



*Informe de Responsabilidad
Social Corporativa 2013
Securitas Colombia*

QUIENES SOMOS

NUESTRA HISTORIA

Securitas es fundada en Suecia en el año de 1934 y desde esa época no ha cambiado su misión: Proteger de manera eficiente personas, bienes, hogares y lugares de trabajo.

Securitas crece por la adquisición de empresas en E.U. como Pinkerton en 1999, Burns en el 2000 y Loomis Fargo en el 2001. Actualmente esta presente en 52 países alrededor del mundo y posicionándose como Líder Mundial en Seguridad y continúa su fuerte expansión ofreciendo el mejor Servicio de Seguridad en nuevos mercados Europeos y Asiáticos. En Latinoamérica actualmente hace presencia en Argentina, Uruguay, Colombia, Perú, Ecuador, Chile y Costa Rica.

El Grupo Securitas es reconocido como líder mundial en seguridad. Contamos con aproximadamente 350,000 empleados en 52 países en América del Norte, América del Sur, Europa y Asia. Nos enfocamos en ofrecer servicios de seguridad que se adecuen a las necesidades individuales de nuestros clientes. La clave para el éxito y piedra angular de nuestra filosofía de negocio es el conocimiento.



SECURITAS EN COLOMBIA

Securitas incursiona en el mercado Colombiano a través de Seguridad Burns de Colombia S.A, empresa fundada en el año 1966, permitiendo combinar el reconocimiento y la experiencia Nacional con la trayectoria y solidez del Grupo a nivel internacional. Actualmente pertenecemos a la División Iberoamérica de Securitas junto con: España, Portugal, Argentina, Chile, Uruguay, Perú, Ecuador y Costa Rica.

Nuestro compromiso es garantizar la correcta selección, contratación y administración del personal de seguridad, apoyados en el uso de tecnología y calidad en la prestación del servicio, para asegurar la tranquilidad y bienestar de nuestros clientes.

A través de nuestras oficinas en las principales ciudades del país, nuestros clientes cuentan con cobertura a nivel Nacional, convirtiéndonos en el mejor aliado en la satisfacción de sus necesidades. Proveemos una amplia gama de productos y servicios efectivos con innovación, eficiencia y amabilidad, dentro de una cultura de desarrollo humano generando valor a nuestros clientes.

Actualmente tenemos sedes en Bogotá (Of Pricipal) Carrera 17 N° 36-62, Calera, Siberia, Cali, Medellín, Tunja, Pereira, Barranquilla, Bucaramanga y con operación en toda Colombia.



*Dra Sandra Carvajal Villamizar
Country President Securitas Colombia.*

Securitas Colombia se ha convertido en el líder en conocimiento de seguridad en nuestro mercado, trabajando con convicción y generando la confianza para que nuestros clientes se puedan dedicar a su negocio sin preocupación.

Como socio estratégico de numerosas empresas en nuestro país nos sentimos orgullosos de administrar la seguridad de las personas y las instalaciones de nuestros clientes las 24 horas del día, los 365 días del año y el hecho de que hoy nuestros hombres y nuestra tecnología sigan protegiendo la vida de los colombianos, la industria colombiana y el crecimiento de nuestra economía a nivel nacional nos llena de satisfacción.

Es por esta razón que hoy en tiempos de oportunidad y dificultad en todo el territorio nacional reconocemos que en medio de las victorias y también de la adversidad, nos preocupa el bienestar de nuestra gente, sus familias y la comunidad que tanto nos ha dado. Defendemos el poder de reinventar nuestro negocio y transformar el mercado tomándonos seriamente la Responsabilidad Social.

Sabemos que las soluciones de seguridad impactan no solo a nuestros clientes, sino a sus propios clientes y de esta manera la vida de muchas personas y conociendo esta premisa nos consideramos afortunados con esta oportunidad única y privilegiada de transmitir un mensaje de responsabilidad a través de nuestro ejemplo y compromiso con nuestro negocio: La Seguridad.

Hoy en día cuando los clientes y grupos de interés presionan a las compañías para que actúen en forma más responsable sabemos que el trabajar de

manera consiente y no solo por cumplir o mostrar, depende de nosotros y queremos seguir siendo un ejemplo con casos de referencia para inspirar a otras empresas y motivar nuevas maneras de ser comprometidos en lo ambiental, económico y social de manera seria y medible, impactando la rentabilidad de nuestro negocio, contribuyendo al sector de Vigilancia y seguridad Privada en Colombia y a la sociedad.

Todos los días pensamos de qué manera a través de ideas innovadoras en el marco de la sostenibilidad podemos generar y emprender nuevos programas y proyectos para el beneficio social y de que formas diferentes romperemos paradigmas e involucraremos a nuestra cadena de valor con nuestra Visión. En esta oportunidad con este informe queremos contar de manera ágil, eficiente y real nuestros logros y también nuestras luchas, nos consideramos una compañía exitosa llena de valor y potencial y de esta manera: sensata y transparente, como lo es nuestra Familia Securitas, mostrarnos revelando el estado actual de nuestro trabajo socialmente responsable.

Lo invitamos a compartir nuestra experiencia.

Gracias por apoyarnos.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sandra Carvajal Villamizar'. The signature is fluid and cursive, written over a light, textured background.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2013

Todos seguimos trabajando en Responsabilidad Social Corporativa

Por segundo año trabajamos en la preparación del segundo Reporte de RSC bajo los lineamientos del Pacto Global de las Naciones Unidas y el Global Reporting Initiative (GRI) guía G3.1.

Para Securitas Colombia el informe de sostenibilidad representa una herramienta que permite identificar como podemos mejorar los procesos internos de la organización, lo cual se convierte en un sistema de gestión.

La información presentada en este reporte corresponde al trabajo realizado en temas de RSC en el periodo de enero de 2013 a diciembre de 2013 y al finalizar el proceso de divulgación debe ser publicada y divulgada a todos los grupos de interés para su conocimiento a nivel mundial.

Se reunió el Comité de Responsabilidad Social Corporativa el cual está conformado por los líderes de cada área de la organización junto con el coordinador de RSC de Securitas Colombia definiendo los temas a reportar del año 2013 basados en los indicadores GRI, definiendo cuales le corresponden a cada área, cuales se trabajaron en el año y si son significativos para el reporte.

El objetivo del Comité es Elaborar y ejecutar los procesos definidos en temas de responsabilidad social corporativa, identificar el plan de mejoramiento Continuo en Responsabilidad Social de la Organización y facilitar la recopilación de información (indicadores, prácticas) para la realización de la memoria de sostenibilidad, pero por encima de todo esto comprender que, la responsabilidad social es de todos e inicia desde trabajo de cada uno.





MISIÓN: Somos una organización que provee soluciones integrales en Vigilancia y Seguridad Privada. Trabajamos con talento humano especializado y comprometido, contamos con capacidad operativa, tecnología y estrategias de innovación que nos llevan a liderar el mercado.

VISIÓN: En el 2015 estar posicionados en el mercado nacional como una organización líder en vigilancia y seguridad privada, que trabaja con valores éticos y responsabilidad social para superar las expectativas del servicio, fortaleciendo el crecimiento de accionistas, colaboradores y aliados de negocio.

NUESTROS VALORES

Nuestros valores son tres: Integridad, Eficacia y Servicio. Son la base para que todos nuestros empleados participen activamente en la construcción de la confianza ante nuestros clientes, colegas y la comunidad que nos rodea.

Integridad

Un empleado de Securitas, es honesto, por tanto confiable para trabajar sin supervisión y con objetos de valor. Securitas nunca pone en riesgo la integridad. Este valor también incluye expresar abiertamente la propia opinión, reportando irregularidades y no reteniendo información.

Eficacia

El profesionalismo incluye el observar, escuchar y evaluar. Un empleado de Securitas está siempre atento y con frecuencia nota situaciones que los demás no perciben. Su eficiencia es necesaria para estar alerta a riesgos potenciales o incidentes que puedan darse en las áreas de nuestros clientes.

Servicio

Un empleado de Securitas, está siempre dispuesto a servir, incluso en casos que no sean su responsabilidad directa. Como parte de un programa de hacer la vida más segura, los empleados de Securitas están siempre preparados para ayudar en cualquier incidente que requiera intervención.



NUESTRA CAJA DE HERRAMIENTAS (TOOLBOX)

Esta Caja de herramientas (ToolBox) representa la filosofía que Securitas utiliza en el mundo para hacer que la compañía crezca y gane la confianza de nuestros clientes. Es nuestro modelo de gestión, diseñado para impulsar nuestros valores y nuestra cultura empresarial, comprende nueve componentes:

Concentración en Seguridad:

Nuestro objetivo es dedicarnos solo a seguridad. Focalizar todos nuestros esfuerzos en ella concentrándonos mental y físicamente en su mejora. Previendo eventos delictivos, accidentes de trabajo, con una cultura de autocuidado. Teniendo presente en nuestro día a día el cumplimiento de este objetivo con la presencia permanente de nuestros valores corporativos: integridad, eficacia y servicio.

Conocimiento del Mercado:

Dividimos nuestro mercado en diferentes segmentos, que nos permitan encontrar una respuesta para los requerimientos de cada tipo de servicio. De tal manera que desde nuestro proceso comercial y operativo, hasta nuestros procesos de profesionalización, puedan ser cada vez más acordes con las necesidades

Cadena de Valor:

Cada cliente tiene diferentes riesgos y requiere distintas soluciones de seguridad y con tratamiento diferente por parte de los profesionales que lo atienden en cada una de las fases de la prestación del servicio. Esta herramienta presenta de manera detallada, las estrategias corporativas que van desde un diseño profesional del servicio, hasta un compromiso de contacto permanente con nuestros clientes, pasando por revisiones de nuestros compromisos contractuales y la integralidad en nuestras soluciones de seguridad.

Construir La Organización Correcta:

Nuestra organización es sencilla, horizontal y flexible para mejorar la comunicación y entendimiento entre nosotros y a la vez estar



más próximos al cliente. El proceso operativo constituye el corazón de nuestra organización y los otros procesos o áreas, constituyen un soporte o apoyo para que se garantice la prestación de un servicio que supere las expectativas de nuestros clientes tanto externos como internos.

Paso a Paso:

Para llegar cada vez más lejos, lo mejor es ir "paso a paso" sin intentar hacerlo todo a la vez, ir cubriendo etapas para alcanzar nuestro objetivo.

Este proceso inicia con la organización interna tanto de las estructuras como de las personas, el foco en el mantenimiento de nuestros actuales clientes, posteriormente la mejora y ajustes, para dar el paso al crecimiento de la organización siendo este: crecimiento orgánico (por nuevas ventas) o crecimiento por adquisiciones.

Desarrollo del Sector:

Somos una pieza muy importante dentro del sector de la seguridad, para liderar su desarrollo y profesionalización. Para ello afianzamos y mantenemos los más altos estándares de cumplimiento con los compromisos y estratégicas relaciones tanto con nuestros clientes, autoridades y entes reguladores entre otros.

Las Personas hacen la Diferencia:

Las personas hacemos la diferencia, somos la base de la satisfacción del cliente.

Este sueño solo es posible gracias al valioso equipo humano con el que contamos, cuyo liderazgo diferenciador se caracteriza por: Integridad, eficacia y servicio.

Six Fingers:

Modelo de gestión mediante el cual securitas realiza seguimiento financiero al negocio, a través de:

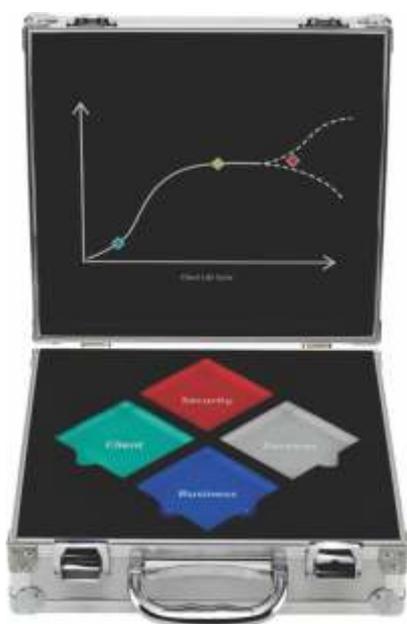
Ventas nuevas - Cambio neto

Cifra de negocios - Contribución 1

Gastos indirectos DSO's (Días de ventas pendientes de cobro).

La Balanza:

Por un lado tenemos en un lado de la balanza los riesgos que asumimos como organización, que a su vez están dados por las características del servicio requerido por nuestros clientes. Por otro lado, las medidas y controles que realizamos para minimizar dichos riesgos, como por ejemplo: estipulaciones contractuales y análisis de seguridad.



NUESTRA CAJA DE DIAMANTES

La Caja de Diamante contiene nuestra filosofía operativa y comercial definida a través de cuatro diamantes clave: Seguridad, Cliente, Negocio y Servicio y cada uno de ellos con una fórmula específica con herramientas concisas que no podemos dejar de lado. El objetivo fundamental de esta es potencializar las herramientas que necesitamos para sin perder nuestro foco, ser más competitivos y estratégicos a nivel operativo y comercial.

SECURITAS COLOMBIA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

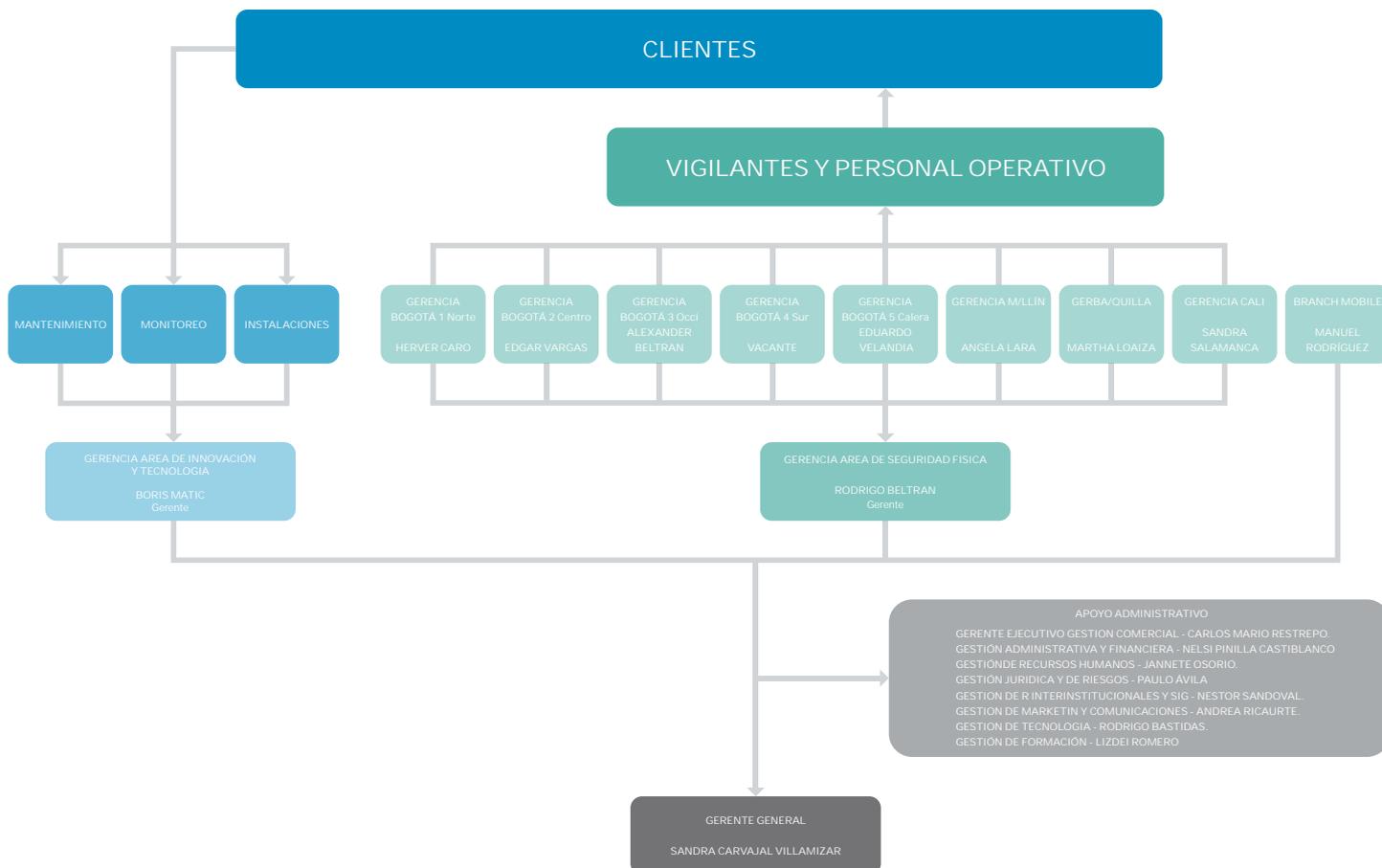
En Securitas, la RSC es la gestión estratégica del negocio, generando confianza entre nuestros grupos de interés en el ámbito social, económico y ambiental. Basándonos en nuestra política de gobierno corporativo, desarrollamos programas sostenibles y productivos con ética y transparencia.

Nuestra atención se centra en:

- ✓ Involucrar la RSC en la gestión estratégica del negocio, fortaleciendo nuestra marca y reputación, posicionándonos como empresa socialmente responsable.
- ✓ Mantener dialogo permanente con nuestros grupos de interés.
- ✓ Garantizar el cumplimiento del Código de Valores y Ética a través de las diferentes herramientas de transparencia establecidas por el grupo.
- ✓ Crear, implementar y medir programas productivos, a través de acciones rentables, realistas y eficaces alineados al Core del negocio.



ORGANIGRAMA



Nuestro Código de Valores y Ética para Securitas Colombia

El Código de Ética y Valores de Securitas Colombia es nuestro pilar de trabajo diario, esta basado en las buenas prácticas corporativas, lo hacemos extensivo a todos nuestros públicos

internos y externos y de esta manera garantizamos el éxito en nuestra gestión y relaciones, es uno de lo elementos claves en la política corporativa de la Empresa y establece los principios fundamentales que se espera que todos los Empleados, Clientes, Proveedores y socios comerciales sigan. Puede consultarlo en:

<http://www.securitas.com/co/es-co/About-Us/Nuestra-Responsabilidad1/Codigo-de-Conducta/>

NUESTRO TRABAJO EN DERECHOS HUMANOS

Desde el año 2012 nos adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas como prueba de nuestro compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos, los diez principios y buenas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa logrando así equidad y sostenibilidad.

Simultáneamente, SECURITAS COLOMBIA se adhirió en el 2013 a la iniciativa de Naciones Unidas en Colombia conocida como "Empresas por la Paz" en la que nuestra empresa se compromete a aportar a la construcción de paz de Colombia.

Para hacer una evaluación anual del avance y mejoramiento en la gestión de Responsabilidad Social Corporativa, nos apoyamos de la Corporación Fenalco Solidario certificándonos anualmente y acompañamiento continuo de nuestros grupos de interés en temas de RSC.

Participamos en las mesas de trabajo y asistimos a eventos de derechos humanos.





PROYECTOS 2013 Y DESAFIOS 2014

Nuestros proyectos productivos y transversales en el Grupo Securitas, están enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias, es por esto que tenemos programas enfocados en la educación, adquisición de vivienda e inclusión laboral.

PROYECTOS Y OBJETIVOS 2013	AVANCE	DESAFIOS 2014
Convenio con el Sena para dar Educación formal y no formal a empleados y sus familias	Cumplido	Diseño e implementación programa ALFITRIONES SECURITAS (Líderes RSE).
Convenio de vivienda con cajas de compensación, Fondo Nacional del Ahorro, entidades de crédito y constructoras	Cumplido	Seguimiento los líderes de los equipos de trabajo en implementación de retención de talento humano.
Ampliación del programa de Vigilancia Inclusiva en clientes y en número de personas con discapacidad contratadas	Cumplido	Busqueda de reconocimiento de la marca SECURITAS como empresa socialmente responsable.
Diseño del primer informe de sostenibilidad GRI	Cumplido	Primer técnico en sistemas para dar educación formal a los empleados y sus familias
Desarrollo del programa de voluntariado corporativo	Cumplido	Entrega de viviendas de interés prioritario a afiliados al Fondo de Empleados
Implementación de programas "Soluciones de vivienda"	Cumplido	Adquisición de vivienda para los empleados por medio de convenios a través de diferentes entidades
Se conformo el comité de Responsabilidad Social Corporativa	Cumplido	

INDICADORES DE MEDICIÓN PROGRAMAS TRANSVERSALES

PROGRAMA	ACCIONES	INDICADORES	FRECUENCIA DE MEDICION	RESPONSABLE	GRUPO DE INTERES
INCLUSION SOCIOLABORAL	VIGILANCIA INCLUSIVA	Nº de personas con discapacidad vinculadas	MENSUAL	RESPONSABILIDAD SOCIAL /MARKETING/RECURSOS HUMANOS	EMPLEADOS
	SECURITAS INCLUSIVA	Nº de clientes vinculados al programa por país Valor retornado en FREE PRESS (IMPACTO MENOS MEDIA) % Rotación de personal vinculado / COSTOS			
PREMIO AL DESEMPEÑO	RECONOCIMIENTO A LA INTEGRIDAD EFICACIA Y SERVICIO	% Rotación de personal	ANUAL	RECURSOS HUMANOS /OPERACIONES	EMPLEADOS
	ARG: Premio Héroes PERU: Premio Valores COLOMBIA: Premio Manuel Agustín Carvajal CHILE: Mejor del mes	Nº de colaboradores premiados por acciones destacadas	MENSUAL	RECURSOS HUMANOS /OPERACIONES	EMPLEADOS
FORMACION Y DESARROLLO	E-LEARNING	Nº de trabajadores capacitados a través del E-learning	TRIMESTRAL	RECURSOS HUMANOS / CENTRO DE FORMACIÓN	INSTITUTO SECURITAS
	CAPACITACION PRESENCIAL	Nº horas hombre capacitados (operativos/administrativos/gerenciales)			
	PLAN DE CARRERA	Nº de ascensos	SEMESTRAL		RECURSOS HUMANOS
GESTION DE PQRSF (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, felicitaciones)	ARG: Defensor del Empleado PERU: Defensor del Empleado y Securitas Te Escucha CHILE: Securitas Te escucha COLOMBIA: Tu Amigo Securitas URUG: Defensor del Empleado	Nº de denuncias recibidas	Trimestral	RECURSOS HUMANOS/RESPONSABILIDAD SOCIAL	TODOS LOS GRUPOS DE INTERES
Securitas Integrity Line		Nº de denuncias recibidas		RECURSOS HUMANOS	9

TÚ AMIGO SECURITAS

Para Securitas Colombia el cliente interno es el eslabón de la cadena mas importante ya que son su comportamiento ético y responsable hace posible la prestación de un excelente servicio para nuestros clientes.

Es por esto que Securitas Colombia interesado en mantener las buenas relaciones laborales y velar por el cumplimiento de su Código de Valores y Ética abre un espacio amigable para escuchar a sus empleados "TU AMIGO SECURITAS".

A través de Tu Amigo Securitas, queremos gestionar las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones de manera oportuna, confidencial y objetiva, con el fin de garantizar la mejora en las actividades desarrolladas de acuerdo con el código de valores y ética de Securitas Colombia

Tu amigo
Securitas

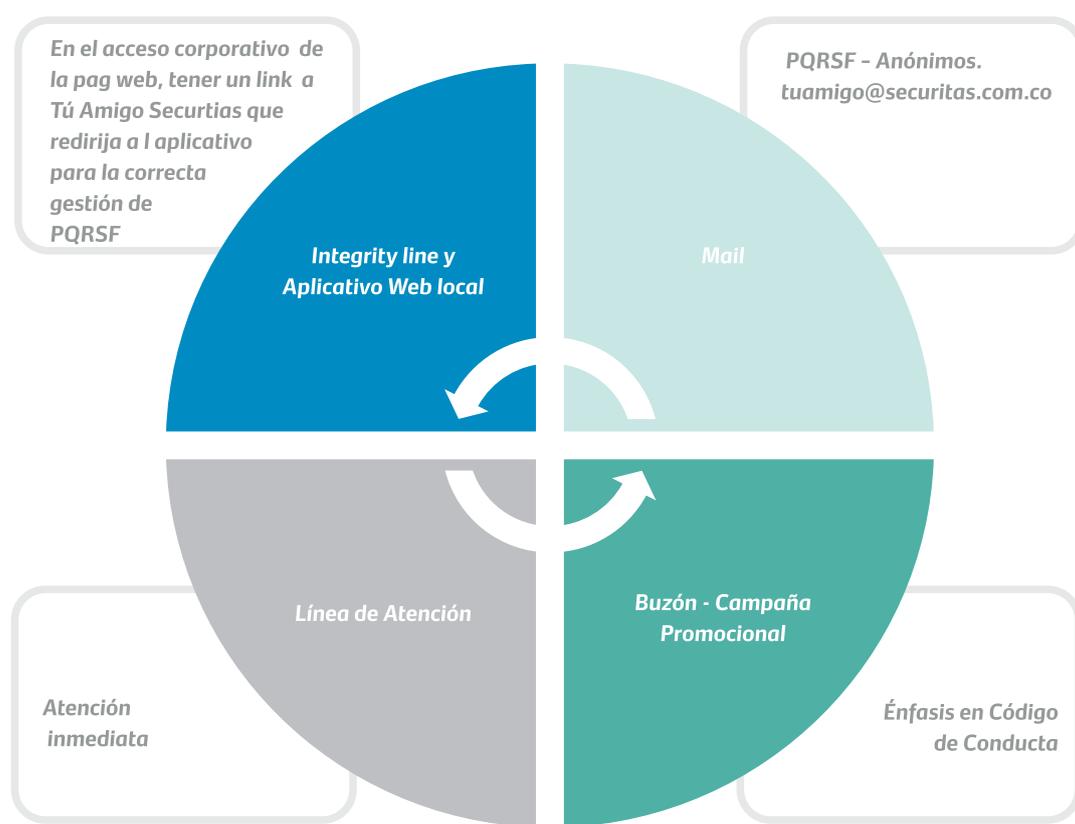


Tu Amigo te acompaña, te entiende, te aconseja, te escucha, te ayuda a encontrar una solución a tus problemas, te apoya y siempre esta dispuesto a estar contigo cuando lo necesitas

Tu amigo siempre te responde, está de tu lado, te trata personalmente y sabes que eres importante para él, lo puedes llamar, visitar o escribir.

Tu Amigo te conoce, confía en ti, necesita tener una relación cercana contigo, sabe tus condiciones y problemas y te da opciones para que encuentres soluciones.

TÚ AMIGO SECURITAS LINEAS DE ATENCION



ESTADÍSTICA DE PQRSF

RECLAMOS			TIPO DE RECLAMOS	CANAL DE RECLAMOS				
Recibidos	Finalizados	No finalizados		Mail	Teléfono	Correo	Buzon	Integrity line
3	3	Cerrados	Administración de personal					X

CERCA DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

Para Securitas Colombia la relación con nuestros grupos de interés es un tema de importancia estratégica, el acercamiento y dialogo son lo mas importante ya que el trabajo en equipo y la comunicación honesta han permitido el desarrollo mancomunado en temas de Responsabilidad Social Corporativa al beneficio de todos.

La responsabilidad que nuestros grupos de interés tienen en nuestro negocio, es casi tan importante, como la tiene un área de nuestra empresa ya que son un engranaje crucial de la cadena de valor de la compañía.

Se establecen los grupos de interés según los niveles de relación y el Grado en que estos grupo ejercen una influencia sobre el Desempeño económico, Desempeño social, Desempeño medio ambiental de la empresa.

Se han realizado dos reuniones de dialogo con los grupos de interés: una con los proveedores y una segunda con las entidades reguladoras del sector de Seguridad y Vigilancia privada.

En las reuniones con proveedores se ha reforzado la importancia de generar buenas practicas de Responsabilidad en sus empresas ya que ya que fortalece nuestra cadena de valor y los hace mas competitivos frente al mercado, se

establece como compromiso el identificar y trabajar en esas buenas practicas que cada uno de nuestros proveedores hace o iniciar el proceso de implementación en temas de RSC apoyados por el área de Responsabilidad Social de Securitas Colombia y la corporación Fenalco solidario en asesorías para la implementación y diagnostico de cada empresa.

De la misma forma mantenemos dialogo con el gremio del sector de la seguridad y vigilancia privada a través de Fedeseguridad, Federación que agremia 11 compañías líderes en el Sector de la Vigilancia y Seguridad Privada, reconocidas por su nivel de ingresos, cumplimiento de estándares nacionales e internacionales de calidad, prácticas de Buen Gobierno Corporativo y por las acciones y políticas de Responsabilidad Social Empresarial. Mediante reuniones analizamos y estudiamos con expertos y académicos los temas relacionados con el sector de la vigilancia y seguridad privada. FEDESEGURIDAD se está pronunciando permanente y oportunamente cada vez que el Sector atraviesa por cambios en su regulación, para lo cual emite conceptos y propuestas soportadas por argumentos técnicos, jurídicos y siempre alineados por el cumplimiento de políticas de Responsabilidad Social Empresarial.



CERCA DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

Grupos de Interés	Objetivo de Relacionamiento	Canales de Dialogo
Accionistas	Evaluar la gestión de la organización para definir estrategias enfocadas para alcanzar la visión del negocio bajo una gestión ética y transparente	Informe de Sostenibilidad, Reuniones semestrales, Videoconferencias.
Empleados/Colaboradores	Implementar estrategias que permitan la retención del capital humano dentro de la organización basado en brindar buenas condiciones laborales, capacitación, desarrollo, seguridad y salud en el trabajo	Intranet, Evaluaciones de desempeño, medición de clima laboral y riesgo psicosocial, Informe de Sostenibilidad, Línea de atención tu amigo Securitas
Clientes	Dar cumplimiento a las responsabilidades legales, brindar calidad en la prestación de nuestros servicios, y retener el cliente con servicios innovadores y tecnológicos	Visitas Mensuales por parte de los gerentes de operaciones, encuesta de satisfacción de clientes
Proveedores	Formar una red de proveedores con buenas practicas de responsabilidad social	Encuentros anuales para compartir buenas practicas de responsabilidad social Corporativa, Informe de Sostenibilidad
Industria	Posicionar el sector de vigilancia y seguridad privada como empresas que cumplen con estándares nacionales e internacionales de calidad, prácticas de Buen Gobierno Corporativo y por las acciones y políticas de Responsabilidad Social Empresarial.	Participación en foros, congresos, entes reguladores del sector
Comunidad/Medio Ambiente	*Generar cultura del cuidado ambiental mitigando los impactos. *Promover en los colaboradores de la organización el desarrollo del voluntariado Corporativo colaborando con el desarrollo de la comunidad y dando asistencia a las familias de los empleados.	Programas de siembra de arboles con la comunidad, programas enfocados a la educación y adquisición de vivienda

**EN SECURITAS COLOMBIA GENERAMOS EMPLEO
Y VALORAMOS NUESTRO CAPITAL HUMANO.**

Para Securitas Colombia lo mas importante es su capital humano, es por esto que se preocupa por su crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida en el ámbito laboral, familiar y personal.

Formamos nuestros trabajadores basados en la integridad, Eficacia y servicio promulgando nuestro código de valores y ética.

2.597 empleados esta en convenio colectivo y con el sindicato 289.

Todos los contratos de trabajo al ser terminados se preavisan con 30 días de anterioridad de acuerdo a la normatividad Colombiana.

GENERACIÓN DE EMPLEO 2013			
HOMBRES	2481	Total	2886
MUJERES	405		

EMPLEOS GENERADOS POR REGIONES			
REGIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL DE TRABAJADORES
CALERA	188	8	196
BARRANQUILLA	322	25	347
CALI	95	3	98
MEDELLIN	85	10	95
BOGOTA	1791	359	2150



REMUNERACIONES

Los salarios del personal de base de la operación se establecen desde el Salario mínimo legal determinado por el Gobierno Nacional para cada año; más los cargos de tiempo suplementario y demás recargos de Ley.

Los salarios del staf administrativo se determina por rangos jerárquicos con un porcentaje promedio del 7% por encima del Salario mínimo legal vigente.

La retribución de Directivos y Ejecutivos; está

basada en los siguientes aspectos:

1. Cumplimiento del perfil de competencias técnicas y habilidades establecidas para cada cargo
2. Los salarios se establecen por rangos jerárquicos y se conforman con: Salario Básico, auxilios extralegales y Bonificaciones por cumplimiento de las metas corporativas de acuerdo al cargo,

TIPO DE EMPLEO Y CONTRATO POR REGIÓN

	C/MARCA	COSTA ATLANTICA	VALLE	ANTIOQUIA	OTRAS REGIONES	% Personal Contratado Indefinido	% Personal Contratado Terminó Fijo
Planta Operativa	2422	233	104	92	63	26%	74%
Planta Administrativa	65	8	5	5	6	100%	

DESAFÍOS DEL ÁREA DE SELECCIÓN 2014

- ✓ Actualización Procedimiento de Reclutamiento y selección
- ✓ Estandarización de los Procesos a Nivel Nacional
- ✓ Revisión y actualización de Perfiles de Cargo y Manuales de funciones, en todos los niveles organizacionales.
- ✓ Extensión de la Gestión de Reclutamiento para personas en situación de vulnerabilidad (Discapacidad, Madres Cabezas de Familia, Bachilleres sin Experiencia)
- ✓ Revisión y ajuste de la Matriz de Competencias según lineamientos del Modelo Organizacional
- ✓ Actualización de Instrumentos y Modelos de
- ✓ Evaluación Psicológico
- ✓ Diseño e Implementación de acciones correctivas asociadas al Indicador de Gestión de selección
- ✓ Posicionamiento del área como aliado estratégico para el negocio.



PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN



EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PERFIL

Descripción procedimiento de Selección

- ✓ Realizar Solicitud del Personal
- ✓ Preselección
- ✓ Solicitud Autorización para el Manejo de información y aplicación de pruebas
- ✓ Aplicación de Pruebas
- ✓ Pruebas Psicotécnicas
- ✓ Entrevista Psicológica por Eventos Conductuales
- ✓ Entrevista Gerente de Área
- ✓ Examen Médico
- ✓ Verificación de Referencias

MECANISMOS DE SEGURIDAD AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

ESTUDIO DE CONFIABILIDAD

SECURITAS COLOMBIA S.A., contempla un Estudio de Confiabilidad ISP, el cual se define como un análisis descriptivo de la plena identidad del candidato en términos legales, civiles, laborales, financieros y educativos de su grupo familiar y social primario. Esta etapa del proceso comprende:

1. Autorización Para Confirmación de Datos:

- ✓ Tarjeta Decadáctilar
- ✓ Ficha Grafo Técnica Cuantitativa
- ✓ Verificación Académica

2. Validación de las Fuentes de Información: La calidad de las fuentes utilizadas en los estudios de confiabilidad es un factor importante para obtener resultados veraces y oportunos que permitan alcanzar mayor efectividad en la optimización de las estrategias de

mantenimiento de la norma ISO - BASC -RUC, presentando así los lineamientos esenciales para implementar un proceso de incorporación con información confiable, auténtica y veraz la cual debe estar soportada por los entes gubernamentales destinados para dicho fin (Policía Nacional, SIPOL, DIJIN, RAMA JUDICIAL, SISPRO, Ministerio de Educación, ICFES, Ministerio de Defensa, Datacrédito, Registraduría Nacional)

3. SOPORTES: Anexo al Formato establecido por la Compañía para estudio de confiabilidad, en todos los casos se encuentran los documentos relacionados a continuación:

- ✓ Certificado de INTERPOL
- ✓ Certificate of the Office of Foreign Assets Control
- ✓ Certificado de Datajurídica
- ✓ Certificado de Antecedentes Policía Nacional

- ✓ Certificado De Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación
- ✓ Certificado expedido por la Contraloría General de la Nación
- ✓ Certificado del Ministerio de Transporte y RUNT
- ✓ Certificado de ICFES (En caso de haberlo presentado)

5. SISPRO: Se adjunta para establecer actividad laboral del candidato así como afiliación a Riesgos profesionales, caja de compensación familiar, pensiones y cesantías.

6. Prueba de Poligrafía

7. Visita Domiciliaria

8. Visita Domiciliaria del vecindario

4. FOSYGA: Se debe adjuntar el certificado del FOSYGA para establecer que el candidato este afiliado a un sistema de salud, evitar multifiliaciones, a la vez que corrobora historial laboral.

ESTADÍSTICAS COLOMBIA

INCORPORACIONES	2013
Directores	2
Gerentes	1
Supervisores	12
Administrativos	13
Vigilantes	1044
TOTAL	1072

INCORPORACIONES	2013
Directores	1
Gerentes	3
Operativos	879
TOTAL	883

BENEFICIOS CONVENCIÓN COLECTIVA



BONOS Y AUXILIOS ECONOMICOS

- ✓ Bono Económico por Defunción familiares y empleados.
- ✓ Bono Económico por Matrimonio
- ✓ Kits Escolar a partir de 10 años antigüedad
- ✓ Prima de Quinquenio
- ✓ Prima mensual de antigüedad
- ✓ Bono al Pensionado
- ✓ Bono por Acciones meritorias

PERMISOS CONVENCION COLECTIVA

- ✓ Matrimonio
- ✓ Nacimiento de los hijos
- ✓ Ley de luto (extralegal)
- ✓ Cumplimiento de Quinquenios
- ✓ Día adicional de vacaciones

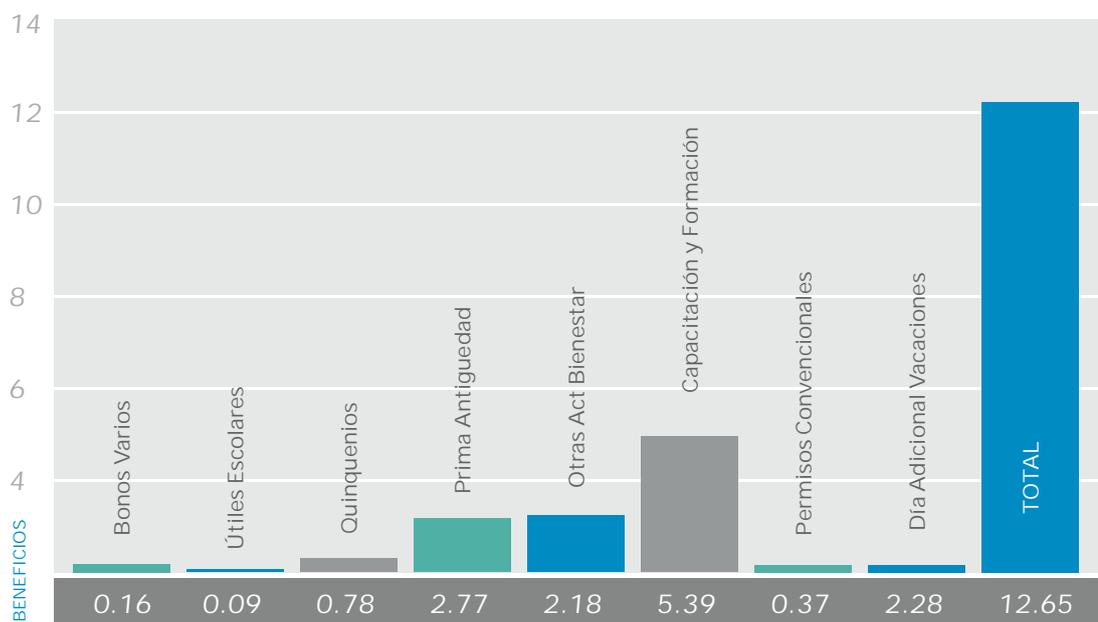
OTROS BENEFICIOS

- ✓ Póliza Exequial
- ✓ Asesoría jurídica
- ✓ Fondo de Empleados
- ✓ Auxilio sindical mensual
- ✓ Permisos Sindicales

PROGRAMAS DE BIENESTAR

- ✓ 52 soluciones de vivienda (Fondo de Empleados/ Securitas)
- ✓ Programa Anfitriones Securitas (líderes RSE).
- ✓ Reconocimiento Yo Soy Securitas
- ✓ Día del Profesional en Seguridad
- ✓ Premio Coronel Manuel A. Carvajal
- ✓ Mi obra de arte Securitas
- ✓ Cumpliendo el sueño de mi hijo
- ✓ Celebrando Tu Día" (Celebración de Cumpleaños)
- ✓ Nacimiento de "Mi Hijo"
- ✓ Patrocinios Deportivos empleados e hijos
- ✓ Securitas contigo en Navidad (Obsequio de Navidad hijos)
- ✓ vigilante por un instante
- ✓ Asesoría Psicológica
- ✓ Visitas Laborales y Familiares
- ✓ Educación formal e informal Sena para empleados Empleados y sus familias.
- ✓ Construyendo Futuro para mi Familia' (Feria de educación y vivienda)
- ✓ Familias Productivas y Emprendedoras (Ferias)
- ✓ Vigilancia Inclusiva (contratación a personas con discapacidad).
- ✓ Convenios de salud : adquisición de gafas, servicios odontológicos y medicina ocupacional.
- ✓ Entrega de mercados en casos de calamidad domestica.

INVERSIÓN EN BENEFICIOS VS UTILIDAD 2013

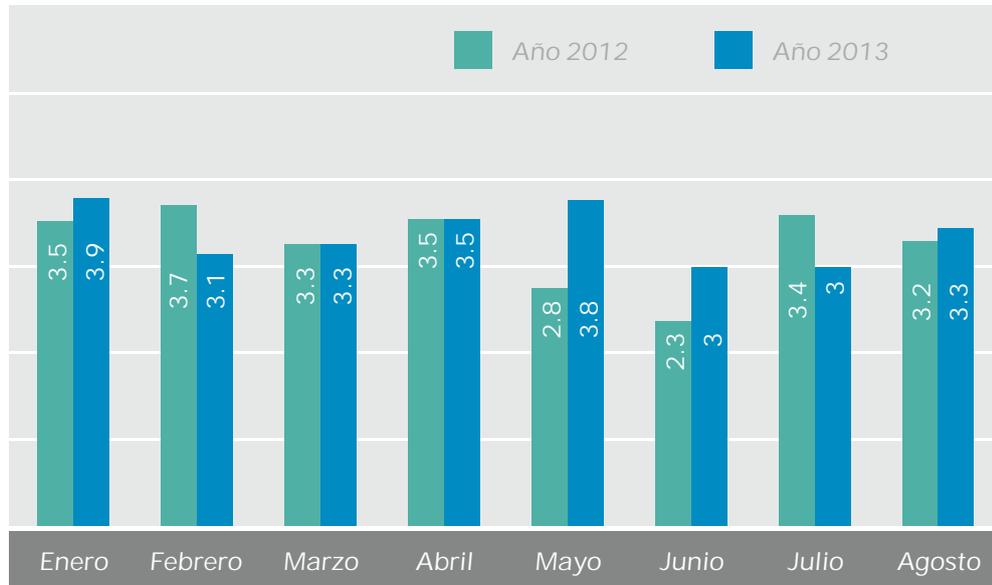


COMPARATIVO DE BENEFICIOS CONVENCIÓN 2,2

CONVENCIÓN VIGENTE	PROPUESTA ACTUAL Y NUEVOS BENEFICIOS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prima de Antigüedad ✓ Bonos Varios ✓ Quinquenios (a partir 10 años) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prima de antigüedad (incremento 5.8%) ✓ Bonos Varios(incremento 11%) ✓ Quinquenios (incremento 9.54%) ✓ Quinquenio a partir de 5 años ✓ Transporte adicional intermunicipal ✓ Kits escolares a partir de 5 años de antigüedad ✓ Asesoría jurídica a empleados ✓ Auxilio sindical \$350.000 ✓ Auxilio por pensión ✓ Contrato a termino indefinido a partir de 5 años ✓ Auxilio de alimentos ✓ Auxilio exequial ✓ Apoyo administrativo fondo de empleados

ROTACIÓN

Comparativo Rotación General



Análisis de Rotación Vs Tiempo de Permanencia



Gráfica que evidencia que el 57,33% de rotación se presenta entre los 0 y 12 meses, permitiendonos generar nuevas acciones desde el proceso de selección e ingreso.

PROGRAMA DE VIGILANCIA INCLUSIVA

Partiendo de nuestro Modelo de Negocio Securitas, conscientes de crear empresa socialmente responsable, alineados al Código de Conducta Securitas (Ciudadanía Corporativa y Derechos Humanos) y sensibilizados con la situación actual en el mundo; SECURITAS COLOMBIA desde el año 2007 hasta el día de hoy ha desarrollado un programa incluyente, contribuyendo en la generación de empleos para personas en condición de DISCAPACIDAD, en el cual se resalta el principio de Equiparación de Oportunidades, donde puedan desarrollar sus potenciales y así llevar una vida productiva participando activamente en el mundo laboral.

Este modelo de negocio se desarrolla bajo la modalidad de servicios que involucran personal en condición de discapacidad y personal no discapacitado (servicios de seguridad mixtos) los cuales buscan ofrecer espacios seguros y con un excelente servicio al cliente garantizando el objeto de la contratación.

Este ha sido un trabajo conjunto con nuestros grupos de interés (Fundación Arcángeles, Clientes interesados, población vulnerable) los cuales nos han ayudado en la construcción de nuestro objetivo.

Nuestros clientes Centro comercial Gran Estación, Centro comercial la estación, Centro comercial plaza 39, Universidad Central, Museo de los niños, revista Semana entre otros, ha permitido que prestemos un excelente servicio disminuyendo siniestros en la operación ya que formamos personal con discapacidad

profesionales en seguridad privada y la Fundación Arcángeles genera en el proceso de rehabilitación y preparación para la inclusión laboral.

Alcance:

Clientes interesados en la aplicabilidad del Programa a nivel Nacional Población con Discapacidad Física que cumple el perfil SECURITAS.

Características de la población:

Hombres y mujeres con Discapacidad Física, Víctimas de la Guerra, excombatientes, o discapacitados por causa enfermedades como hemiparesia, agenesias o alteraciones de miembros superiores, amputación en miembro inferior, superior, caminantes y en silla de ruedas, madres cabeza de familia en la misma condición, estratos 1 y 2.



GESTIÓN Y RESULTADOS PROGRAMA DE VIGILANCIA INCLUSIVA



PROGRAMA DE VIGILANCIA INCLUSIVA

- ✓ Apertura dispositivo Ciudad de Ibagué con el 60% del personal con discapacidad.(30 PCD)
- ✓ Reclutamiento y selección del personal con Discapacidad en la ciudad
- ✓ Generación de alianzas para la búsqueda del personal

Frapon

Lidiscatol

Sena - Generación de empleo

Academia de Seguridad Colombo Latina

Ministerio de defensa -Fundación Matamoros



GRADOS CONVENIO SENA – SECURITAS



Dirigida a fortalecer la competitividad del personal de seguridad en condición de Discapacidad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada.

INVERSION DEL PROGRAMA PARA EL AÑO 2013

Detalle y enuncie valor de la inversión en dinero (\$)		Detalle y valore en dinero (\$) la inversión en especie	
Ausentismos	\$8.921.721 apx mensual	Inducción Corporativa	208 horas
Coordinadora de RSE	\$ 2.100.000 mensual \$25.200.000 anual	Administración y desarrollo del programa	192 mensuales
Capacitaciones -Curso de Fundamentación	\$15.327.000 al ingreso	Reentrenamiento reglamentario	30 horas anuales
Auxilio de movilidad	\$3.960.000 mensual \$47.520.000 anual	Plan de capacitación Según el cliente	30 horas anuales
Reentrenamiento reglamentario	\$6.130.800		
Subtotal inversión	\$ 201.238.452 anuales	Subtotal inversión	460 horas al año

TOTAL DE LA INVERSIÓN EN \$: \$ 201.238.452 ANUALES



VIGILANCIA INCLUSIVA

“Inclusión laboral de personas con discapacidad: oportunidades para la competitividad y el desarrollo empresarial” - Pacto Global Colombia.

la difusión, análisis y avance de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en línea con el principio 6 de Pacto Global de No Discriminación

PERSONAL CON DISCAPACIDAD 2013

Argentina
(11)

Edificio Central
Instit. Securitas
Bco. Galicia
Jumbo Unicenter
Jumbo Pilar
Jumbo Palermo

Chile
(35)

Aguas Andina
Campus San Joaquín
Ciudad Deportiva CAP
Edificio Titanium
Retail Santa Julia
WWS Antofagasta
Arcadis
Antonio Varas
UNIMARC Sur
Zona Franza

Perú
(11)

C.C Mega Plaza,
C.C. Parque
Lambramani,
Boulevard Asia,
C.C. El Quinde,
COGA, Arequipa,
BPZ Exploration

Colombia
(83)

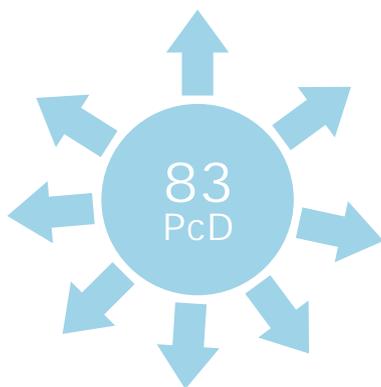
Megabanco
Gran Estación
Escuela de Ingeniería
U. Central
Plaza 39
Teleperformance
Jardines del Recuerdo

Colombia
(4)

Montevideo Shopping
Costa
Urbana shopping



CLIENTES QUE TRABAJAN EN LA INCLUSIÓN LABORAL



UNIVERSIDAD CENTRAL



BENEFICIOS PARA NUESTROS EMPLEADOS



PREMIO AL DESEMPEÑO
Premio Coronel Manuel Agustín Carvajal



Aprobado proyecto Sena para el desarrollo de competencias laborales a nivel nacional 609 personas.

- ✓ Competencias laborales para el personal administrativo.
- ✓ Incidentes Riesgos y Emergencias en el servicio de Vigilancia Privada- Personal Operativo
- ✓ Formación especializada en Vigilancia y Seguridad Privada , Dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del personal con discapacidad- 30 personas



- ✓ Manejo de emergencias
- ✓ Servicio al cliente
- ✓ Orientación al logro
- ✓ Procedimientos
- ✓ Análisis y solución de problemas
- ✓ Caja de herramientas
- ✓ Código de ética
- ✓ Salud y discapacidad – Inclusión laboral
- ✓ Defensa personal
- ✓ Caja de herramientas

BENEFICIOS PARA NUESTROS EMPLEADOS FONSECURITAS - PROYECTO DE VIVIENDA SECURITAS

ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

Con los rendimientos financieros del fondo de empleados durante el año 2012 y un aporte social por parte de SECURITAS COLOMBIA, se comprara un lote para la construcción de 52 viviendas de interés social.

(Conjunto Residencial Securitas)

Las viviendas serán entregadas a nuestros empleados, donde se postularan:

- ✓ Madres cabeza de familia
- ✓ Y familias de escasos recursos

El valor de las viviendas es de US \$ 26.600, Financiado con el subsidio que otorga el gobierno US \$ 5.000, el resto con una entidad de financiamiento.



FERIA DE EDUCACIÓN Y VIVIENDA LA3-

Objetivo: Brindamos por medio de convenios como la caja de compensación, fondo nacional del ahorro, constructoras, entidades de créditos hipotecarios, instituciones educativas oportunidades y cómodos planes para adquisición de vivienda, además de oportunidades de educación para nuestros colaboradores y tu familia.

- ✓ En el año 2013, veinte (20) empleados solicitaron subsidio de vivienda.
- ✓ Quince (15) empleados solicitaron crédito hipotecario al Fondo Nacional del Ahorro para compra de vivienda usada y nueva.
- ✓ Ocho(8) empleados solicitaron crédito hipotecario con La Hipotecaria
- ✓ Veintiséis (26) empleados y sus familias se inscribieron para el primer técnico en sistemas en convenio con el SENA y Securitas Colombia para iniciar en el 2014.

En total en el año 2013 compraron vivienda 30 empleados por convenios.



TRABAJAMOS CON LA COMUNIDAD Y CUIDAMOS EL MEDIO AMBIENTE



Medio Ambiente

Convenio Alcaldía Mayor de Bogotá y el Jardín Botánico de Bogotá.

Siembra de Arboles- Día de la Familia
Securitas

En el año 2013 sembramos 50 arboles con nuestros empleados y sus familias acompañando a la comunidad de la localidad de chapinero, de esta forma minimizamos el daño que causamos al medio ambiente con la producción de CO2 de nuestros vehículos.



"CAMPAÑA ADOPTA UN ÁRBOL" NIÑOS – JOVENES - ADULTOS



El Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis quiere hacer un reconocimiento a las comunidades que construyen una conciencia ambiental profunda para el buen vivir de todos y todas, a través de su vinculación en el proyecto "Adopta un Árbol" que lidera nuestra entidad, su comunidad es ejemplo de esa conciencia ambiental que queremos promover en toda la ciudadanía.

Por eso, usted es nuestro invitado especial a la siguiente programación:

1) Charla técnica y de sensibilización	Fecha: 24 DE JULIO DE 2013	Hora: 10:00 am	Lugar: SECURITAS Car. 17 N° 36 – 62
2) Jornada de Plantación	27 DE JULIO DE 2013	9:00 am	Punto de Encuentro: Car. 13 con Calle 73

REQUISITOS

1. Llevar guantes de aseo y/o guantes quirúrgicos de látex
2. Llevar pala o rastrillo de jardinería / Kic de Jardinería plástica
3. Llevar una bolsa de basura industrial por cada 10 personas
4. Llevar un accesorio que los identifique (camiseta, gorra, cinta etc), por estar en un espacio público (SI SON EMPRESA) PARTICULAR NO
5. Medio metro de cinta de tela de COLOR BLANCO, con un máximo de ancho de 2 Centímetros por cada persona
6. Un esfero negro
7. Una botella reciclada de un litro con agua por cada dos personas (Se utiliza para hidratar los arboles ese día)
8. Y mucho amor a la naturaleza



"RECLAMA TU CERTIFICADO DE ADOPTANTE."

ADOPTA UN ARBOL !!!

Para mayor información comuníquese al correo
donosoalexandra@gmail.com Cel 312 521 75 30



CONVENIO INTERADMINISTRATIVO
FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE CHAPINERO
086-2012 Y JARDIN BOTANICO 1230-2012



IT CON RSC

Objetivos:

- ✓ Minimizar el consumo de recursos naturales en la generación de reportes.
- ✓ Trascender en el conocimiento, capacitando en tecnología.
- ✓ Implementar soluciones ecológicas que minimicen el impacto tecnológico en el ambiente.

Avance del proyecto con One Visión:

- ✓ One visión es una herramienta tecnológica que aporta valor a las propuestas de seguridad, la cual minimiza el uso de papel para impresión y maneja Información en tiempo real
- ✓ Asignación de un día a la semana para capacitación a todo el personal operativo en esta nueva herramienta

- ✓ Capacitación especializada al personal de la compañía que utiliza la herramienta en el día a día y la elaboración de propuestas y cotizaciones
- ✓ Capacitación a clientes que utilizan la herramienta.

Avances en gestión Interna:

- ✓ Cambio de equipos de tecnología con mas de 36 meses, por tecnología actual ecosistema.
- ✓ Desarrollo de aplicaciones que minimizan la impresión en los reportes.
- ✓ Capacitación a funcionarios y familiares en tecnología y en excel.
- ✓ Implementación de respaldos electricos propios bajos en CO2.



HACIENDO NEGOCIOS CON RSC

Mayores Logros 2013

- ✓ Cierre de negocios con 64 clientes nuevos entre Enero y Diciembre de 2013. De Enero a Diciembre se cerraron negocios por \$ 18.900 millones.
- ✓ Consolidación de sectores como Aviación y Centros Comerciales.
- ✓ Consolidación del Branch la Calera donde seguimos siendo la compañía líder en ese sector con crecimiento sostenido.
- ✓ Apertura Agencia Siberia
- ✓ Apertura Agencia Bucaramanga
- ✓ Implementación de Securitas Connect en 30 clientes.

Mayores desafíos del 2013

- ✓ Consolidación las ventas de SS tanto transformando clientes actuales como con clientes nuevos.
- ✓ Mejorar el % de éxito de cierre de ventas de SS del Forecast de posibles clientes que

tenemos cotizados.

- ✓ Mejorar las ventas del área de InT.
- ✓ Ser mas efectivos en la retención de clientes actuales.

Estrategia

- ✓ Trabajar con el foco claro en propuestas de SS.
- ✓ Consolidación del área comercial a nivel nacional.
- ✓ Nichos: Aeropuertos, Retail, Parques Industriales, Grandes Cias. Administradoras, C. ciales

Acciones:

- ✓ Reuniones de clientes por Nicho
- ✓ Eventos
- ✓ Presentación focalizada
- ✓ Material POP
- ✓ Reunión quincenal de seguimiento

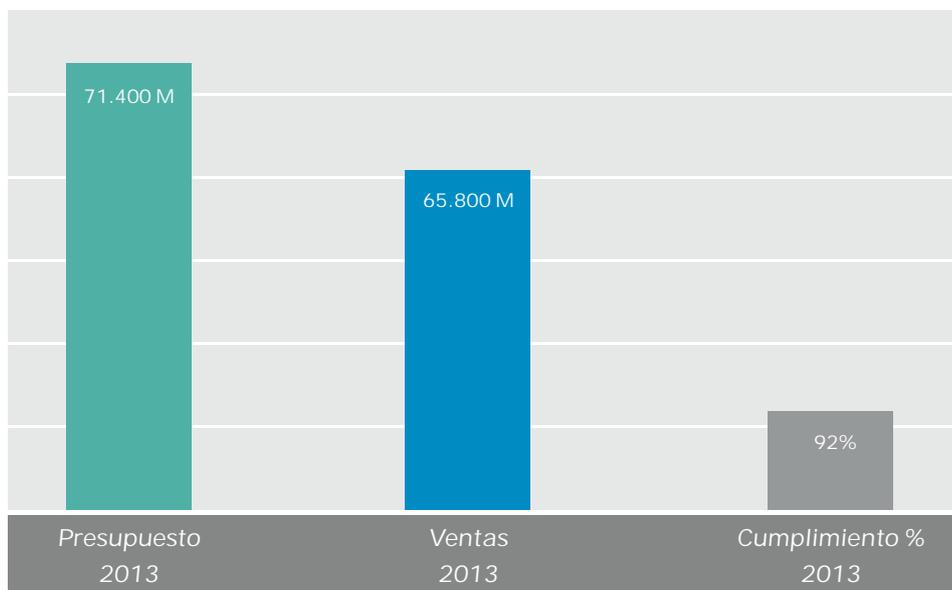


PROYECTOS OBJETIVOS 2013	GRADO DE AVANCE (CUMPLIDO, PARCIAL, NO CUMPLIDO %)
Apertura Agencia Siberia	Cumplido 100%
Apertura Agencia Bucaramanga	Cumplido 100%
Cumplimiento Presupuesto ventas	Cumplido 92%
Consolidación área comercial	Cumplido 100%

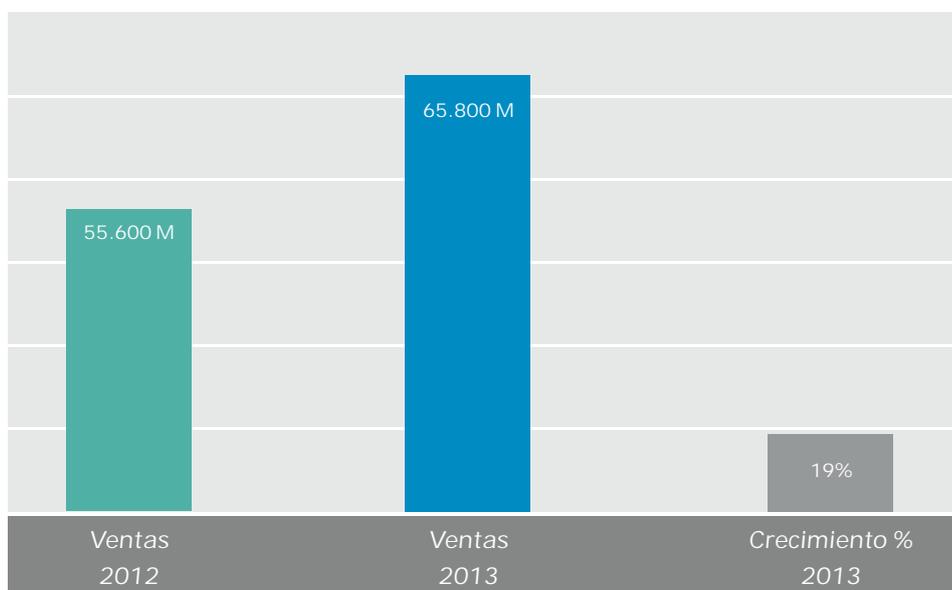
DESAFÍOS 2014

- ✓ Consolidación las ventas de SS tanto transformando clientes actuales como con clientes nuevos.
- ✓ Mejorar el % de éxito de cierre de ventas de SS del Forecast de posibles clientes que tenemos cotizados
- ✓ Mejorar las ventas del área de InT.
- ✓ Ser mas efectivos en la retención de clientes actuales.

CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO VENTAS 2013



COMPARATIVO VENTAS 2012 - 2013



PRINCIPALES IMPACTOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES FINANCIERAS

PROYECTOS Y OBJETIVOS 2013	GRADO DE AVANCE CUMPLIDO
Cumplimiento en calendario de pagos	90%
Agilidad en solicitudes	85%
Indicadores Financieros	100%

DESAFIOS 2014

Implementación de normas internacionales de información financiera
 Disminución de carga laboral en área contable
 Mejora de clima organizacional en área administrativa y financiera
 Reporte de información financiera a casa matriz antes del plazo máximo

Información al 31 de Diciembre de 2013.
 Cifras en COP\$ Millones.

SECURITAS COLOMBIA EN NÚMEROS 2,2	2013
Ventas netas	65.808.156
Costos Operativos	57.459.601
Tributaciones al Fisco	603.657
Utilidades Año	2.885.111
Intereses Pagados	7.776
Prestamos Bancarios	0



INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONOMICO

Consecuencias Financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organizacion por el cambio climático.

- ✓ Mayores exigencias de parte de los clientes y entidades de control respecto a polizas de responsabilidad.

Impactos económicos indirectos significativos por cambio climático.

- ✓ Mayores incapacidades laborales ligadas al cambio climático
- ✓ Mayores costos en dotaciones de ley, para mitigar cambio climático (Frio extremo o excesiva radiación solar)



SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD A TRAVÉS SIG

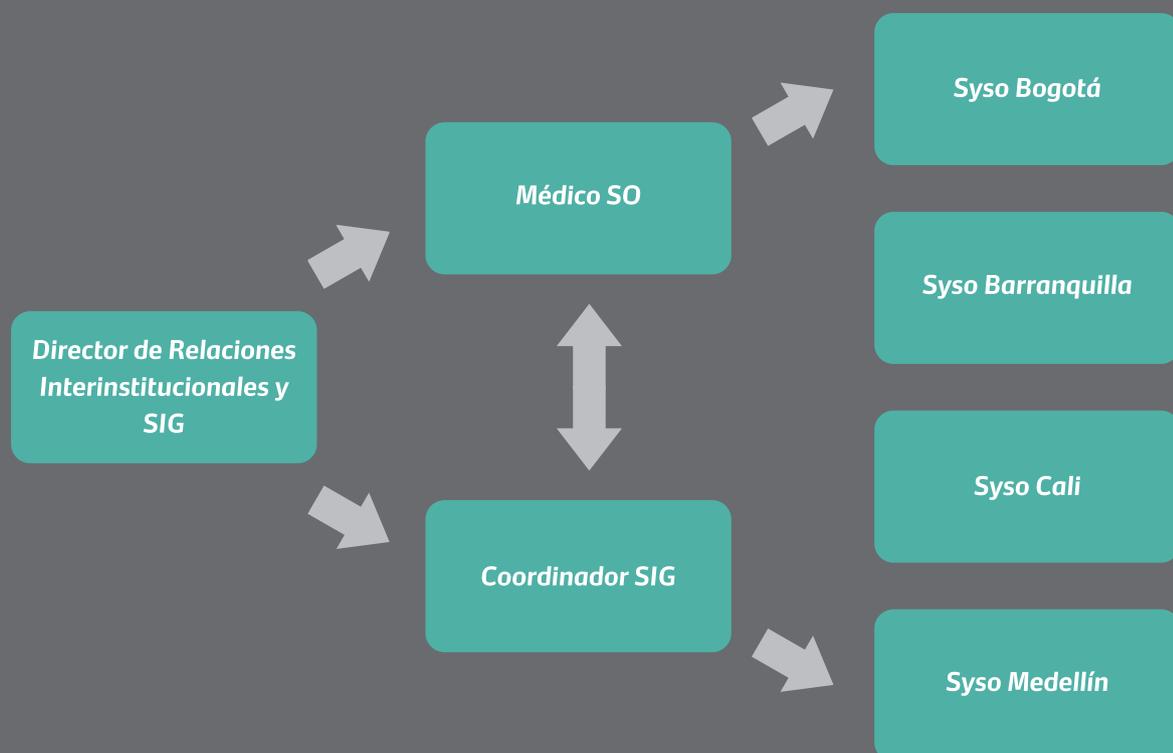
En Colombia la competencia de las Empresas involucra contar con certificaciones y/o reconocimientos sobre su modelo de gestión, conforme los retos fijados por la Alta Gerencia.

Securitas Colombia S.A. como empresa liderada bajo valores éticos y acordes a la necesidad del mercado, ha fijado una serie de objetivos a partir de los cuales no solo mide su gestión como Organización, sino que se afianza en su camino de liderazgo y responsabilidad social.





ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SIG

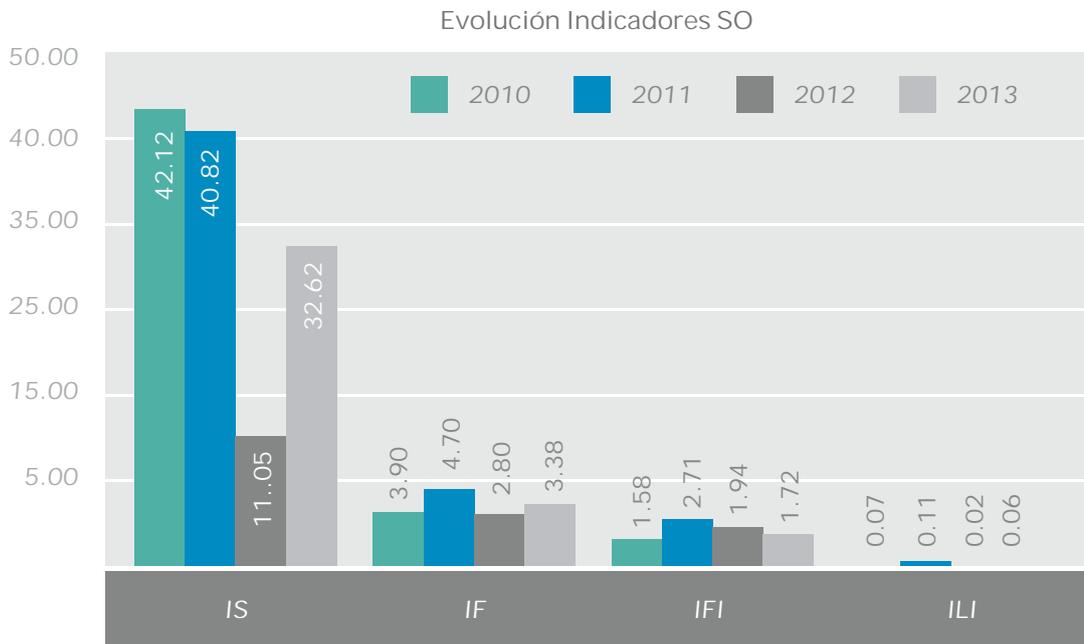
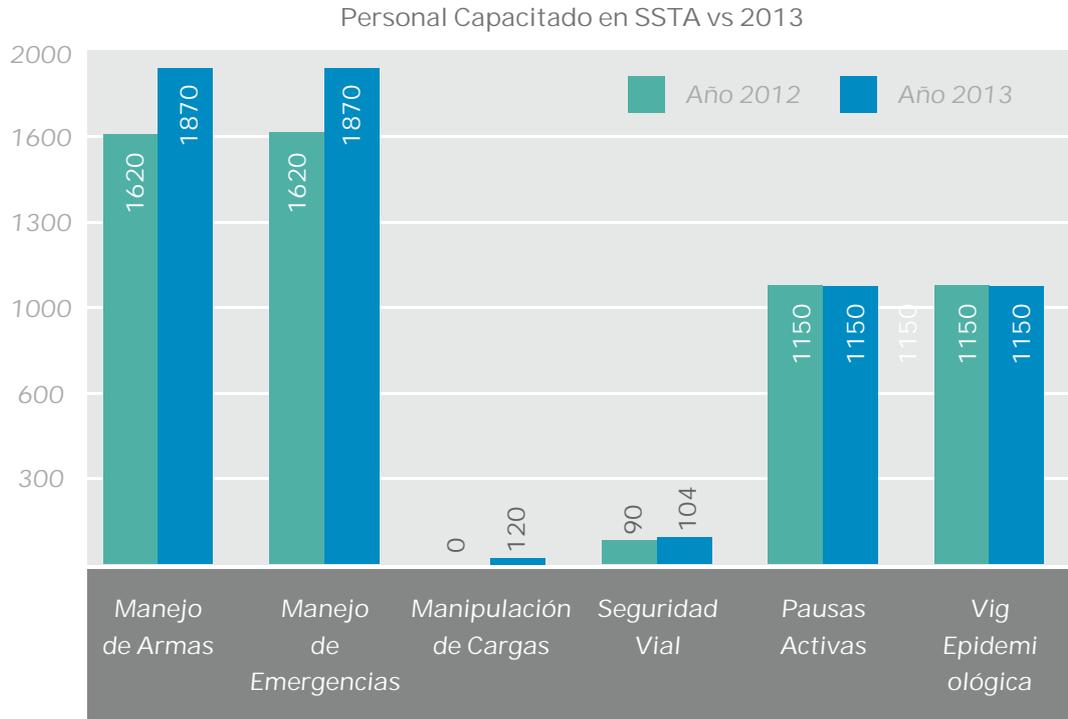


LOGRO DE OBJETIVOS 2013

OBJETIVOS PROPUESTOS	META	COMENTARIOS
Incrementar el beneficio mutuo con sus grupos de interés	90%	Aunque el presupuesto de ventas solo alcanzó el 89%, el resultado del objetivo se cumple al evidenciarse progreso de un año a otro. De otra parte con relación a los proveedores se refleja un alto grado de cumplimiento de los estándares establecidos por Securitas Colombia S.A.
Incrementar la satisfacción de nuestros clientes	80%	Evidente incremento en la encuesta de satisfacción a clientes, logrando una satisfacción del 86%.
Fomentar Entornos de trabajo Seguros y Saludables	80% 70%	Para Securitas Colombia su principal activo son sus trabajadores, es por ello que mediante diferentes actividades busca incentivar en sus trabajadores el autocuidado y el trabajo seguro. Las inspecciones planeadas se efectuaron en un 91% y las mejoras referidas resultado de las inspecciones se ejecutaron en un 78% superando no solo la meta fijada sino cifras de años anteriores. De otra parte las actividades de Promoción y prevención contribuyeron en los trabajadores, para disminuir la prevalencia de síntomas, según los sistemas de vigilancia epidemiológica definidos, de un 78% al 62%.
Cumplir requisitos legales y contractuales en el desarrollo de la labor.	0 sanción	La legislación Colombiana busca entre otras, garantizar el respeto de los derechos de empleados y consumidores, siendo para Securitas uno de sus principales objetivos. Es por ello que el objetivo se viene cumpliendo sin presentar la Organización demandas o sanciones por el tema.



CIFRAS 2013



Los índices fueron trabajados según constante de 200000. Se presentó aumento del IS debido a los accidentes graves de fracturas, por lo tanto el ILI se aumentó también. El IFI directamente relacionado con los AT con días perdidos, presentó disminución importante que permite identificar que se presentan muchos eventos que no generan incapacidades por el grado leve de las lesiones,

PROYECTOS 2014

Seguridad Vial

- ✓ Redefinir el programa de Seguridad Vial, considerando los siguientes ejes temáticos.
 - Sensibilización a Conductores, Pasajeros y Peatones "Tarjeta Seguridad Vial" - 70% de la población objetivo
 - Vehículos Seguros
 - Infraestructura Segura

Exámenes Psicofísicos para porte y uso de armas.

- ✓ Realizar examen médico para porte y uso de armas, según legislación vigente, mínimo al 80% de la población (armada) que labora en la empresa a nivel nacional.

Promoción y Prevención

- ✓ Definir el programa de seguridad basado en el comportamiento, mediante el énfasis de:
 - Procedimientos de trabajo seguro
 - Autocuidado
 - Consecuencias a la salud por la materialización de peligros en el entorno laboral y cotidiano.



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

TRAMITE DE PQR

En Securitas Colombia S.A. trabajamos por mejorar la percepción de nuestros clientes frente al servicio, por ello cualquier PQR se puede dirigir a Gerentes Regionales, Coordinadores, Supervisores y /o Central de operaciones, las 24 horas del día.

Nuestro personal gestiona el requerimiento inmediatamente, y los casos que ameritan investigación son llevados a comité operativo e informado al cliente la decisión de la Organización.

Durante el 2013 se presentaron 90 casos de siniestro de los cuales el 31% NO fue responsabilidad de la Empresa y 111 Quejas en su gran mayoría por incumplimiento de funciones.

VISITA PERSONALIZADA

Nuestro equipo de trabajo a nivel nacional, visita continuamente a los clientes manteniendo de esta forma una integración de las necesidades y expectativas del cliente con la oferta de valor dada por la Organización.

No solo se realiza supervisión rutinaria al servicio, sino que Coordinadores, Gerentes Regionales y Líderes de proceso están en permanente contacto con el cliente brindándole alternativas de mejora al servicio y conforme a sus necesidades.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

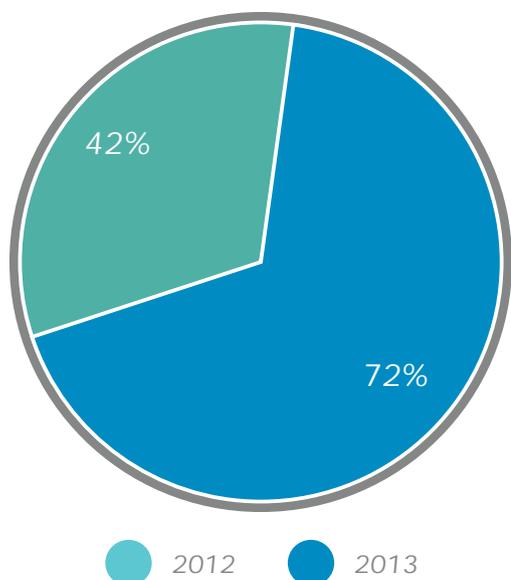
Desde el proceso de Sistemas de Gestión se lidera la aplicación anual de un instrumento de consulta, a través del cual medimos de forma imparcial el cumplimiento de los acuerdos contractuales y el desempeño del personal asignado para la prestación y control del servicio.

Durante el 2013 se logró entrevistar el 72% de los clientes activos de la organización y con una antigüedad mínima de 6 meses, donde el 98% de estos clientes Recomendarían el servicio de Securitas Colombia



RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN DEL SERVICIO

% CLIENTES ENCUESTADOS 2012 VS 2013



Durante el 2013 Securitas Colombia S.A. amplió su cobertura pasando del 42% al 72% de clientes consultados sobre la satisfacción percibida con relación al servicio ofertado

%SATISFACCIÓN DEL SERVICIO POR REGIONAL



Durante el 2013 Se evidenció que todas las regionales cumplieron la meta al ser evaluados por sus clientes con mínimo 80% de satisfacción de la prestación del servicio.

AGREMIACIONES Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES



TRABAJO CON LAS AGREMIACIONES So5

Fedeseuridad: Securitas Colombia viene trabajando con Fedeseuridad, organismo constituido por representación de varias empresas del sector de la vigilancia en Colombia y sus principales esfuerzos durante el 2013 estuvieron centrados en:

- ✓ Libre competencia
- ✓ Disminución de tramitología
- ✓ Calidad de instrucción impartida al personal que labora en vigilancia

Comités Bipartitas: Trabajamos integrada mente con nuestros trabajadores por ello se tiene constituidos copasst en las principales sucursales del país, con el propósito de acompañar las labores de:

- ✓ Promoción y Prevención
- ✓ Investigación de accidentalidad
- ✓ Programas de medicina preventiva y del trabajo.

Igualmente el Comité de ética y convivencia laboral trabaja a nivel nacional por propender por relaciones de respeto e integración.



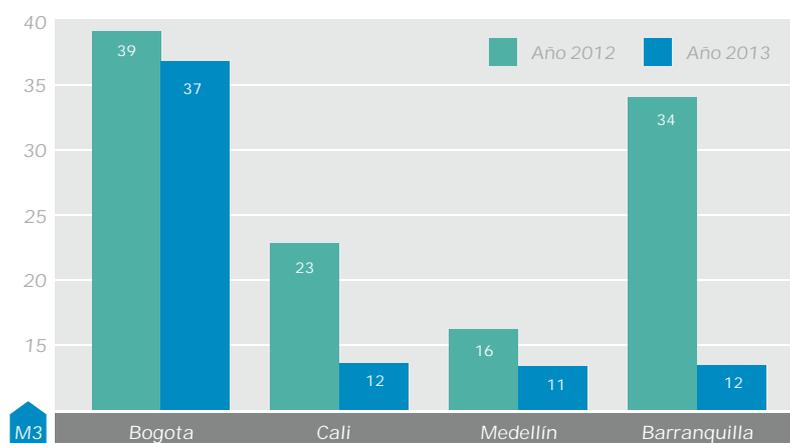
SECURITAS Y EL MEDIO AMBIENTE

GENERAR CULTURA AMBIENTAL EN10

Uso Eficiente del recurso Agua

Se logró disminuir el consumo de agua en las instalaciones de la Organización, se destaca regional Barranquilla que pasó de un consumo de 34 m3/mes a 12m3/mes.

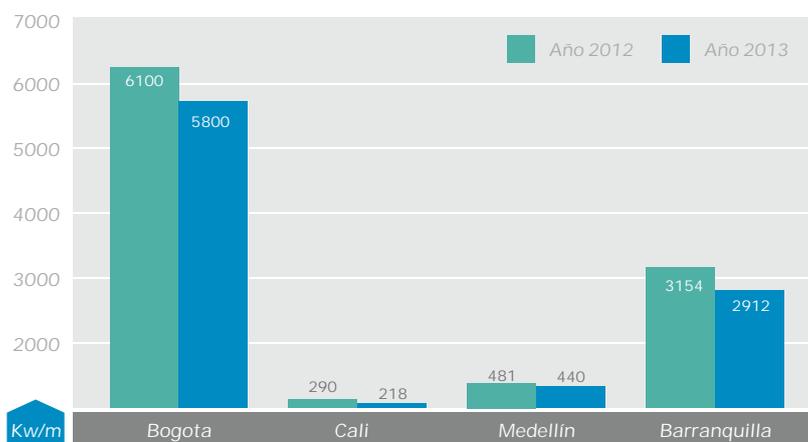
Comportamiento Consumo Agua M3 2012 vs 2013



Uso Eficiente del recurso Energía

Se disminuyó consumo de energía especialmente en la regional Cali y Bogotá Centro de formación, en donde se bajó el consumo promedio de 324 kw/m a 294kw/m en Cali y de 1750 kw/m a 1148 kw/m en Bogotá Centro de capacitación.

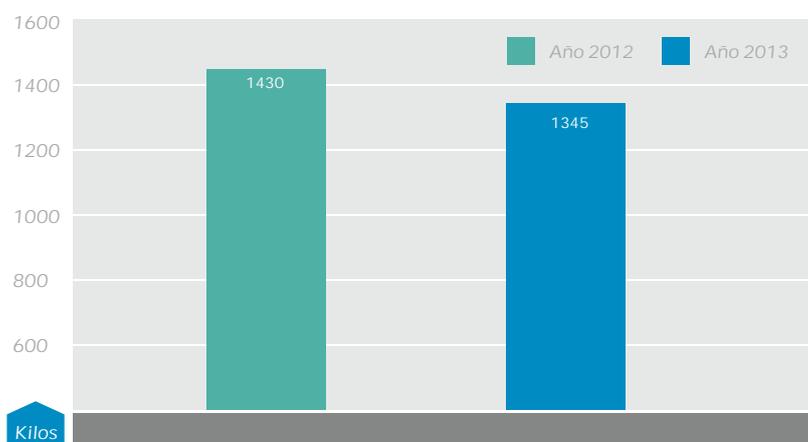
Comportamiento Consumo Energía kw/m 2012 vs 2013



Disposición de Residuos

En el 2012 se inició el programa de disposición Responsable de los residuos generados como consecuencia de las labores de la Organización. En la gráfica se aprecia el volumen de residuos dispuestos a través de un gestor autorizado por la SMA evidenciándose incremento en la entrega de residuos del 2012 al 2013 (6% variación de un año al otro).

Kilos Residuos dispuestos 2012 vs 2013



AHORRANDO TAMBIÉN SE APORTA A LA RSC

Proyectos y Objetivos 2013	Avance
Realizar alianzas estratégicas que permitan un ahorro para la Compañía y mejora en criterios de calidad y servicio	Cumplido
Mejorar el nivel de calidad de las prendas de dotación evitando el incremento de costos.	Cumplido

Desafíos 2014
Aprovechamiento de los recursos en las nuevas instalaciones.
Mejorar la calidad de vida de los empleados a través del diseño de espacios amplios, oficinas iluminadas, puestos ergonómicos, zonas de esparcimiento.
Brindar apoyo al área de RSC a través de estrategias que permitan optimizar los recursos y proteger el medio ambiente.

POLÍTICA Y PRACTICAS PARA PROVEEDORES



1. Inscripción de proveedores: La selección de proveedores se realiza cada vez que se requiere trabajar con un nuevo proveedor, antes de su ingreso al listado de proveedores. El Coordinador (a) de Compras y Logística hace la selección teniendo en cuenta los siguientes criterios de calificación:

- Condiciones técnicas y de seguridad
- Formas de Pago y condiciones comerciales
- Precio, calidad y cumplimiento.
- Información Financiera (liquidez y endeudamiento)
- Certificados de calidad y Otros

2. Los gastos y costos se manejan de acuerdo al negocio, tiempo y referencias solicitadas y con base al presupuesto inicial.

MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN

AÑO	2012	2013
Gasolina (Gln)	11000	9000

AÑO	2012	2013
Residuos (Kg)	1120	1429.5

EMISIONES TOTALES DE CO2

	2012	2013
Vehículos	20	16
Emisión CO2	160g	158g

INICIATIVAS PARA REDUCIR LA EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

- ✓ Realizar la revisión tecno mecánica dentro de los tiempos establecidos para reducir el riesgo de accidentes y evitar que el nivel de contaminación por gases se incremente.
- ✓ Verificar en la ficha técnica de los vehículos de acuerdo a los modelos proyectados el peso de emisión de gases buscando reducir o mantener el promedio actual por este concepto

INICIATIVAS PARA MITIGAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

- ✓ Apoyar las estrategias planteadas por las demás áreas en pro de proteger el medio ambiente.
- ✓ Generar alianzas con proveedores que generen productos a partir de procesos de recuperación de materiales.
- ✓ Generar estrategias



ACCIÓN DE FORMACIÓN				
No. AF	NOMBRE ACCIÓN DE FORMACIÓN	GRUPOS	CIUDAD	HORAS POR GRUPO
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	21	Bogotá	53
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	8	Barranquilla	53
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	1	Medellín	53
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	1	Cali	53
2	Formación especializada dirigida a incrementar las competencias laborales administrativas en una empresa de vigilancia	4	Bogotá	48
3	Formación especializada en vigilancia y seguridad privada dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del personal de seguridad en condiciones de discapacidad	6	Bogotá	47

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN SECURITAS

En Securitas la formación de todo su equipo laboral y clientes es muy importante, ponemos en práctica el lema "Líderes en conocimiento de seguridad" las acciones de formación están encaminadas a fortalecer las competencias de los empleados para brindar un servicio de alta calidad a nuestros clientes, quienes a su vez reciben información en seguridad que contribuye a minimizar los riesgos y la vulnerabilidad de sus negocios.

Las personas que ingresan a Securitas Colombia reciben formación en el código de ética de la

entidad a través del curso virtual en la plataforma e-learning.

Contamos con programas especiales de formación para VIGILANTES, ESCOLTAS, SUPERVISORES, COORDINADORES Y Personal Administrativo.

Anualmente realizamos actividades de reentrenamiento y cursos de fundamentación para todos los cargos operativos.

ESTATUS E-LEARNING – A DICIEMBRE 2013

Código de Ética y Valores: El tema de ética y valores está presentado en versión virtual a través de nuestra plataforma de e-learning. Se implementó en el año 2013 y se inició su divulgación con los resultados que presentamos a continuación.

CURSO	# USUARIOS CON CURSO COMPLETO	%
Código de Ética y valores (operativos)	685/2605	26%
Código de Ética y Valores (administrativos)	102/102	100%

INDICADORES DE DESEMPEÑO

Con el Programa desarrollado con el SENA logramos capacitar tanto funcionarios operativos como administrativos a través de las acciones de formación que relacionamos a continuación.

ACCIÓN DE FORMACIÓN

No. AF	NOMBRE ACCIÓN DE FORMACIÓN	GRUPOS	CIUDAD	HORAS x GRUPO
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada.	21	Bogotá	53
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	8	Barranquilla	53
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	1	Medellin	53
1	Competitividad del personal en seguridad en el manejo de incidentes, riesgos y emergencias en el servicio de vigilancia y seguridad privada	1	Cali	53
2	Formación especializada dirigida a incrementar las competencias laborales administrativas en una empresa de vigilancia	4	Bogotá	48
3	Formación especializada en vigilancia y seguridad privada dirigida a fortalecer la competitividad y productividad del personal de seguridad en condición de discapacidad.	6	Bogotá	37

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

Cargo	# de per Capacitadas	Intensidad Horaria	Número de Cursos al año	Total Horas
Vigilantes	6180	30	90	2700
Operadores De Medios	258	30	6	180
Supervisores	153	30	3	90
Escoltas	70	30	3	90
TotaLes	6661			3060
Promedio horas de formación por empleado operativo				2.18

Total Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades incluyendo el porcentaje de empleados formados.

En las sesiones de Formación se tiene destinado 1 hora para tratar el tema de Derechos Humanos, lo que quiere decir que en total impartimos capacitación en este tema a 6.661 personas.

PLAN DE CARRERA

El crecimiento y desarrollo laboral del trabajador, para el Centro de Formación y Capacitación, es esencial, por lo que durante el último año se documentó el proceso de plan de carrera dentro de la organización; para identificar a empleados que son aptos para un puesto de mayor responsabilidad y merecen ser ascendidos. Así, se favorece la retención del talento humano, el desarrollo y la realización personal.

La brecha de conocimientos y habilidades se fortalece a través de los programas de capacitación diseñados para cada cargo.

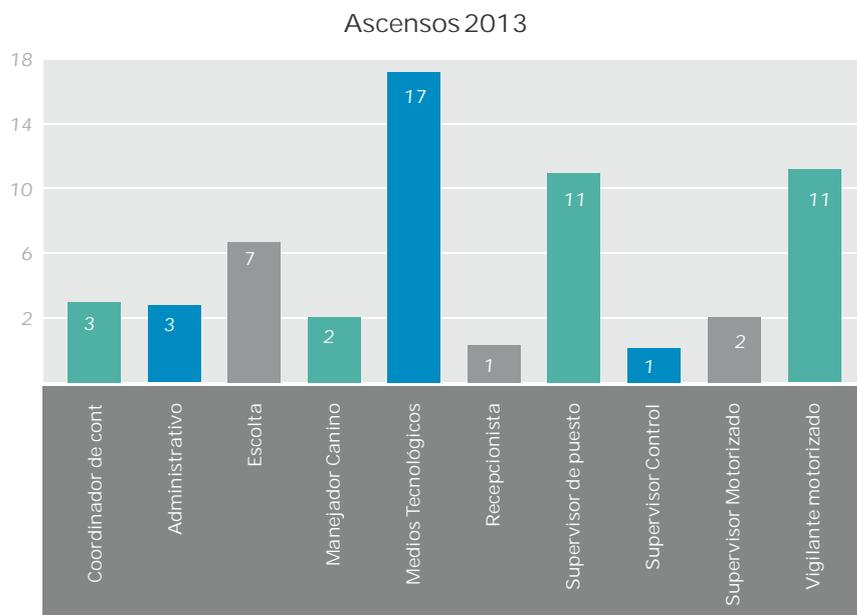


TABLA DE INDICADORES INDICADORES

VISIÓN Y ESTRATEGIA			PAG
Estrategia y Análisis	1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	2
Estrategia y Análisis	1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	8, 12, 14, 19, 35, 36, 38, 41, 48
PERFIL ORGANIZACIÓN			PAG
Perfil de la organización	2.1	Nombre de la organización	5
Perfil de la organización	2.2	Principales marcas o servicios	16, 19, 25
Perfil de la organización	2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures)	9, 15, 40
Perfil de la organización	2.4	Localización de la sede principal de la organización.	24, 35, 36
Perfil de la organización	2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	1
Perfil de la organización	2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Securitas AB y Seguridad Burns
Perfil de la organización	2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	24, 35, 36
Perfil de la organización	2.8	Dimensiones de la organización informante incluido número de empleados, ventas netas o ingresos netos, capitalización total desglosada en término de deuda y patrimonio neto, cantidad de productos o servicios prestados, activos totales, propietario efectivo y desglose por país/región de las ventas/ ingresos por países/ regiones que constituyan un 5% o más de los ingresos totales, de los costes por países/regiones que constituyan un 5% o más de los ingresos totales.	16, 19, 25
Perfil de la organización	2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos la localización de las actividades o cambios producidos en las mismas, aperturas, cierres y ampliación de instalaciones; y los cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado).	Sin cambios significativos
ALCANCE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD			PAG
Perfil de la organización	2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. La fundación Arcangeles hizo un reconocimiento por el apoyo al equipo deportivo de Rugby y la carrera 11k del personal en condición de discapacidad	-

PARÁMETROS DE LA MEMORIA

Perfil de la Memoria	3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	2013
Perfil de la Memoria	3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.	01/11/2013
Perfil de la Memoria	3.3	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	anual
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	www.securitas.com
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido: la determinación de la materialidad, la prioridad de los aspectos incluidos en la memoria y la identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria.	3
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.6	Cobertura de la memoria. (países, filiales, instalaciones arrendadas...)	3
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	No existen limitaciones
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (JV), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	no existen
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	3
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	no se realizaron re expresiones
Alcance y Cobertura de la Memoria	3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	No se produjeron

INDICE DEL CONTENIDO GRI

Alcance y Cobertura de la Memoria	3.12	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	54, 55
-----------------------------------	------	---	--------

VERIFICACIÓN

Verificación	3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	No cuenta con verificación externa
--------------	------	---	------------------------------------

GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Gobierno	4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	14, 15
----------	-----	---	--------

GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
Gobierno	4.2	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	10, 17, 18
Gobierno	4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	11
Gobierno	4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Comité Directivo se reúne mensual
Gobierno	4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	20
Gobierno	4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	No reportado
Gobierno	4.7	Procedimientos de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	No reportado
Gobierno	4.8	Declaración de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	5
Gobierno	4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	14, 15
Gobierno	4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	No reportado
COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS			
Gobierno	4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	14, 15
Gobierno	4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	10, 17, 18
Gobierno	4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y: esté presente en los órganos de gobierno, participe en proyectos o comités, proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios, tenga consideraciones estratégicas.	46

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Gobierno	4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	17
Gobierno	4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	17, 18
Gobierno	4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	17, 18
Gobierno	4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	17, 18

INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

Desempeño económico	EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	16, 19, 25
Desempeño económico	Ec2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	39
Desempeño económico	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	\$ 326.657.400
Desempeño económico	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	20

PRESENCIA EN EL MERCADO

Presencia en el mercado	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	20, 48
Presencia en el mercado	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	22, 23
Presencia en el mercado	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	No reportado
Presencia en el mercado	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	39

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

Materiales	EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	49
Materiales	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	No reportado
Energía	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	49
Energía	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	49

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

Energía	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	No reportado
Energía	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	34, 43, 49
Energía	EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	34, 43, 49, reporte parcial

AGUA

Agua	EN8	Captación total de agua por fuentes.	No aplica
Agua	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No aplica
Agua	EN10	Porcentaje de volumen total de agua reciclada y reutilizada.	49

BIODIVERSIDAD

Biodiversidad	EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	No aplica
Biodiversidad	EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	No aplica
Biodiversidad	EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	No aplica
Biodiversidad	EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	No aplica
Biodiversidad	EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	No aplica

EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS

Emisiones, vertidos y residuos	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	49
Emisiones, vertidos y residuos	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	No reportado
Emisiones, vertidos y residuos	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	49
Emisiones, vertidos y residuos	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	No reportado
Emisiones, vertidos y residuos	EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	No reportado

EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS

Emisiones, vertidos y residuos	EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	No reportado
Emisiones, vertidos y residuos	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	49
Emisiones, vertidos y residuos	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	No reportado
Emisiones, vertidos y residuos	EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos, I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	No reportado
Emisiones, vertidos y residuos	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	No Aplica

PRODUCTOS Y SERVICIOS

Productos y servicios	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	49
Productos y servicios	EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalajes, que son reclamados al final de su vida útil, por categoría de productos	No reportado

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Cumplimiento normativo	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Sin multas
------------------------	------	--	------------

TRANSPORTE

Transporte	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	No reportado
------------	------	--	--------------

GENERAL

General	EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	34,43,49
---------	------	--	----------

EMPLEO

Empleo	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	20,23
Empleo	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	19. 26, 27
Empleo	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	24, 32, 33

RELACIÓN EMPRESA / TRABAJADORES

Relación Empresa / Trabajadores	LA4	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	19
---------------------------------	-----	--	----

RELACIÓN EMPRESA / TRABAJADORES

Relación Empresa / Trabajadores	LA5	Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Se cumplen con los plazos establecidos en la legislación vigente
---------------------------------	-----	---	--

RELACIÓN EMPRESA / TRABAJADORES

Salud y seguridad en el trabajo	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	46
Salud y seguridad en el trabajo	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	42
Salud y seguridad en el trabajo	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	42
Salud y seguridad en el trabajo	LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	No reportado

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Formación y Educación	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	51,52,53
Formación y Educación	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	51,52,53
Formación y Educación	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	51,52,53
Formación y Educación	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	19, 20,23
Formación y Educación	LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categorías profesionales.	20

DERECHOS HUMANOS

Prácticas e inversiones de abastecimiento	HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. No existen acuerdos de inversión específicos. Todos los proyectos de cliente o negocio de Securitas envuelven un componente de Derechos Humanos a través del centro de formación y capacitación de la compañía, en el cual son capacitados y entrenados para responder a esta política de la compañía de respeto y seguimiento en materia de Derechos Humanos.	-
Prácticas e inversiones de abastecimiento	HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	22 proveedores capacitados en DDHH y RSC

DERECHOS HUMANOS			
Prácticas e inversiones de abastecimiento	HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	3 horas hombre
No discriminación	Hr4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No se reportaron
Libertad de asociación y convenios colectivos	HR5	Actividades de la Compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	No se registran
Explotación infantil	HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No aplica
Trabajos Forzados	HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No se reportaron
Prácticas de seguridad	HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimiento de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	100% del personal capacitado en DDHH
Derechos de los indígenas	HR9	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimiento de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	No aplica
Comunidad	S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	16
Corrupción	S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. Particularmente no existen unidades de negocio de Securitas analizadas por riesgo de corrupción no se han encontrado hallazgos, evidencias o indicios. Sin embargo, en este sector de la economía en Colombia existen prácticas de competencias desleal y acuerdos colusorios por parte de otras compañías, a través de precios por debajo de lo tarifariamente regulado, bonificaciones por debajo de mesa, servicios adicionales sin cobro y otras prácticas ilegales.	-
Corrupción	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	100% personal capacitado
Corrupción	S04	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización. Como medida macro las compañías más importantes en Colombia han conformado una asociación denominada Fedeseguridad, en la cual se impulsa una política clara de anticorrupción y contrarresto a la competencia desleal.	-
Política Pública	S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	10, 17, 18, 24, 32, 33

DERECHOS HUMANOS			
Política Pública	S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	No se realizaron aportes
Comportamiento de competencia desleal	S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	-
Cumplimiento normativo	S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	Sin sanciones
Salud y seguridad del cliente	Pr1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	No aplica
Salud y seguridad del cliente	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se presentaron incidentes
Etiquetado de productos y servicios	PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	No aplica
Etiquetado de productos y servicios	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No aplica
Etiquetado de productos y servicios	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	44, 45
Comunicación y Marketing	PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. Obedecemos la actualización de aspectos de obligatorio cumplimiento en la publicidad y diseño de toda pieza comunicativa, según la circular externa n° 002 de enero 8 del 2012 expedida por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada de Colombia	-
Comunicación y Marketing	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes.	No se presentaron
Comunicación y Marketing	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	No se presentaron
Cumplimiento normativo	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	No se presentaron



Securitas Colombia S.A.
Avenida Calle 26 N°92-32
Parque Empresarial Connecta.
Pbx: +571 7425301
Bogotá - Colombia



www.securitas.com.co