



# HACIA UNA EMPLEABILIDAD MÁS INCLUSIVA

2017



# Índice

	<b>Página</b>
-Carta de la Gerencia General	5
-Nuestro impacto en el 2017	6
<b>CAPÍTULO 1: Securitas más incluyente</b>	
-Visión 2020	8
-Nuestros servicios de protección	9
-Nuestros segmentos y especializaciones	10
-Cobertura mundial	11
-Cobertura nacional	12
-Organigrama	13
<b>CAPÍTULO 2: Crecimiento económico</b>	
-Resultado de la gestión comercial	15
-Crecimiento en ventas orgánicas	16
-Gestión financiera 2017	17
<b>CAPÍTULO 3: Empleo justo</b>	
<b>-Selección y contratación:</b>	
-Generación de empleo	20
-Contratación	21
-Inversión en generación de empleo	22

	<b>Página</b>
-Diversidad e igualdad de contratación	23
<b>-Formación y desarrollo profesional:</b>	
-Profesionalización en el sector de la seguridad	25
-Rotación en el Instituto Securitas	26
-Temáticas de la profesionalización en la seguridad	27
<b>-Plan Carrera:</b>	
-Qué es Plan Carrera	31

#### **CAPÍTULO 4: Seguridad y salud en el trabajo**

-Indicadores del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	33
-Tu amigo Safety	35
-Lesiones	36
-Tasa de absentismo	37
-Programas de promoción y prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo	38

#### **CAPÍTULO 5: Estrategia de Responsabilidad Social**

-Definición de la estrategia	40
-Objetivos RSC	41
-Grupos de interés	42
-Premio Iberoamérica incluye	43
-Empoderamiento de la mujer	44

	<b>Página</b>
-Desarrollo de proveedores	45
-Balance de atención en el área de Bienestar Social	46
-Mérito al buen desempeño "Tu Haces la Diferencia"	47
<b>-Medio ambiente:</b>	
-Emissiones de CO2	49
-Programa de reutilización y reciclaje	50
<b>CAPÍTULO 6: Inclusión de las TIC's</b>	
-Observatorio de la seguridad con enfoque diferencial	52
-Portal del empleado con enfoque diferencial	53
-Contenido en Redes Sociales con enfoque diferencial	54
<b>CAPÍTULO 7: Análisis de materialidad</b>	
-Análisis de materialidad	56
-Reporte GRI	57
<b>Créditos</b>	59

# Carta Gerencial

Apreciados amigos

Desde hace seis años consecutivos y de forma ininterrumpida Securitas Colombia presenta su nuevo informe de sostenibilidad "Hacia una empleabilidad más inclusiva". Este ejercicio de rendición de cuentas nos permite dar a conocer los principales logros y aprendizajes de nuestro desempeño en materia, económica, social y ambiental facilitando así la comunicación con nuestros grupos de interés.

El presente reporte ofrece información acerca de la gestión realizada por las diferentes áreas de la compañía frente a los "17 Objetivos de Desarrollo Sostenible trazados por la ONU". Este plan materializa los propósitos que SECURITAS tiene con el país y enmarca las actividades de la Compañía en una perspectiva de contribución al desarrollo y bienestar de los colombianos.

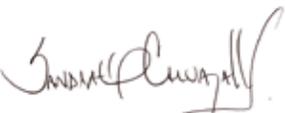
Conscientes de la necesidad de aportar a la construcción de paz de Colombia, buscar una sociedad más equitativa y con igualdad de oportunidades para todos, implementamos una estrategia de generación de empleo inclusivo a través de nuestro crecimiento en negocios, clientes y alianzas público-privadas.

Hoy quiero compartir con orgullo que este año, en el marco del IV Foro de Empresas "Iberoamerica Incluye", realizado el 6 de Octubre, en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana; La Organización Iberoamérica de Seguridad Social -OISS- hizo entrega del Premio "Iberoamérica Incluye" a SECURITAS COLOMBIA S.A, como la empresa que genera más oportunidades laborales a personas en condición de discapacidad física.

La extensión de nuestros compromisos de sostenibilidad a la cadena de valor del negocio, proveedores, clientes y colaboradores; la salud y seguridad de nuestro equipo humano; el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de nuestros empleados; la promoción de la equidad para la mujer y cero tolerancia a la corrupción, son otros de los objetivos por los cuales trabajamos durante el 2017 y sobre los cuales presentamos avances concretos en el presente documento, el cual también refleja el esfuerzo cotidiano por innovar la excelencia tecnológica en nuestras operaciones.

Muchas gracias,



  
**Sandra María Carvajal Villamizar**  
Representante Legal

## Nuestro impacto en el 2017

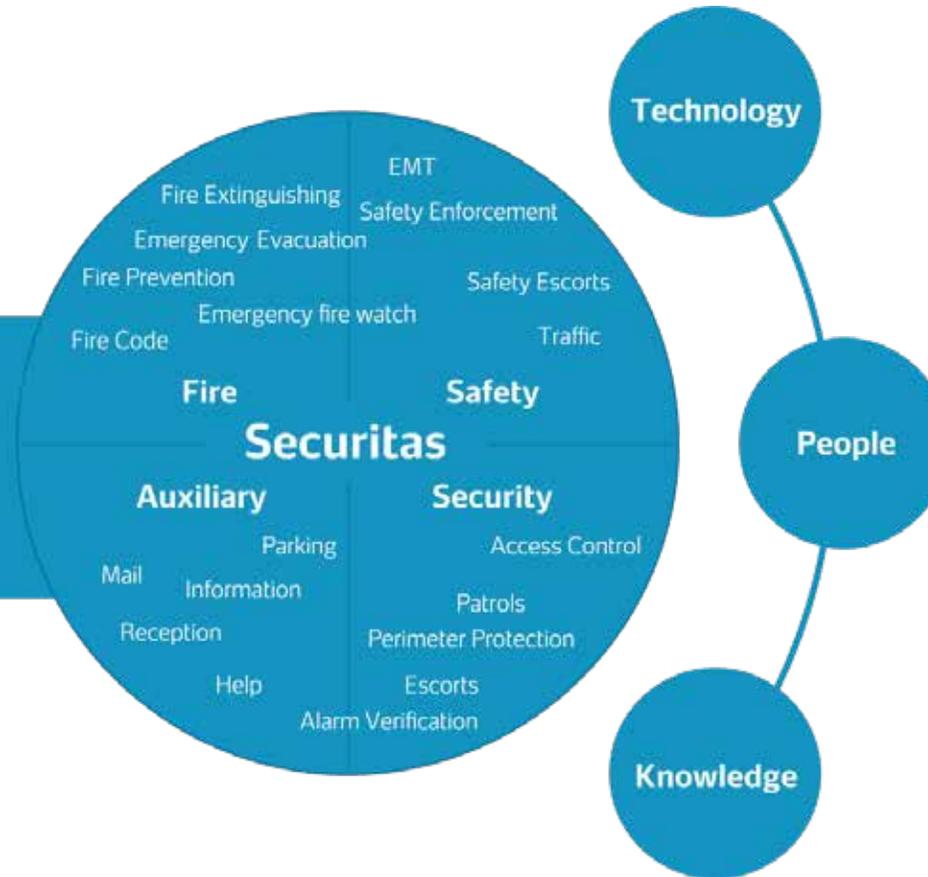
<b>5512</b> Empleados en Securitas Colombia	<b>1113</b> Mujeres	<b>4399</b> Hombres	<b>170</b> Madres cabezas de hogar
<b>94</b> Personas en condición de discapacidad	<b>16</b> Clientes con enfoque de Responsabilidad Social	<b>5512</b> Personas capacitadas en seguridad	<b>5512</b> Personas capacitadas en el Código de Ética y Valores
<b>177</b> Ascensos	<b>227</b> Niños que nacieron con Securitas	<b>18</b> Pensionados	<b>808</b> Personas con escasos recursos económicos

A close-up portrait of a woman with dark hair and light-colored eyes, looking slightly to the right. The image is split vertically: the left side shows her face against a dark blue background, and the right side is a teal background with a repeating pattern of small white triangles. The text 'SECURITAS MÁS INCLUYENTE' is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center.

**SECURITAS  
MÁS INCLUYENTE**

# Visión 2020

Ser la empresa líder internacional, especializada en servicios de protección basados en personas, tecnología y conocimiento.



# Nuestros Servicios de Protección



**Seguridad Especializada:** Servicios de vigilancia especializados por sectores del mercado.



**Seguridad Mobile:** Rondas periódicas preventivas y reacción de alarmas, escoltas para personas y valores.



**Seguridad Remota:** Video rondas y verificación online del sistema de gestión de video.



**Seguridad Electrónica:** Diseño y suministro de equipos para sistemas de seguridad, mantenimiento preventivo y correctivo.

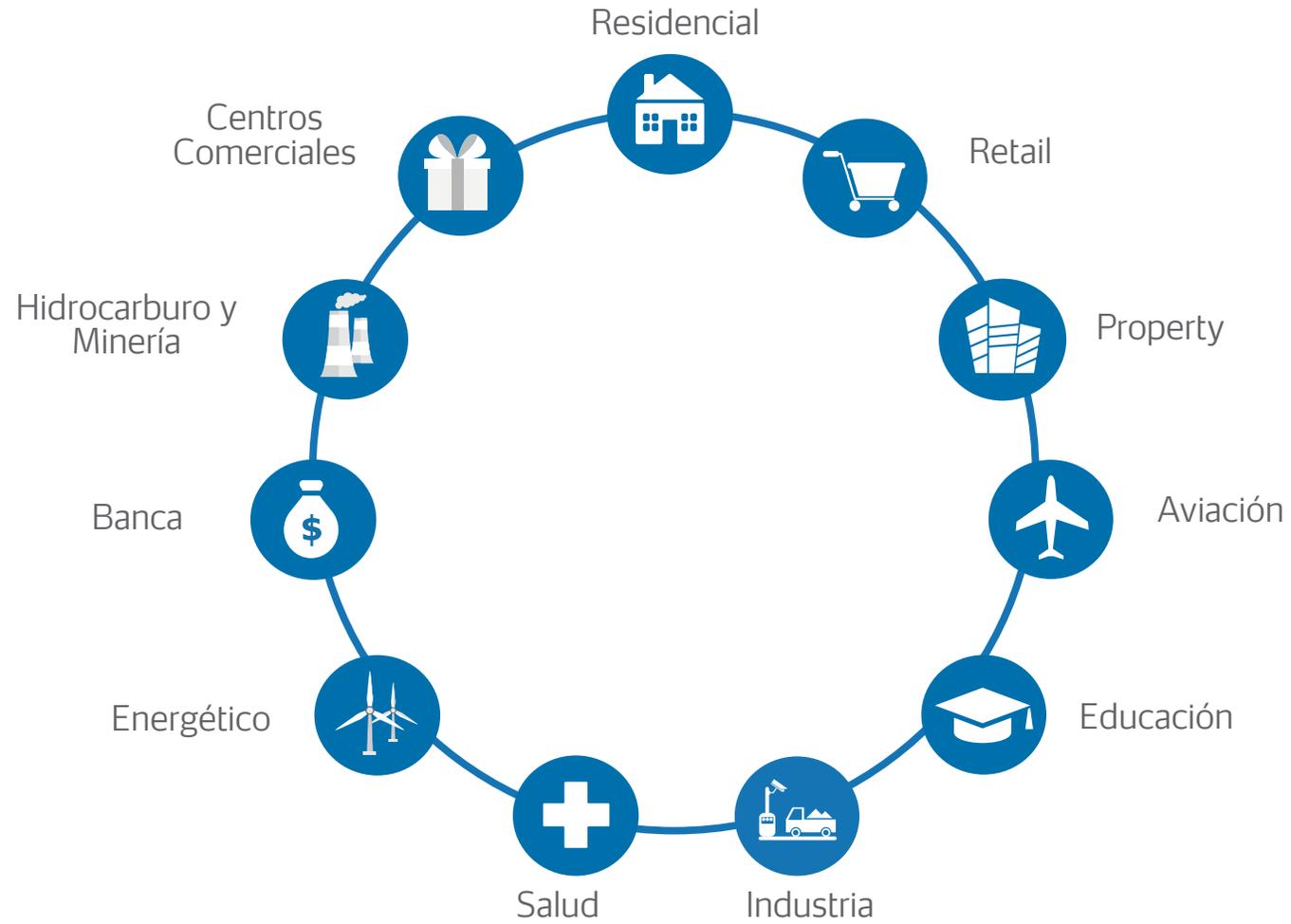


**Protección contra Incendios:** Consultoría, diseño e instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios.

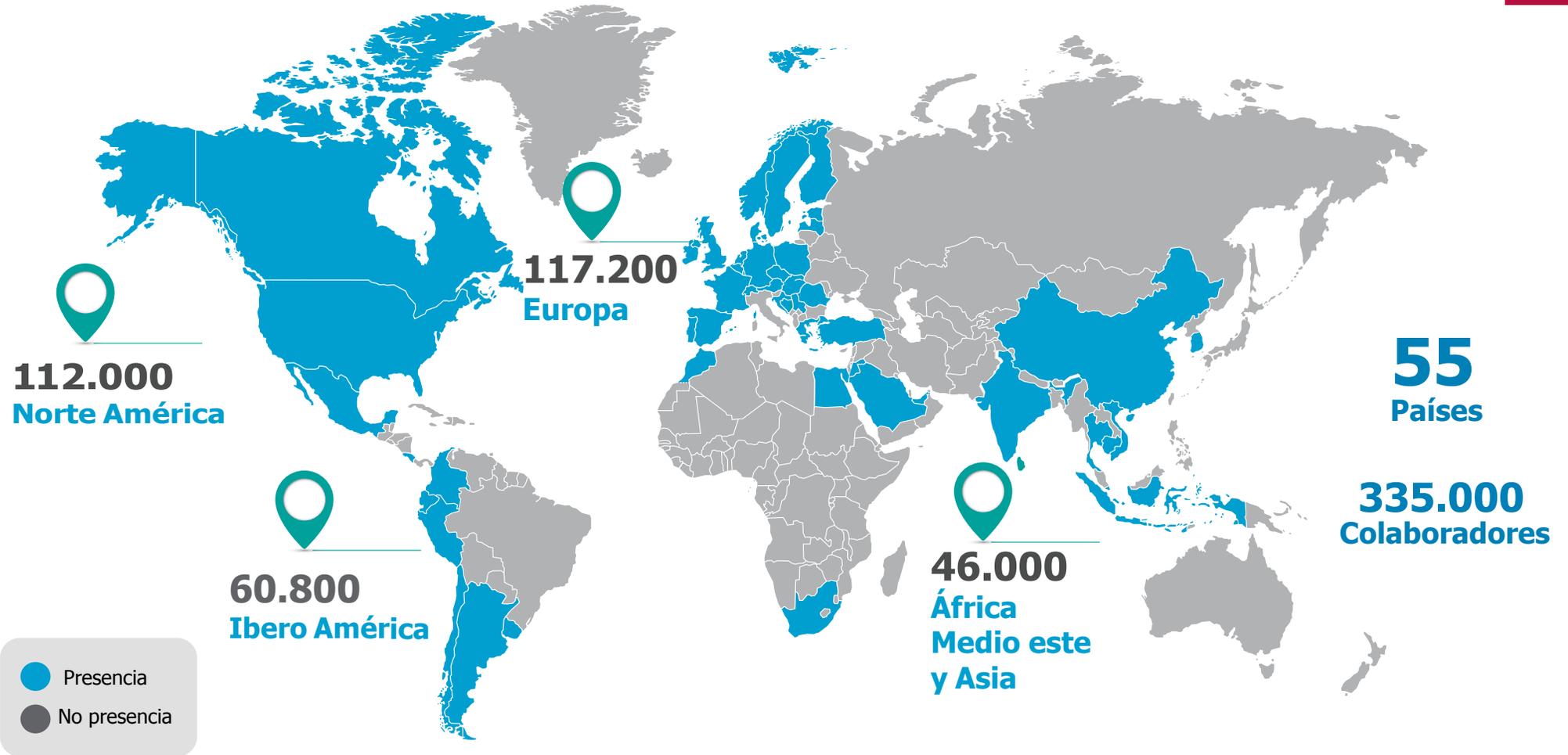


**Gestión Corporativa del Riesgo:** Proceso de selección de su empresa a través estudios de seguridad a personas, visitas domiciliarias, verificación de adversos (antecedentes) y poligrafías.

# Nuestros segmentos y especializaciones



# Cobertura mundial



# Cobertura nacional



Operamos en **27** departamentos.

**122** municipios de Colombia.

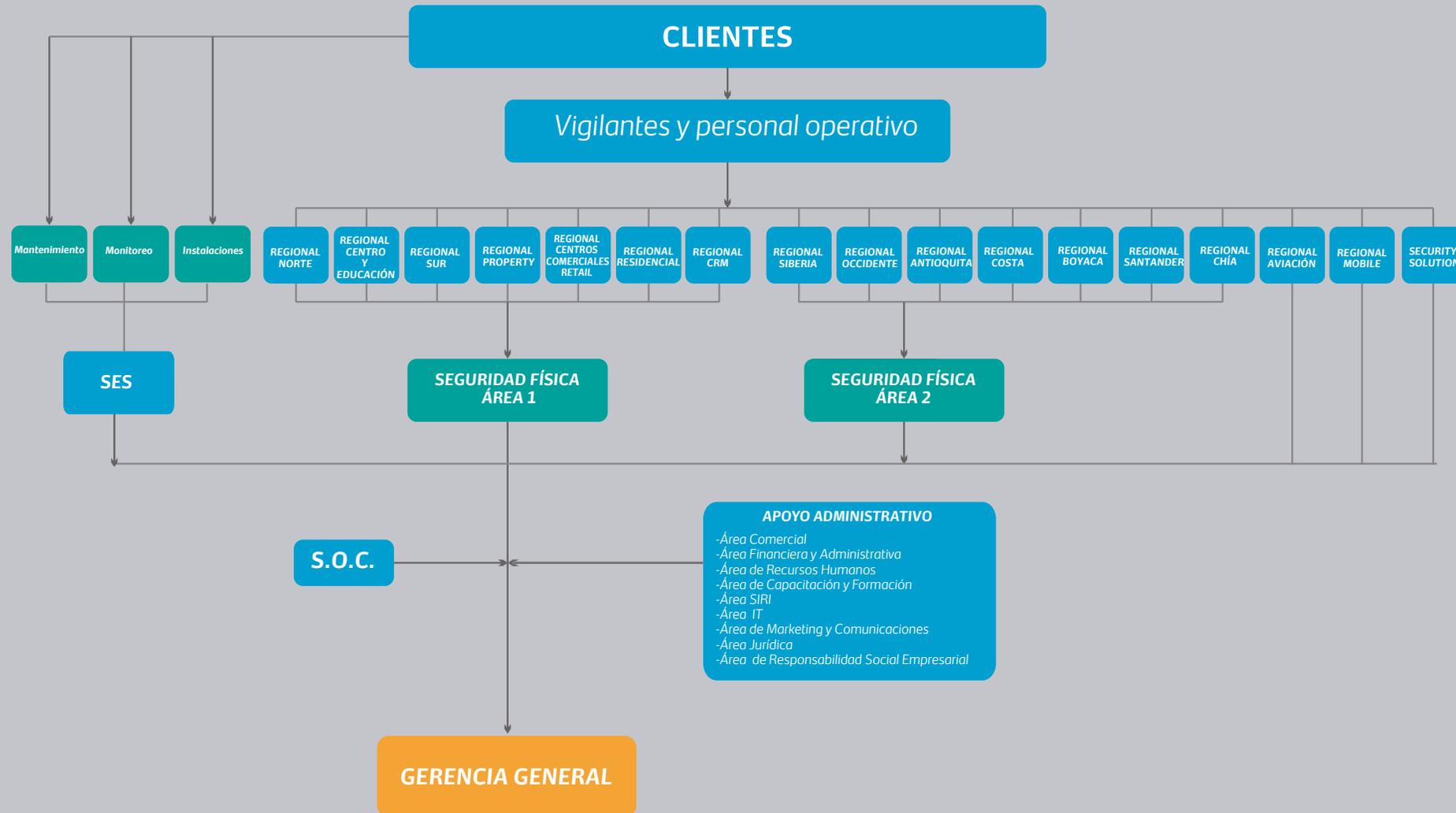
Más de **5512** colaboradores.



 Presencia

COBERTURA NACIONAL
Amazonas
Antioquia
Arauca
Atlántico
Bogotá D.C.
Bolívar
Boyacá
Caldas
Casanare
Cauca
Cesar
Córdoba
Cundinamarca
Guajira
Huila
Magdalena
Meta
Nariño
Norte De Santander
Putumayo
Quindío
Risaralda
San Andrés Islas
Santander
Sucre
Tolima
Valle Del Cauca

# Organigrama





**CRECIMIENTO  
ECONÓMICO**

# Resultados de la Gestión Comercial 2017



**91** clientes de los cuales **89** son de Seguridad Física y **2** de Solución de Seguridad

Se transformaron **5** clientes de Seguridad Física a Solución de Seguridad

Se cerraron negocios por **\$62.542** millones

Crecimiento orgánico del **22.6%** con respecto a las ventas del 2016 y ejecución presupuestal del **109%**

Consolidación de sectores como: Edificios corporativos, Centros comerciales, Aviación y Residencial

Reactivación del área de IT con cierres de **3** negocios.

# Crecimiento en ventas orgánicas



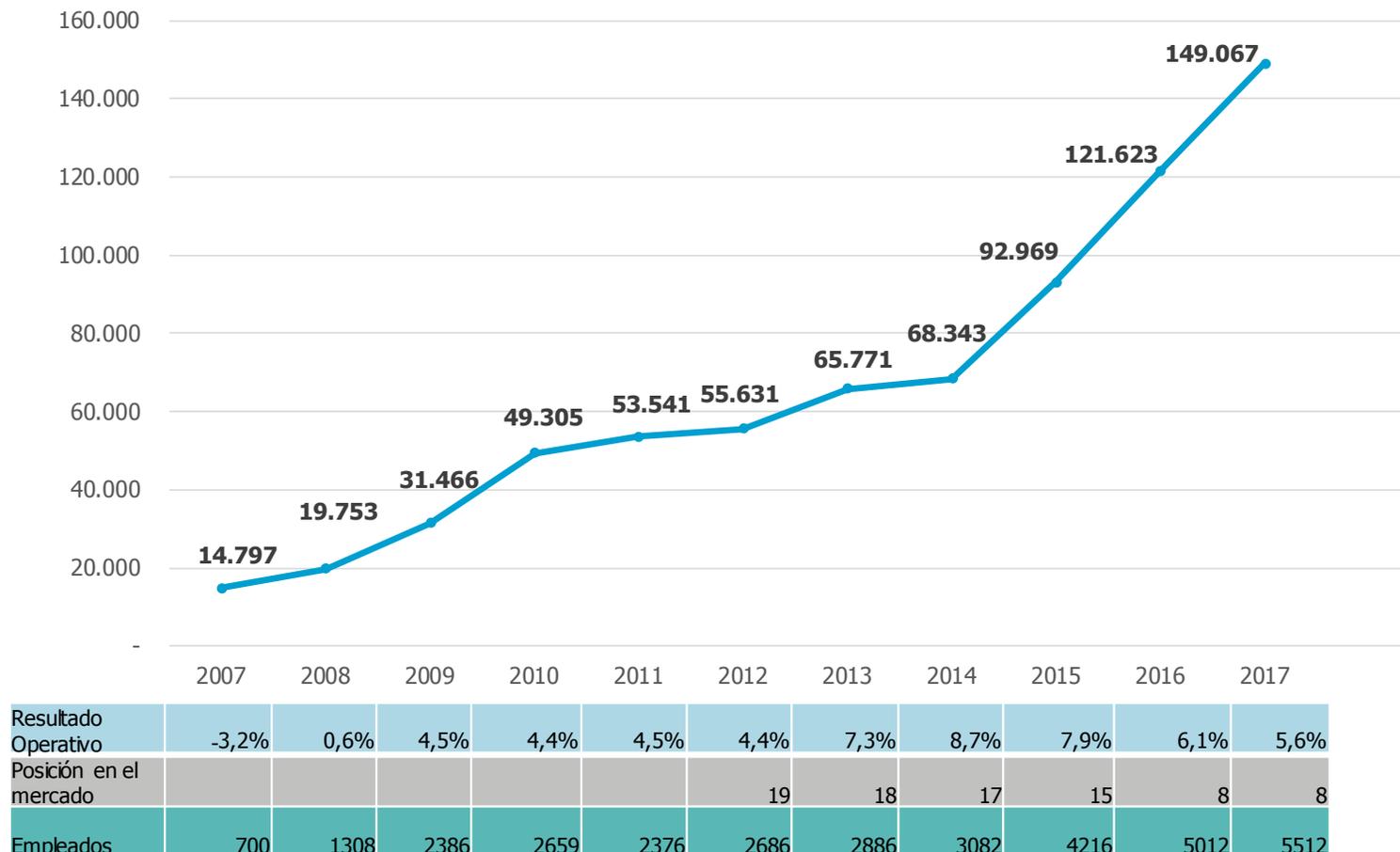
## VENTAS MCOL

Securitas en el transcurso de su historia en el mercado colombiano, se ha caracterizado por tener un crecimiento paulatino año tras año, en sus ventas orgánicas, tal como muestra la gráfica.

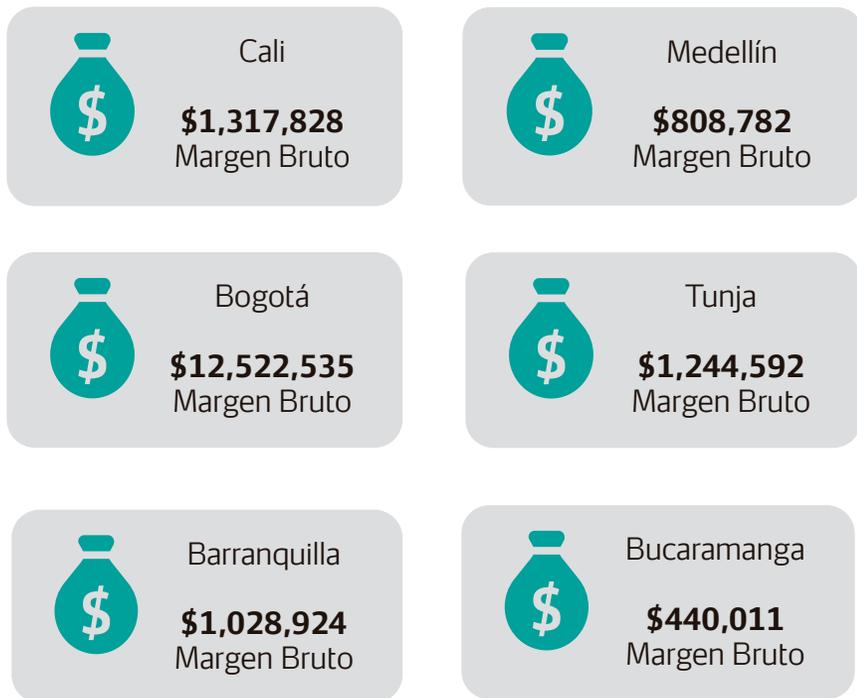
Este resultado y crecimiento se ha dado no solamente por el trabajo comercial y la prestación de un buen servicio. Un crecimiento como éste, se debe también a una buena reputación de marca y al aporte social que la empresa hace al país generando más oportunidades laborales.

Se crece en ventas, se crece en infraestructura, se crece en clientes, se crece en territorios, se crece en el número de seguidores, pero también se crece en el número de empleados y aspirantes a pertenecer a Securitas.

En el año 2007 se inició con 700 empleados y hoy están vinculados 5512.



# Gestión Financiera 2017



**Margen Bruto Área País**

Valor económico directo generado: Ingresos	<b>\$ 149.067.471</b>
Valor económico distribuido: Gastos operativos	<b>\$ 132.131.218</b>
Sueldos y prestaciones de los empleados	<b>\$ 116.867.217</b>
Presupuesto de RSC en el año 2017	<b>\$ 293.478</b>
Pago a proveedores de capital	<b>\$ 71.773</b>
Pagos a los gobiernos (por país) e inversiones en comunidades	<b>\$ 5.491.429</b>

**Resultado Financiero Consolidado**

★ Información en miles de pesos



**EMPLEO JUSTO**

# SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

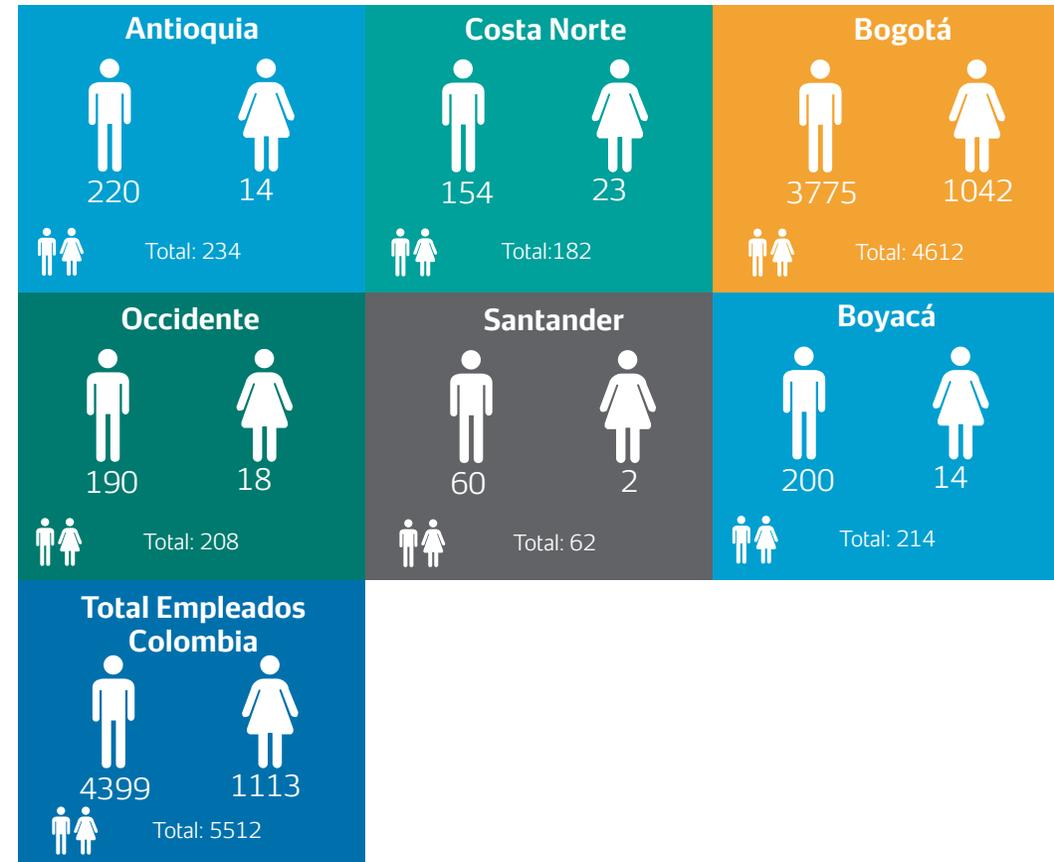
# Generación de Empleo



De acuerdo con la filosofía corporativa, Securitas se rige bajo las leyes de los países en donde tiene operaciones. Para el caso colombiano, la entidad que regula los salarios competitivos para la prestación del servicio es La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

En el Artículo 92 del Decreto ley 356 de 1994 y el decreto 2269 de 2017, se fija el salario mínimo legal bajo la prestación de los servicios con armas y sin armas, que utilice el medio humano y/o canino y que se encuentran bajo el control, inspección y vigilancia de la SuperVigilancia. Este rango salarial aplica para cargos operativos, en el caso de Securitas.

En cuanto al personal administrativo se establecieron criterios para evaluar la formación académica y experiencia de los colaboradores, más la criticidad de los cargos, lo cual facilita a Securitas, establecer salarios equitativos y justos, sin importar género u otras características poblacionales.



# Contratación



- Convenio colectivo vigente: Las negociaciones se pactan por un periodo expreso de dos años.
- Los plazos mínimos de preaviso de cambios operativos son 30 días a los trabajadores.
- La relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, se define por responsabilidad y competencias, no por genero.



Femenino



Masculino

Contrato Indefinido	83	303
Contrato Fijo	810	4318
Licencias de Maternidad	67	160
Indice de Rotación	4,4% Gross	4,4% Net
Personas Sindicalizadas	468	
Personas en Pacto Colectivo	5044	



# Inversión en Generación de Empleo

Costos Anuales de Nómina

2016	\$93.118.756
2017	\$116.867.217
Aumento %	22%

El crecimiento porcentual en la generación de empleo se debe a:

1. Numero de clientes nuevos en la compañía.
2. Necesidad de personal en la operación.
3. Necesidad de personal en áreas de administrativas.
4. Incrementos salariales de legales.
5. Aumentos y ascensos.



# Diversidad e igualdad de contratación



A través de la generación de alianzas público/privadas, Securitas incorpora a sus operaciones diferentes operaciones, caracterizadas por tener una o varias condiciones de vulnerabilidad. Gracias a estas alianzas, se cuenta con una previa selección del personal, sociodemográficamente caracterizados y aptos para trabajar según el perfil sugerido por la compañía.

Basados en el principio 6 del los derechos humanos del Pacto Global “Las empresas deben apoyar la abolición de las practicas de discriminación en el empleo y ocupación”. Es por esto, Securitas promueve la igualdad de contratación de personal, sin tener prejuicio o discriminación por raza, género, ideología, étnica, sexo, entre otras, lo que ayudar a romper paradigmas en el sector de la seguridad, donde existe un imaginario del concepto de seguridad en el que está directamente relacionado con el género masculino y la fuerza.

Tipo de reclutamiento	Fuente de reclutamiento	Número de empleos por género		Ciudades
Primer empleo	Departamento de Selección y caja de compensación.	2	10	Nivel nacional:  Bogotá Cali Medellín Bucaramanga Barranquilla Tunja
Discapacidad física	<b>Alianzas público/privadas:</b>	15	79	
Vulnerable: Madres cabeza de familia	Fundación Arcángeles Ministerio de Defensa Ejercito Nacional	170	4399	
Vulnerable: Estrato socioeconómico 1 y 2	IPES Servicio Público de Empleo	1113		

# FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

# Instituto Securitas: Profesionalización del sector en seguridad



El Instituto Securitas es creado con el objetivo de desarrollar, en todo el personal las competencias (Conocimiento, habilidades y actitudes) para la prestación de un servicio de excelencia, en concordancia con nuestros valores corporativos: Integridad, Eficacia y Servicio.

Contamos con un cuerpo de docentes para el entrenamiento reglamentado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Manejamos temáticas generales y transversales dirigidas a nuestros grupos de interés; Empleados, Clientes, y proveedores entre otros.

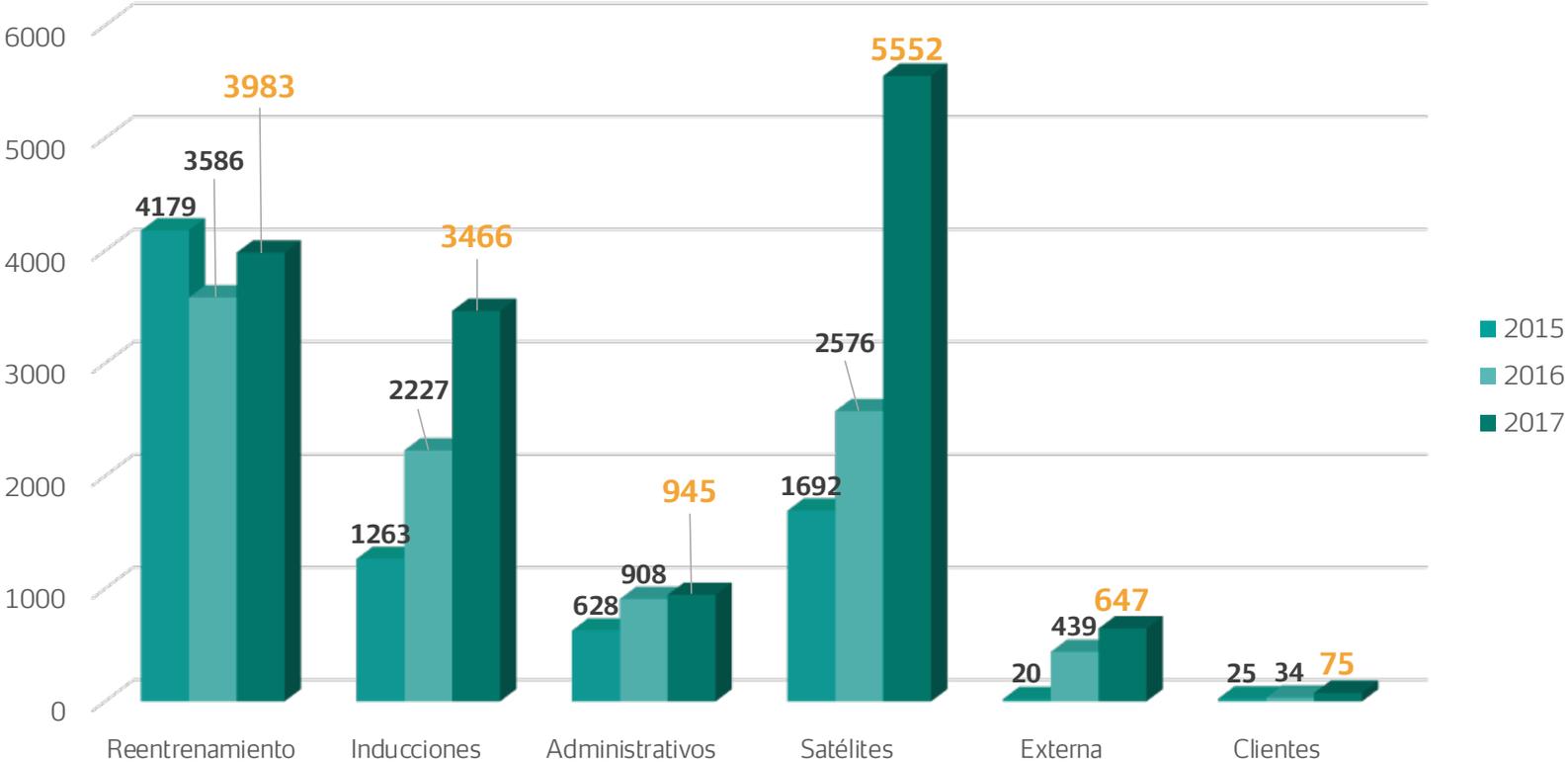
Establecemos temáticas que cubren los objetivos estratégicos del negocio.

Para la compañía es relevante la profesionalización y especialización de los empleados para cumplir con las expectativas de nuestros clientes y nuestra promesa de valor con un servicio de alta calidad.



# Rotación en el Instituto Securitas

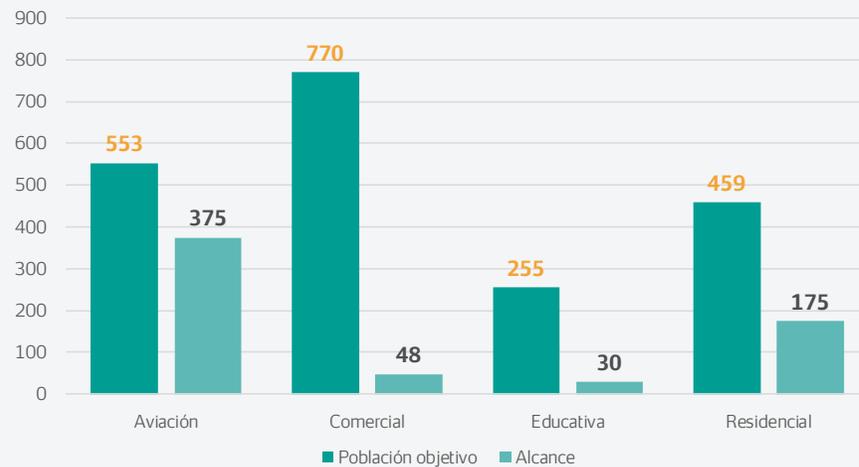
Con este comparativo destacamos el crecimiento de Securitas Colombia y el acompañamiento desde el Instituto Securitas, en el desarrollo de las competencias de todos los empleados de la organización y sus grupos de interés.



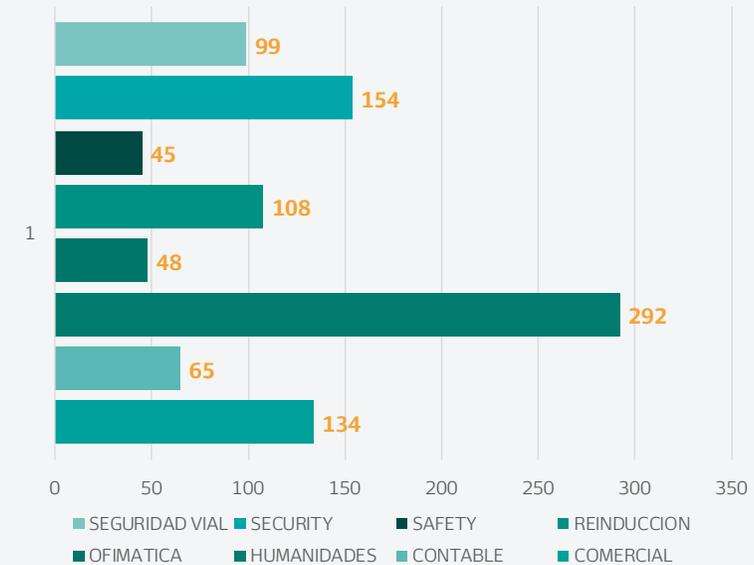
# Temáticas de la profesionalización en seguridad



## Especializaciones



## Administrativos

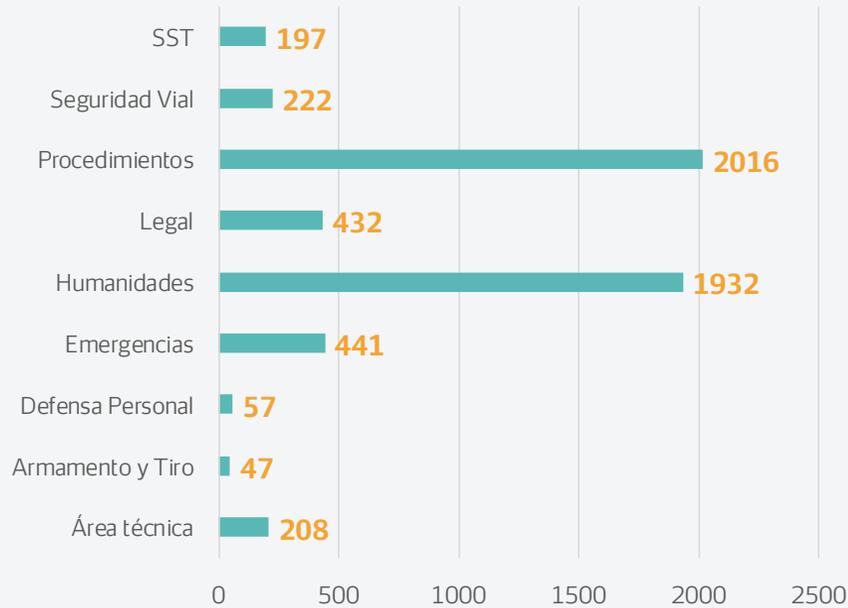


El instituto Securitas apoya el crecimiento de los empleados , cerrando las brechas de formación, en el marco del Plan Carrera, diseñando capacitaciones a la medida de las necesidades de los participantes para el buen desempeño de posiciones laborales.

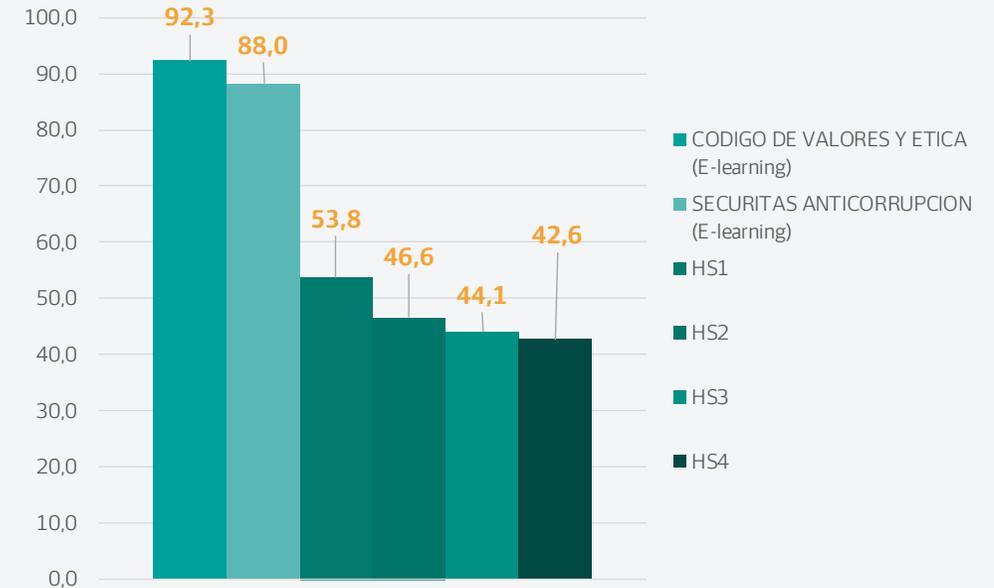
# Temáticas de la profesionalización en seguridad



## Capacitación satélites

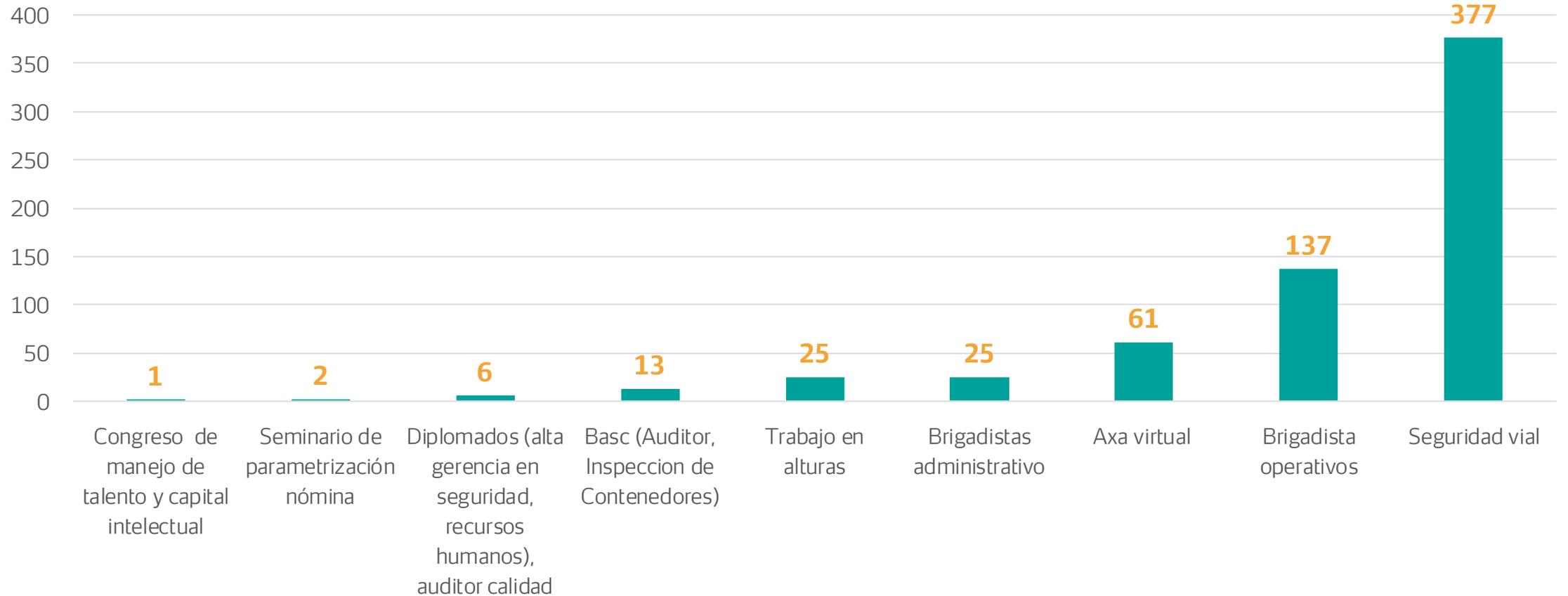


## Capacitación Virtual



Todo el personal que trabaja en Securitas está incluido en el proceso de formación a nivel central y nacional. El fin es desarrollar conocimientos y habilidades en el área de la seguridad privada, en forma abierta y a distancia. Los objetivos generales son tres: a) Mejorar la especialización del personal en el servicio. b) Bajar el índice de rotación. c) Aumentar la satisfacción del cliente.

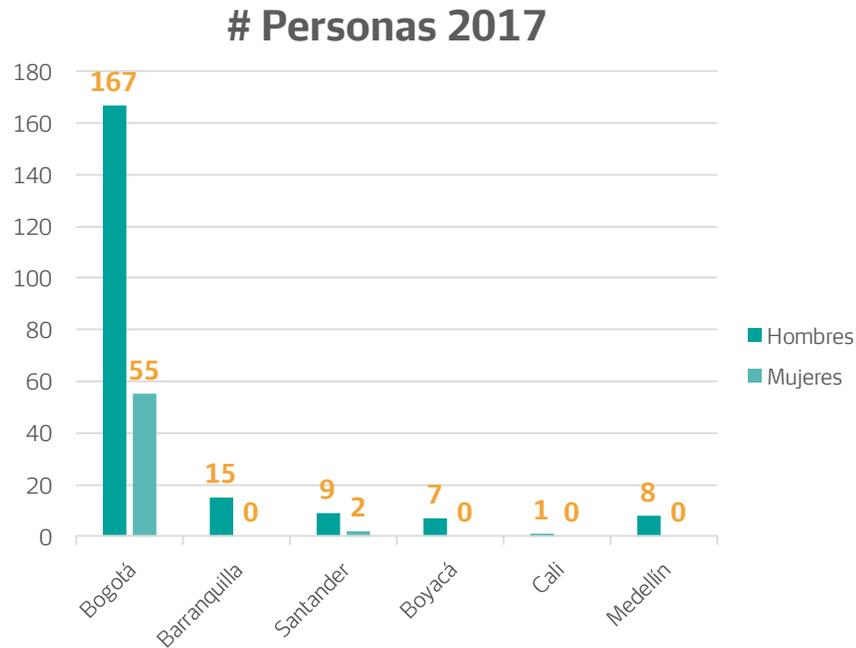
# Temáticas de la profesionalización en seguridad



# PLAN CARRERA

# Plan Carrera

El plan carrera es un proceso de desarrollo y formación continua, comprendido en la Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual se desarrolla a partir de la identificación del Potencial humano, así como las posiciones claves o cargos críticos que permiten la continuidad del negocio y que a su vez impactan directamente con los resultados de la compañía; por tanto, el diseño e Implementación de esta clase de procesos se convierte en una necesidad inmediata para las empresas, debido a las constantes exigencias del mercado.



## Proceso para aplicar al Plan Carrera





# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

# Indicadores del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

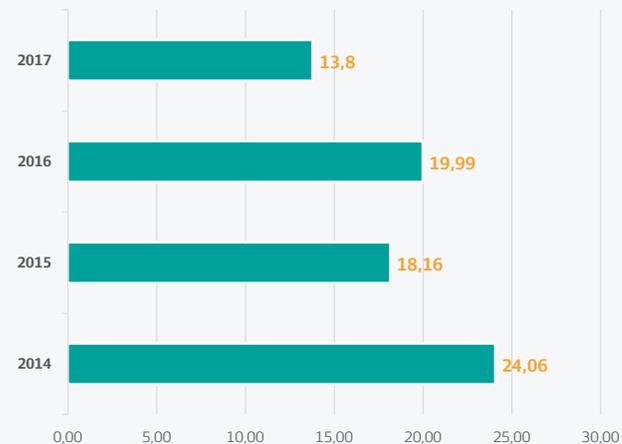


## Índice de frecuencia - IF-



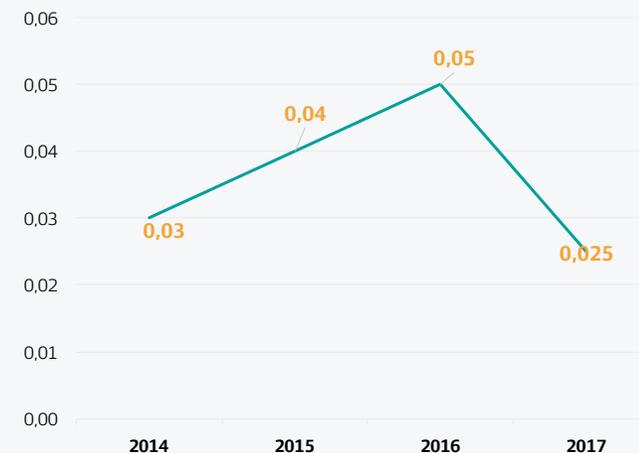
**IF:** Relaciona el número total de eventos con tiempo perdido con respecto al total de horas hombres trabajadas durante el año.

## Índice de severidad -IS-



**IS:** Mide la gravedad o severidad de los eventos mediante los días de incapacidad y días cargados.

## Índice de lesiones incapacitantes



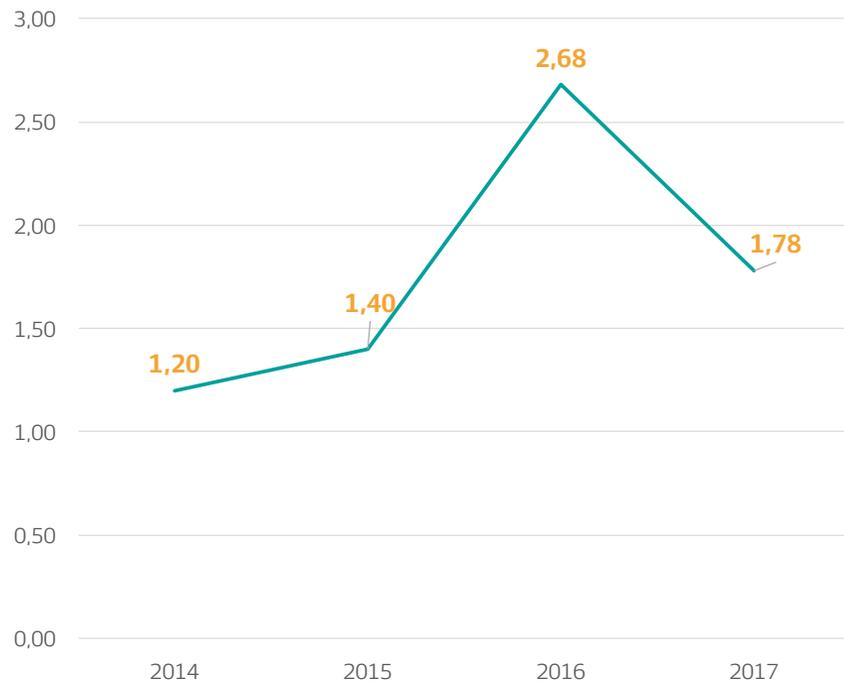
**ILI:** Es una medida global de las lesiones incapacitantes. Se usa con fines comparativos para el establecimiento de metas corporativas de SST.

Securitas cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST-, el activo más importante son las personas, quienes se encargan de prestar el servicio que se ofrece a los clientes. Con este sistema se busca prevenir, identificar controlar o minimizar los riesgos de accidentalidad y enfermedades laborales. Por eso, a través de capacitaciones y sensibilizaciones se ha preparado al personal para actuar con seguridad ante los casos de emergencia que puedan surgir durante la ejecución de la labor.

# Indicadores del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo



## Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con incapacidad



**IFI:** Tasa utilizada para indicar la cantidad de accidentes con lesiones incapacitantes (incapacidad), más de una jornada de trabajo perdida por cada millón de horas hombre trabajadas, en el caso de Securitas se hace trimestral.

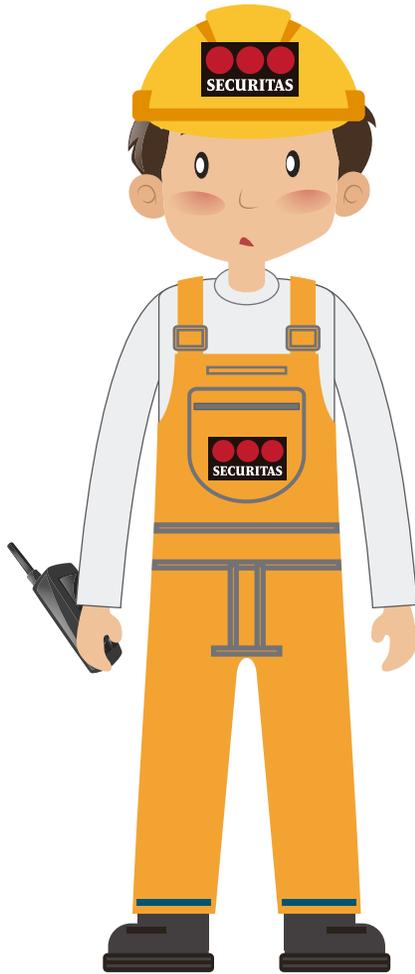
En el año 2016 hubo un incremento de 796 personas nuevas trabajando en Securitas, Del 2015 al 2016 aumentó el personal en un 16%.

Del 2016 al 2017 hubo un incremento 500 personas nuevas en Securitas. Esto representa un incremento del 9% de personal.

Por estas razones, cuando aumentan los clientes, aumentan las operaciones y por ende aumenta también personal. Así mismo, aumenta el riesgo de accidentalidad. Razon por la cual, el pico más significativo en a grafica esta dado por caídas del mismo nivel, en las que se identifica como causa- raíz la falta de habilidad en el desplazamiento sobre terrenos regulares e irregulares, la falta de atención a las condiciones locativas del puesto de trabajo y a la falta de autocuidado.

1. Realización de talleres de identificación de peligros y condiciones inseguras en puestos de trabajo.	1. Vistas e inspecciones a puestos de trabajo para identificar peligros.  2. Dar recomendaciones	1. A través de la inducción, reinducción, capacitación de SST, comunicados, folletos, etc.	1. Reporte de actos y condiciones inseguras.	1. Charlas de 5min en varios dispositivos para iniciar la labor.
---	--	--	--	--

# Tu amigo Safety



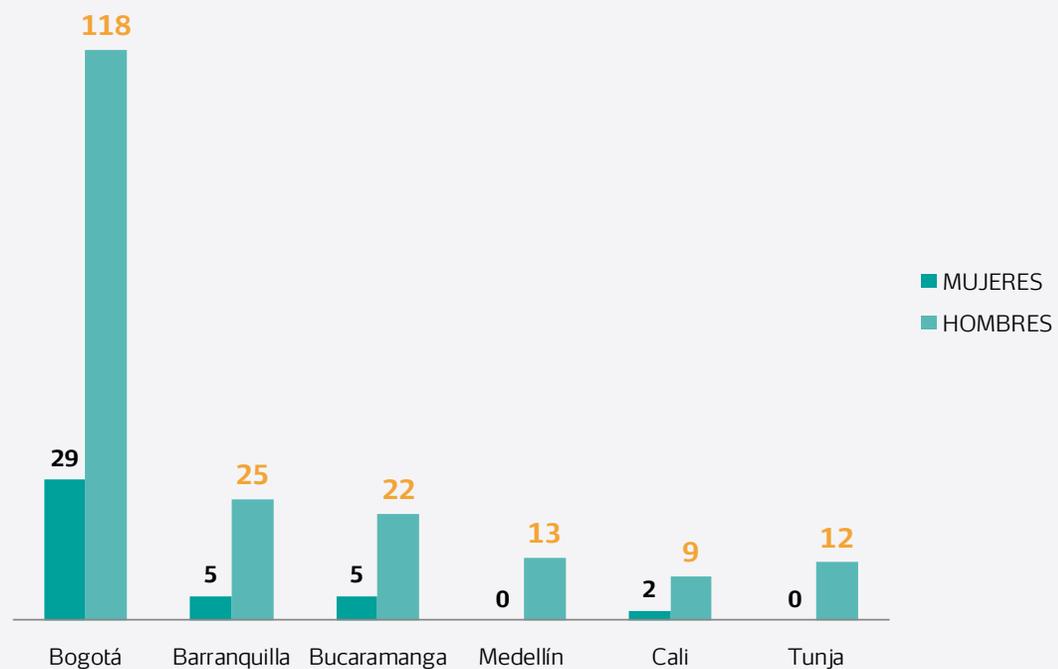
“Tu Amigo Safety” es el personaje que Securitas ha creado al interior de la compañía con el propósito de comunicar de manera pedagógica las actividades del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST-.

Dentro del Portal del Empleado, que es el medio de comunicación interno con todos los trabajadores, se ha creado una sección especial donde se promueven las actividades y el personaje da las recomendaciones que deben tener en cuenta los colaboradores en el momento de ejercer su operación.

# Lesiones 2017



## # de Lesiones



<b>22</b> Casos	<b>0</b> Días de incapacidad
<b>116</b> Casos	<b>1-3</b> Días de incapacidad
<b>89</b> Casos	<b>2-29</b> Días de incapacidad
<b>13</b> Casos	<b>30</b> Días de incapacidad

# Tasa de absentismo 2017

En el año 2017 la tasa de absentismo más alta es de la ciudad de Bogotá con el mayor porcentaje de personal en esta región y mayor incidencia de lesiones en el sistema osteomuscular.

En la ciudad de Barranquilla fue de 0,04 mayor en hombres, debido al personal con patologías crónicas tales como renales y cardiovasculares.

En el resto de las ciudades el absentismo es muy similar ocupando el primer lugar las alteraciones del sistema osteomuscular, seguidas por las gastrointestinales.

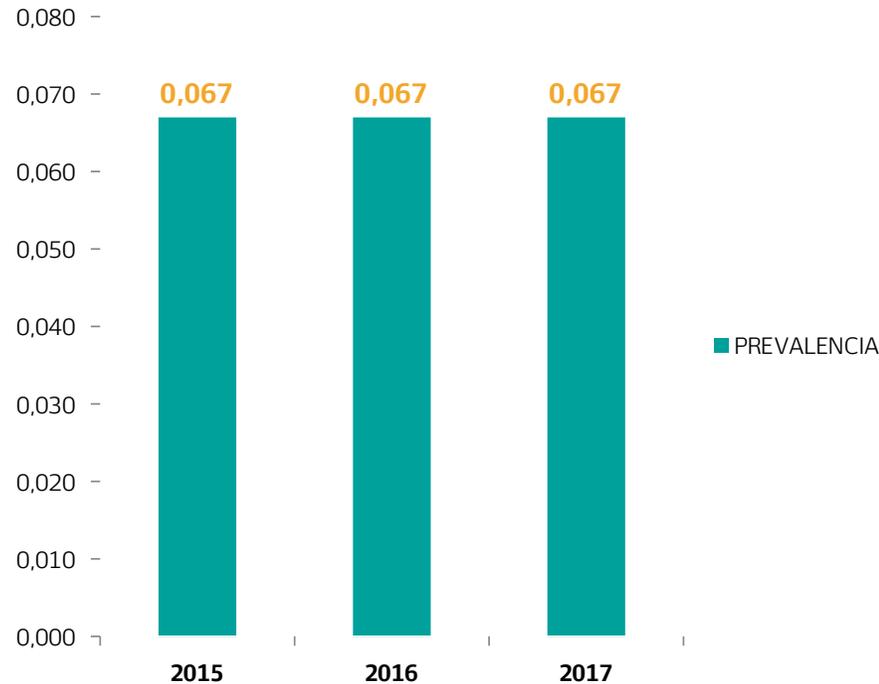


Indicador	Ciudad	Género	
			
<b>Tasa de Absentismo</b>	Bogotá	0,252	0,8643
	Barranquilla	0,005	0,0385
	Bucarmanga	0,000	0,0145
	Medellín	0,003	0,0533
	Cal	0,004	0,0460
	Tunja	0,002	0,0484
	<b>TOTAL</b>	<b>0,05</b>	<b>0,21</b>

# Seguridad y Salud en el Trabajo-STT-



## Prevalencia



**Prevalencia:** Número de casos de una enfermedad en un determinado periodo (incluye casos nuevos y existentes).

**Incidencia:** Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado.

El programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de enfermedades osteomusculares está dirigido a todos los trabajadores de Securitas, quienes son evaluados cada 2 años y el seguimiento se hace anual a los que presenten alteraciones osteomusculares.

A partir de esto, se promocionan los estilos de vida y trabajos saludables, enfatizados en la corrección de factores de riesgo a través de las estrategias educativas, capacitación, inducción al puesto de trabajo, entre otras.

De acuerdo al resultado obtenido en el Programa Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular del año 2017, la incidencia de enfermedades laborales de tipo osteomuscular es cero, la prevalencia es de 0,06 con tres casos presentados en los últimos tres años.



# **ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

# Definición de la estrategia

En Securitas, la Responsabilidad Social Corporativa 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.



# Objetivos RSC



- Generar imagen y reputación como empresa incluyente, sostenible y generadora de oportunidades para el sector y el país.
- Interiorizar en los colaboradores nuestro modelo de trabajo sostenible y de DDHH.
- Ser una empresa estable laboralmente, generadora de impacto social para su comunidad de interés (las familias de los trabajadores).

La estrategia de responsabilidad social se basa en la misión y visión del negocio, lo que hace que las prácticas de sostenibilidad sean rentables. Todas las acciones de RSC están alineadas a políticas gubernamentales y alianzas público - privadas, lo que le da un valor agregado a nuestros clientes como proveedores y marcamos un diferencial frente al mercado.



# Grupos de interés



La criticidad de los grupos de interés se definió con la red de Responsabilidad Social de Securitas a nivel Latinoamérica por medio de un análisis de materialidad teniendo en cuenta el poder, la legitimidad y la urgencia que tiene cada uno en el desarrollo del negocio.

Los grupos de interés establecidos son de vital importancia para Securitas, pues de su gestión depende los resultados del negocio, el impacto positivo y negativo es directo a la reputación de nuestra marca.

Por medio del diálogo con los grupos de interés se identifican nuevas oportunidades de mejora, se anticipan y minimizan riesgos.

# Premios y reconocimientos

## Premio al Programa de Vigilancia Inclusiva:

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS- hizo entrega del Premio "Iberoamérica Incluye 2017" a SECURITAS COLOMBIA S.A, como la empresa que genera más oportunidades laborales a personas en condición de discapacidad física.

**Nominados y Finalistas en el Premio Emprender Paz** (7 finalistas de 300 iniciativas)

**Nominados y Finalistas del Premio Andesco** a la responsabilidad Social en la categoría Mejor entorno Social (dentro de los 5 finalistas)



# Empoderamiento de la mujer



## **SECURITAS transforma la industria de la seguridad en Colombia a través de la inclusión de mujeres.**

La seguridad privada ha sido uno de los sectores que más aporta indicadores de empleabilidad en Colombia, por su crecimiento en los últimos años.

Fortalecer una estructura operacional, integrada por mujeres a un dispositivo de seguridad privada, es la ruptura de un paradigma en el sector. Históricamente las empresas de seguridad han estado vinculadas de alguna manera, a las fuerzas militares y por lo general, ha sido el hombre el principal protagonista generando, una percepción de fuerza y masculinidad.

Desde el año 2015, SECURITAS ha venido impulsando una estrategia para apoyar el desarrollo y empoderamiento de las mujeres, gracias a las rutas promovidas por Pacto Global y ONU Mujeres para el sector privado. Hoy, se evidencian los resultados en el incremento de la empleabilidad y una marcación especial de la presencia del género femenino.

El primer objetivo de la estrategia de SECURITAS es incrementar la contratación de mujeres para trabajar en la operación de dispositivos de seguridad. A diciembre de 2017, se empleó a 5512 administrativos y operativos, de los cuales 1.113 fueron mujeres que corresponden a un 20,19% del total de la contratación.

El segundo objetivo es capacitar, formar e impulsar el crecimiento de una mujer a través del plan carrera. En el 2017 se logró el ascenso de 46 mujeres que pasaron de ser guardas de seguridad a ser supervisores, operadores de medios y apoyo a la administración. A la fecha, se han logrado capacitar 1.114 mujeres.

Aunque siguen siendo minoría tanto en el grupo de los vigilantes de seguridad, como en el resto de personal que compone una empresa de seguridad privada o de alarmas, las mujeres están avanzando firmemente hacia delante y ahora ya no resulta nada excepcional ver una vigilante o guarda de seguridad en un edificio corporativo, en un supermercado o haciendo rondas en vehículos de vigilancia.



# Desarrollo de proveedores



## 18 Proveedores críticos



Con el objetivo de construir relaciones duraderas entre la empresa y los proveedores, generamos una cadena de valor fundamentada en principios y valores compartidos, que garanticen las sostenibilidad del negocio mediante la mejora continua de competencias administrativas, comerciales, técnicas, productivas y financieras.



### Capacitación:

- ★ Objetivos de desarrollo Sostenible.
- ★ Marketing y la Responsabilidad Social .
- ★ Tecnología y el desarrollo de los negocios.
- ★ Reinducción de Seguridad y salud en el trabajo para proveedores.
- ★ 99% de compras a proveedores Colombianos.



### Inscripción:

- ★ Se registra el proveedor y se realiza la respectiva contratación del servicio



### Análisis de seguridad:

- ★ Verificación de antecedentes y certificaciones.
- ★ Cumplimiento en políticas de RSC, DDHH, Ética y Anticorrupción



### Búsqueda por internet :

- ★ Empresas PYME que cumplan con la experiencia.

# Balance de atención desde el área de Bienestar Social



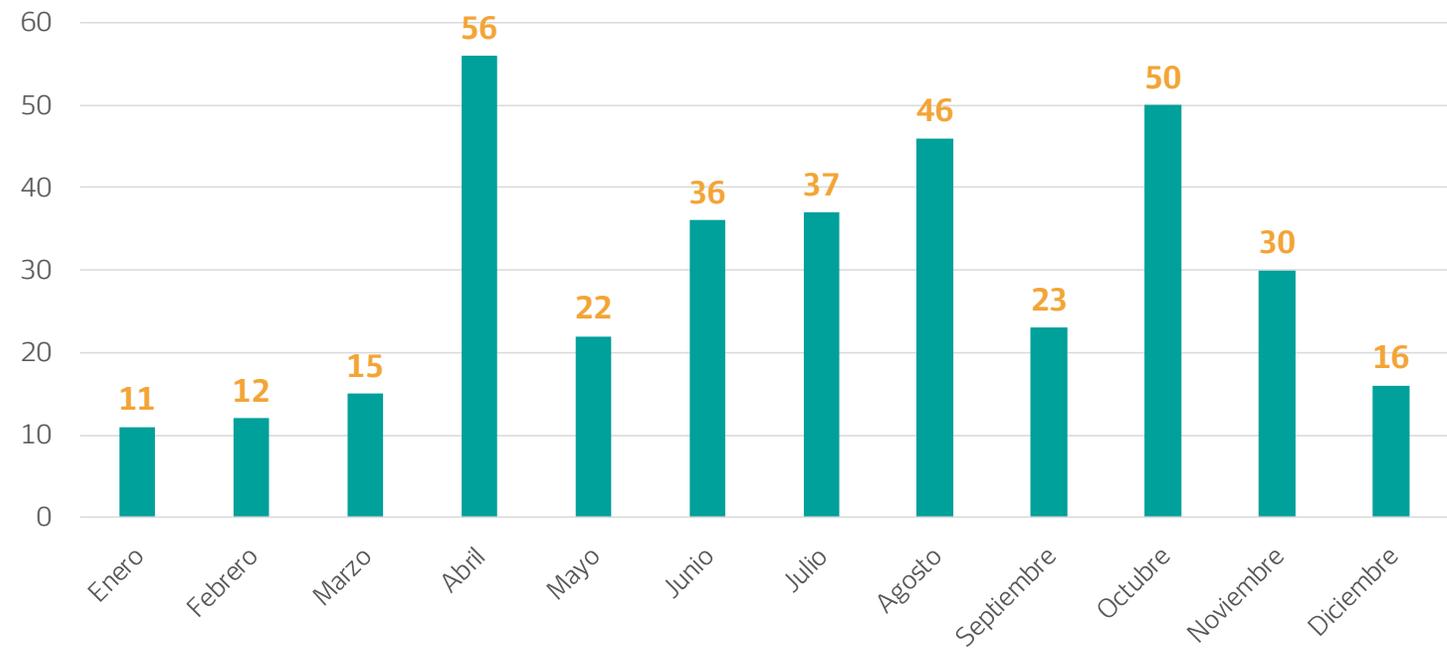
Mediante el Programa de Bienestar Social de Securitas, se busca dar atención oportuna a los requerimientos como casos de familia, condiciones laborales entre otros que puedan afectar la productividad y calidad de vida de los colaboradores.

Se evidencia el incremento de casos reportados en el mes de abril y octubre, el cual se le atribuye a las temporadas de descanso o receso escolar, ya que generan procesos disciplinarios por ausentismo laboral y en la mayoría de veces los trabajadores objetan. Del total de empleados en la empresa, se recibieron 354 casos, que equivalen al 6,42%.

Total de administrativos intervenidos 4/199.  
Total de operativos intervenidos 350/5313.

El 80% de los casos atendidos se han cerrado exitosamente y el 20% restante se encuentra bajo seguimiento directamente con la EPS.

### # de personas atendidas



## Mérito al buen desempeño “Tu Haces La Diferencia”



**48** Cartas de reconocimientos por actos meritorios.

**254** Reconocimientos al buen desempeño del personal operativo (Cuadros de Honor).

**41** Reconocimientos al buen desempeño del personal administrativo (Cuadro de honor).

**5** Auxilios por calamidad familiar para colaboradores en bonos de **\$100.000** y auxilios de canasta familiar.

**1** Auxilio Deportivo por **\$200.000.**

**2** Personas beneficiadas con la fundación monedas por un sueño, auxilio dado para pago de vivienda.

Desde un comienzo se proyectó que la mejor manera de cumplir con los objetivos del negocio es la contratación de personas que “hagan la diferencia” trabajando con conocimiento, compromiso, haciendo simple las cosas y dando ejemplo. Hoy Securitas, esta seguro que eligió el mejor equipo de trabajo para que la empresa sea más fuerte en el mercado.

Los directivos de esta empresa son conscientes que se deben a sus colaboradores, para marchar por el camino que conduce a la Visión 2020. Hoy buscamos formar Asesores de Confianza en la Seguridad de los Negocio de los clientes, con Integridad, Eficacia y Servicio y lograr Transformar la Industria de la Seguridad.



# MEDIO AMBIENTE

The background of the image is a solid teal color. Overlaid on this background is a complex pattern of thin, white, irregular contour lines. These lines form a series of concentric, wavy shapes that resemble topographic map lines or perhaps the texture of wood grain. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, creating a sense of depth and movement across the entire surface.

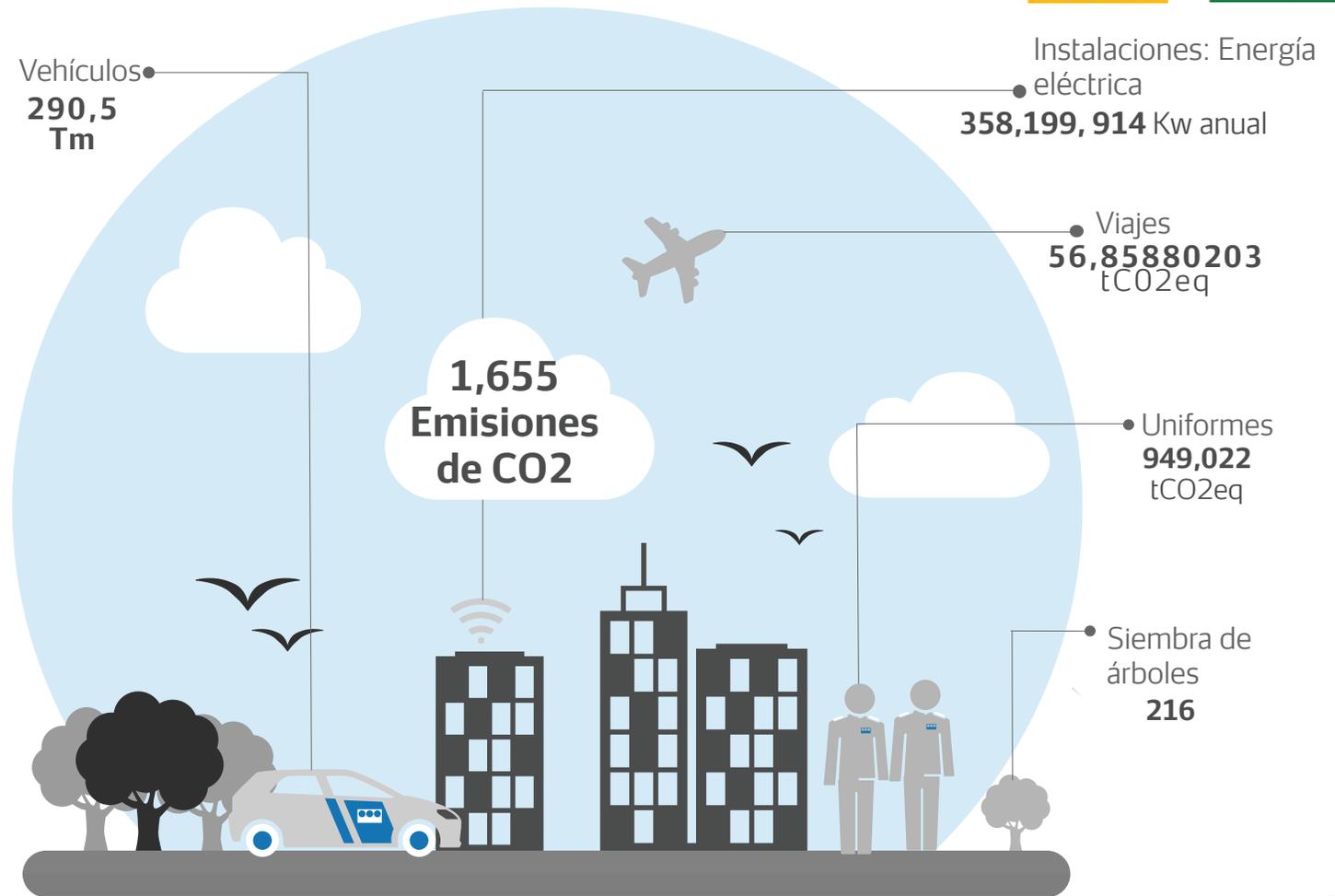
# Emisiones de CO2



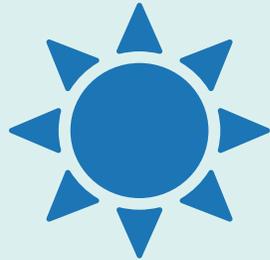
La huella de carbono es la suma de todas las emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI) causadas directa o indirectamente por la Compañía. Es la marca que se deja sobre el medio ambiente con cada actividad que emite GEI.

En el 2017 generamos 1,655 tCO<sub>2</sub>eq. Se puede evidenciar una disminución del 0,094 tCO<sub>2</sub>eq con relación al 2016, que se generó 1,749 tCO<sub>2</sub>eq.

Estos resultados anuales pueden ser relativos ya que al aumentar el número de clientes, aumenta nuestra operación y prevalece la tendencia de incrementar el índice de CO<sub>2</sub>, es por esto que los programas de medio ambiente de Securitas mitigan el daño causado al atmósfera.



# Programa de reutilización y reciclaje



## Programa de recolección de tapas plásticas

**Alianza:** Fundación Sol en los Andes.

**Apoyo a la comunidad:** Niños con cáncer.

**Peso recolectado:** 388,6 Kg.



## Programa de reciclaje de papel

**Alianza:** ELE de Colombia

Se retorna el dinero invertido en papel y cartón por medio de la reutilización en el diseño de nuevos productos (esferos)

**Peso recolectado:** 2208,12 kg



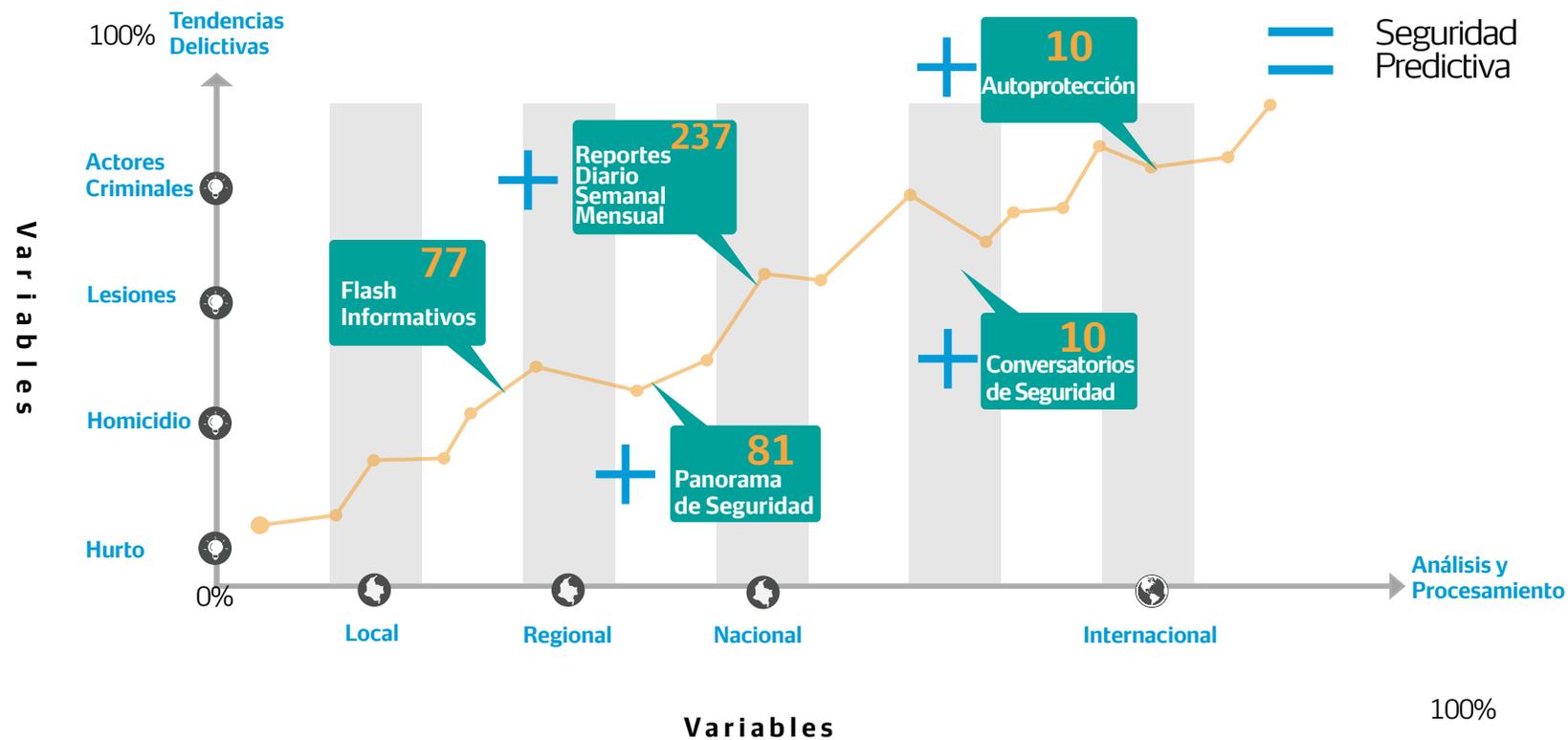
## Incentivos

**200** Obsequios a trabajadores que han contribuido al programa de Pilas por el ambiente y donación de Tapas para la Fundación sol en los Andes.



# INCLUSIÓN DE LAS TIC's

# Observatorio de la Seguridad con enfoque diferencial



El Observatorio de Seguridad realiza análisis completos y panoramas de Seguridad Predictiva que permiten a las audiencias conocer de primera mano los riesgos de inseguridad que pueden impactar su vida.

Este tipo de información incluye a todos los grupos de interés. Sin embargo, el contenido se genera con un enfoque diferencial para cada uno.

# Portal de Empleado con enfoque diferencial



## Cantidad de notas en el Portal del Empleado

Sección	Cantidad de notas
Ingresos	6
Retiros	7
Nuevos Clientes	8
Cuadros de honor	3
Reconocimientos	3
Noticias	12
Capacitaciones Administrativas	5
Cartas CEO	3

El Portal de Empleado, ha sido el medio de comunicación que crea Securitas, con el único propósito de tener actualizado a todo el personal en información, técnica, capacitación, noticias, conocimiento, gerencial, comercial y de reglamentación.

Este portal ha sido clave para que el personal operativo no incurra en gastos de desplazamiento a las oficinas administrativas para trámites de nómina o capacitación ya que el enfoque de la compañía es de Big Data y el uso de las TIC'S-Tecnologías de la información y la comunicación-.

Securitas la logrado incursionar en el uso y apropiación de las TIC's a muchos de nuestros empleados que no tienen el conocimiento y práctica en las herramientas tecnológicas.



Se entregaron **6000** desprendibles a todos los empleados a nivel nacional con el instructivo de ingreso al portal del empleado.

## Contenido en Redes sociales con enfoque diferencial



**106** Seguidores  
**Publicaciones:** 42  
en el año 2017

**16** Noticias sobre  
género, inclusión,  
responsabilidad  
social,  
empleabilidad.

**6** Convocatorias



**2175** Seguidores  
**Publicaciones:** 53  
en el año 2017

**24** Noticias sobre  
género, inclusión,  
responsabilidad  
social,  
empleabilidad.

**10** Convocatorias



**1** Suscriptor  
**Publicaciones:** 4  
en el año 2017

**1** video sobre  
género, inclusión,  
responsabilidad  
social,  
empleabilidad.

**0** Convocatorias



**103** Seguidores  
**Publicaciones:** 24  
en el año 2017

**15** Noticias sobre  
género, inclusión,  
responsabilidad  
social,  
empleabilidad.

**1** Convocatorias



**338** Seguidores  
**Publicaciones:** 35  
en el año 2017

**15** Noticias sobre  
género, inclusión,  
responsabilidad  
social,  
empleabilidad.

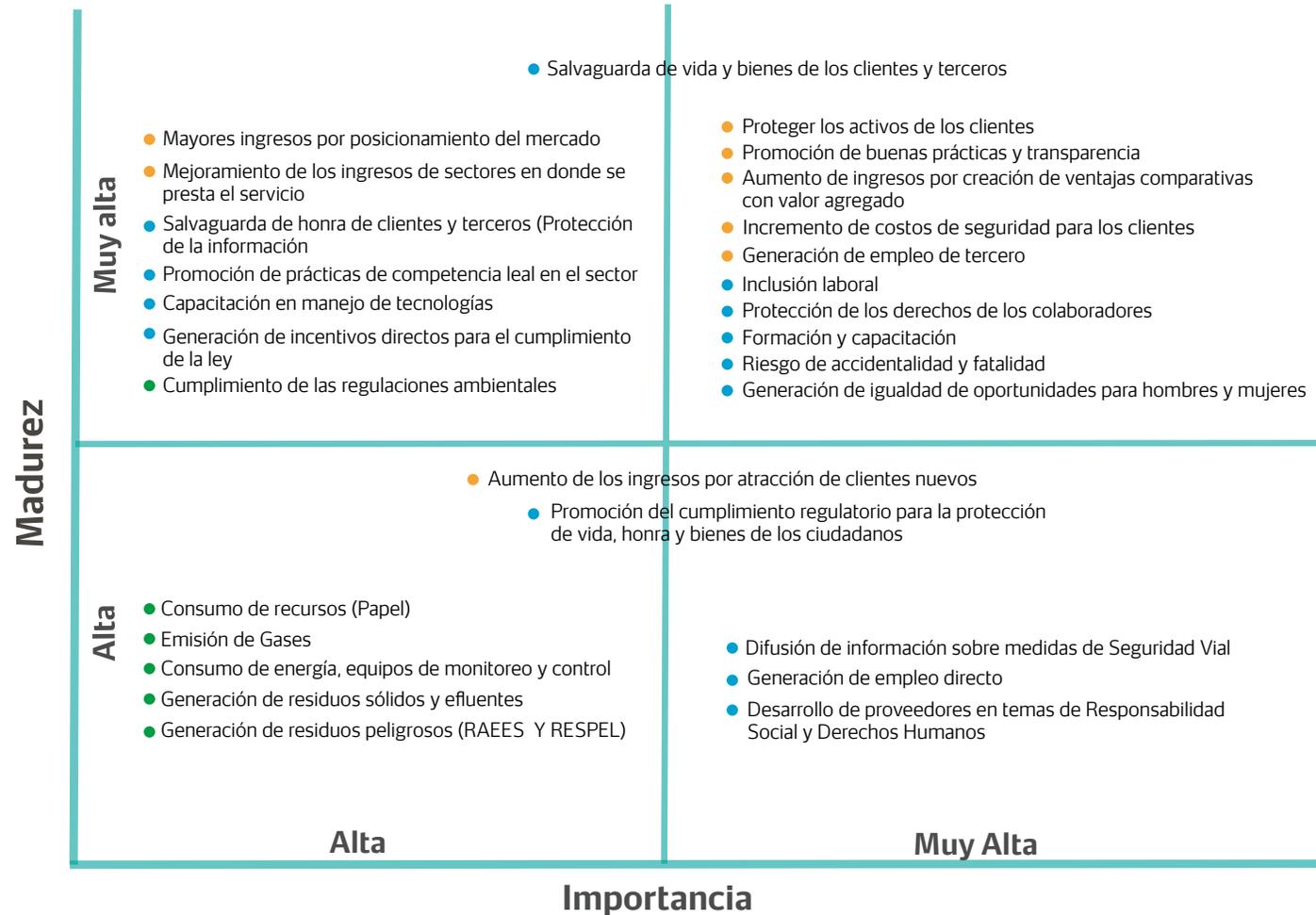
**8** Convocatorias

# **ANÁLISIS DE MATERIALIDAD**

# Análisis de materialidad

## Dimensiones de materialidad

- Impactos ambientales
- Impactos sociales
- Impactos económicos



# Reporte GRI G4 2017

REPORTE GRI G4			
INDICADORES GRI G4	PAG	INDICADOR GRI G4	ODS
VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA	VERIFICACIÓN POR EL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO Y ALTA GERENCIA ( G4-33)		
FECHA ÚLTIMA MEMORIA	2017		
PUNTO DE CONTACTO		<a href="mailto:ppachon@securitas.com.co">ppachon@securitas.com.co</a>	
CICLO DE PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA		ANUAL	
ÍNDICE DE CONTENIDO	2,3,4	G4-32	
NOBRE DE LA ORGANIZACIÓN / PERIODO DE REPORTE	1	G4-3/ G4- 28	
MARCAS PRODUCTOS Y SERVICIOS	9	G4-4	9
MERCADOS	10	G4-8	9
PAISES DONDE OPERAMOS	11	G4-6	8
LUGAR DONDE SE ENCUENTRA LA SEDE DE LA OPERACIÓN	12	G4-5	8
CARTA DE LA GERENCIA	5	G4-1/ G4-48-56-57	
ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	13	G4-34/ G4- EC6	
GESTIÓN COMERCIAL DESGLOSE GEOGRÁFICO	15 y 16	G4-8	8
VALOR ECÓNOMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO	17	G4- EC 1	9
VENTAS E INGRESOS NETOS	15 y 16	G4-9	9
EMPLEABILIDAD, EQUIDAD Y CONTRATACIÓN	20, 21, 22 y 23	G4-10	1, 10, 8
EMPLEADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS	21	G4- 11	1, 8, 10
LEY MARÍA	21	G4-10	1, 10
ROTACIÓN	21	G4-LA1	1, 8, 10
POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN	21 y 22	G4-52	16
IGUALDAD DE GÉNERO	20, 21, 23 y 44	G4-LA13	10

# Reporte GRI G4 2017

COSTO LABORAL	22	G4-54	1, 8, 10
PLAZOS DE PREAVISO	21	G4-LA4	8
EVALUACIÓN PERIÓDICA DE DESEMPEÑO	31	G4-LA11/ G4- EC6	8, 10
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN	20, 21 y 23	G4- LA11	10, 17
PROGRAMAS DE GESTIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA	25, 26 27, 28 y 29	G4- LA9-10/ G4-56-57/ G4-LA10	4,5,10
FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS	27, 28, 29 y 45	G4- HR12 /G4-56-57	6,10,5,8
PERFIL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN	40 y 41	G4-2,4, 43/G4-56 -57	17
GRUPOS DE INTERÉS	42	G4-25-26	8
ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA DE LA RSC Y CONTENIDO DE LA MEMORIA	40, 41 y 56	G4-18	
TRABAJO PROVEEDORES	42 y 45	G4- LA14/ G4-SO10	12
PRINCIPIOS E INICIATIVAS EXTERNAS	23, 40 y 44	G4-15 16-56-57	17
BIENESTAR PARA EMPLEADOS	31, 33, 34 35, 36, 37, 38, 46, 47 y 53		8,3
MECANISMO DE REPORTE DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	42, 46 y 54	G4- LA16 /G4- 37 58 64 53	
COPASO	33, 34, 35, 36, 37 y 38	G4 -LA5	3
TIPO Y TASA DE LESIONES	36 y 37	G4-LA6	3
ASPECTOS MATERIALES	40,41 y 56	G4-19 - 20 -21	
CAMBIOS DE LA MEMORIA	NA	G4 - 22- 23	
EMISIÓN DE GASES EFECTO INVERNADERO	49 y 50	G4- EN19	7,13
CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO	49 y 50	G4 - EN3 - EN6	7,13
GRADO DE MITIGACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL	49 y 50	G4 - EN27	7,13
ENFERMEDADES OCUPACIONALES	33	G4- LA7	3
DESARROLLO TECNOLÓGICO	52, 53 y 54		9
APORTE A LA COMUNIDAD	Toda la memoria		11

# Créditos



**Dirección técnica y gerencial:**

Sandra María Carvajal Villamizar  
Country President



**Análisis de Materialidad:**

Paola Andrea Pachón



**Desarrollo conceptual y creativo:**

Marela Álvarez  
Sharon N. Rey



**Diseño y diagramación:**

Marcela Álvarez  
Sharon N. Rey



Síguenos:

**SECURITAS**  
**Colombia**



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

**Securitas Colombia**  
Avenida Calle 26 # 92-32  
Lote 1-16, Bloque D  
Parque Empresarial Connecta  
Teléfono: +571 7425301  
Bogotá, Colombia