

Securitas durante la reactivación económica por COVID-19

See a different world



Contenido

07

Gestión de talento humano para la sostenibilidad

040

08

Capacitación sostenible

044

09

Una empresa con políticas sostenibles

048

10

Fortalecimiento de la cultura de vida

056

11

Impacto del negocio con el medio ambiente

060

12

Seguridad y salud para un trabajo sostenible

066

13

Análisis de materialidad

070



Luego de pasar un año más de pandemia que transformó los hábitos de muchas personas en el mundo, el 2021 surgió un reto más como el año que cerró la totalidad de nuestros experimentos y pasó a generar nuevos aprendizajes, un año para volver a conectar con la experiencia de la transformación organizativa. Nuestra forma de pensar se convirtió, y lo guarda en memoria del plan de sostenibilidad para salvaguardar los hábitos de las personas en la oficina y sus familias.

No obstante, este año se convirtió en un gran desafío en el que tuvimos que ser más competitivos, sin perder de vista nuestros valores, los cuales sirvieron a identificar temas de transformación liderada por los líderes y los valores. Tuvimos que aprender a ser más emprendedores, a entender que el valor está en lo simple, a adaptarnos ante cambios inesperados y asumir los nuevos retos que la pandemia dejó con la transformación digital.

El 2021 fue un año de cambios muy rápidos para la empresa, luego de nuestra estrategia de transformación digital, empezamos con los nuevos generadores y con una cultura de trabajo en la oficina de la seguridad. Hemos la salud como prioridad, también de la seguridad, con estrategias digitales al respecto. También un cambio para comenzar un aprendizaje de los ecosistemas tecnológicos, como, por ejemplo, los ambientes, muy potentes desde que tuvimos acceso empresarialmente que, hoy en día, en las personas y sus entornos, permitiéndonos acceder que permito impactar al colectivo en sus entornos físicos.

Fue una gran estrategia operativa que permitió a lo largo del 2021 en la oficina transformaciones que son uno de los desafíos más importantes para la empresa: la transformación que apunta a la transformación del tejido social y la distribución de los recursos y el crecimiento de nuevos productos de negocio, además de los desafíos tecnológicos que buscamos a través de nuestros sistemas. El plan de Desarrollo Sostenible 2021 y las estrategias del Punto Global, entre otros, fueron un fuerte impulso en el desarrollo de estos proyectos.

No sólo enfrentamos los desafíos, pero aprendimos a trabajar y colaborar de manera más efectiva. Hemos desarrollado un gran talento, creamos un talento y en el aspecto de la gestión que desarrollamos, a los emprendedores emprendedores y colaboradores, a los nuevos proyectos que se están para llegar a ser más de 1000 emprendedores, cambios al año y por supuesto a nuestros clientes, que son un gran motivo por el cual nos motivamos y desarrollamos nuevos modelos de negocio desde los emprendedores al "Emprendedor" que son un gran motivo de un lugar más seguro.

Los resultados de gestión 2021 pueden consultarse detalladamente a lo largo de este documento, que recoge la serie de medidas, acciones y actividades de nuestros emprendedores, proyectos, alianzas y clientes, a ser capaces desde otros ámbitos de gestión de la marca por un lado con igualdad de condiciones, más inclusive, sostenible y libre de propósitos para todos.



Lucy Walker
 Lucía Walker
 Gerente General

Carta de la Gerencia General



Primarios

5 IGUALDAD DE GÉNERO



• Se implementó la política de diversidad sustentable por Servicios AB.

• Programa de inclusión para poblaciones vulnerables, con servicios orientados a temas de hogar y mujeres víctimas de la violencia.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



• Con base a la nueva estrategia de negocio, Servicios AB está trabajando en el desarrollo e investigación para implementar negocios inteligentes y análisis de datos con el propósito de mejorar innovación a los Servicios de Protección Inteligentes y soluciones de seguridad.

• Adaptación a nuevas necesidades en los servicios a causa del COVID-19, dando respuesta a los clientes y continuando con sus operaciones.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



• Se generaron oportunidades de empleo con prácticas legales para mejorar a trabajadores de la región.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



• Se realizó una actualización del código de ética y valores y se tomaron las políticas corporativas.

• Se dio continuidad a programas sociales priorizados en distintos formatos y canales en diferentes.

• Se firmó el pacto por la transparencia nacional de la Entregada de Ingresos.

Acciones para alcanzar los ODS



Secundarios

3 SALUD Y BIENESTAR



- Se da continuidad a los siguientes programas:
 - Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (programas de vigilancia epidemiológica).
 - Exposición de riesgo profesional.
 - Control de enfermedades laborales.
 - Programa de seguridad vital (programa).
 - Formación de salud.

7 ENERGÍA LIMPIA Y NO CONTAMINANTE



- Medición de huella de carbono.
- Se generan comités de trabajo representativos para la gestión de riesgos.
- Se da continuidad a campañas medioambientales.
- Se da continuidad a la regla, reduce, reutiliza y recicla.
- Se buscan en procedimientos con prácticas medioambientales.
- Se diseñan y garantiza el destino final de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).
- Resiliencia y actualización de residuos como papel y cartón.
- Comunicación de desechos peligrosos.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



- Formación a través del programa de seguridad y gestión privada como oportunidad de capacitación a personas de talento T y Z para nuevas competencias para acceder a educación superior.
- Se buscan a todos los cursos complementarios por el Instituto de capacitación y seguridad privada a través del Instituto Tecnológico para el personal operativo y administrativo.

Acciones para alcanzar los ODS

www.vauxhall.com



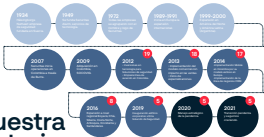
See a different world



01

Securitas más sostenible

Somos una empresa responsable, con altas estándares éticos y de integridad. Trabajamos para un crecimiento sostenible a largo plazo y siempre protegemos nuestra sólida marca y reputación, liderando a transformaciones de la industria de la seguridad.



Nuestra historia



- Desde el 2021 decidimos ser una empresa guiada por un propósito.
- El centro de nuestra negocio son el cliente, las personas y análisis de datos.
- Trabajamos para ser la empresa líder en Servicios de Protección Inteligente.
- Los cambios en el mercado nos dan una oportunidad de liderar la transformación de la industria de la seguridad.
- El futuro acelera nuestras innovaciones a través de una sólida estrategia de investigación.
- Somos una empresa, Somos **ONE SECURITY**.

Estamos creciendo en 4 áreas estratégicas diferenciadas



Nuestra estrategia



Seguridad Operativa

- Gestión técnica del almacenamiento
- Gestión técnica del canal de datos
- Gestión de incidentes de seguridad
- Respuesta a incidentes
- Análisis de seguridad



Seguridad Física

- Gestión operativa de centros de datos
- Gestión de permisos de acceso
- Gestión de dispositivos de seguridad
- Gestión de dispositivos de seguridad
- Gestión de dispositivos de seguridad
- Gestión de dispositivos de seguridad
- Gestión de dispositivos de seguridad
- Gestión de dispositivos de seguridad



Seguridad Humana

- Gestión de riesgos de seguridad humana
- Gestión de riesgos de seguridad humana
- Gestión de riesgos de seguridad humana
- Gestión de riesgos de seguridad humana
- Gestión de riesgos de seguridad humana



Protección contra malware

- Análisis
- Detección
- Respuesta
- Análisis



Seguridad de Datos

- Gestión de políticas de datos
- Gestión de políticas de datos
- Gestión de políticas de datos
- Gestión de políticas de datos
- Gestión de políticas de datos



Seguridad Operativa de Negocio

- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio
- Análisis y gestión de riesgos de negocio

Nuestros Servicios de Protección Inteligentes



Nuestra estructura organizacional

See a different world



02

Estrategia sostenible y comunicación responsable

Para BancaItas es muy importante mantener informado a la comunidad en general. En adición a esto, generar información que agregue valor a la toma de decisiones, apertura y tener operaciones más seguras para las regiones de mercados afines. Impulsaría comunicación digital de manera eficaz y verídica con todos los grupos de interés, en parte de la estrategia de sostenibilidad, para ser más transparente información oportuna a través del mundo: un lugar más seguro.



Lineamientos de la estrategia de sostenibilidad



Las líneas prioritarias de la sostenibilidad corporativa en Banorte tienen como objetivo representar un modelo sostenible de cómo la transparencia, los valores que se tienen con la sociedad y la generación de empleo, responden un fuerte compromiso de los grupos de interés.

2000

Empezar a dar forma la Responsabilidad Social empresarial.

2003

Reestructuración del programa de RSE, enfocando en la visión y misión del negocio, medición de los programas por medio de indicadores.

2008

Reseñas más sostenibles e inclusivas, aportando al desarrollo del país. Estrategia de imagen y reputación.

2010

Planes de continuidad del negocio, fortalecimiento del empleo y seguridad social para los trabajadores.

2021

Reconocimiento laboral y recuperación de la economía, retiro de la incertidumbre.

Alincos, para la generación de empleo a poblaciones vulnerables.

Evolución de la estrategia de sostenibilidad

Procesos clave

- Gestionar el aspecto operativo y los cambios que se deben realizar de acuerdo con las necesidades locales.
- Apoyar la operatividad de las operaciones locales y B2B.
- Disponibilidad de las Gerencias locales para la atención al cliente.
- Comunicación estratégica a través de canales digitales.



Plataforma Informativa

- Informar las puntos estratégicos de conservación y transformación generados a través de las operaciones y proyectos.
- Visualizar de la información a través de los mapas online.

Plataforma Informativa publicada en:

• **Algoritmo:** Muestra información de manera inmediata vía comunidad acerca de las diferentes situaciones de orden público que se presentan por alertas en la movilidad vial, y que impactan al desarrollo de las operaciones de nuestros clientes.



Plataforma Informativa por WhatsApp

- El propósito del Bot de WhatsApp es brindar los servicios que pueden afectar la seguridad de nuestros clientes y la confiabilidad de sus viajes. Se envía un mensaje cuando los datos cambian.
- Se actualizan los mapas de Colombia que reportan la existencia de zonas por riesgo.
- La información de unidades con licencia B2B y unidades Corporativas de riesgo.
- Se comunican a nuestros clientes y empleados a través de la estrategia de e-mail marketing y redes sociales.

Plataforma Informativa en:

• **Algoritmo:** Comunicar a los clientes las alertas de las Gerencias y los cambios que pueden llegar a afectar las operaciones de sus negocios.



Comunicación responsable a la comunidad



See a different world



03

Sostenibilidad financiera: crecimiento económico

Nos comprometemos a la seguridad de la inversión y desarrollamos la industria de la seguridad, logrando una rentabilidad económica y expansión territorial, obteniendo una recuperación y desarrollo del negocio del S&D.



Ventas MLC



Nuestro crecimiento orgánico en ventas



Margen bruto regional

▀ Occidente	\$ 755.430
▀ Antioquia	\$ 1.190.870
▀ Boyacá	\$ 761.201
▀ Santanderes	\$ 607.750
▀ Costa Norte	\$ 1.236.678
▀ Bogotá y alrededores	\$ 3.363.849,4



La contribución de la Superintendencia de
Economía y Seguridad Privada (SEEP) es
del 100% del patrimonio.

Margen bruto por país – costo promedio con
otros relacionados, contribución de un número
arbitrario de países.

Margen bruto ofic. regionales



En 2022 se evidenció una reactivación gradual de los sectores susceptibles a flujos de repatriación por USD 1.000. En consonancia con esta medida que repercute en costos operativos y salariales también se incrementaron los mandatos previsionales.

Nota: Los cifras se muestran en miles de pesos.

Total económico directo generado + ingresos	(\$200.403.789)
Total económico distribuido + gastos operativos	(\$221.580.794)
Salarios y prestaciones de los empleados	(\$181.021.488)
Pagos a los proveedores de capital	(\$18.354.000)
Presupuesto de FISC en el año 2021	(\$88.338)
Otros significativos de reactivación económica	(\$2.564.328)
Total económico directo generado + ingresos	(\$1.700.347)

Gestión financiera, resultado de reactivación

See a different world



04

Empleabilidad con enfoque de diversidad e inclusión

Creemos que la diversidad y la inclusión son la base de la innovación. Las empresas siempre contribuyen al crecimiento sostenible a largo plazo y al éxito de nuestra empresa. Queremos trabajar en flexibilidad, especialmente las responsabilidades en todos los niveles, tener la misión de propiciar un entorno en el que todos se sientan comprometidos con su trabajo y aumenten sus habilidades a sus logros.



El **SDG** de accesibilidad para personas con discapacidad es uno de los más importantes en la búsqueda de talento humano desde la atracción de talento de otras empresas (para atraer talento) en diferentes segmentos.

Actualmente más de mil personas con discapacidad pertenecen al personal de empresas que participan en el programa **SDG** en México y las empresas están trabajando para atraer talento con experiencia.*

Este compromiso comienza desde los niveles de contratación en la organización para la oferta laboral nacional, regional, internacional y muchas compañías que están trabajando en la contratación de talento a distancia. A partir de ahí se implementan acciones para impulsar las propuestas de **SDG** a empresas, fortaleciendo así todos los niveles de atención a sus talentos, que permiten proporcionar a quienes atienden, seguridad para asegurar la prestación y continuidad de servicios.

* Fuente: Encuesta de Recursos Humanos **SDG** 2023. Encuesta de Recursos Humanos de empresas que participan en el programa **SDG** en México.

Total de empleados por categoría y género

Oficinas y personal administrativo		Oficinas de seguridad incluidas las operativas	
Hombres	121	Hombres	135
Mujeres	103	Mujeres	102

Cargos gerenciales

Número de gerentes de área		Número de gerentes de personal	
Hombres	8	Hombres	10
Mujeres	1	Mujeres	1

Regionales	Mujeres	Hombres	Total
Bogotá y alrededores	175	183	358
Antioquia	27	89	116
Caracas	7	24	31
Costa Rica	8	82	90
Esperanza	4	18	22
Quilicura	7	20	27
San Andrés y Providencia	10	2	12

Total de empleados 776

Búsqueda de talento para un negocio sostenible



Reconocer valores a las personas como la base fundamental para el desarrollo de la estrategia y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Con el fin de fomentar el plano desarrollo de la organización se realizan convenios y puntos colectivos en los que se evidencian los resultados de las negociaciones efectuadas de manera íntegra y solitaria para el beneficio de nuestros trabajadores.

Empleados por convenio colectivo
 85% personal operativo
 15%

1783

FES escolares
 COP: \$20.548.535

50

Auxilios universitarios
 COP: \$5.750.000

77

Auxilios ópticos
 COP: \$4.600.000

35

Auxilio por matrimonio
 COP: \$4.750.000

7176

Regalo de navidad
 COP: \$165.000.000

132

Concurso Mates de año Termino,
 regalo de navidad hijos personal
 COP: \$2.180.000

178

Auxilios por
 fallecimiento familiar
 COP: \$11.424.000

8

Auxilios por
 calamidad familiar
 COP: \$1.600.000

Beneficios extralegales para nuestros colaboradores



A partir de 2020 se observa una disminución en el índice de rotación de personal en comparación con el año 2020 a causa de la pandemia generada por el COVID-19.

Algunos de los impactos de empleabilidad identificados en esta etapa post-pandemia son:

1. La reactivación económica generó una estabilización significativa, estableciendo este elemento de base de datos en diferentes sectores.
2. Los impactos emocionales y físicos durante la pandemia generaron cambios de perspectivas en la formación, en el desarrollo laboral, favoreciendo siempre tener un equilibrio entre el trabajo, vida social y familiar y flexibilidad de tiempos, especialmente para las nuevas generaciones.
3. Las tasas de emprendimiento aumentaron, diversificando de esta manera el interés por titulaciones laborales formales.

Comparativo de rotación por años



Análisis de rotación y dinámicas laborales



En Sonotek el 100% de los empleados están cubiertos por pensiones colectivas y sistema de seguridad social.

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

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Contrato indefinido	93	189
Contrato fijo	160	279
Contrato a término labor	67	86
Total	290	454
Total general	70%	

Costo laboral anual del año 2024: **\$781,000,488**

	Mujeres	Hombres
Beneficios de maternidad y paternidad	122	82
Total general	183	

Contratación formal y estabilidad laboral



La fuerza laboral en el sector asegurador, de manera tradicional está conformada principalmente por personal masculino. En acuerdo con el compromiso de la organización orientado a la inclusión de mujeres, ha implementado un cambio de paradigma dirigido por todos los entes involucrados en el sector, desde los líderes de la organización hasta los especialistas del servicio.

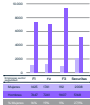
Hay que tener en cuenta que en la actualidad ningún país latinoamericano supera el 50% de mujeres en cualquier de la **seguridad privada**, mientras que **Seguritas Colombia** ya supera el **27%** de mujeres en su personal femenino. Sin así, las empresas de la industria de seguros, según trabajamos un primer acercamiento de empresas reales con más equidad, desde un concepto de **seguridad presente**.

Seguritas Colombia muestra los indicadores más altos de empleabilidad con enfoque de género hacia las mujeres. Principalmente madres cabeza de familia.

Comparativa salarial hombres vs mujeres



7% de empleo a mujeres en Seguritas Colombia, comparado con otras empresas del sector de seguridad



Nota: El presente informe muestra información de empresas reales con más equidad.

Evolución de la equidad de género



Partes interesadas

- Personas con discapacidad (afectadas).
- Mujeres cabeza de familia.
- Víctimas del conflicto en Colombia.
- Terceros países.
- Alianzas (primer empleo).

Alianzas públicas privadas

- Fiscalía de Bogotá.
- Servicio de Empleo.
- IPEC – Instituto para la Economía Social.
- INCOPINSA – Ministerio de Comercio Exterior.
- Caja de compensación familiar del mi empleo.
- Red de víctimas del Sistema.



Alianzas para la generación de empleo inclusivo



Objetivos del programa:

Generar oportunidades de formación, capacitación e inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la seguridad y vigilancia privada.

Principios orientadores:

- Respeto a los Derechos Humanos y la dignidad de las personas.
- Formación del capital humano.
- Generación de empleo inclusivo.
- Calidad.

Comparativa anual programa de vigilancia inclusiva



Desde el año 2020 se han generado en la incorporación de personas con discapacidad en el sector de seguridad y Vigilancia Privada en Colombia.

En el año 2022, con la realización de actividades grupales, individuales y talleres al ritmo de personas con las que se fortalecieron al programa.

31 Clientes han incorporado al programa de vigilancia inclusiva en la prestación del servicio de seguridad.

Evolución del programa de vigilancia inclusiva



Punto de Excelencia
 Colombia
 Seguridad



Punto de Excelencia
 Colombia
 Seguridad

Reconocimientos otorgados a Securitas en 2021 por su iniciativa de empleabilidad inclusiva



See a different world

05

Gestión del cambio para la sostenibilidad

Desde la nueva estrategia de negocio se continúan trabajando en la gestión del cambio para alcanzar y potenciar las competencias del equipo estratégico de Servicios con el fin de fortalecer el liderazgo y una cultura organizacional alineada a la transformación tecnológica y digital.



Menos antes de iniciar la pandemia el grupo Sencitas se trasladó a una nueva estrategia denominada **CSG (Cambio de Servicio)** la cual se presentó en el primer capítulo de este informe.

Esta estrategia tuvo desarrollo con la digitalización del negocio para ofrecer Servicios de Profesión Inteligentes a través del análisis de datos y soluciones de seguridad, lo cual se materializó con la combinación de los 2 servicios de nuestra portfolio.

Cambiar servicios en Sencitas implica un trabajo en equipo y entender la interdependencia entre una transición desde la seguridad física en la vida diaria hacia un paraguas de soporte al entendimiento de nuevas tecnologías y la importancia de la nueva tecnología para tener un servicio mucho más moderno y eficaz que mitigue los riesgos de una manera estratégica.

Después de la pandemia, muchos de los clientes volvieron a tener con seguridad electrónica y nuevas guías de seguridad. El reto ahora es mantener presupuestos bajos y operaciones eficientes para nuestros clientes. Es así como Sencitas continúa trabajando en el programa de Gestión del Cambio con el equipo líder para promover una cultura afines a la estrategia global que impulsa los valores fundamentales de seguridad.

Metodología implementada



© 2023 Sencitas S.A. Todos los derechos reservados. Este documento contiene información confidencial y es propiedad de Sencitas S.A.

Gestión del cambio: foco en las personas

En 2018, Basilea concluyó un acuerdo con el Basel III Workshop Programa (BWP), un programa de cooperación enfocada en productividad, sostenibilidad y bienestar. Por medio de esta alianza se trabajaron estrategias enfocadas en el desarrollo de habilidades nuevas para el equipo de Basilea.

Objetivos



Gestión del cambio para la cultura organizacional



Este año el año se establecerán nuevos espacios de reflexión y capacitación en todas las oficinas de Recursos en el país. Las capacitaciones estarán enfocadas en desarrollar habilidades y conocimientos de transformación de mentalidad y nuevas prácticas a través de los siguientes temas:

Comunicación asertiva y escucha	Trabajo en equipo y colaboración	Metodologías de gestión del cambio	Liderazgo y empoderamiento
Valores corporativos	Integración e inclusión	Cultura organizacional	Trabajo descentralizado y ODS

Gestión del cambio para la cultura organizacional



Acciones en la gestión del cambio:

- Fortalecimiento de entendimiento de la visión de estratégicamente.
- Valores y modelo de negocio horizontalidad, diálogo y trabajo colaborativo.
- Entendimiento y fortalecimiento de iniciativas de equidad de género.
- Avances de cultura y cambio personal.
- Definición de metas, expectativas y compromisos de liderazgo.
- Definición de metas, expectativas y compromisos de empoderamiento.
- Avances de cultura a nivel organizacional.
- Reestructuración de medición de clima organizacional.
- Fortalecimiento de programas de entrenamiento y desarrollo de habilidades blandas.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia laboral.
- Enfoque proactivo hacia la colaboración.
- Trabajo empoderado de equipos.
- Compromiso de compartir conocimientos con la cadena de valor.
- Entrenamientos en sostenibilidad y CO2e.
- Programas de mentorías en la cadena de valor.

Gestión del cambio para la cultura organizacional





Impacto sobre la estrategia

Administrativo

- Coaching a líderes.
- Instrumentos de medición basados en gestión del cambio.
- Planes group de líderes y áreas.
- Plan de mejoramiento diseñado entre las partes interesadas.

Operativo

- Diseño y aplicación de instrumentos de gestión enfocados en las necesidades de la operación.
- Diagramas para clientes y áreas de negocio.
- Plan de mejoramiento para ajuste del tiempo distribución de la actividad y mejoramiento de las condiciones laborales.

Gestión del cambio para el liderazgo corporativo





¿Qué es el comité de convivencia?

Es un grupo de vigilancia de conformidad obligatoria por parte de los empleadores, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, bienestar al caso del estrés ocupacional y al entorno laboral.

¿Cuál debería ser su papel?

- Fomentar un ambiente laboral de colaboración.
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.
- Respetar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Guía operativa 2020 - [38](#)

Guía operativa 2021 - [38](#)

Gestión del cambio a través del comité de convivencia



See a different world



06

Reconocimiento a la buena labor

El reconocimiento laboral impacta directamente en la productividad de los equipos. Por lo que es fundamental para Sencitas contar con un plan de reconocimiento que dé visibilidad y premie el esfuerzo de nuestros colaboradores para que ellos sean un motivo de inspiración con otros colegas de su centro. Promover la buena labor ayuda a crear un sentido de orgullo en el mismo y compartir a otros trabajadores a seguir trabajando con pasión y el mejor servicio.



Garantizar reconocimientos en una de las acciones que más valoran nuestros colaboradores. Una de las más importantes de los gerentes de talento humano es lograr el compromiso y la fidelización de los trabajadores, y por eso desde nuestra compañía se implementan diferentes estrategias.

Generar una cultura de reconocimiento apunta a que los personas sean más felices, trabajen más y se identifiquen con la organización para retener al talento, puesto que es importante que las personas sepan que su trabajo es reconocido y que su aporte es fundamental para el éxito de la empresa.

En **Genialitas** tenemos 4 formas de reconocer la buena labor: reforzando el comportamiento, buenas prácticas y valores al iniciar la jornada de nuestros trabajadores todos los días.

• **Genialitas Cotidianas:** Un reconocimiento para hacer honor al Propósito y Valores corporativos la siempre manera.

• **Genialitas Locales:** Reconocimiento a las personas que agregan valor al servicio otorgado por Genialitas Colombia. [#YoSoyGenialitas](#)

• **Impulso al Plan Carrera:** Empleados con alto potencial y nivel de desempeño que obtienen oportunidades de promoción.

• **Insigias:**

• **Guías de Honor y cartas de reconocimiento.**



Nuestra cultura de reconocimiento



Testimonio: llamada millonaria en conjunto residencial

Con muchos los sucesos y los diferentes medios de operación que utilizan los delincuentes para lograr sus objetivos criminales. En Colombia una llamada o mensaje de texto es una práctica denominada "llamada millonaria".

En un conjunto residencial ubicado en un barrio exclusivo de Bogotá, dos adultos mayores fueron víctimas del robo por "llamada millonaria".

Esta historia resalta el valor de la vigilancia. El supervisor Juan de Jesús Martínez en día suerte de que la señora fue a ser víctima de una estafa. La situación ocurrió en febrero de 2022, cuando los delincuentes llamaron a la señora para decirle que se había ganado un sueldo, solicitando dinero.

Ante el silencio, gracias a nuestra supervisión la señora no cayó en la trampa.

En un segundo intento un desconocido le llamó pidiendo un dinero para apoyar sus estudios universitarios. Maricarmen nuestra supervisor Juan de Jesús Martínez quien continúa apoyando en la seguridad del conjunto de manera constante la señora le dio dinero a un estudiante (suma reportada). Finalmente llama a la policía y lo hacen a la comisaría para realizar el trámite legal respectivo.



Juan de Jesús Martínez
Supervisor de Seguridad
Temperatura: Bogotá, Colombia 2022

Nominado al premio Global Propósito y Valores



Testimonio premio Yo Soy Securitas

“Mi cliente personalmente me invitó a ser Securitas, una compañía que valora mucho el trabajo y me hace sentir orgullosos de integrarme, ofrecer y servir. Lo que más me gusta de mi trabajo es poder desempeñar mis labores de servicio a la comunidad!”

Con el premio “Yo Soy Securitas” se destaca la excelente oportunidad de Carlos Julio al apoyar la operación de la planta que atiende perfectamente a nuestros clientes en el sector retail. “Para mí fue un logro al momento cumplir con nuestros objetivos financieros apostando a hacer del mundo un lugar más seguro!”

Securitas le otorgó un premio a Carlos Julio, que con su pasión y dedicación le ayudó a mejorar de su familia y apoyar los gastos del nacimiento de su hijo. “El reconocimiento me da los recursos para mi otro servicio para más seres queridos. Hoy me siento un “Yo Soy Securitas. Gracias por motivarme a seguir siendo lo mejor en el área de las plantas de seguridad!”



Carlos Julio
 Premio Yo Soy Securitas
 Empresa Securitas S.A. 2023

Ganador del premio Yo Soy Securitas



Testimonio: cuadro de honor administrativo

“Me sentí orgulloso y feliz al saber que la labor que realicé a diario en mi responsabilidad, además con el compromiso laboral y profesional que he tenido a lo largo de 17 años, me permitió mejorar los servicios en la empresa.

Para mí el cuadro de honor es un estímulo motivacional para todos los colaboradores como una forma de valorar y reconocer el desempeño de

los funcionarios que han hecho a diario. Saber que la meta de cada programa ha sido cumplida, estar según los estándares para que todos los colaboradores de la empresa puedan estar allí.



Roger Escobar Gálvez
 Jefe de Administración
 Oficina de Gestión y Sustentabilidad

Cuadro de honor administrativo



Testimonio: cuadro de honor administrativo

“Estar en el cuadro de honor es una motivación para seguir creciendo día a día como profesional. Es el resultado de poder adaptarme a los cambios laborales, enfrentando nuevos retos, experiencias que he podido desarrollar con responsabilidad, disciplina y la pasión que tengo hacia mi trabajo, como el apasionamiento hacia **Genetika**.”

“Este reconocimiento me motiva frente las colaboraciones, sé que es el reflejo del esfuerzo que realizamos a diario para seguir siendo una empresa líder en los servicios de patología y seguridad en nuestro país como **Genetika**.”



Genetika
Genetika
 Genetika, Genetika Genetika en 2023

Cuadro de honor administrativo



Testimonio: cuadro de honor operativo

"El haber obtenido este lugar otorgado en el cuadro de honor me llena de felicidad y orgullo, saber que este esfuerzo es recompensado después de una fase de un hito me da el apoyo para poder desarrollar a diario mejor mis funciones de Guardia de Seguridad."

El buen desempeño más que al cliente muestra buena referencia del trabajo que realizo en la atención al cliente en el departamento de atención municipal niños, profesoras, padres de familia, entre otros.

De este programa deslizo la motivación que me brinda a todos los colaboradores, pero me fue un incentivo que me ayudó a tener más confianza en mí misma, sobre mí misma. También me impulsó a continuar desarrollando mi misión, visión, principios y responsabilidad dejando un año al nombre de **Operativa**.



María Mercedes Valencia Díaz
Guardia de Seguridad
Operativa de Operativa (2023)

Cuadro de honor operativo



En 2020 se generaron modificaciones de posiciones dentro del área operativa ocasionadas por la pandemia.

El sistema Escuelas realizó su estrategia de retención del talento humano a través del programa de carrera para impulsar el crecimiento y desarrollo profesional de nuestros personal.



Personal Plan Carrera Año 2020

201

Colaboradores que aprobaron el Plan Carrera

201 Inscritos

201 Evaluados

152 Habilitados

Proceso de Plan Carrera

See a different world



07

Gestión de talento humano para la sostenibilidad

Mantener el talento humano y buscar nuevo talento para Escuelitas en estos tiempos de post-pandemia ha sido un gran reto. El mundo se está moviendo y las personas también. Todos están buscando de oportunidades que se ajusten a las nuevas necesidades, y es aquí donde Escuelitas se hace nuevo propósito en el corto plazo para ser una empresa más ágil y como la mejor marca empleadora.



Desde 2020 se establecieron acciones que fortalecieron de manera amplia y sostenida el fin de mitigar impactos reputacionales debido a las discontinuidades por la reducción de servicios como efecto de la pandemia, a lo que se complementó con la realización de beneficios sobre la creación de nuevas labores.



Estrategia para la atracción y fidelización del talento



El plan de bienestar de Sasurfitas ha presentado una evolución en los últimos años considerando las nuevas generaciones y la necesidad de retener, atraer y mantener al mejor talento humano para la organización.

Acciones para fortalecer el plan de bienestar

Flexibilidad laboral

- Descontar en época especial
- Tiempo libre para compartir en familia

Educación

- Apoyo educativo al personal operativo
- Beneficio de desarrollo en Sasurfitas

Beneficios para la familia

- Atención geriátrica
- Mi Casa de Arte Sasurfitas

Crecimiento profesional

- Plan carrera
- Desarrollo de competencias
- Desarrollo de formación

Estrategia para la atracción y fidelización del talento



Las iniciativas de Bienestar se enfocan en áreas estratégicas y nuevas oportunidades de los colaboradores, desde el tiempo de su contratación y los beneficios adicionales de forma en su momento de bienestar en el ámbito laboral. Es por eso que nosotros decidimos integrar más beneficios para el personal operario.



Objetivos del plan de bienestar



Teniendo en cuenta las políticas corporativas, y acorde a los procedimientos internos de la compañía, se creó el canal **“Línea Securitas”** con el fin de establecer un mecanismo directo y formal de reporte de irregularidades relacionadas con la empresa, utilizando los canales corporativos en peticiones, quejas, sugerencias, felicitaciones y/o reportes realizados por colaboradores, clientes y proveedores, con el fin de mejorar los procesos internos y brindar un servicio acorde a los valores corporativos.

En el año 2023, a través de **Sostenibilidad Corporativa y Mercado** por medio de la línea al trabajador **“Línea Securitas”** se brindó atención oportuna a los requerimientos de los trabajadores.

Temas desarrollados al servicio del trabajador



Atención a trabajadores: Línea tu amigo Securitas



See a different world



08

Capacitación sostenible

El contexto actual genera un desafío para el Instituto Ecuarrunari, buscar nuevas formas de capacitación para enfrentar al personal operativo. Tenemos herramientas tecnológicas que brindamos al alumnado para seguir en constante crecimiento gracias y aprendizaje del respecto de la seguridad.

Resolvamos los desafíos de tener una gran estrategia de E-learning:

- Formación masiva
- Brindar en los cursos talleres relacionados con los cursos presenciales (desplazamiento, alojamiento, etc.)
- Flexibilidad y adaptabilidad según la disponibilidad de los alumnos (hora, lugar)
- Posibilidad de personalizar y ajustar los cursos en función de las competencias y los objetivos pedagógicos previamente definidos.



Metodología Transversal



Fundamentación y entrenamientos

- Vigilancia
- Supervisión
- Operaciones normativas
- Inspección

Especialización guardas y supervisores

- Judicial
- Penitenciaria
- Militar
- Residencial
- Educativa
- Comunitaria

Especialización escuelas

- Escuelas normales
- Penales
- Transporte de valores
- Manejo defensivo

Estandarización

- Identificación y análisis de patrones y riesgos
- Protocolos de prestación del servicio de seguridad electrónica
- Perfil de usuarios del servicio de prestación
- Medios de almacenamiento
- Modelos operativos diferenciados
- Factores para la realización de reportes de investigación
- Definición y procedimientos con análisis explorativos
- Configuración y valores

En 2024, por la necesidad de la fuerza, se actualizan y aprueban todos los programas.

Nuestro programa de formación





Administrativo

Se realizaron actividades de formación especializada con el personal administrativo que desempeñan tareas propias del núcleo del negocio, al considerar que la mayor parte de estas posiciones son desempeñadas por personal masculino se reportó la diferencia significativa que se reflejó en horas de capacitación.

Total de la población

➤ 1.188 Hombres: 80%

➤ 291 Mujeres: 20%

➤ 1780 Horas Hombres

➤ 2688 Horas Mujeres

Operativo

Se realizaron actividades de formación en cobertura del 100% del personal operativo, las horas de capacitación son similares con la distribución porcentual por género.

Total de la población

➤ 2.828 Hombres: 70%

➤ 1.198 Mujeres: 30%

➤ 280.496 Horas Hombres

➤ 86.248 Horas Mujeres

Tiempo invertido en capacitación



Operativos

Tareas transversales	199
Test de capacitación especializada operativa/cultural	176
Test de capacitación especializada operativa/gestoría	166
Formación en ODR	160
Asesoría	136
Política de armamento y tiro (basculas, superficies con armas)	132
Industria operativa	118

[Ver información de sostenibilidad](#)

Administrativos

Cultura organizacional	101
Españoles para el cargo	100
Humanidades	89
Defensivos	87
Tecnología	86
Roles de aprendizaje (cargos críticos)	82

Desarrollo de competencias alineadas con el negocio



Formación especializada para el desarrollo de competencias administrativas



A través del Instituto Tecnológico, se ha creado una cultura de autoformación por medio de entornos virtuales de aprendizaje, esto ha permitido desarrollar en todo el personal habilidades para el manejo de la tecnología y darle continuidad al plan de formación, sin importar la zona geográfica donde se encuentren nuestros colaboradores.

Con un propósito global de transformación digital, la creación de un ecosistema de herramientas inteligentes y aplicaciones de mediana y baja complejidad, se ha logrado llevar al plan de capacitación al 100% de todo el personal distribuido en el país.

Plataformas Operativas

- **Udacity**
Plataforma de gestión y control de la operación en tiempo real.
62 Personas iniciaron la formación en la nueva aplicación como facilitadores del proceso.
- **Oficina Operativa C&P**
79 personas administrativas y operativas realizaron formación en nuestro Client Excellence Program.

Plataformas Administrativas

- **E-learning**
Plataforma de capacitación virtual global
54 cursos
4,488 sesiones realizadas.
- **E-learning**
Plataforma de capacitación virtual local
285 cursos
250 contenidos
- Formación complementaria **18,583** personas.
- Formación regulatoria **1,418** personas.

Entornos virtuales para la continuidad del aprendizaje



See a different world



09

Una empresa con políticas sostenibles

En las últimas semanas y oportunidades en colaboración con el cumplimiento de nuestra vida corporativa, enfocada en la ética y los valores, como empresa dedicada a la seguridad privada debemos evaluar en todo momento el cumplimiento de las políticas de forma transparente durante el desarrollo de nuestras actividades del sector.

Nuestros objetivos se establecen principios y para una sustentabilidad y apropiada con respecto a:

- Ambiente, sociales, regulares y sostenibilidad.
- Conflictos de interés.

Casa Titular para cualquier tipo de sistema, pago de fertilizantes contra transacciones.

"La Casa Titular es el apoyo del poder mundial para transacciones propias o de un tercero".

"El sistema es el acto de dar a alguien algo de valor, a menudo de forma legal, para permitirle a una persona de que haga algo que él quiere".

Nuestro sello corporativo: La ética





Corrupción

El Servicio y sus empleados abstendrán, solicitarán o recibirán solamente pagos de facilitación o otros pagos legales para obtener negocios.

Antimonopolio

Servicio no hará parte de acuerdos anti-competitivos.

Conflicto de Interés

- Las decisiones nunca pueden estar influenciadas por razones personales.
- Las transacciones con partes relacionadas solo se permitirán en circunstancias excepcionales y con previa aprobación.

Secretos comerciales y propiedad intelectual (PI)

Se prohíben las disposiciones que permitan al cliente adquirir información confidencial de Servicio, secretos comerciales o propiedad intelectual.

Seguros

Se prohíben las disposiciones que requieran que Servicio otorgue los ingresos del seguro a un Cliente.

Cliente más favorecido

Se prohíben las disposiciones que otorguen a un Cliente status "más favorecido".

Nuestras políticas para el desarrollo de un negocio más sostenible



See a different world



10

Fortalecimiento de la cadena de valor

En las últimas semanas comprobamos con el mayor orgullo responsable, una forma responsable de vivir con el menor nivel de compromisos por parte de nuestros proveedores. En esta etapa de maduración podemos decir que ya hemos fortalecido la cadena de valor, mejorando los mejores prácticas de sostenibilidad: responsabilidad ambiental, diversidad de recursos, entre otros, con el objetivo de alcanzar a una estrategia de sostenibilidad a nivel global y hacer cumplir con los ODS.



441

Proveedores
evaluados

Evaluación de proveedores

141 proveedores evaluados
29 proveedores críticos identificados

Temas tratados:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Derechos de humanos
- Cambio climático
- Medio ambiente

Compras a proveedores

70% de compras realizadas en el 2023

• **RECONOCIDO**

Desarrollo de proveedores

159 proveedores capacitados en los siguientes temas:

- Nueva estrategia de marca
- Alta productividad y alta seguridad
- Fortalecimiento de sistemas de calidad
- Normas prácticas de sostenibilidad en proveedores
- Políticas del sistema integrado de gestión de calidad
 - Identificación de peligros y riesgos dentro de las instalaciones
 - Responsabilidad ambiental
 - Disposición de residuos

Desarrollo de proveedores



© 2018

See a different world

11

Impacto del negocio con el medio ambiente

Nos esforzamos por gestionar nuestros negocios de una manera sostenible y responsable con el medioambiente, generando una fuerza cultural amigable con el planeta y así lograr mitigar la huella de carbono en.

En el 2021 generamos 1801,8899t CO₂eq
 donde se evidencia un incremento de 75t
 emisiones con respecto al 2020 (1801,0149t) solo
 debido al crecimiento de nuestras actividades por
 la reactivación económica.

Medición Carbono CO₂eq
 2020-2021



Emisiones de CO₂

Categoría	2020	2021
Edificios	180,1420t CO ₂	180,1420t CO ₂
Viajes aéreos	1024 tCO ₂ eq	61,0784t CO ₂ eq
Instalaciones energía eléctrica	48,175t	48,1750t
Vehículos	388,87t	487,5017t
Uso de electricidad	188,600 gramos de CO ₂	188,600 gramos de CO ₂

[Ver más detalles en el anexo 1 de este informe de sostenibilidad en el capítulo 10](#)

Emisiones de CO₂

Formas de las oficinas con certificaciones como
 Eco-Columbia, Plus Green Building y
 Fundación del Bosque, se fortalecieron
 cultura de reciclaje y cuidado con el medio
 ambiente.

Entidad	Artículo	Peso Kg 2020	Peso Kg 2021
Eco-Columbia	- Papel - Cartón - Residuo	83.083,3 Kg	2070 Kg
Fundación del Bosque	Tapas plásticas	19 Kg	30 Kg
Parque verde	Cartón	10.504 Kg	14.563,47 Kg
Parque verde	Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	76,1 Kg	249 Kg
Plus con el ambiente	Plus	31 Kg	38,5 Kg

Programa de reciclaje



See a different world



12

Seguridad y salud para un trabajo sostenible

Nuestra meta: Las personas. De acuerdo con la norma ISO 45001:2018, buscaremos reducir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la evaluación de los riesgos a los que están expuestas nuestras colaboradoras en la ejecución de sus funciones.

Nuestro enfoque: Proteger a nuestra personal con seguridad y salud en el trabajo a través de actividades de investigación para la prevención de riesgos laborales.

Basados en los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud y los distintos protocolos de las autoridades locales, ante la declaración de la emergencia sanitaria internacional por COVID-19, Secretaría de Salud promueve una gran campaña nacional vacúnate trabajemos para prevenir la difusión de virus.

Empresas con esquema de vacunación



Campaña vacúnate y no dejemos al virus entrar





Nuestras cifras en salud laboral



El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo ayuda a recordar los riesgos sistemática y permanentemente informando acerca de la salud de nuestros trabajadores, permitiendo identificar, cuantificar y monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que los empleados de Servicios se encuentran expuestos y que pueden generar enfermedades laborales.

Con este análisis permanente sobre la salud de los trabajadores, la empresa enfoca sus estrategias para minimizar el riesgo asociado a este factor y hacer vigilancia en aquellos programas que ya presentan una atención por este riesgo. Con la implementación de este tipo de programas Servicios logra:

- Mejorar la Calidad de vida a los trabajadores.
- Reducir costos por riesgos.
- Continuar el crecimiento por este sector.
- Dar continuidad al negocio, cuando termine.

Este programa se evalúa a través de dos indicadores:

Prevalencia: No se presentaron casos de enfermedades laborales en el 2020.

Indicador PVE (en porcentaje)



Presencia: Continuamos con 2 casos de enfermedades laborales relacionados con atención, relacionados con: No tenemos casos de enfermedad laboral por riesgo múltiple.

Presencia



Para prevenir enfermedades laborales a los trabajadores en Servicios y riesgos asociados con lesiones osteomusculares y/o en el medio ambiente laboral, se prepararon plan de acción enfocados en la prevención a través de:

- Fortalecimiento del plan anual de seguridad del
- Realización de talleres de identificación de peligros y condiciones inseguras.
- Fortalecimiento del plan de capacitación para que se cumpla la cultura.
- Reporte de actos y condiciones inseguras.
- Charlas preparativas en los dispositivos.

Programas de Promoción y Prevención

- Campaña de salud.
- Riesgo cardiovascular.

Programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Promover y prevenir la salud de los trabajadores en sus entornos laborales de alta física y emocional

Se tiene un programa de jornadas de la salud impactando en personas al año sobre los siguientes temáticas:

- Febrero - Marzo: Prevención de los factores psicosociales y estilos de vida saludables (jornadas familiares presenciales)
- Junio - Julio: Prevención de los factores psicosociales, promoción y prevención de la salud mental y física (jornadas semi- presenciales)
- Octubre - Noviembre: Salud cardiovascular y salud mental (jornadas presenciales)



Meses de la salud



En Colombia, cuenta con el programa de Gestión de Riesgo Psicosocial en donde se diseñaron acciones y competencias para identificar, evaluar, prevenir e intervenir sobre la exposición, trascurren a lo largo de los riesgos psicosociales.



Programa de Gestión de Riesgo Psicosocial





Personal administrativo	
200. - 100.000.000.000. 100. - 100.000.000.000. 100. - 100.000.000.000.	
Positivo	Negativo
<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución puntual y eficiente del trabajo con un registro del 85.0%. • Ejecución responsable y comprometida con un registro del 85.0%. • Ejecución responsable derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza con un registro del 85.0%. • Ejecución adecuada académica del grado familiar con un registro del 85.0%. • Ejecución adecuada de las actividades del desempeño con un registro del 85.0%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución ineficiente y relaciones tensas en el trabajo con un registro de 75.0%. • Ejecución de actividades rutinarias con un registro de 80%. • Ejecución de actividades y relaciones interpersonales con un registro de 80.0%. • Ejecución ineficiente del sistema administrativo dentro del trabajo con un registro de 75.0%. • Ejecución de actividades familiares con un registro de 80%.

Personal operativo	
200. - 100.000.000.000. 100. - 100.000.000.000. 100. - 100.000.000.000.	
Positivo	Negativo
<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución eficiente y relaciones positivas en el trabajo con un registro del 85.0%. • Ejecución puntual y eficiente del trabajo con un registro del 85.0%. • Ejecución responsable y comprometida con un registro del 85.0%. • Ejecución adecuada académica del desempeño con un registro del 85.0%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución ineficiente y relaciones tensas en el trabajo con un registro de 75.0%. • Ejecución de actividades rutinarias con un registro de 80%. • Ejecución de actividades y relaciones interpersonales con un registro de 80.0%. • Ejecución ineficiente del sistema administrativo dentro del trabajo con un registro de 75.0%. • Ejecución de actividades familiares con un registro de 80%.

Actividades para el programa de Gestión del Riesgo Psicosocial

1. Realización de talleres de diagnóstico.
2. Realización de talleres de sensibilización.
3. Realización de talleres de capacitación.
4. Realización de talleres de sensibilización.
5. Realización de talleres de capacitación.
6. Realización de talleres de capacitación.

Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial



Según los hallazgos se implementarán planes de acción de manera continua, identificando las necesidades y aspectos a mejorar por parte de la compañía. Adicionalmente, se diseñarán acciones personalizadas y aplicadas por cada línea de negocio según los requerimientos que exige cada grupo de interés.

Número de personas involucradas

100% a nivel nacional

Colombiana 100%

Aspectos por trabajar:

- Implementación en la mejora.
- Gestión por parte de la regional.
- Motivación y reconocimiento.

Aspectos positivos:

- Área de trabajo.
- Capacitación y formación.
- Dirección del área.
- Comunicación y coordinación.
- Gestión por parte del coordinador.

Variables	100% Nivel de implementación	100% Nivel de satisfacción
Área de trabajo	100%	100%
Dirección del área	100%	100%
Ambiente de trabajo	100%	100%
Comunicación y coordinación	100%	100%
Condiciones laborales	100%	100%
Capacitación y formación	70%	100%
Implementación en la mejora	100%	80%
Motivación y reconocimiento	100%	80%
Gestión por parte del coordinador	100%	100%
Gestión por parte de la regional	100%	80%
Gestión por parte del programador	100%	80%
Resultados globales	100%	80%

Diagnostico del clima organizacional

See a different world




Securitas

Análisis de materialidad

13

Con el fin de articular estratégicamente los procesos de mayor impacto en la compañía y alinearlos al modelo de negocio, se desarrolla una materialidad sostenible que contribuye con una sociedad más segura, mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y el respeto a los Derechos Humanos.



Con estos cambios pasamos un nivel de madurez que nos ha transformado y nos hará más atractivos para nuestros principales grupos de interés.



Nuestros grupos de interés



Identificación grupos de interés y sus expectativas como materiales

Empleados

- Calidad de vida.
- Desarrollo.
- Bienestar.

Ciudadanos

- Calidad educativa.
- Seguridad.
- Desarrollo económico.

Proveedores

- Pagos puntuales.
- Relación comercial.
- Respeto.

Inversionistas

- Desarrollo económico.
- Beneficio trabajador.
- Cumplimiento normativo.

Directivos

- Desarrollo.
- Seguridad.
- Seguridad.
- Gobierno.

Grupos de interés



Los asuntos materiales tienen una influencia importante en la percepción que los grupos de interés tienen sobre nuestra desempeño e impactan directamente nuestra capacidad para crear y mantener el valor.

El principal impacto de las acciones contribuye a ser lo más segura: los aspectos que hemos definido como materiales son vitales para contribuir a comunidades más seguras, mejores condiciones en los trabajadores y el respeto a los derechos humanos.



Análisis de materialidad en Colombia

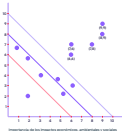


	Puntaje desde la perspectiva	Puntaje asignado al grupo de interés ESG	Puntaje Estándar ESG
Regulación	9	9	
Beneficios	7	8	
Desempeño ambiental	8	9	
Beneficios Indagadores	6	6	
Cumplimiento normativo	10	10	
Cumplimiento antilavado de dinero	9	9	
Cumplimiento profesional	6	7	

Lista de temas materiales identificados



Influencia en las evaluaciones
y decisiones de grupos de interés



Matriz de materialidad



- 001 Desarrollo Económico
- 002 Pasencia en el Mercado
- 003 Impuestos y contribuciones
- 004 Ingresos
- 005 Prácticas de adquisición
- 006 Anticorrupción
- 007 Cumplimiento laboral
- 008 Privacidad



- 001 Materiales
- 002 Energía
- 003 Agua y Efluentes
- 004 Sostenibilidad
- 005 Emisiones
- 006 Residuos
- 007 Cumplimiento ambiental
- 008 Evaluación ambiental de proveedores



- 001 Empleo
- 002 Relaciones con el gobierno y empresas
- 003 Salud y seguridad en el Trabajo
- 004 Formación y desarrollo
- 005 Diversidad e igualdad de oportunidades
- 006 No discriminación
- 007 Igualdad de género e igualdad de remuneración salarial
- 008 Trabajo infantil
- 009 Trabajo forzoso y explotación
- 010 Prácticas en materia de seguridad
- 011 Derechos de los pueblos indígenas
- 012 Evaluación de derechos humanos
- 013 Comunidades locales
- 014 Evaluación social de proveedores
- 015 Política pública
- 016 Salud y seguridad de los clientes
- 017 Marketing
- 018 Privacidad del Cliente
- 019 Cumplimiento anticorrupción



Estándares temáticos: Serie Económica (200) Serie Ambiental (300) Serie Social (400)



Calidad

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 45001
- ISO 27001



Relaciones interinstitucionales

- Superintendencia de vigilancia
- Cámara de comercio
- Ferrovías



Alianzas público privadas

- Pacto global
- Ferrovías responsabilidad social
- Federación
- UNICEF Colombia

Alianzas y certificaciones en la prestación de nuestros servicios

Para fortalecer la participación y promoción en actividades de voluntariado corporativo, tienen como objetivo involucrar de forma libre a sus empleados para apoyar causas, proyectos y organizaciones que se alineen al propósito de nuestra empresa o que hagan parte de nuestros grupos de interés.

Actividad	Hº de horas por semana	Horas de voluntariado/ participación en años
Consejería personal con voluntarios/as	Apoyo presencial a la actividad	60.000.000
Tercerosemestral	Apoyo en otros proyectos y otros asociados para la comunidad	6.000.000
Fundación manizal Colombia ONG	Apoyo en otros proyectos y otros asociados para la comunidad	6.000.000
Fondo Metropolitana/De Bogotá	Apoyo en otros proyectos y otros asociados para la comunidad	6.000.000
Total	14 Horas	84.000.000

Voluntariado corporativo





See a different world





Dirección Ejecutiva y general

Sandra María Carrvajal Villalón
Country President
Bogotá-Colombia

Análisis de sostenibilidad

Paula Andrea Pachón Rodríguez
Manager de Sostenibilidad de la División Bancaméricas

Diseño conceptual y creativo

Marceta Álvarez Ovalle
Directora Marketing y Comunicaciones

Diseño y diagramación

Daniel Torres
Diseñador Gráfico

Apoyo

Mónica Elena Barrera Sánchez
Directora Sostenibilidad Corporativa y Cultura

Lina María Guerra Torres

Coordinadora de Sostenibilidad Corporativa y Cultura

Paula Andrea Alfonso Jiménez

Gerente de Contratos

Alexandra Marcela Sierra Muñoz

Asistente Marketing y Comunicaciones

Créditos



Securitas