

Securitas durante la reactivación económica por COVID-19

See a different world



Contenido

00

Introducción

00/00

01

Resolución más sostenible

00/00

02

Estrategia sostenible y comunicación responsable

00/00

03

Sostenibilidad financiera
Crecimiento económico

00/00

04

Espectabilidad con enfoque de diversidad e inclusión

00/00

05

Gestión del cambio para la sostenibilidad

00/00

06

Reconocimiento a la buena labor

00/00



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

050

11

Impacto del negocio con el medio ambiente

052

12

Seguridad y salud para un trabajo sostenible

056

13

Análisis de materialidad

060



Luego de pasar un año más de pandemia que transformó los hábitos de muchas personas en el mundo, el 2021 surgió un desafío como el año que vivimos: a evaluar nuestros comportamientos y pasar a generar nuevos hábitos, un año para volver a conectar con la experiencia de la transformación organizativa. Nuestra forma de pensar se convirtió, y lo guarda en nuestra forma de actuar, en un desafío para salvaguardar los hábitos de las personas en la oficina y sus familias.

No obstante, este año se convirtió en un gran desafío en sí que tuvimos que ser más conscientes, sin perder de vista nuestros hábitos, los cuales sirvieron a algunas de las más importantes lecciones por los años y los valores. Tuvimos que aprender a ser más empáticos, a entender que el valor está en el tiempo, a adaptarnos ante cambios inesperados y asumir los nuevos roles que la pandemia dejó con la transformación digital.

El 2022 fue un año de cambios muy rápidos para la empresa. Logramos una nueva estrategia de marca con un enfoque digital, empezamos con las nuevas generaciones y con una cultura del futuro en la práctica de la seguridad. Resumimos la visión corporativa, fortalecimos la seguridad, nos adaptamos a digitalizar el negocio, buscamos un modelo para conectar al mundo con la sostenibilidad económica, social, pero sobre todo ambiental, muy presente desde que hacemos nuestra empresa más humana que hace muchos años personas y sus valores, empezamos a entender que permitimos impactar al planeta en sus diferentes niveles.

Fue una gran estrategia operativa **ONE BUSINESS** a lo largo del 2022 en la oficina para comenzar a volver en uno de los desafíos más importantes para la empresa: la empleabilidad que apunta a la transformación del tejido social y la distribución de los recursos y el crecimiento de nuevos talentos. Además, creamos los nuevos hábitos de trabajo que buscamos a cada momento a mejorar los hábitos de Desarrollo Humano (DHI) y los principios del Punto Global, entre ellos: volver a un fuerte enfoque en el trabajo de sostenibilidad.

No solo enfocamos los valores, pero agregamos la salud y bienestar de quienes. Además de introducir un gran desafío, creamos un desafío y un rol impactante de la gestión que desarrollamos, a los empleados comprometidos y conectados, a los nuevos roles que se crean para llegar a ser más de 1000 empleados, cambios al año y por supuesto a nuestros clientes, que son un gran motivo por el cual nos comprometemos y desarrollamos nuevos modelos de negocio desde las operaciones al "lograr" ayudar a hacer de cada momento un lugar más seguro!

Los resultados de gestión 2022 pueden consultarse detalladamente a lo largo de este documento, que recoge la serie de medidas, acciones y actividades de nuestros compromisos, procesos, valores y hábitos, a ser capaces desde otros ámbitos relacionados de la marca por un país con igualdad de condiciones, más inclusión, sostenibilidad y ética de prosperidad para todos.



Carta de la Gerencia General



Primarios

5 IGUALDAD DE GÉNERO



• Se implementó la política de diversidad sustentada por Servicios AH.

• 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 AH 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 tras la Ley 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).
 - Atención 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 plástico.
- Comunicación de desechos peligrosos.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



- Formación a través del programa de seguridad y gestión de riesgos como oportunidad de capacitación a personas de distintos T y T+ para obtener conocimientos para atender a diferentes riesgos.
- Se buscan a todos los cursos complementarios por el Instituto de Vigilancia y Seguridad Privada a través del Instituto Tecnológico para el personal operativo y administrativo.

Acciones para alcanzar los ODS



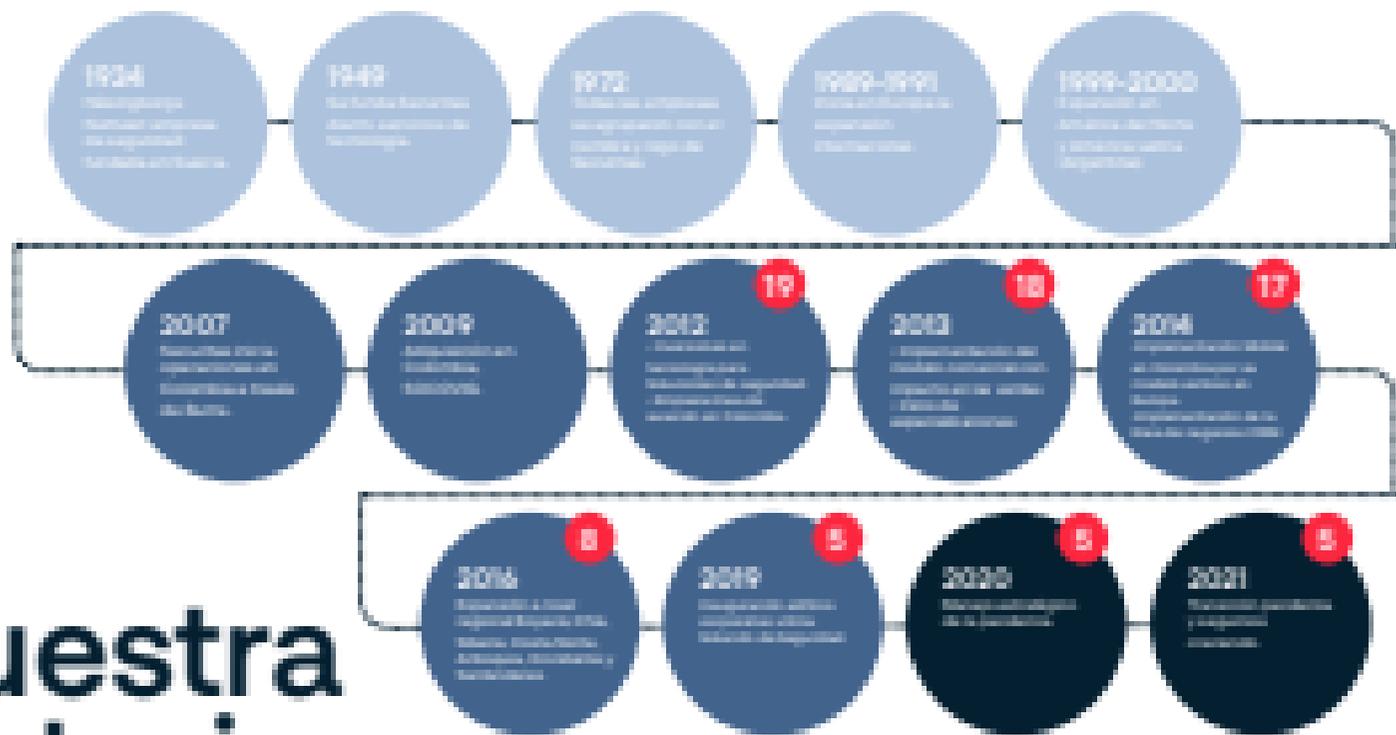
See a different world



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

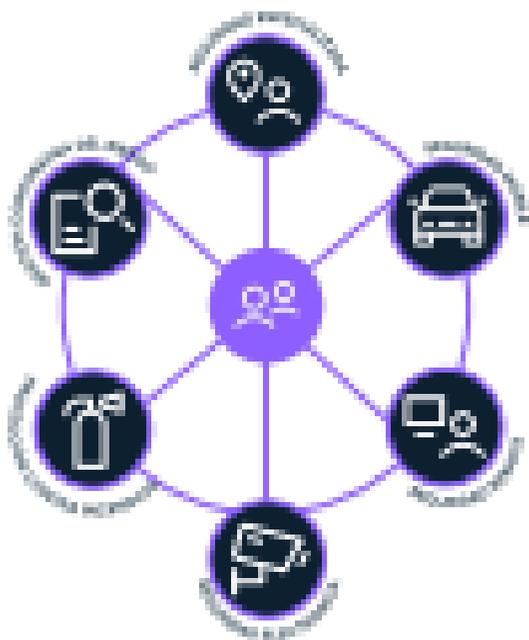


- Desde el 2021 decidimos ser una empresa guiada por un propósito.
- El centro de nuestra negocio son el cliente, las personas y análisis de datos.
- Trabajamos para ser la empresa líder en Servicios de Protección Inteligente.
- Los cambios en el mercado nos dan una oportunidad de liderar la transformación 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 de incidentes de seguridad
- Gestión de incidentes de fraude interno
- Gestión de incidentes de fraude externo
- Respuesta a incidentes
- Análisis de seguridad



Seguridad Física

- Gestión de incidentes de seguridad física
- Gestión de incidentes de seguridad física interna
- Gestión de incidentes de seguridad física externa
- Gestión de incidentes de seguridad física interna
- Gestión de incidentes de seguridad física externa
- Gestión de incidentes de seguridad física interna
- Gestión de incidentes de seguridad física externa



Seguridad de Datos

- Gestión de incidentes de seguridad de datos



Protección contra malware

- Malware
- Virus
- Troyanos
- Botnets



Seguridad de Redes

- Gestión de incidentes de seguridad de redes



Seguridad de Aplicaciones

- Gestión de incidentes de seguridad de aplicaciones

Nuestros Servicios de Protección Inteligentes



See a different world.



02

Estrategia sostenible y comunicación responsable

Para Barcelona 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 aliados. 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

Reorientar sobre cómo 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.

2020

Fuerza continuidad del negocio, sostenimiento del empleo y seguridad social para los trabajadores.

2021

Reconexión 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

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

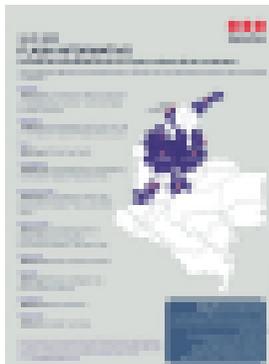


Plan Informativo

- Informar las partes interesadas de concentración y modificaciones operativas a través de manifestaciones y pólizas.
- Validación de la información a través de los roles locales.

Plan Informativo gubernativo (G)

Eligibles: Maneras informativas de transacciones sin comunidad alguna de las diferentes situaciones de orden público que se presentan por alteraciones en la movilidad vial, y que impactan al desarrollo de las operaciones de nuestros clientes.



Modelo Informativo por B2B (B)

- El propósito del B2B es brindar los canales que permitan obtener la seguridad de nuestros clientes y la satisfacción de los socios. No existe un rol alterado los días viernes.
- Se actualizan el mapa de Colombia que reportan los cambios de zona por ciudad.
- La información de unidades con nuestro B2B y unidades Operaciones de Chicago.
- Se comunican a nuestros clientes y socios a través de la estrategia de e-mail marketing y redes sociales.

Modelo Informativo (G)

Eligibles: Comunicar a los clientes las alteraciones del Gobierno y los cambios que puedan llegar a afectar las operaciones de sus negocios.



Comunicación responsable a la comunidad



See a different world



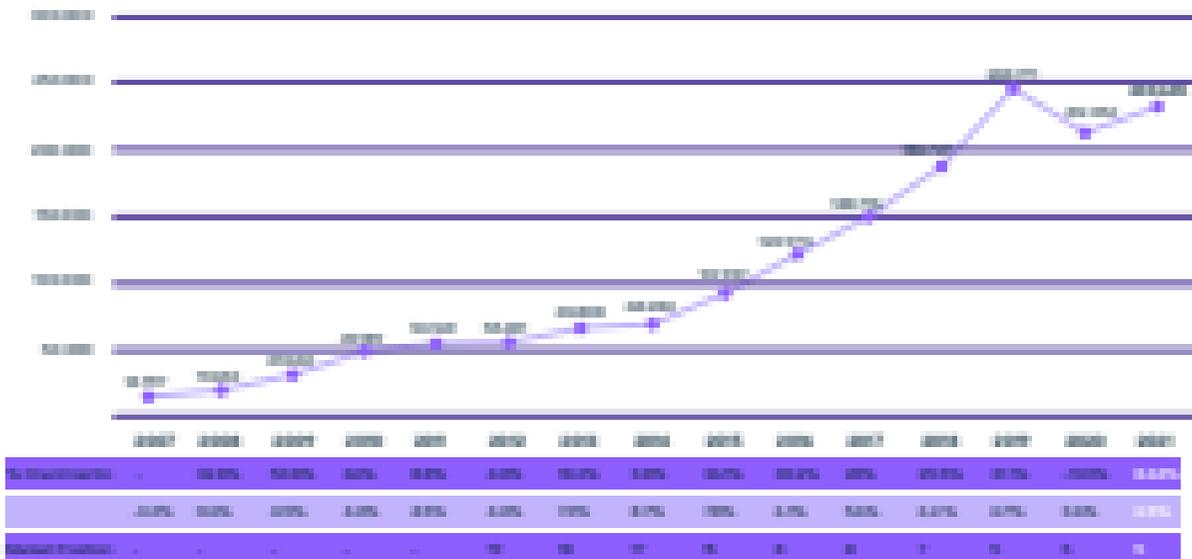
03

Sostenibilidad financiera: crecimiento económico

Nos comprometemos a la seguridad de la innovación y desarrollo en la industria de la seguridad, logrando una rentabilidad económica y expansión territorial, obteniendo una recuperación y desarrollo del negocio del B.20.



Ventas MLC

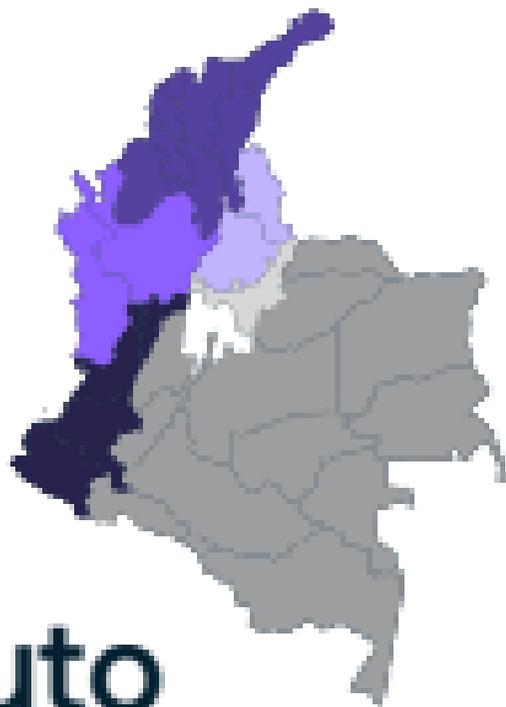


Nuestro crecimiento orgánico en ventas



Margen bruto regional

● Occidente	\$ 755.430
● Antioquia	\$ 1.190.870
○ Boyacá	\$ 761.201
● Santanderes	\$ 607.750
● Costa Norte	\$ 1.236.678
● Bogotá y alrededores	\$ 3.363.849.494



La contribución de la Superintendencia de
Energía y Regulatoria Privada (SERP) es de
\$ 1.000.000.000.

Margen bruto por país – costo promedio de
otras actividades contribuyentes a un mismo
nivel de país.

Margen bruto ofic. regionales



En 2020 se evidenció una reactivación gradual de los sectores susceptibles a flujos de repatriación por USD 1.000.000. En consonancia con esta medida que corresponde a costos operativos y se reflejó también en el crecimiento de manera proporcional.

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)
Bonifios y prestaciones de los empleados	(\$181.021.488)
Pagos a los proveedores de capital	(\$78.354.000)
Presupuesto de FISC en el año 2021	(\$884.328)
Otros significativos de reactivación económica	(\$2.564.328)
Total económico directo generado + ingresos	(\$1.700.340)

Gestión financiera, resultado de reactivación

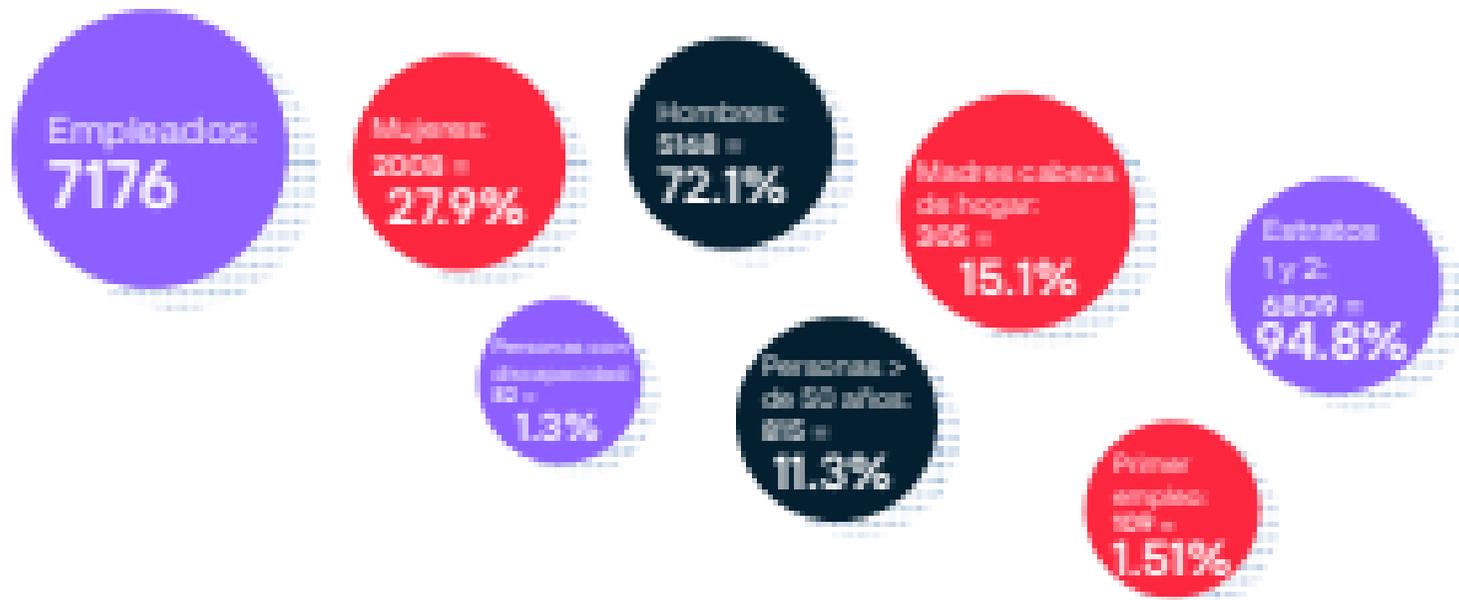
See a different world



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.



Nuestra empresa vive la diversidad



El **SDG** se convirtió para Novartis como uno de los ejes más importantes en la búsqueda de talento humano desde la implementación del marco de valores operativos (para toda la organización) en diferentes segmentos.

Desde el año más allá del personal masculino laboral sostenibles. El porcentaje de empresas que declararon estar conformes aumentó a **84%** en mujeres y las empresas más conformes hasta alcanzar un **91%** en mujeres.*

Este compromiso sostenible abrió los canales de comunicación en la organización para la oferta laboral ambiental significativamente y muchas compañías que antes no tenían un compromiso ambiental o sostenibles. A partir de ahí se empezaron acciones para impulsar las propuestas de **SDG** a empleados fortaleciendo así todos los aspectos de sus negocios, que permitieron proporcionar a quienes trabajan, seguridad para asegurar la prestación y continuidad de los servicios.

* Fuente: <https://www.deloitte.com/latam/es/sostenibilidad>
 Reporte de sostenibilidad de las empresas en el mundo, 2023.
www.deloitte.com

Total de empleados por categoría y género

Oficinas y personal administrativo		Oficinas de seguridad incluidos los especialistas	
Hombres	121	Hombres	185
Mujeres	103	Mujeres	162

Cargos gerenciales

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

Regionales	Mujeres	Hombres	Total
Región y administraciones	175	223	418
América	27	89	116
Caribe/América	7	24	31
Costa Rica	8	82	90
Europa	4	16	20
Oceania	7	20	27
San Andrés y Providencia	10	1	11

Total de empleados: 706

Búsqueda de talento para un negocio sostenible



Generar valor 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 pleno 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 abierta 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 Mi año de este fin de año,
 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

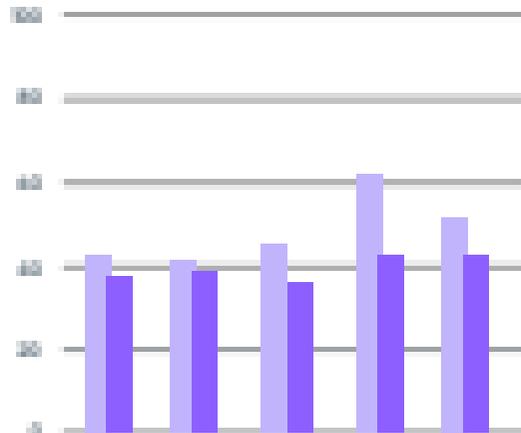


A partir de 2020 se observa una disminución en el índice de rotación de personal en comparación con el año 2020 a causa de la pandemia generada por el COVID-19.

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

1. La reestructuración económica generó una volatilidad laboral significativa, estableciendo este elemento de mayor riesgo 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 formar 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



Indicador	2017	2018	2019	2020	2021
GPOIR	38%	40,00%	37,00%	43,00%	43,00%
IND	44%	42,00%	46,00%	62,00%	53,00%

Análisis de rotación y dinámicas laborales



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

Nuestra política salarial busca mejorar 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	85
Total	290	453
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

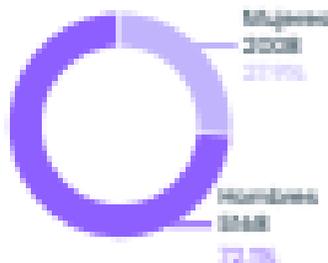


La fuerza laboral en el sector seguridad, de manera tradicional está conformada principalmente por personal masculino. En acuerdo con el compromiso de la organización orientado a la inclusión de mujeres, ha implementado un modelo de paridad por amplia por todos los niveles involucrados en el sector, desde los líderes de la operación hasta los especialistas del servicio.

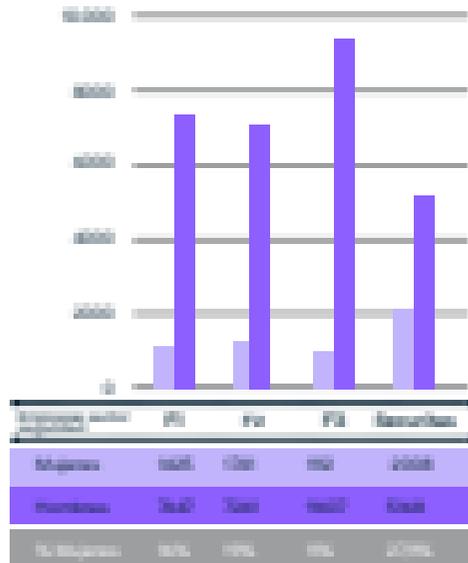
Hay que tener en cuenta que en la actualidad ningún país latinoamericano supera el 50% de mujeres en cualquier de la **seguridad privada**, mientras que Securitas Colombia ya supera el **27%** de mujeres en su operación femenina. Sin así, las empresas de la industria del sector, según trabajamos en promover oportunidades de empleo más equitativas, desde un concepto de seguridad preventiva.

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

Comparativa entre el 2021 y hombres y mujeres



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



Nota: El presente informe de sostenibilidad muestra los datos de la operación de mujeres en el 2021.

Evolución de la equidad de género



Partes interesadas

- Personas con discapacidad física.
- Mujeres cabeza de familia.
- Víctimas del conflicto en Colombia.
- Terraza única.
- Mujeres (primer empleo).

Alianzas públicas privadas

- Fiscalía de Bogotá.
- Servicio de Empleo.
- IPSB – 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 2023, con la realización de los últimos cursos se han incorporado y reingresado al Sistema 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 destino
 Universidad
 Navarra



Punto de destino
 Coordinación Antropología
 Navarra

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 trataba una nueva estrategia, denominada **CS&T (CS&T2020)**, la cual se presentó en el primer capítulo de este informe.

Esta estrategia tuvo desafíos con la digitalización del negocio para ofrecer Servicios de Profesión Inteligentes a través del análisis de datos y soluciones de seguridad, las cuales se materializaron con la combinación de los 2 servicios de nuestra portafolio.

Cambiar servicios en Sencitas implica un trabajo en equipo y entender la interdependencia. Hacer una transición desde la seguridad física en la nube hacia CS&T, requiriendo 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



© 2022 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

Metodología de
gestión del cambio

Liderazgo y
compromiso

Valores corporales

Integración a
Innovación

Cultura
organizacional

Trabajo descentralizado
y ODS

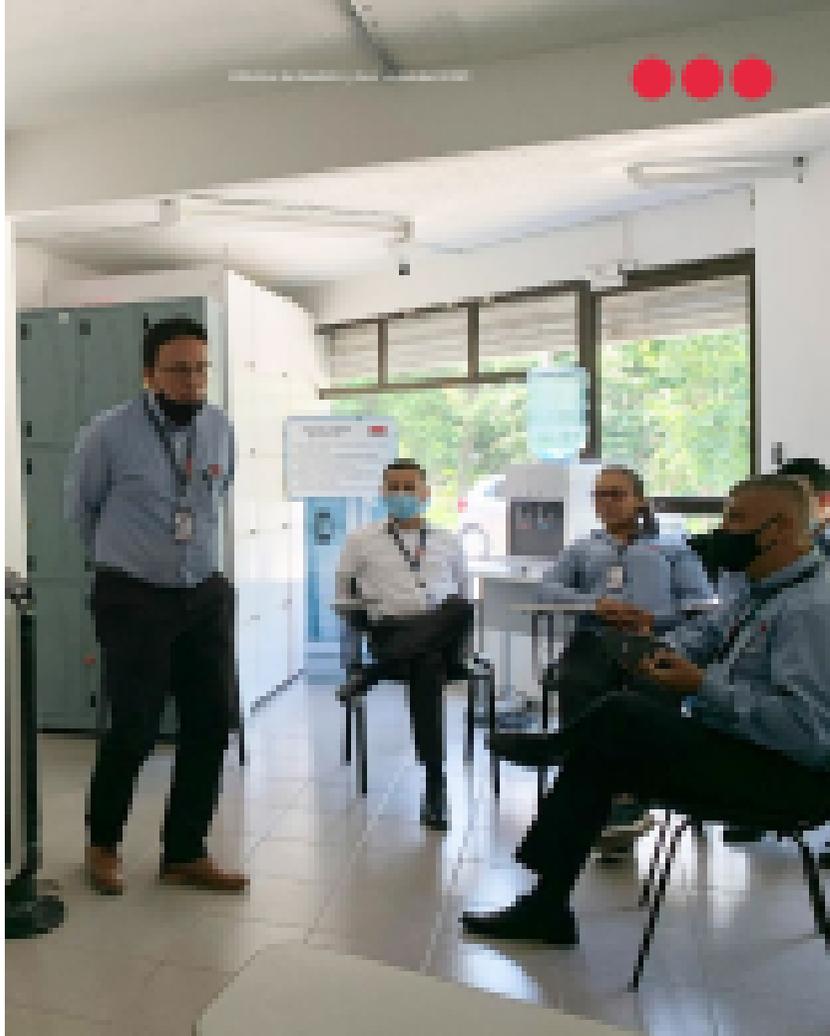
Gestión del cambio para la cultura organizacional

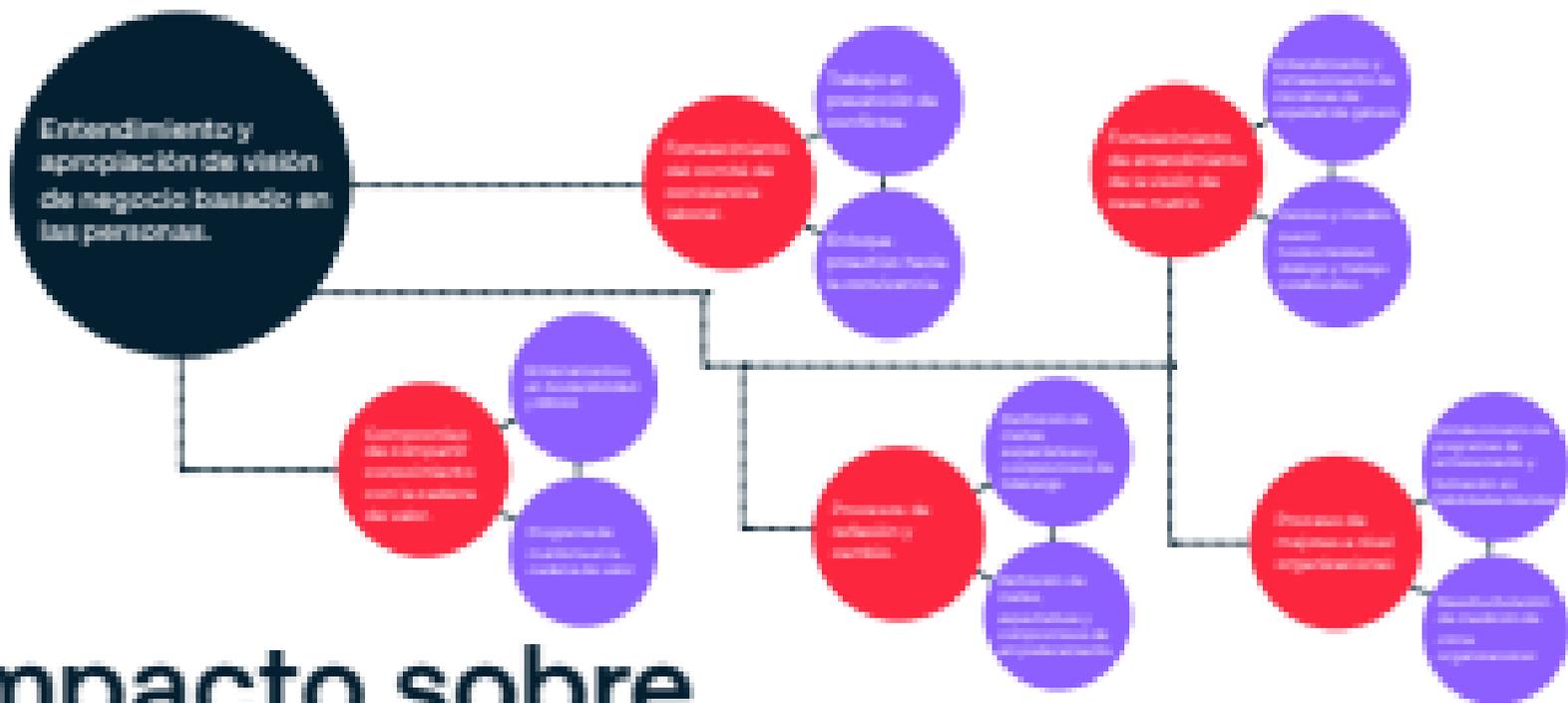


Acciones en la gestión del cambio:

- Fortalecimiento de entendimiento de la visión de la institución.
- Valores y modelo de excelencia: horizontalidad, diálogo y trabajo colaborativo.
- Entendimiento y fortalecimiento de iniciativas de equidad de género.
- Procesos de reflexión y cambio personal.
- Definición de metas, expectativas y compromisos de liderazgo.
- Definición de metas, expectativas y compromisos de empoderamiento.
- Procesos de mejora 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 organizacional de equipos.
- Compromiso de congruencia consistente con la cultura de valor.
- Entrenamientos en sostenibilidad y CO2e.
- Programas de mantenimiento la cultura de valor.

Gestión del cambio para la cultura organizacional





Impacto sobre la estrategia

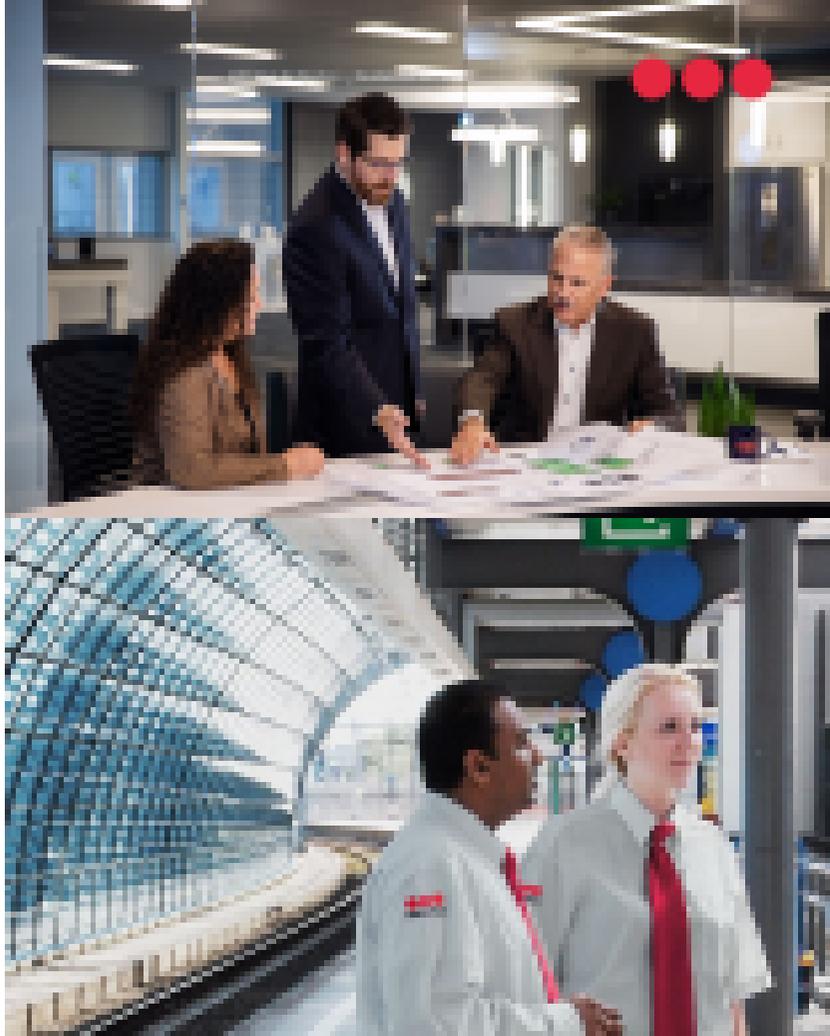
Administrativo

- 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?

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

Guía operativa 2020 - [28](#)

Guía operativa 2021 - [28](#)

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 las organizaciones tener un plan de reconocimiento que sea visible y genere el interés de nuestros colaboradores para que ellos sean un motivo de inspiración con otros colegas de su entorno. Promover la buena labor ayuda a alcanzar 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 de la forma correcta para obtener el talento, cuando que es importante que los personas sepan que su trabajo es reconocido y que su aporte es fundamental para el éxito de la empresa.

En **Avianca** tenemos 4 formas de reconocer la buena labor: reforzando el comportamiento, buenas prácticas y valores al día de la compañía de nuestros trabajadores todos los años.

• **Avianca Globalis**: Un reconocimiento para hacer honor al Propósito y Valores corporativos la obrita más bonita.

• **Avianca Localis**: Reconocimiento a las personas que agregan valor al servicio otorgado por Avianca Colombia. [#AviancaLocalis](#)

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

• **Impulso**:

• **Guías de trabajo y series de reconocimientos**.



Nuestra cultura de reconocimiento



Testimonio: llamada millonaria en conjunto residencial

Con muchos los casos y los diferentes modos 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 integridad, eficiencia y servicio. 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 abastece 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 cubre los gastos de mi hijo, pero más cosas quisiera. 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
 Operación Securitas (Sector Retail)
 Premio Securitas (Sector Retail) 2023

Ganador del premio Yo Soy Securitas



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 **Genetica**.”

“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 genética y seguridad en nuestro país como **Genetica**!”



Genetica
Genetica
 Genetica, Genetica Genetica en 2023

Cuadro de honor administrativo



Testimonio: cuadro de honor operativo

"El haber obtenido este lugar al estar en el cuadro de honor me llena de felicidad y orgullo, saber que este esfuerzo es recompensado después me llenó de un sentimiento al 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, porque 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 de 2021

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 nuevas oportunidades que se ajusten a las nuevas necesidades, y es aquí donde Escuelitas se hace mucho propósitos en el corto plazo para ser una empresa más ágil y ser la mejor marca empleadora.



Desde 2009 se establecieron acciones que fortalecieron de manera amplia y sostenida el fin de mitigar impactos reputacionales debido a las desvinculaciones por la reducción de servicios como efecto de la pandemia, a lo que se va a seguir con la realización de beneficios sobre la creación de nuevas labores.



Estrategia para la atracción y fidelización del talento



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

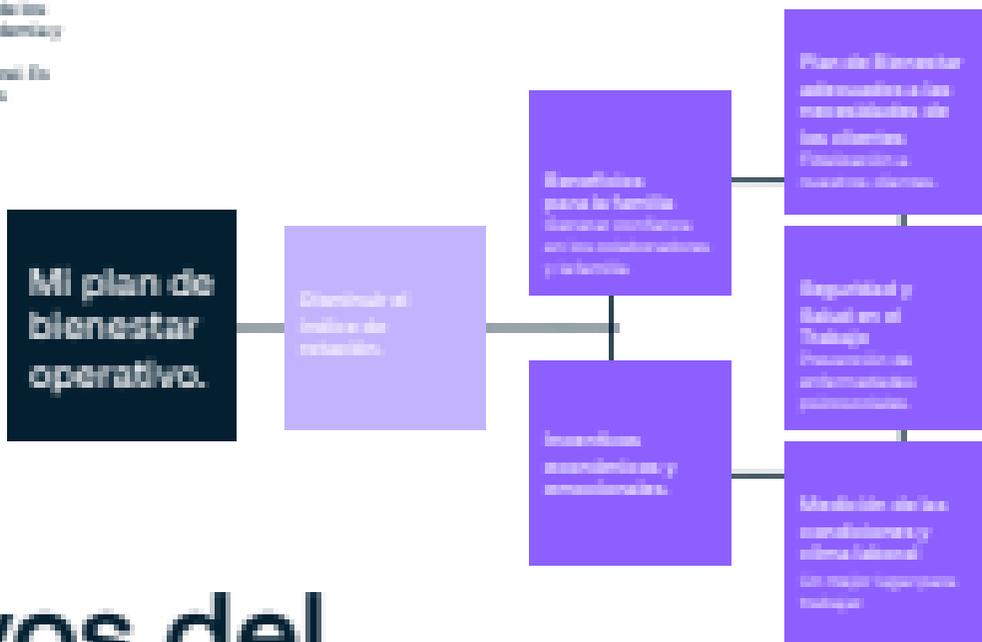
Acciones para fortalecer el plan de bienestar

Flexibilidad laboral	Educación	Beneficios para la familia	Crecimiento profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Descontar en época especial • Tiempo libre para compartir en familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo educativo al personal operativo • Beneficio de desarrollo en Sasurfit 	<ul style="list-style-type: none"> • Atención pre-natal • Mi Cero de Año Sasurfit 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan carrera • Desarrollo de competencias • Desarrollo de formación

Estrategia para la atracción y fidelización del talento



Las iniciativas de Bienestar se enfocaron en áreas estratégicas y nuevas oportunidades de los colaboradores, tales como el tiempo de aprendizaje y las actividades recreativas de fin de semana en su propósito de bienestar en el ámbito laboral. Es por eso que buscamos decidir integrar más iniciativas para el personal operario.



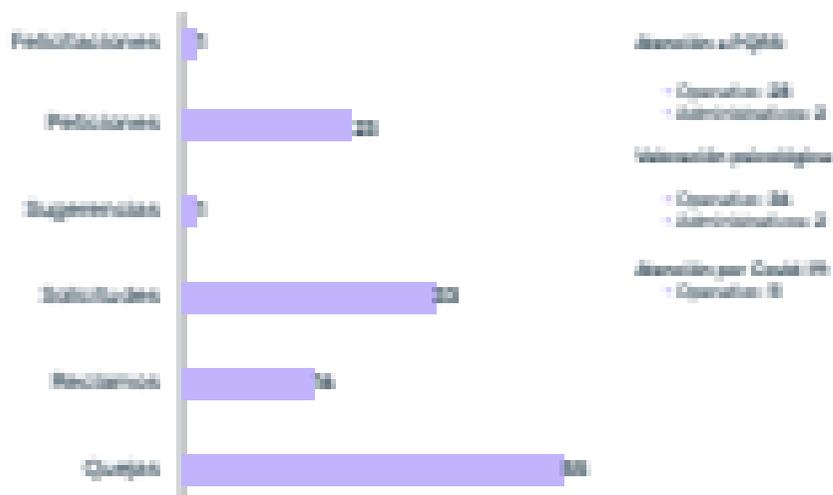
Objetivos del plan de bienestar



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, en el área de Responsabilidad Corporativa y Sostenible, se realizó la línea al trabajador “Línea tu amigo Securitas” brinda 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
- Oferece en los cursos diferentes modalidades como: cursos presenciales (desplazamiento, alojamiento, etc.)
- Flexibilidad y adaptabilidad según la disponibilidad de los alumnos (trabaja lejos)
- 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
- Sanción

Especialización guardas y supervisores

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

Especialización escuelas

- Escuelas comunitarias
- Penitencia
- 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 monitoreo y prestación
- Modelos operativos diferenciados
- Factores para la realización de reportes de investigación
- Definición y procedimientos con unidades operativas
- Control de calidad y valores

En 2023, por la necesidad de la fuerza, se actualizaremos y aprobaremos 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

➤ 96.248 Horas Mujeres

Tiempo invertido en capacitación



Operativos

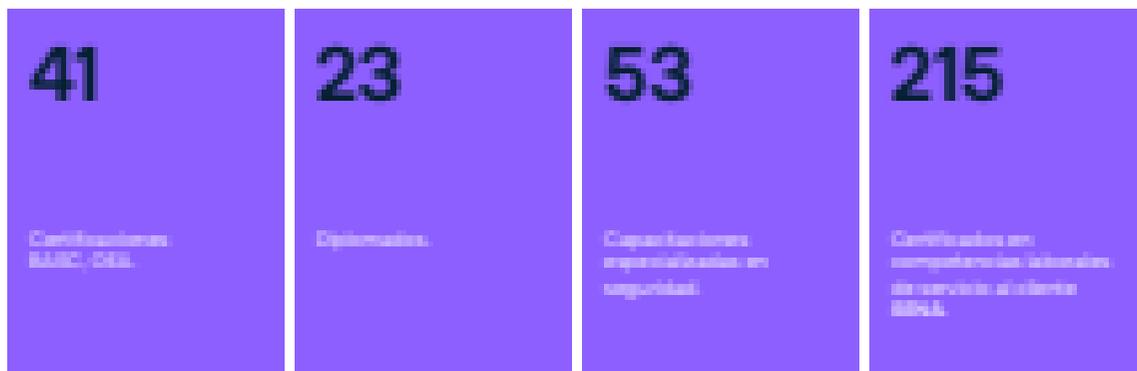
Tareas transversales	199
Test de capacitación especializada operativa/cultural	176
Test de capacitación especializada operativa/gestoría	166
Formación en ODR	160
Asesoría	136
Política de armamento y tiro (basculas, superlatras con arma)	132
Industria operativa	118

[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 herramientas tecnológicas 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 línea por 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.

Caso: Transparencia para cualquier tipo de sistema, pago de fortificación contra transacciones.

"La Compañía es el abastecedor del poder mundial para transacciones propias o de un tercero".

"El sistema es el único de dar a alguien algo de valor, aumento 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 como "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 afirmar ya haber fortalecido la cadena de valor, mejorando los niveles prácticos de sostenibilidad: responsabilidad ambiental, disposición 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
Sostenibles

Evaluación de proveedores

Compras a proveedores

Desarrollo de proveedores

<p>141 proveedores evaluados 29 proveedores críticos identificados</p> <p>Temas tratados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud en el trabajo • Derechos de humanos • Comercio equitativo • Medio ambiente 	<p>70% de compras realizadas en el 2023</p> <p>• RECONOCIMIENTO</p>	<p>159 proveedores capacitados en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de peligros y riesgos dentro de las instalaciones • Responsabilidad ambiental • Disposición de residuos
---	--	--

Desarrollo de proveedores



© 2018

See a different world

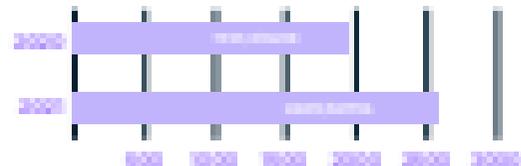
11

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

Actividad	2020	2021
Edificios	180,1420t CO ₂	180,1420t CO ₂
Viajes aéreos	1024 tCO ₂ eq	44,0784t CO ₂ eq
Instalaciones energía eléctrica	48,175t	48,1750t
vehículos	3888 Tm	48740t Tm
Uso de electricidad	180,000 gramos de CO ₂	180,000 gramos de CO ₂

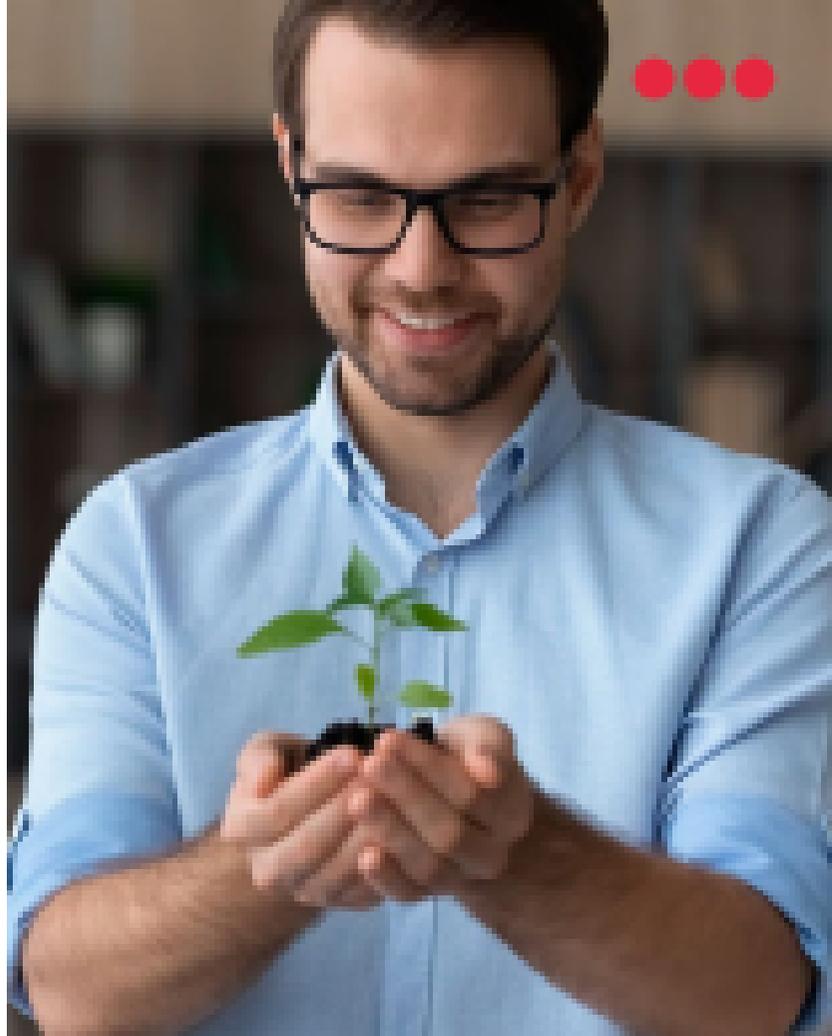
[Ver más detalles en el anexo 1 de este informe de sostenibilidad en el link adjunto](#)

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 - Cables - Archivos	83.083,3 Kg	2070 Kg
Fundación del Bosque	Tapas plásticas	19 Kg	30 Kg
Parque verde	Cartón	10.504 Kg	14.563,97 Kg
Parque verde	Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	76,1 Kg	249 Kg
Plus con el ambiente	Plus	21 Kg	24,5 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 minimizar 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.

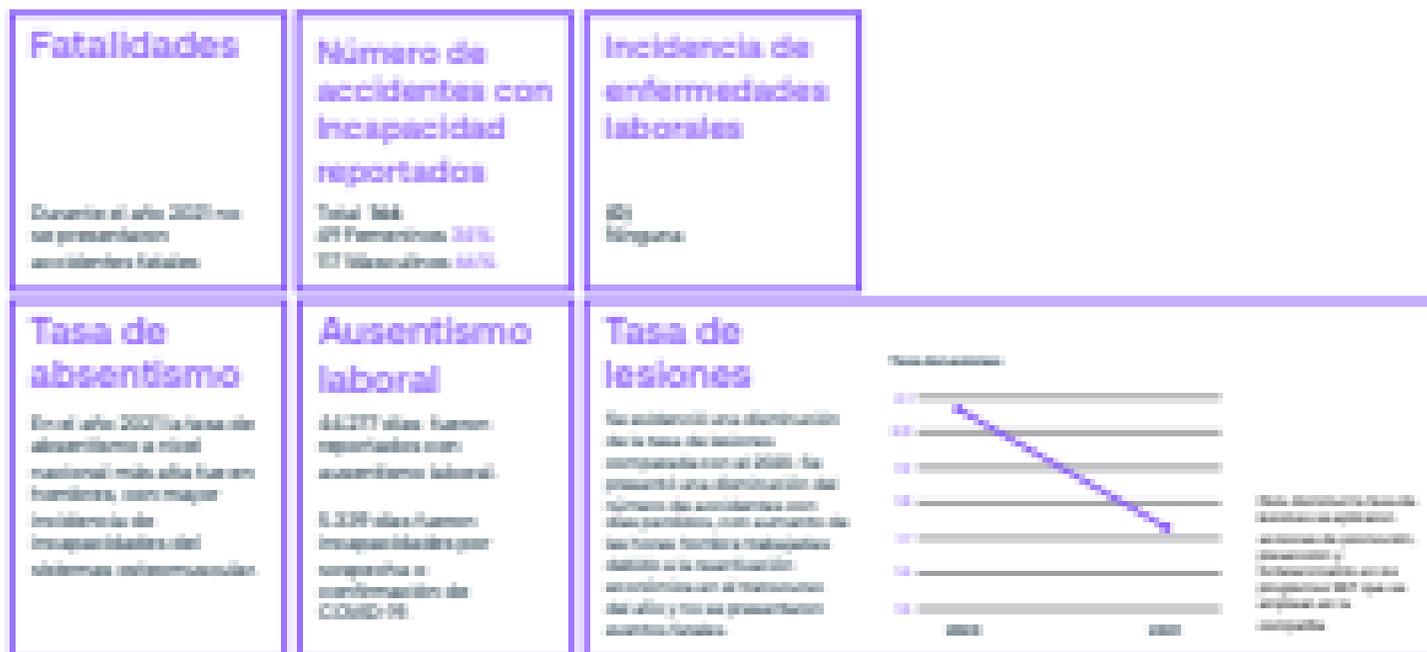
Basados en los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud y los distintos protocolos de las autoridades locales, ante la declaración de la emergencia sanitaria internacional por COVID-19, Secretaría Colombiana promueve una gran campaña nacional vacúnate trabajemos para prevenir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

Empresas con esquemas 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 recibir los datos sistemática y permanentemente acerca de la salud de nuestros trabajadores, permite 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 aquellas personas que ya presentan una alteración por este riesgo. Con la implementación de este tipo de programas Servicios logra:

- Mejorar la Calidad de vida a los trabajadores.
- Reducir costos por salud.
- Continuar el crecimiento por una fuerza.
- Dar continuidad al negocio, cuando termine.

Este programa se evaluó a través de dos indicadores:

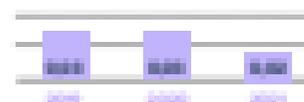
Prevalencia: No se presentaron casos de enfermedades laborales en el 2020.

Indicador PVE (en porcentaje)



Presencia: Continuamos con 2 casos de enfermedades laborales relacionados con alteración del sistema visual. 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 preparatorias 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 temas de alta relevancia impactando los siguientes temas:

- 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)



Febrero - Marzo	Se programaron 10 actividades. Participaron 2000 personas.
Junio - Julio	Se programaron 20 actividades. Participaron 4200 personas.
Octubre - Noviembre	Se programaron 10 actividades. Participaron 2000 personas.
Ciclo Invernal	\$5.400.000

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 través de tres pilares:



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 controlada 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 grupo familiar con un registro del 85.0%. • Ejecución adecuada de las actividades con un registro del 85.0%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución ineficaz y relaciones tensas en el trabajo con un registro de 75.0%. • Ejecución de tareas rutinarias con un registro de 80%. • Ejecución de actividades y relaciones interpersonales con un registro de 80.0%. • Ejecución ineficaz 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 responsable y relaciones positivas en el trabajo con un registro del 85.0%. • Ejecución controlada del trabajo con un registro del 85.0%. • Ejecución responsable y comprometida con un registro del 85.0%. • Ejecución adecuada académica del grupo familiar con un registro del 85.0%. • Ejecución adecuada de las actividades con un registro del 85.0%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución responsable derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza con un registro de 75.0%. • Ejecución de tareas rutinarias de la oficina y su entorno con un registro de 80.0%. • Ejecución de actividades familiares con un registro de 80.0%.

Actividades para el programa de Gestión del Riesgo Psicosocial

1. Realización de talleres de capacitación.
2. Realización de actividades de sensibilización.
3. Realización de actividades de promoción de salud.
4. Realización de actividades de promoción de salud.
5. Realización de actividades de promoción de salud.
6. Realización de actividades de promoción de salud.

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 satisfacción	100% Nivel de satisfacción
Área de trabajo	85%	88%
Dirección del área	74%	71%
Ambiente de trabajo	100%	90%
Comunicación y coordinación	74%	71%
Condiciones laborales	100%	90%
Capacitación y formación	74%	71%
Implementación en la mejora	88%	81%
Motivación y reconocimiento	100%	88%
Gestión por parte del coordinador	74%	71%
Gestión por parte de la regional	100%	88%
Gestión por parte del programador	74%	71%
Resultados globales	88%	84%

Diagnostico del clima organizacional

See a different world




Securitas

13

Análisis de materialidad

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



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 contribuidas por la 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

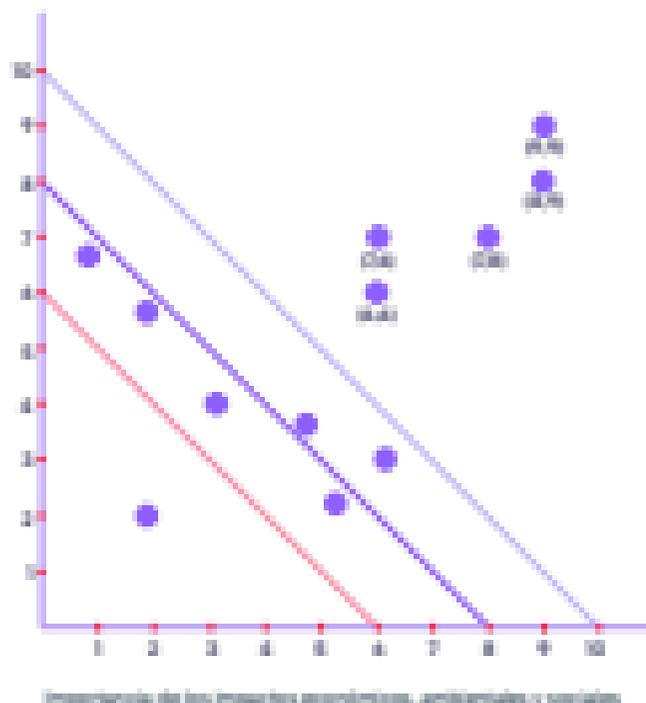


	Puntaje desde la perspectiva	Puntaje asignado al grupo de interés ESG	Puntaje Estándar ESG
Regulación	9	9	
Beneficios	7	8	
Desempeño ambiental	8	9	
Beneficios Indagadores	6	6	
Cumplimiento normativo	10	10	
Cumplimiento antilavado de dinero	9	9	
Cumplimiento profesional	6	7	

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 Libertad de asociación y negociación colectiva
- 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)

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	Apoyo administrativo la actividad	60.000.000
Terminar desarrollo	Apoyo en otros proyectos y otros asociados para la comunidad	6.000.000
Fundación maraca Colombia ONG	Apoyo en otros proyectos y otros asociados para la comunidad	6.000.000
Fidelia Metropolitana/Car Bogotá	Apoyo en otros proyectos y otros asociados para la comunidad	6.000.000
Total	14 Horas	80.000.000

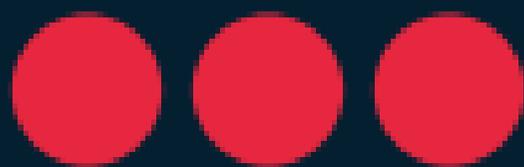
Voluntariado corporativo





See a different world





Securitas