180°





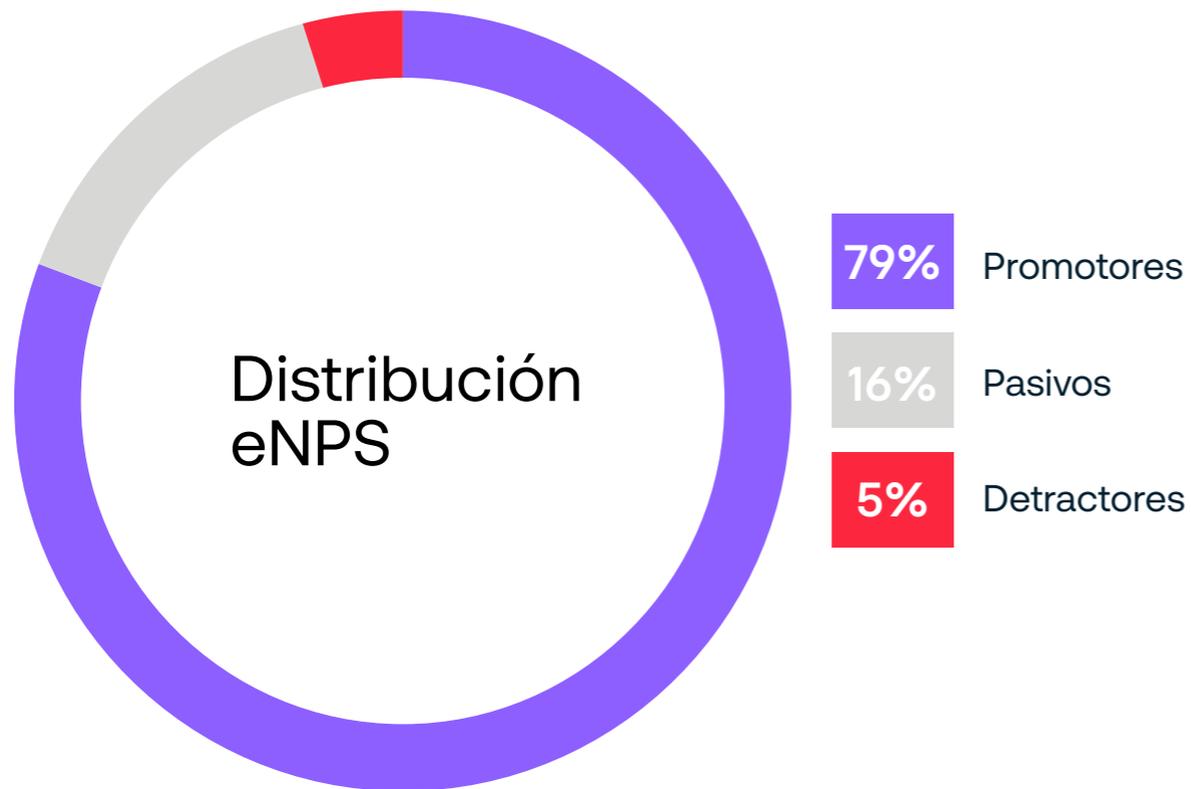
# 10. Encuesta de Compromiso



# Conociendo la voz de los trabajadores

Comprometidos con mejorar la experiencia de nuestros colaboradores en las distintas etapas de su ciclo de vida laboral; desde casa matriz se desarrolló la encuesta de compromiso, cuyo objetivo es asegurar que toda voz sea escuchada (operación y administración). Cada opinión fue muy valorada y a partir de los resultados del país se construyó un plan de acción para su debida ejecución en 2024. Este parte del compromiso del Staff Directivo y Gerencial, reiterando que son los líderes quienes, mediante su ejemplo y nivel de toma de decisiones, implementan acciones que favorecen la construcción de la cultura, el clima organizacional y demás factores que apalancan la estrategia de negocio.

De acuerdo con los resultados generales, el 79% de los colaboradores son promotores de nuestra marca, el 16% se detallan como pasivos y el 5% como detractores.





# Características de los encuestados

Porcentaje de participación **64%** (4904 de 7661 empleados)

Total, personal encuestado

**4904**

Número de Mujeres

**30%** **1469**

Número de Hombres

**70%** **3439**

Edad del personal encuestado

18 a 25	<b>13%</b>	<b>645</b>
25 a 35	<b>37%</b>	<b>1776</b>
35 a 55	<b>50%</b>	<b>2483</b>

Permanencia en Securitas

0 a 1 año	<b>35%</b>	<b>1721</b>
1 año en adelante	<b>65%</b>	<b>3183</b>

Directos

**60,4%** **4667**

Indirectos

**73,5%** **241**



# Análisis por factores Securitas Colombia S.A.

<p><b>1</b></p> <p>Seguir promoviendo a través de herramientas como la evaluación de desempeño, la claridad en los objetivos y las metas de cada cargo.</p> <p>Fijar metas</p> <p><b>9,1</b></p>	<p><b>2</b></p> <p>Impulsar canales de diálogo con el fin de reforzar y destacar comportamientos éticos y prácticas de transparencia en la organización.</p> <p>Adecuación a la organización</p> <p><b>8,8</b></p>	<p><b>3</b></p> <p>Asegurar entornos laborales seguros y colaborativos, acuerdos con lineamientos de SST. Así mismo, la calidad en dotaciones, EPP y la revisión con clientes de las condiciones básicas de infraestructura.</p> <p>Medio ambiente</p> <p><b>8,7</b></p>	<p><b>4</b></p> <p>Revisar las demandas del servicio en términos de funciones y responsabilidades para el personal operativo, estableciendo claridad en los alcances. En la administración se sugiere revisión de procesos y procedimientos con el fin de optimizar entregables durante la jornada laboral.</p> <p>Carga laboral</p> <p><b>8,7</b></p>	<p><b>5</b></p> <p>Fortalecer los canales de comunicación con el fin de difundir a todas las posiciones los objetivos y estrategias, a fin de generar conciencia en la contribución estratégica individual.</p> <p>Estrategia</p> <p><b>8,6</b></p>	<p><b>6</b></p> <p>Impulsar un proceso de transformación cultural, en el cual los líderes de la organización refuercen sus vínculos y se acerquen a sus equipos de trabajo. Implementando herramientas como el feedback y las metodologías de integración y reconocimiento.</p> <p>Apoyo directivo</p> <p><b>8,3</b></p>
<p><b>7</b></p> <p>Estructurar el proceso de desarrollo de competencias a nivel transversal en la organización y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades en los diferentes cargos. Siendo el superior un promotor o mentor diario para los equipos, se fortalece el proceso de plan carrera vertical y se asegura el seguimiento.</p> <p>Crecimiento laboral</p> <p><b>8,3</b></p>	<p><b>8</b></p> <p>Fomentar ambientes colaborativos donde todos podamos ser escuchados (Proyecto: "Te escuchamos"). De igual manera, proyectar iniciativas de reconocimiento entre dispositivos y áreas de la operación.</p> <p>Relacionamiento con compañeros</p> <p><b>8,2</b></p>	<p><b>9</b></p> <p>Diseñar simuladores de liquidación salarial a nivel operativo, a la vez que se alinean aspectos de compensación y beneficios con criterios de desempeño.</p> <p>Recompensas</p> <p><b>8,2</b></p>	<p><b>10</b></p> <p>Promover mayor acompañamiento en los procesos de aprendizaje. Asegurando las herramientas e información necesarias para el adecuado desempeño y la toma de decisiones informadas, aportando a la estrategia organizacional.</p> <p>Autonomía</p> <p><b>8,0</b></p>	<p><b>11</b></p> <p>Impulsar una cultura de reconocimiento desde el liderazgo de la organización (Plan cascada), definiendo criterios claros de "buen desempeño". Con base en ello reformular discursos, prácticas de feedback, metodologías de evaluación y espacios asociados.</p> <p>Reconocimiento</p> <p><b>8,0</b></p>	<p>Puntuación de compromiso Colombia <b>8.9/10</b></p> <p>eNPS <b>73/100</b></p> <p>Encuesta de compromiso</p>

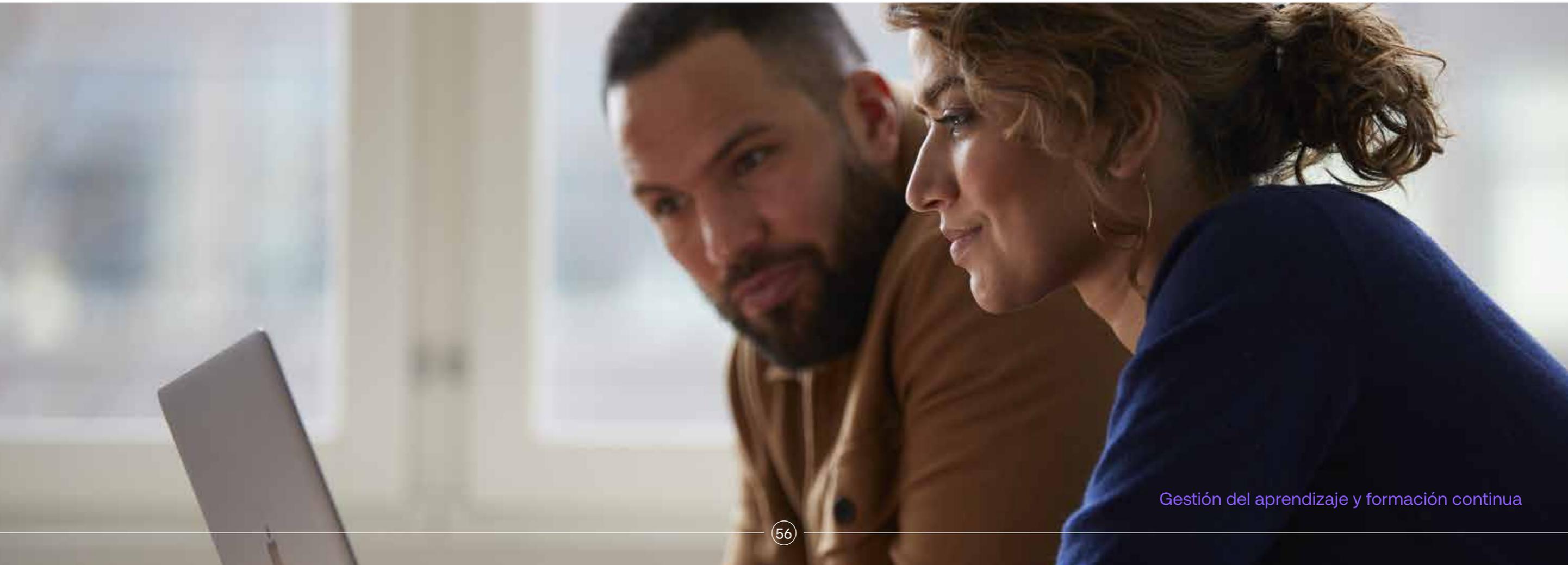


# 11. Gestión del aprendizaje y formación continua



# 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 dirigida a todos los ciudadanos corporativos a través de programas que faciliten la apropiación de conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar de forma correcta sus labores operativas, administrativas y/o comerciales.





# Cubrimiento de horas por capacitación por género

## Horas de capacitación de administrativos

## Horas de capacitación de Operativos





# Programas de Gestión de Habilidades 2023

## Modelo de liderazgo

Taller del modelo de liderazgo dirigido a: Gerentes de área, Gerentes Branch, Coordinadores regionales y Coordinadores Administrativos.



## Curso de negociación

Formación específica, dirigida a: Gerentes Branch, Ejecutivos Comerciales, Ingenieros de Proyectos, administrativos de áreas de apoyo que requieren de esta habilidad para el desarrollo de sus cargos.



## Descubre el líder que hay en tí

Programa de formación en habilidades blandas orientado a cubrir brechas de formación a participantes de plan carrera.



# Formación Administrativos



*Datos en número de personas capacitadas*



# Cobertura Operativos



*Datos en número de personas capacitadas*



# 12. Derechos Humanos, Ética e Integridad



# Gestión de riesgos y conducta empresarial

La gestión de riesgos es un componente esencial en todas las operaciones de Securitas, no solo para manejar los riesgos propios, sino también los de nuestros clientes. Mantener altos estándares éticos y de integridad en nuestras relaciones comerciales es crucial para asegurar la sostenibilidad y el cumplimiento de nuestros objetivos corporativos. En un mundo donde la corrupción y el soborno representan amenazas significativas, mantenemos una postura de tolerancia cero y nos comprometemos a tomar decisiones empresariales basadas en criterios objetivos, evitando cualquier conflicto de interés que pueda comprometer nuestra reputación o la confianza depositada en nosotros.

## Nuestras Políticas

### | Política de amenazas internas

Se toman medidas para evitar y detectar empleados/subcontratistas que representen una amenaza para Securitas, sus clientes y el público en general.

### | Política de contratos

El riesgo contractual es clave para Securitas. Se produce cuando falta un contrato escrito, es desfavorable o poco claro, o cuando el beneficio financiero y estratégico no supera los riesgos asociados. El Consejo de Administración ha adoptado una política para implementar sistemas de control y calidad adecuados su manejo.

### | Política Antisoborno y Anticorrupción

Se rechaza el soborno y la corrupción en todas sus formas. Las decisiones se basan en criterios objetivos, sin influencia de relaciones personales o intereses financieros. Los conflictos de interés se gestionan para evitar impactos negativos en las decisiones y la reputación de la empresa.

### | Conducta de Socios Comerciales

La compañía se compromete con la ética, la integridad y el cumplimiento, operando de manera sostenible y alineada con sus valores. La empresa mantiene altos estándares de integridad y tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción, exigiendo a sus asociados evitar prácticas ilegales o poco éticas.

### | Política de Gestión de Riesgos Empresariales

Securitas se enfrenta a diversos riesgos en su actividad diaria, tanto para sus operaciones como para la gestión de los riesgos de sus clientes. El manejo efectivo de riesgos es fundamental para alcanzar los objetivos corporativos y forma parte integral de su cultura empresarial.

### | Política Competencia Leal y Antimonopolio

Promovemos el comercio equitativo y la competencia honesta, basada en la integridad, calidad, precio y servicio al cliente. Prohibimos acuerdos con competidores sobre precios o cuotas de mercado. Nos comprometemos a cumplir todas las leyes que promueven la competencia justa.



# Valores y Ética en Securitas

En Securitas, los valores y el código ético son pilares fundamentales que guían nuestra conducta individual y colectiva en el día a día. Basados en los principios de integridad, eficacia y servicio, nuestros empleados se comprometen a actuar con lealtad, honestidad e integridad en todas sus interacciones. Esta sólida base ética es de suma importancia dado que, como empresa de seguridad, la confianza en nosotros por parte de nuestros clientes, instituciones y comunidades depende de nuestra capacidad para proteger a las personas y sus bienes con responsabilidad y respeto.

[www.securitas.com/en/corporate-governance/](http://www.securitas.com/en/corporate-governance/)





# 13. Denuncia de irregularidades

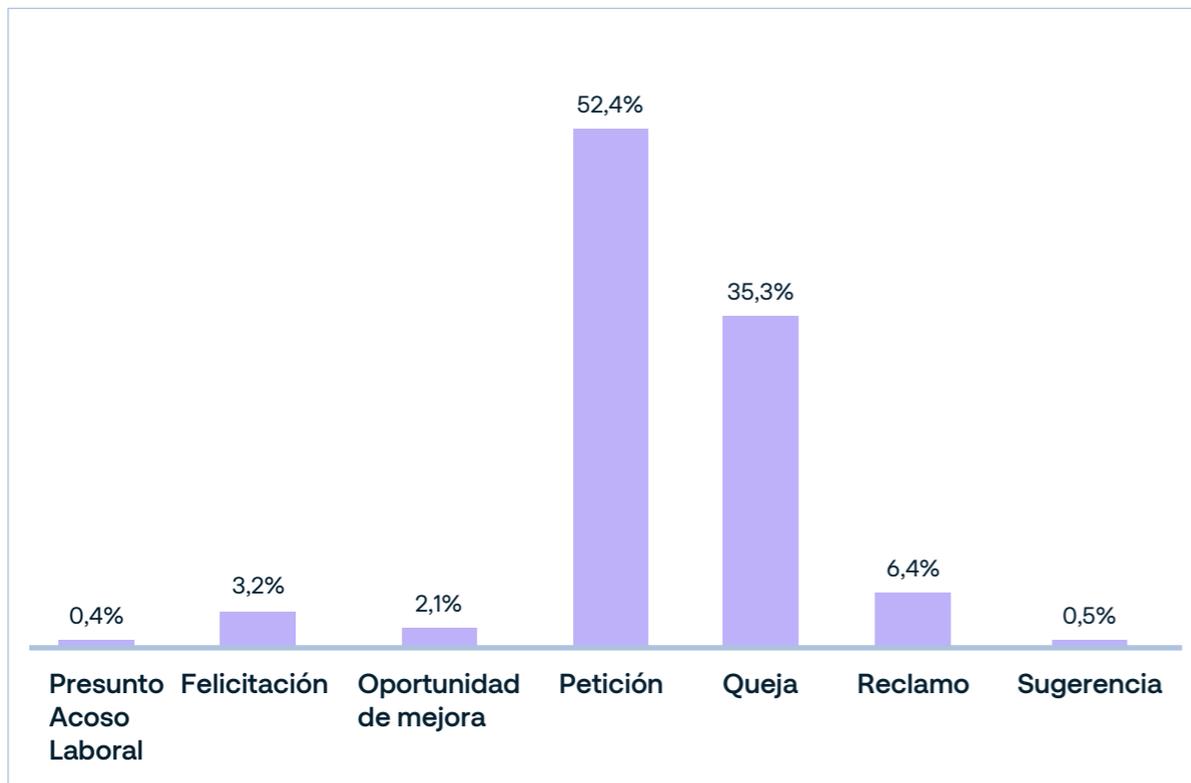


## Canales de denuncia

# Línea de Atención Local: Tu Amigo Securitas

Las denuncias y los casos de infracciones a las políticas internas se tramitan mediante el canal Integrity Line. Los casos de la división o grupo y los casos locales, mediante la línea de atención Tu Amigo Securitas, la cual es socializada a través de la página web, visitas a puestos, medios de comunicación internos y externos. Cada año fortalecemos nuestros canales de diálogo con el personal, entendiendo que “la comunicación, formación y empoderamiento de los colaboradores, refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad”.

### Porcentaje y Clasificación de PQRS -2023



En el año 2023 el área de Sostenibilidad, mediante la línea “Tu amigo Securitas”, gestionó un total de **187 PQRSF**, siendo este uno de los principales canales de dialogo posicionado con nuestros trabajadores.

-El tipo de PQRSF que tuvo mayor incidencia fue: Petición, con **98** requerimientos correspondiente al **52,4%** del total.

-El tipo de PQRSF que tuvo menor incidencia fue: Sugerencia con un total de **2** requerimientos correspondiente al **0,5%** del total.

-Se evidencia que el uso de esta línea fue en mayor medida para peticiones ó solicitudes, disminuyendo el porcentaje de quejas, lo cual refiere una mejor experiencia de los usuarios ó empleados hacia la marca.



# Comité de convivencia laboral

Para Securitas 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. Cumplir con esta normativa es fundamental para garantizar un ambiente seguro.



Casos reportados



Casos resueltos



# 14. Análisis de materialidad



# Materialidad

El análisis de materialidad realizado por el Grupo Securitas para los años 2022- 2023 incluye los aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza de nuestro modelo de negocio. Para el mismo, se consideran los Estándares Universales de Global Reporting Initiative (GRI), los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el trabajo y los derechos humanos, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, y la gestión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible identificados por Securitas.

A su vez, Securitas se basa en la percepción de todos nuestros grupos de interés, lo que impacta directamente en el desempeño de nuestro negocio y en nuestra capacidad para crear y mantener el valor de mercado.



Incluye los aspectos Económico, Social, Ambiental y Gobernanza.



Determina cuándo un problema se vuelve lo suficientemente importante como para ser incluido en la estrategia comercial y la forma como se gestiona e informa sobre cuestiones no financieras.



El principal impacto de Securitas en la sociedad es contribuir a hacerla más segura.



Las condiciones sociales se incluyen en las áreas de personas y el respeto por Derechos Humanos.



# Características relevantes

1. Estándares Universales de Global Reporting Initiative (GRI)
2. Se reflejan los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el trabajo y los derechos humanos, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción
3. Se Incluye la gestión de los ODS
4. Estándar sectorial GRI aplicable: No hay un estándar sectorial GRI aplicable disponible
5. Se alinea con los reportes de Plataforma Sphera
6. Estructura:



Modelo de negocio, condiciones laborales, personas, respeto de los Derechos Humanos, anticorrupción, medio ambiente, riesgos significativos para la sostenibilidad e índice GRI



# Entrevistas con grupos de interés

## Temas materiales

Condiciones de trabajo dignas	Diversidad e igualdad de oportunidades	Salud y seguridad	Desarrollo de capacidades	Medioambiente	Prácticas empresariales responsables que cumplen con la normativa



# Temas materiales reportados

## Aspecto material para Securitas

## Estándar GRI

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



# Contenido que respalda la materialidad



# Asuntos materiales

## Anticorrupción

- ✓ Procesos y procedimientos para asegurar el cumplimiento y la conducta ética.
- ✓ Evaluación de riesgos: relaciones con terceros, capacitación y seguimiento.
- ✓ Política de Regalos y entretenimiento (otorgar, ofrecer o prometer beneficios indebidos o cualquier elemento de valor para inducir en alguna decisión).
- ✓ Tratamiento de la privacidad de datos.
- ✓ Sistema de denuncias y gestión de riesgos de la cadena de suministro.
- ✓ Métodos de auditoría interna.

## Prácticas laborales y derechos humanos

- ✓ Condiciones laborales: tipos de contrato, estructura salarial, horas de trabajo, horas extraordinarias, licencias.
- ✓ Prácticas laborales.
- ✓ Organizaciones sindicales. Identificación de riesgos en DDHH.
- ✓ Debida diligencia en materia de Derechos Humanos.
- ✓ 10 principios del Pacto Global.

## Participación de la comunidad

- ✓ Acciones de participación con la comunidad.
- ✓ Patrocinio y apalancamiento con clientes y proveedores.
- ✓ Gasto anual en participación comunitaria.

## Formación y retención del talento

- ✓ Indicadores: horas de formación  
Costos de formación y educación
- ✓ Cursos mandatorios: Diversidad, Código de Valores y Ética de Securitas, etc.
- ✓ Programas de adquisición de habilidades en el uso eficiente de la tecnología.
- ✓ Toolbox.
- ✓ Cursos reglamentarios y regulados.
- ✓ Evaluación del desempeño y desarrollo de competencias.

## Diversidad e inclusión

- ✓ Encuesta e índice de inclusión y, plan de acción.
- ✓ Concientización en DE&I, formación en diversidad y sesgos.
- ✓ Programas de generación de empleo a comunidades.
- ✓ Curso de aprendizaje E-learning sobre la inclusión y el sesgo inconsciente para todos los empleados.
- ✓ Empleabilidad a Mujeres y a diferentes colectivos: indicadores, proporción de mujeres directivas en todos los niveles.
- ✓ Acciones para el reclutamiento transparente y diverso.

## Seguridad y Salud en el trabajo

- ✓ Gestión frente a la política de Salud y Seguridad del Grupo.
- ✓ Formación en Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Riesgo psicosocial.
- ✓ Prevención de accidentes e incidentes.
- ✓ Indicadores.
- ✓ Mapeos de riesgo, sistema de reporte de lesiones y su respectivo seguimiento.
- ✓ Comités de seguridad y salud.

## Relaciones con los clientes

- ✓ Encuestas regulares de satisfacción del cliente.
- ✓ Conclusiones clave de las encuestas realizadas, planes de mejora y cierre de brechas.
- ✓ Protección de datos.
- ✓ Procesos de evaluación de riesgos.



# Evaluación de Riesgos en Sostenibilidad



	Descripción	Consecuencia	Acciones de Prevención
<p><b>Condiciones de trabajo</b></p>	<p>Riesgo de que las prácticas laborales, el derecho a la libre asociación sindical, los derechos humanos y la no discriminación puedan no ser respetados.</p>	<p>Pérdida de licencias para prestar servicios de seguridad. Las operaciones podrían perderse, lo que conduciría a una disminución del negocio, un impacto financiero negativo y un daño a la marca, generando dificultades en la contratación de personas y la retención de los empleados.</p>	<p>Securitas tiene políticas y procesos sólidos establecidos para garantizar el cumplimiento de las normas legales, la legislación y los reglamentos locales y regionales.</p>
<p><b>Salud ocupacional y seguridad</b></p>	<p>Riesgo de que los empleados puedan lesionarse, contagiarse durante pandemias, o incluso puedan morir durante la prestación del servicio por falta de controles y medidas preventivas.</p>	<p>Procedimientos ineficientes de Seguridad y Salud que ponen en riesgo a nuestros empleados, conduciendo a daños en la reputación y la marca, pérdida de negocios y dificultades en la contratación de personas y retención de los empleados.</p>	<p>Los empleados son capacitados continuamente para garantizar que puedan realizar sus tareas de forma segura. Los riesgos de seguridad y peligros se evalúan de forma continua, se informan las lesiones y se les da seguimiento. Se suministran elementos apropiados de protección personal.</p>
<p><b>Acceso al talento</b></p>	<p>Riesgo de que no podamos atraer y retener el talento adecuado para seguir siendo líderes en el desarrollo de la industria de la seguridad</p>	<p>No poder cumplir con los requisitos de nuestros clientes podría llevar a una pérdida de negocio y posición en el mercado, así como un impacto financiero negativo.</p>	<p>Implementamos acciones de mejora continua en nuestros procesos de reclutamiento y selección. Se fortalecen procesos de gestión del talento capacitación y se usan herramientas contemporáneas para compartir conocimientos y buenas prácticas.</p>



	Descripción	Consecuencia	Acciones de Prevención
<p><b>Formación</b></p>	<p>Riesgo de que nuestros empleados no puedan tener las competencias adecuadas para realizar sus funciones o para desarrollar los nuevos servicios y el negocio.</p>	<p>No satisfacer las demandas del cliente como proveedor profesional y de alta calidad. No prestar servicios de seguridad de alta calidad podría provocar pérdidas de contratos de clientes y dificultades en reclutar y retener empleados.</p>	<p>Securitas cuenta con centros de formación en la mayoría de los países y ofrece formación básica y altamente especializada para empleados de todos los niveles, incluyendo habilidades que apoyan la estrategia de la innovación enfocada en datos y digitalización.</p>
<p><b>Los valores de Securitas y Código de Ética</b></p>	<p>Riesgo de que los empleados o socios comerciales incumplan el Código de valores y ética de Securitas y sus valores fundamentales.</p>	<p>Las licencias para operar podrían perderse, lo que conduciría a una pérdida del negocio, un impacto financiero negativo y daños a la marca. También podría provocar dificultades para la contratación de personas y retención de empleados.</p>	<p>Securitas cuenta con políticas, procesos y procedimientos que garantizan el cumplimiento de todas las normas legales, la legislación y los reglamentos locales y regionales.</p>
<p><b>Estándares éticos de negocios</b></p>	<p>Riesgo de que los empleados o socios comerciales puedan estar implicados en corrupción, competencia desleal, conflictos de intereses y otros comportamientos no éticos.</p>	<p>Este tipo de comportamiento empresarial no ético puede provocar un gran impacto negativo financiero, una pérdida de negocio y daños en la reputación.</p>	<p>Securitas tiene una política de tolerancia cero contra todas las formas de soborno y corrupción. Sin excepción, todos los empleados y socios comerciales deben cumplir las leyes y reglamentos locales, así como los valores y el código ético de Securitas, la política antisoborno y anticorrupción y otras políticas claves.</p>



	Descripción	Consecuencia	Acciones de Prevención
 <p><b>Protección de datos</b></p>	<p>Riesgo de que nuestros datos no sean correctamente protegidos.</p>	<p>Una protección inadecuada de los datos podría conducir a daños en la reputación y la marca, pérdida del negocio y multas.</p>	<p>La protección de datos y la privacidad son fundamentales, por tanto, se protegen mediante una seguridad sólida y técnicas medibles. Securitas cumple con todos los requisitos legales pertinentes relacionados con la protección de datos y cuenta con políticas, procesos y programas de formación.</p>
 <p><b>Relaciones con los clientes</b></p>	<p>Riesgo de no cumplir los requisitos de nuestros clientes.</p>	<p>Incapacidad para cumplir los requisitos de nuestros clientes, lo que podría provocar una pérdida de negocio, un impacto financiero negativo y daños en la marca.</p>	<p>Nos esforzamos por conocer a fondo las necesidades de nuestros clientes y los requisitos específicos del sector, un negocio que sea sostenible en todos los ámbitos. Nuestro énfasis en seguridad y salud para los empleados y unas prácticas laborales justas garantizan la prestación de servicios de alta calidad.</p>
 <p><b>Prácticas de seguridad</b></p>	<p>Riesgo de que los empleados actúen de forma contraria a las leyes locales, las regulaciones de la autoridad, las políticas de Securitas y las convenciones de derechos humanos.</p>	<p>Actuar de forma contraria a la ley, las políticas y las convenciones, en el peor de los casos, contribuir a la violación de los derechos humanos puede dañar la reputación y la marca, ocasionando la pérdida de negocio y dificultades para contratar y retener a los empleados.</p>	<p>Securitas cuenta con políticas y procesos para garantizar que se cumplan todas las normas legales. Llevamos a cabo evaluaciones de riesgo en los países donde operamos y a nuestros clientes, cuando sea necesario. Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Securitas nos hemos comprometido con sus Diez Principios.</p>



# 15. Desarrollo de Proveedores



# Cadena de suministro: Validación de Proveedores

La diversidad de proveedores es parte integral de los procesos de abastecimiento y adquisición que tienen como objetivo desarrollar relaciones comerciales mutuamente beneficiosas.

Convirtiendo a estos stakeholders en actores fundamentales de nuestra cadena de valor.

## Evaluación de riesgos

### Evaluación y monitoreo de proveedores:

- ✓ Evaluación al proveedor sobre el procedimiento de selección y evaluaciones de riesgo de sus propios proveedores.
- ✓ Evaluación de riesgos a terceros en nuestro sistema GRC (gobierno, riesgo y cumplimiento).

## Evaluación de Criterios ESG

### Verificación de cumplimiento de nuestros requisitos:

- ✓ Código de conducta para socios comerciales.
- ✓ Estándares mínimos de Derechos Humanos.
- ✓ Condiciones de trabajo, salud y seguridad.
- ✓ Ética empresarial, sostenibilidad ambiental y cumplimiento de las leyes y reglamentos.



# Fortalecimiento de nuestra cadena de Valor

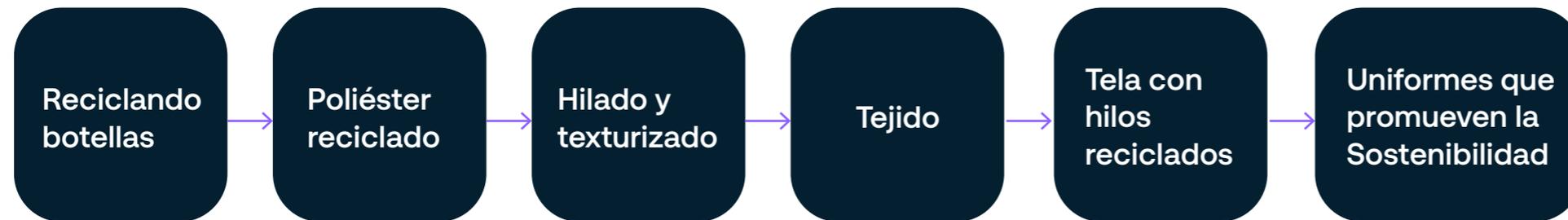
## 331 proveedores

Evaluación de proveedores	Compras a proveedores	Desarrollo de proveedores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 331 proveedores (170 Evaluados)</li> <li>• 55 proveedores críticos identificados</li> <li>• Aspectos de Evaluación                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asociados de Negocio ( Sarlaft, Sagrilaft, Siplaft)</li> <li>✓ Aspectos de Calidad</li> <li>✓ SST</li> <li>✓ Ambiental</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• \$25.479.000.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 109 proveedores capacitados que representan 64% (incluidos proveedores críticos)</li> <li>• Política Corporativa de Compras e Instrucciones Locales</li> <li>• Proyecto SBTi Science Based Targets Initiative.</li> <li>• Tendencia del Talento Humano 2024</li> <li>• Políticas del sistema integrado de Gestión: Identificación de peligros y riesgos dentro de las instalaciones –responsabilidad ambiental y disposición de residuos</li> </ul>



# Proyecto Sostenibilidad Uniformes Securitas

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, en SECURITAS hemos implementado en nuestros uniformes, textiles sostenibles fabricados a través de poliéster 100% reciclado. Nuestros uniformes para el personal de Operadores de Medios Tecnológicos están elaborados en tela Stefano 100% reciclado, lo que nos ha permitido contribuir con nuestros objetivos de sostenibilidad.



**9** Botellas PET de 600 ml. = **1** Blusa o camisa



# 16. Sostenibilidad Ambiental



# Nuestra Ruta a la Sostenibilidad Ambiental

## ¿Qué es SBTi?

La iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) es una colaboración entre CDP, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales y el Fondo Mundial para la Naturaleza. Su objetivo es ayudar a las empresas a establecer objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia, que sean consistentes con los objetivos del Acuerdo de París para limitar el calentamiento global. Estos objetivos se consideran "basados en la ciencia" cuando están alineados con las últimas recomendaciones científicas para limitar el calentamiento global a menos de 2 °C por encima de los niveles preindustriales y esforzarse por limitarlo a 1,5 °C.

1

### Medición Línea de Base

Luego de esto y con los resultados obtenidos, en los países se realiza un análisis y se define un posible plan de acción.

2

### Elaboración Hoja de Ruta

Se propusieron acciones para la reducción de emisiones de acuerdo con las realidades de los países.

3

### Aprobación de Objetivos y acciones de verificación

Definición de las iniciativas, determinando indicadores, tiempos y responsables.



**Hoja de Ruta** con acciones enfocadas en 3 categorías, acorde con los lineamientos de casa matriz.

- Parque Móvil e Instalaciones.
- Compra y Uso de Equipos De Seguridad.
- Otros: Desplazamientos de los empleados, viajes de negocios, adquisición de uniformes, bienes y servicios adquiridos y bienes de capital.

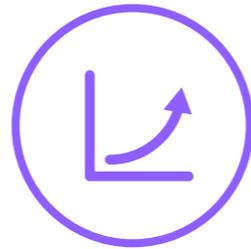


# ¿Por qué Securitas establece objetivos basados en la ciencia?



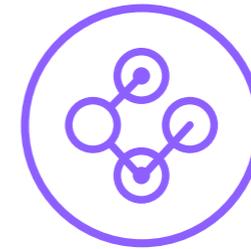
## Demostrar acciones ambiciosas

SBTi es para la industria un punto de referencia (networking) de credibilidad. Estos objetivos ambientales impulsan la confianza y reputación para las partes interesadas.



## Conducir y liderar innovación

La transición a una economía de cero emisiones de carbono requiere alinear la estrategia con el clima. Esto demanda nuevas formas de pensar en productos, servicios y modelos de negocio.



## Reducir riesgos en la cadena de valor

Cada vez más proveedores y clientes solicitan participar en SBTi. Tener objetivos basados en la ciencia garantiza que Securitas permanezca en el “juego”, siendo cada vez más competitivos.

Securitas celebra la validación de sus objetivos climáticos por SBTi, comprometiéndose a reducir emisiones en un 42% para 2030. Este logro refleja nuestro liderazgo en seguridad y sostenibilidad, contribuyendo a un mundo más seguro y sostenible. La validación de SBTi respalda nuestra responsabilidad ambiental y compromiso con la reducción del calentamiento global. (Diciembre, 2023)



# Nuestra Huella de Carbono

## Alcance 1

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



## Alcance 2

Emisiones de locales propios y alquilados



## Alcance 1

- 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)





# Programa de Reciclaje

En Securitas Colombia, a través de alianzas estratégicas con organizaciones como Ele Colombia, Pilas Con El Ambiente y Fundación Sol de los Andes, seguimos fortalecido nuestro compromiso con una cultura de reciclaje y cuidado ambiental.

Durante el año 2023, nuestra iniciativa de recolección de materiales aprovechables continuó a nivel nacional, sumándose a nuestro empeño con el uso responsable de los recursos.

Así mismo se implementó la educación ambiental para 320 hijos de nuestros colaboradores, en el marco del campamento de verano.



## 2022

Plástico: 69 kg  
 Papel: 2078,8 kg  
 Dotación: 56315

### \$1,200,000

Ingresos equivalentes a 3 Bicicletas entregadas en el día del profesional en seguridad.



## ↑ 2023

Plástico: 79 kg  
 Papel: 2772 kg  
 Dotación: 19916

### \$2,518,280

Ingresos equivalentes a 6 Bicicletas entregadas en el día del profesional en seguridad.



# Siembra de Árboles



Total, de árboles sembrados 2023: 146

Inversión: \$11.364.000

En nuestra actividad de siembra de árboles del 2023 reafirmamos nuestro compromiso con contribuir activamente a la conservación de la biodiversidad y la mitigación del cambio climático.

Estos árboles, a lo largo de su vida, tendrán un impacto significativo en la reducción de la huella de carbono, capturando aproximadamente 73 toneladas de CO<sub>2</sub>.



# 17. Seguridad y Salud en el Trabajo



# Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Securitas, abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales, el ambiente y la salud en el trabajo. Esto conlleva la promoción del cuidado del bienestar físico, mental y social de los empleados.

- Disminuir Accidente de Trabajo
- Enfermedades laborales
- Promover entornos de trabajo saludable





# Securitas Colombia - Indicadores de Gestión En SST 2023

## 1. Fatalidades:

Durante el año 2023 NO se presentaron accidentes fatales.

## 2. Número de Accidentes Reportados:

Total 296  
Femenino (125) Masculino (171).

## 3. Número de Enfermedades Laborales:

(0) Ninguna.

## 4. Número de lesiones (Golpe o contusión)

(125) Femeninos (171) Masculinos.

## 5. Tasa de absentismo:

Tasa de absentismo: (Licencias, enfermedad general y demás ausencias en puestos de trabajo)

En el año 2023 la tasa de absentismo presentó incremento con respecto al año anterior con alta incidencia de lesiones del sistema osteomuscular.

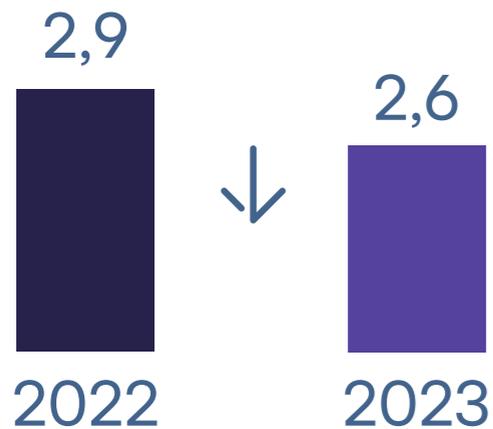
## 6. Ausentismo laboral: (Incapacidades por AT y EG)

En el año 2023 se generaron 41.361 días de incapacidad, que corresponden al 5,58% del total de días programados en el año por causas médicas.



# Securitas Colombia – Indicador de Frecuencia de AT 2023

## Frecuencia de la accidentalidad



### 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.

### Análisis:

De acuerdo con los datos, se evidencia una disminución del 0,3% de la frecuencia de la accidentalidad en el año 2023 en relación con el 2022, evidenciando eficacia de prevención que desarrolla el área de SIG.

## Análisis de accidentalidad 2023

De acuerdo con el consolidado nacional de accidentalidad del año 2023, se presentaron 296 accidentes de trabajo, con 2.612 días perdidos en relación con el año 2022, en el que se presentaron 317 accidentes con 2.489 días perdidos, disminuyendo la frecuencia de accidentalidad del año anterior. Se dio una disminución de 21 accidentes que corresponden al 6,62% sobre el total de la población, superando la meta establecida de disminución accidentalidad en un 1,62%.

No se presentaron accidentes fatales, ni enfermedades laborales.

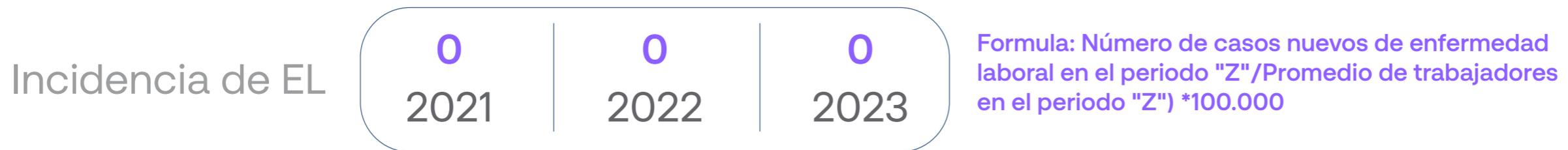


# Monitoreo de Enfermedades Laborales

Securitas Colombia S.A., cuenta con el Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevenir enfermedades osteomusculares y auditivas, correspondientes a los casos calificados con enfermedad laboral en firme del año 2023:

## Incidencia de la Enfermedad Laboral:

Número de casos nuevos de EL en una población determinada en un período de tiempo.



## Prevalencia de la enfermedad laboral:

Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo.



**“Se observo tendencia a la disminución de la prevalencia”**

Adicionalmente, se desarrollan los Programas de promoción y prevención visual y cardiovascular y el Programa de estilos de vida saludables que compila todos los programas de P y P de la Empresa.



# Actividades de Prevención de Accidentes 2023

Durante el año 2023 se impulsaron las siguientes actividades en la prevención de accidentes laborales:



Se dio continuidad al proyecto de **Líderes De Seguridad** con personal de la operación para apoyar las actividades de SST. Este personal fue capacitado en el curso de Líderes de seguridad y salud en el trabajo y otros cursos afines que se impartieron durante el 2023.



Se fortaleció el programa de seguridad vial a nivel nacional, mediante la realización de las pruebas de conducción, reestructuración del comité de seguridad vial, mejoramiento en la investigación de los siniestros viales, regulación de los proveedores de transporte especial de pasajeros (acuerdos de niveles de servicio) y la realización de sensibilización y capacitación al personal motorizado y los demás actores viales.



Se desarrollaron campañas lúdicas para el personal operativo de las líneas de negocio de aeropuertos y de seguridad física.



Recomendaciones enviadas a los clientes de las inspecciones a puestos de trabajo, con el propósito de minimizar los peligros y riesgos en las instalaciones donde se encuentra el personal operativo.



Se realizó seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médicas laborales.



Se realizó la semana de la salud y seguridad a nivel nacional.



# Bienestar & Gestión del Riesgo Psicosocial

## Objetivos

Promover y prevenir riesgos psicosociales, impulsando el cuidado de la #Saludmental Fomentar el bienestar y la calidad de vida de la población y prevenir el desarrollo de enfermedades y efectos organizacionales adversos.

Total de empleados participantes **3.467**  
 Porcentaje de Cobertura **97.1%**

## Metodología de trabajo

Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.	Aplicación e intervención de la Batería Riesgo Psicosocial. <b>3.467</b> Colombia <b>501</b> Ecuador	Atenciones Psicológicas para los trabajadores. <b>137</b>	Beneficio citas médicas con especialidades. <b>139</b>
---	---	--	---

## Poniendo foco en...

- ✓ Demandas del trabajo
- ✓ Liderazgo y Relaciones sociales
- ✓ Intervenciones en la fuente
- ✓ Comunicación asertiva & retroalimentación del desempeño



### Espacios virtuales de salud y bienestar

9 Capacitaciones en temas de interés para los colaboradores y sus familias con una participación del 6,0% (520) personas.



### Talleres experientiales

200 campañas digitales de difusión interna y externa "Momentos para tu bienestar", "Salud mental" y "Gestión del estrés", Nueva sección: Portal del empleado

Resolución 2646/2008 R1 - Resolución 2764/2022 R2 - Decreto 1072



## Personal Operativo & soporte

Bajo - sin riesgo: 35,6%  
Medio: 18,9%  
Alto - muy alto: 45,4%

### Gestión Psicosocial

- > Campaña de concientización en seguridad vial – Marco semana de la salud: te esperamos en casa (346 cartas entregadas).
- > Sketch Salud Mental: ¿cómo está el clima de tu mente ahora?
- > Grupo focal para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- > Charla Psicosocial: hablemos de acoso laboral y sexual en el entorno laboral.
- > Evaluación en cuestionario batería psicosocial por tipología.
- > Taller de acompañamiento en duelo, manejo de crisis y prevención del riesgo psicosocial.

### Factores Protectores

Dominio: recompensas: **11,95**

**Dimensiones:**

- > Claridad del rol: **15,63**
- > Capacitación: **11,39**
- > Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: **11,69**
- > Relaciones familiares: **9,45**
- > Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: **6,21**

### Factores de Riesgo

Dominio: demandas del trabajo: **50,94**

**Dimensiones:**

- > Demandas de carga mental: **69,88**
- > Demandas cuantitativas: **65,83**
- > Control y autonomía sobre el trabajo: **62,07**
- > Demandas ambientales y de esfuerzo físico: **55,76**
- > Demandas de la jornada de trabajo: **52,76**

## Personal Staff & mandos medios

Bajo - sin riesgo: 88,7%  
Medio: 12,9%  
Alto - muy alto: 29,3%

- > Sketch Salud Mental: ¿cómo está el clima de tu mente ahora?
- > Charla Psicosocial: La Salud Mental es una prioridad.
- > Sensibilización riesgo psicosocial, campaña del buen trato y pausas activas.
- > Sensibilización en hábitos de vida saludable.
- > Evaluación en cuestionario batería psicosocial por tipología.

Dominio: recompensas: **92,35**

**Dimensiones:**

- > Demandas de carga mental: **61,50**
- > Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: **53,46**
- > Participación y manejo del cambio: **43,68**
- > Control y autonomía sobre el trabajo: **42,34**

Dominio: Control sobre el trabajo: **19,0**

**Dimensiones:**

- > Relaciones familiares: **10,50**
- > Consistencia del rol: **12,18**
- > Demandas emocionales: **14,55**
- > Relación con los colaboradores: **14,21**
- > Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: **15,0**



# 18. Aporte a la Comunidad



# Acciones que transforman: aporte a las Comunidades

Securitas junto a sus aliados estratégicos, realizó la donación de Kits escolares y juguetería a niños en poblaciones vulnerables, de instituciones educativas de La Calera y de la Fundación Transformación Social (Localidad de Engativá). El foco estuvo en comunidades de bajo estrato socioeconómico, afrodescendientes, raizales, palenqueros, indígenas y mestizos.

**Donación de 50 kits Escolares**  
Alcaldía de La Calera Valor: **1,155,000 COP**

**Donación Juguetería Comunidad**  
Terranvm 20 Obsequios **\$300,000 COP**



Aporte a la comunidad



# 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 diciembre del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares sectoriales GRI aplicables

No aplica



## Estándar GRI-1 Contenido

(Standards Disclosure)		Página	Omisión	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	1				
	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	1				
	2-4 Actualización de la información	1				No se tienen Actualizaciones
	2-5 Verificación externa	-			No aplica	No se realiza
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5				
	2-7 Empleados	32				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	32				
<b>Gobernanza</b>						
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	10				
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	<a href="https://www.securitas.com">securitas.com</a>				Información en el código de gobierno corporativo
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno	11				
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	63				



## Estándar GRI-1 Contenido Página Omisión

(Standards Disclosure)			Requisitos por omisión	Motivo	Explicación
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	<b>Estrategia, políticas y prácticas</b>				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	<b>4</b>			
	2-23 Compromisos y políticas	<b>13, 61</b>			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	<b>14, 61</b>			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	<b>63</b>			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	<b>63</b>			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	<b>63</b>			
	2- 28 Afiliación a asociaciones	<b>19</b>			
<b>Participación de los grupos de interés</b>					
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	<b>66</b>			
<b>Temas materiales</b>					
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	<b>66</b>			
	3-2 Lista de temas materiales	<b>66</b>			



## Serie 200 temas económicos

## Página

GRI 201: Desempeño económico		
	3-3 Gestión de los temas materiales	26
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	26
GRI 205: Anticorrupción	3-3 Gestión de los temas materiales	60
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	60
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	60

## Serie 300 temas ambientales

## Página

GRI 302: Energía		
	3-3 Gestión de los temas materiales	83
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	85
GRI 305: Emisiones	3-3 Gestión de los temas materiales	83
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	85
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	85
	305-3 Otros GHG indirectos (alcance 3) emisiones	85
GRI 306: Residuos	3-3 Gestión de los temas materiales	86
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	86
	306-3 Residuos generados	86
	306-5 Residuos destinados a eliminación	86
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	78
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios Ambientales	78



## Serie 400 temas sociales

## Página

GRI 401: Empleo		
	3-3 Gestión de los temas materiales	36
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	42
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	36
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	88
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	88
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	88
	403-3 Servicios de salud ocupacional	88
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo	88
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	88
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	88
	403-7 Prevención y mitigación de la salud ocupacional y impactos de seguridad directamente vinculados por relaciones comerciales	88
	403-8 Trabajadores cubiertos por un programa de seguridad y salud en el trabajo sistema de gestión	88
	403-9 Número de lesiones relacionadas con el trabajo	88
	403-10 Salud relacionada con el trabajo	88
GRI 404: Formación y enseñanza	3-3 Gestión de los temas materiales	46, 54
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	54
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	54
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	46



## Serie 400 temas sociales

## Página

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades		
	3-3 Gestión de los temas materiales	34
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	34, 44
GRI 413: Comunidades locales	3-3 Gestión de los temas materiales	96
	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	96
GRI 414: Evaluación social de proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales	78
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	78



# 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

## Apoyo

**Lina Maria Guerra Torres**

Coordinadora Sostenibilidad & Cultura

**Laura Valentina Acencio Bustos**

Analista de Sostenibilidad Corporativa & Cultura

## Desarrollo conceptual y creativo

**Marcela Álvarez Ovalle**

Gerente de Marketing y Comunicaciones

**Luisa Fernanda Prado Segura**

Gestora de contenidos digitales

**Yady Mileidy Rivera Fonseca**

Coordinadora de Marketing y Comunicaciones

**Diego David Cruz Riveros**

Diseñador Gráfico



See a different world

[securitas.com.co](https://securitas.com.co)  
in X YouTube Facebook Instagram TikTok