



# Generando impacto sostenible desde la seguridad

Informe de Sostenibilidad 2025



# Nuestro impacto en la sostenibilidad

La seguridad es una responsabilidad estratégica basada en la confianza, la integridad y la anticipación de riesgos. Nuestro modelo de gestión integra la excelencia operativa con criterios de sostenibilidad, asegurando la protección de las personas, los activos y el entorno.

La sostenibilidad orienta nuestras decisiones y prácticas, impulsando impactos positivos en lo ambiental, social y económico. Este enfoque fortalece la relación con nuestros grupos de interés y contribuye al desarrollo responsable de las comunidades donde operamos.

Este Informe de Sostenibilidad 2025, elaborado bajo los lineamientos de la nueva directiva europea (CSRD) y de los GRI Standards, presenta los principales avances, prácticas y desafíos en materia ambiental, social y de gobernanza, reafirmando nuestro compromiso con una gestión responsable y transparente.



# Contenido

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Acerca de Securitas .....                                      | 04 |
| 2. Estrategia de sostenibilidad y análisis de materialidad.....   | 10 |
| 3. Reconocimientos y certificaciones .....                        | 23 |
| 4. Sostenibilidad financiera.....                                 | 25 |
| 5. Nuestro equipo.....                                            | 29 |
| 6. Fidelización y bienestar.....                                  | 32 |
| 7. Condiciones laborales y cumplimiento de leyes.....             | 36 |
| 8. Encuesta de compromiso.....                                    | 39 |
| 9. Desarrollo y Gestión del aprendizaje y formación continua..... | 41 |
| 10. Derechos Humanos, ética e integridad.....                     | 44 |
| 11. Denuncia de irregularidades.....                              | 47 |
| 12. Desarrollo de proveedores.....                                | 49 |
| 13. Sostenibilidad ambiental.....                                 | 51 |
| 14. Seguridad y Salud en el Trabajo.....                          | 55 |
| 15. Apoyo a la comunidad.....                                     | 58 |
| 16. Índice de contenidos GRI.....                                 | 62 |

# 1 Acerca de Securitas



# Carta de Country President

Reinventar la seguridad con una visión sostenible implica anticiparnos a los riesgos y transformar la manera en que generamos valor. Con más de 90 años de experiencia, presencia en 44 mercados y un equipo de **336.000** trabajadores a nivel global, evolucionamos la vigilancia hacia Soluciones de Seguridad Inteligente, adaptadas a las necesidades de cada industria y orientadas a un crecimiento responsable.

Nuestra gestión se alinea a una estrategia global de sostenibilidad que integra los principios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) en la toma de decisiones. A partir del ejercicio de doble materialidad, priorizamos los temas más relevantes para el negocio y nuestros grupos de interés, fortaleciendo una gestión transparente, consistente y enfocada en el largo plazo.

“

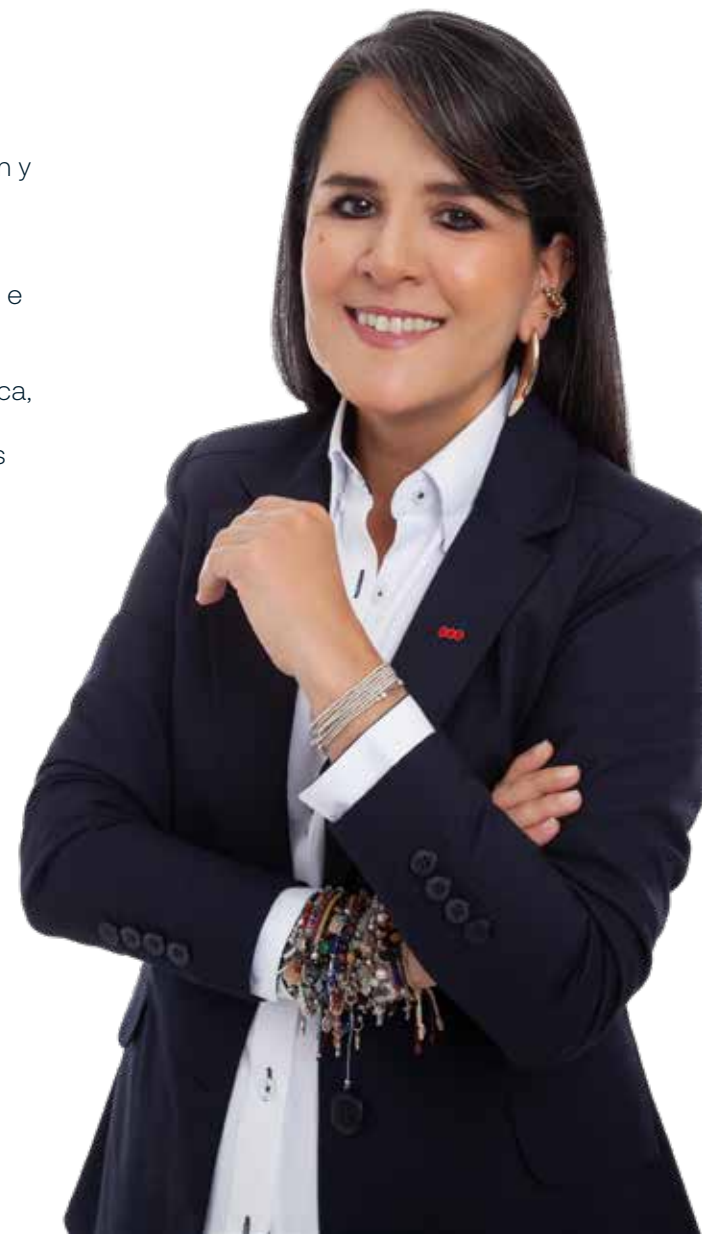
Reinventamos la seguridad para generar valor sostenible hoy y en el futuro.

En Colombia, este compromiso cobra vida a través de nuestros **8.277** trabajadores, quienes con su dedicación y profesionalismo hacen posible proteger, anticipar y generar confianza en cada operación. Seguiremos impulsando el desarrollo social y laboral, el respeto por los Derechos Humanos y la promoción de la diversidad e inclusión como pilares de nuestra cultura.

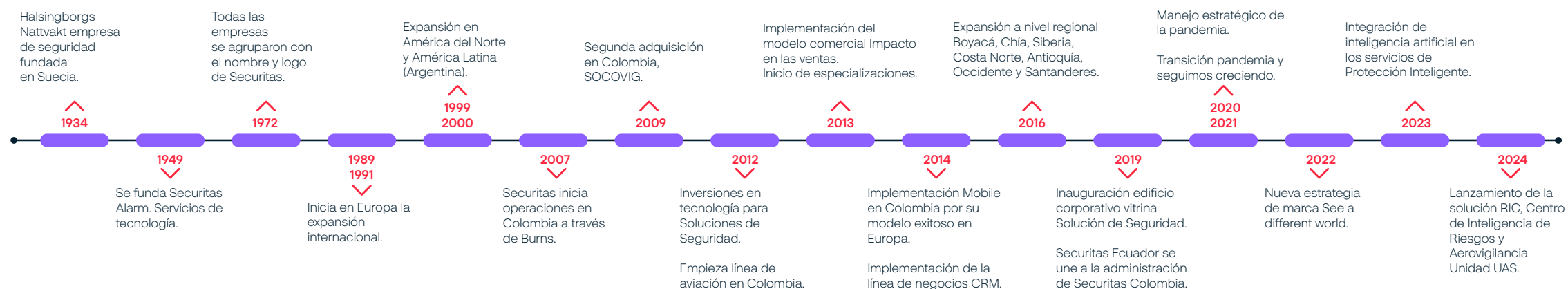
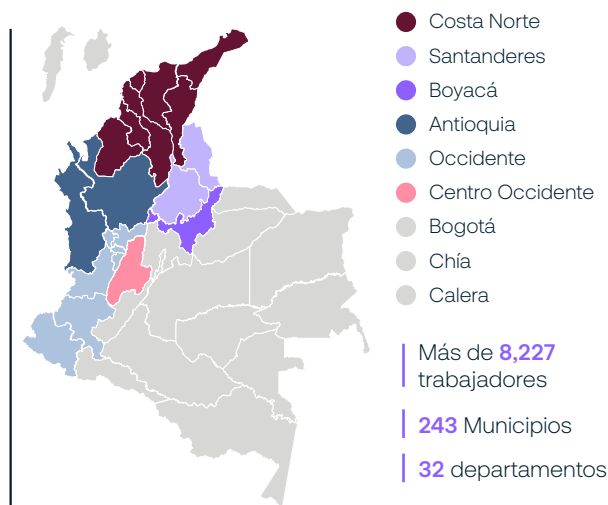
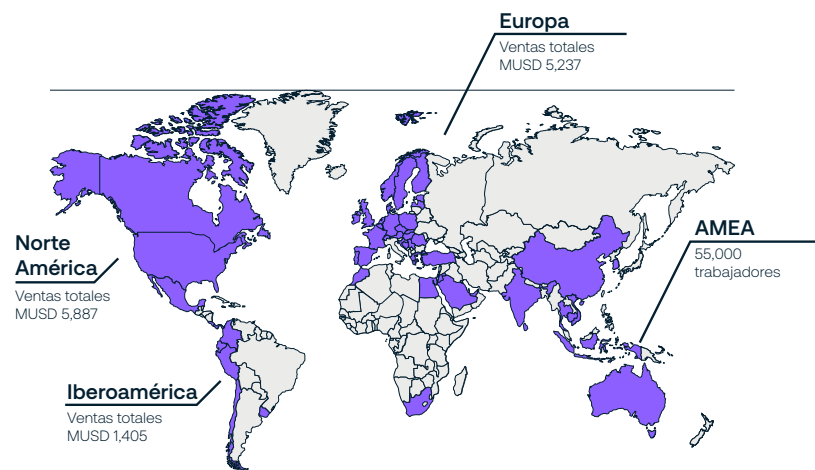
Guiados por nuestros valores y un sólido Código de Ética, continuaremos minimizando riesgos y generando oportunidades de crecimiento sostenible para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad.



**Sandra Carvajal Villamizar**  
Country President



# 90 años operando en el mundo



# Nuestra filosofía corporativa

## Nuestro propósito:

Nuestro propósito define la razón de ser de la organización y orienta la forma en que generamos valor. Es el marco que alinea nuestras decisiones, prioridades y acciones hacia objetivos comunes.

Más que una declaración, actúa como un habilitador estratégico que integra la seguridad en el centro de nuestro modelo de negocio, fortaleciendo nuestra cultura, guiando la ejecución y asegurando una creación de valor sostenible en el tiempo.



**Nosotros ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro.**

## Valores corporativos:

Actuamos guiados por tres valores fundamentales que orientan nuestras decisiones, fortalecen nuestra cultura y respaldan una gestión responsable y sostenible.

Representados en los tres puntos rojos de nuestro logotipo, estos valores nos unen como equipo global y definen la manera en que construimos relaciones de confianza, impulsamos la excelencia operativa y contribuimos a un impacto sostenible.



Integridad

Eficacia

Servicio

# Nuestra estrategia



# Servicios de Protección Inteligente

- RIC Risk Intelligence Center - servicios de inteligencia
- Risk Assessment
- Background Checks
- Due Dilligence
- Gestores de riesgos - gerentes y coordinadores In House
- Capacitaciones en seguridad y autoprotección
- Consultorías y auditorías en normas de gestión OEA, BASC, La/FT
- Analistas de seguridad

- Diseño
- Instalación
- Mantenimiento
- Auditorías

- Sistema de Gestión de video (CCTV)
- Sistema de Intrusión (alarmas)
- Sistema de control de acceso
- Mantenimiento preventivo



- Vigilancia humana con armas y sin armas
- Vigilancia humana con medio canino
- Operadores de medios tecnológicos
- Vigilantes recepcionistas
- Supervisores de vigilancia

- Rondas preventivas itinerantes en una misma zona geográfica, generando control y reacción a un mismo cliente, apoyado por sistemas de alarma y gestión de video desde nuestro SOC
- Escolta de personas VIP (conductor - acompañante)
- Escolta a carga crítica, urbano y rural (motorizado - auto)
- Vehículos blindados o convencionales
- Meet and Greet

- Monitoreo de cámaras de vigilancia (video verificación - video rondas)
- Monitoreo de alarmas
- Speaker disuasivo
- Trail Soft - Seguimiento y rastreo satelital



# Nuestro gobierno corporativo

Johanna  
Álvarez Rojas



Dirección Jurídica  
y Riesgos

Edgar Bernardo  
Castillo Rodríguez



Dirección IT

Jannete  
Osorio García



Dirección Talento  
Humano

Rasmus  
Nyberg



Dirección Financiera y  
Administrativa (controller)

Manuel Andrés  
Rodríguez



Dirección Proyectos y  
Comercial / Dirección de  
Negocio 3

José Alexander  
Beltrán Casallas



Dirección de  
Negocio Aviación

Jorge Andrés  
Rincón Rubiano



Dirección de Negocio  
Seguridad Electrónica

Rodrigo  
Beltrán Prado



Dirección de  
Negocio 1

Eduardo  
Velandia Sánchez



Dirección de  
Negocio 2

 Hombres  
 Mujeres

Comité general  
26 | 13

Comité gerencial  
19 | 10

Comité estratégico  
07 | 03

Sandra  
Carvajal Villamizar



Country President

# 2 Estrategia de sostenibilidad y análisis de materialidad



# Nueva Estrategia de Sostenibilidad 2030

Creando valor para nuestros clientes y la sociedad, garantizando la seguridad del futuro

Trabajamos en alianza con nuestros clientes para gestionar los impactos y riesgos en sostenibilidad.

## Nuestros tres pilares estratégicos:



### Desarrollar a las personas:

Potenciar a los empleados para ofrecer un servicio excepcional.



### Descarbonizar el negocio:

Aumentar la eficiencia en operaciones propias y de nuestras soluciones.



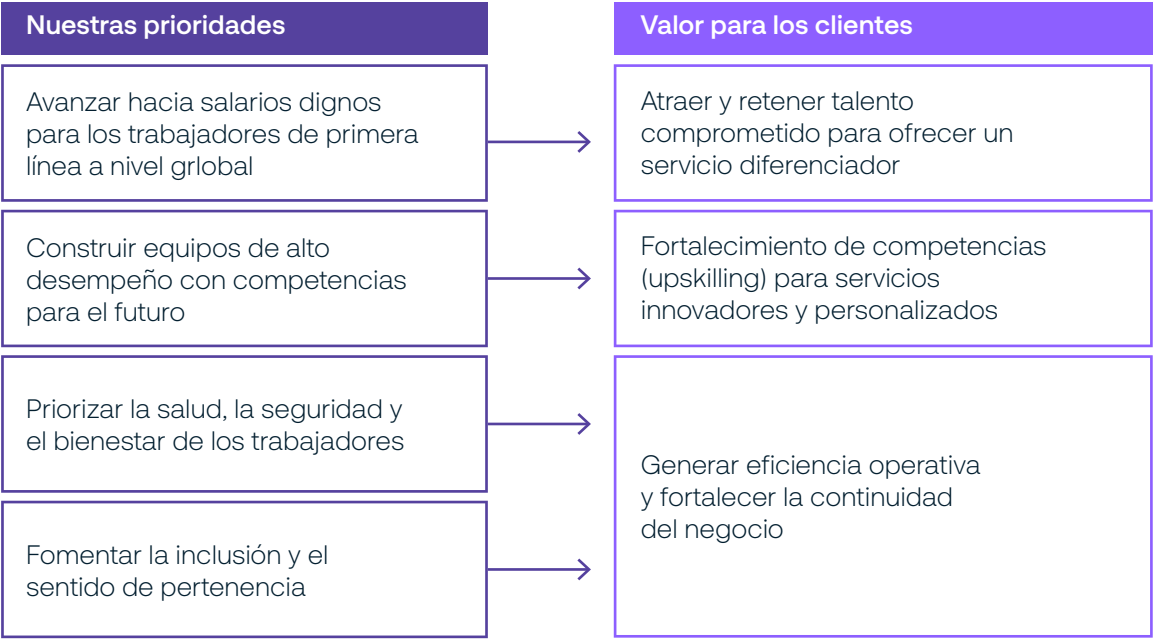
### Demostrar integridad:

Impulsar los más altos estándares éticos.





# Desarrollar a las personas: empoderar para brindar un servicio excepcional



Acciones clave 2030



Completar el benchmark global de salario digno.



Fijar una ambición global de competencias (upskilling) del personal de primera línea.

KPIs 2030

<1,5

Reducir el Índice de frecuencia de accidentalidad por debajo de 1,5.

≥30%

Alcanzar el 30% de mujeres en puestos de liderazgo a nivel de global.

7,5

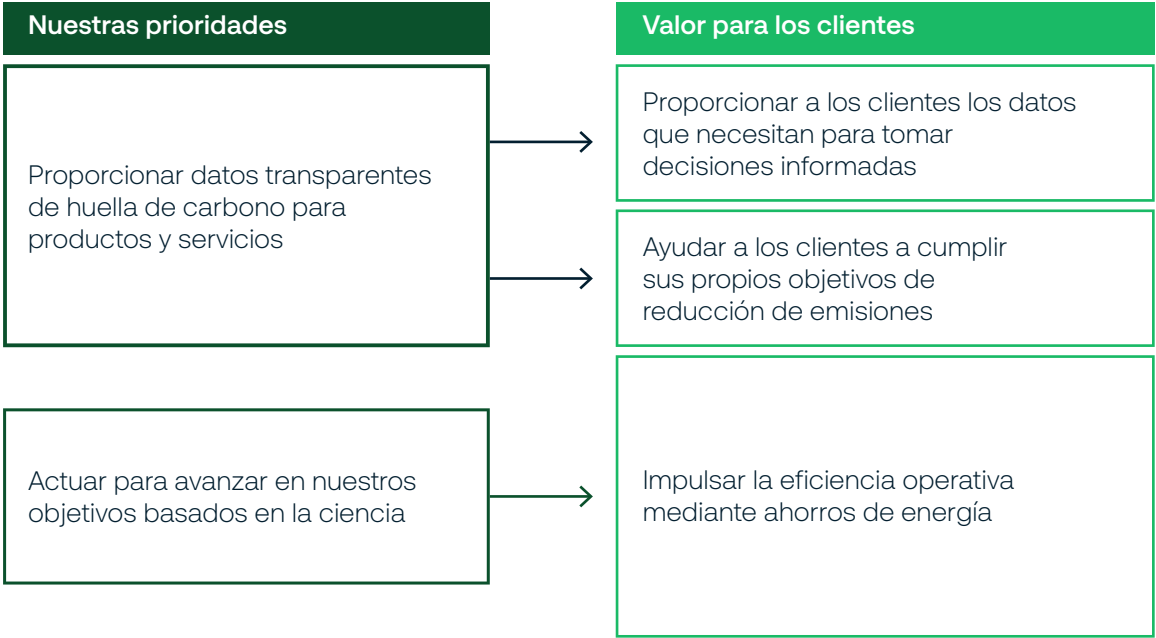
Mejorar nuestro índice de inclusión hasta 7,5 según resultados de la Encuesta People Survey.

8,5

Mejorar el índice de crecimiento de empleados a 8,5 según resultados de la Encuesta People Survey.



# Descarbonizar el negocio: acelerar la eficiencia en operaciones y soluciones



### Actividades clave



Lanzar una herramienta para calcular la huella de carbono de nuestras soluciones.



El 40% de nuestra flota operativa será híbrida/eléctrica para 2030.

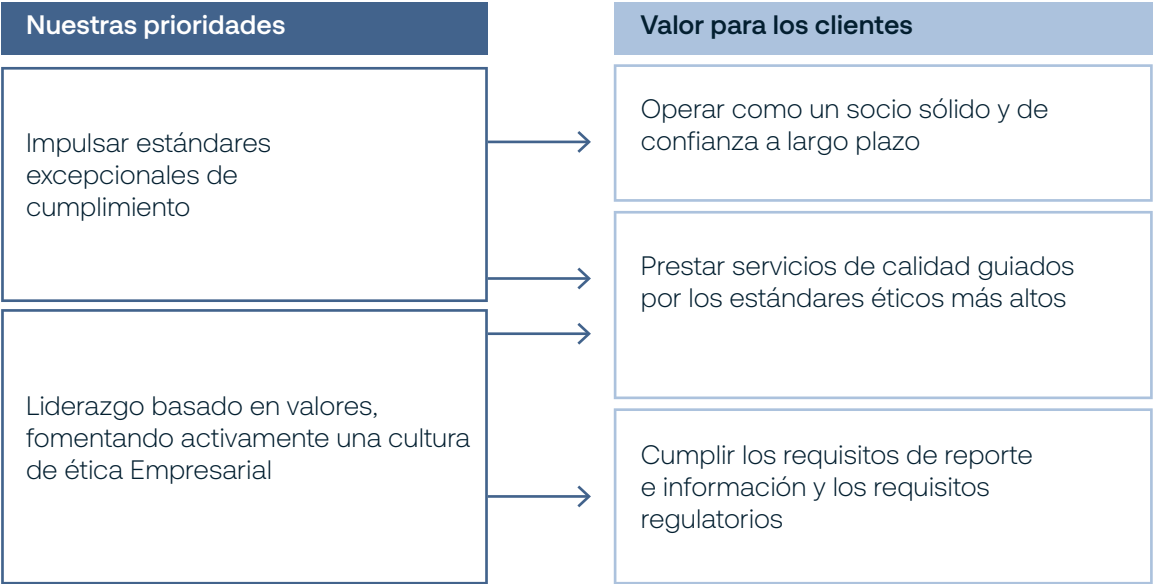
### KPIs establecidos a 2030

20%

Reducir las emisiones de Alcances 1, 2 y 3 en un 42% (validado por SBTi).



# Demostrar integridad: mantener los estándares éticos más elevados



**Actividades clave**



Todos los empleados reciben formación en el Código de Valores y Ética de Securitas.



Programa de cumplimiento en Ética, Soborno y corrupción, Antimonopolio y competencia, Conflictos de interés, SRM, Privacidad de datos.

**KPIs establecidos a 2030**

100%

de los líderes del negocio promueven activamente la ética empresarial al menos dos veces al año.

>95%

de eficacia en los controles de cumplimiento, verificada mediante pruebas y auditorías internas y externas.

# Aporte a los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas son un llamado a la acción para todas las partes interesadas, incluidas las empresas, a trabajar de manera conjunta para mejorar la vida y las perspectivas de las personas y del planeta.

Securitas apoya los ODS y los tiene en cuenta en el desarrollo de su estrategia y en sus operaciones diarias.



## Meta 3.6

Priorizamos la salud y seguridad de nuestros trabajadores, promoviendo su bienestar y el apoyo a terceros durante las operaciones.



## Meta 4.4

Impulsamos el desarrollo de habilidades mediante centros de formación propios y programas de capacitación para nuestros empleados.



## Metas 5.1 y 5.5

Fomentamos la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el liderazgo femenino, promoviendo entornos laborales inclusivos y equitativos.



## Meta 8.8

Garantizamos condiciones laborales justas, respeto por los derechos humanos y oportunidades de crecimiento para nuestros trabajadores.



## Meta 9.b

Promovemos la innovación en seguridad mediante el uso de datos, mejorando continuamente nuestros servicios y soluciones.



## Meta 13.2

Nos comprometemos a reducir en un 42% las emisiones de GEI (alcances 1, 2 y 3) al 2030, alineados con el objetivo de 1,5 °C del Acuerdo de París.



## Meta 16.5 (ODS 16)

Contribuimos a entornos seguros y sostenibles, con cero tolerancia frente a la corrupción y el soborno.



# Retos y prioridades 2026 en Colombia



## Gobernanza

- Decisiones basadas en datos: fortalecer el análisis del retorno de inversión en sostenibilidad.
- Reinversión con impacto: orientar reinversiones hacia valor social, ambiental y reputacional.
- Cadena responsable: ampliar la evaluación ESG de proveedores y activar planes de mejora.



## Ambiental

- Economía circular: impulsar el aprovechamiento y la gestión responsable de materiales (dotación y RAEE).
- Acción climática: actualizar planes de mitigación y alinear la descarbonización con la planeación financiera.



## Personas

- Diversidad e inclusión: robustecer el análisis de datos a partir de herramientas de caracterización.
- Seguridad y bienestar: reducir la accidentalidad fortaleciendo la prevención.
- Talento sostenible: impulsar la retención y el compromiso de nuestros trabajadores.





# Comprometidos con la seguridad, el entorno y las comunidades

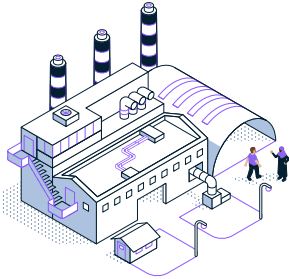
Tomado de Informe Anual 2025 - Grupo Securitas

## Cadena de suministro

1 ● ● ●

### Proveedores

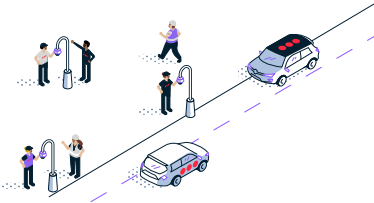
Construimos alianzas sólidas y de largo plazo con nuestros proveedores, estableciendo de manera clara los requisitos y expectativas en materia de derechos humanos, condiciones laborales, salud y seguridad, ética empresarial, sostenibilidad ambiental y cumplimiento normativo.



2 ●

### Transporte y logística

Como empresa de servicios, la operación no genera emisiones significativas asociadas al transporte y la logística. No obstante, se gestionan estos procesos para asegurar que el transporte de bienes y servicios adquiridos no incremente el impacto en emisiones, promoviendo prácticas más sostenibles en la cadena de valor.



## Operaciones internas

5 ●

### Instalaciones

Implementamos iniciativas orientadas a la reducción de emisiones en nuestras instalaciones, incluyendo la promoción del uso de energía renovable en sedes arrendadas, la adopción de medidas de eficiencia energética y la migración a edificaciones con mejor desempeño energético en los procesos de renovación de contratos.

4 ● ● ●

### Empleados

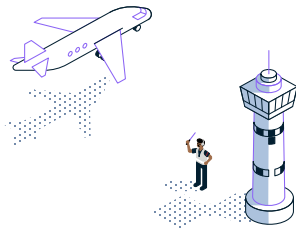
Adoptamos la nueva visión y estrategia global de personas, alineada con el negocio, como base para gestionar de manera integral los temas relacionados con nuestros 8.277 trabajadores. Este enfoque orienta las acciones dirigidas al desarrollo, bienestar y fortalecimiento del talento en toda la organización.



3 ● ●

### Servicios de protección

Estos servicios constituyen el núcleo de la oferta, integrando vigilancia presencial y móvil, seguridad y protección contra incendios, soluciones tecnológicas y servicios de gestión de riesgos



## Mercado final

6 ● ● ●

### Clientes

Desarrollamos soluciones de seguridad orientadas a minimizar interrupciones en las operaciones de los clientes. Asimismo, trabajamos de manera conjunta para fortalecer condiciones laborales, promover la salud y la seguridad, impulsar la diversidad e inclusión y contribuir a la reducción de emisiones.



7 ● ● ●

### Sociedad

Prestamos servicios de seguridad de manera responsable, contribuyendo a la protección de lugares de trabajo, espacios públicos e infraestructura. A su vez, generamos empleo formal, facilitando en muchos casos el primer acceso al mercado laboral. Asimismo, promovemos la participación activa en las comunidades donde operamos.

- Ambiental
- Social
- Gobernanza

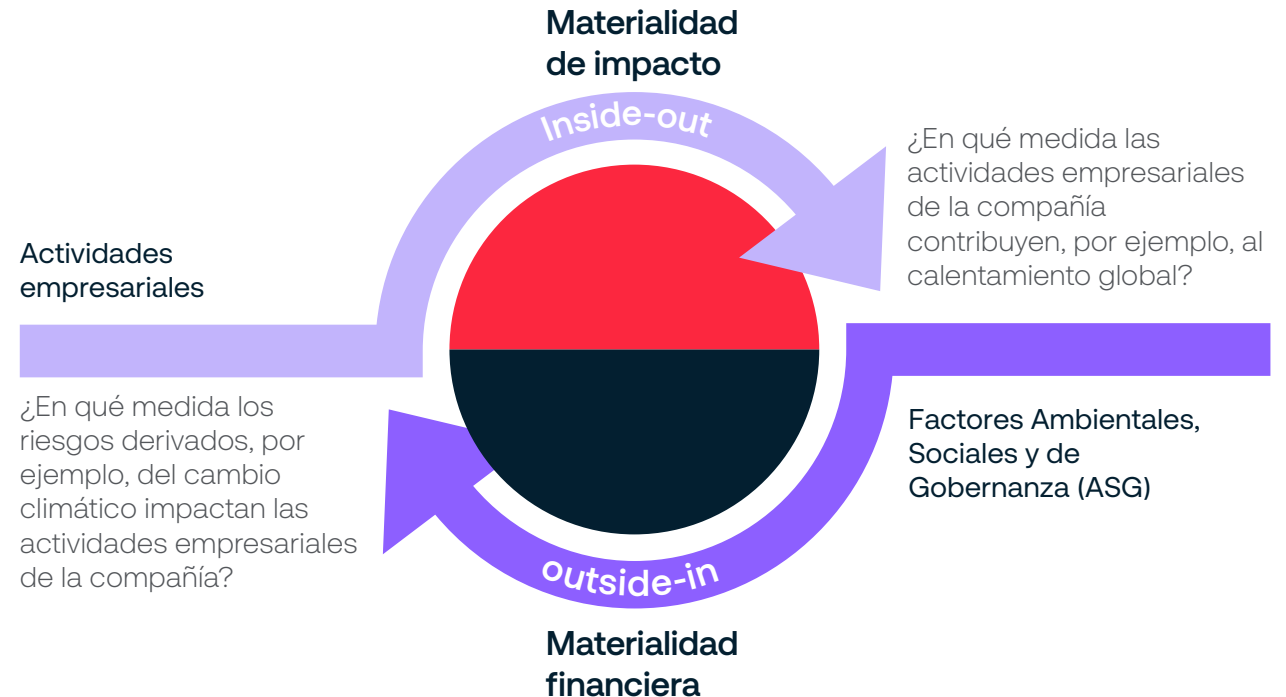
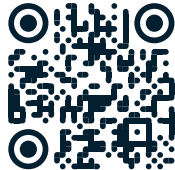
# Actualización del análisis de doble materialidad del Grupo Securitas (DMA)

La evaluación de doble materialidad identifica los temas de sostenibilidad (ESG) más relevantes, considerando tanto el impacto de la operación en las personas y el medio ambiente, como los riesgos y oportunidades con efecto financiero en la organización. Este enfoque integra una visión “de dentro hacia afuera” y “de fuera hacia adentro”.

En línea con los requerimientos de la CSRD, el análisis abarca las operaciones y la cadena de valor, e involucra a distintas áreas. El área de Sostenibilidad lidera la identificación y evaluación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs), conforme a los estándares ESRS.

Los resultados de este proceso definen el alcance del Informe de Sostenibilidad 2025 y se integran en la gestión de riesgos y en la estrategia del negocio, para mitigar impactos negativos y potenciar oportunidades de valor sostenible.

Para consultar más de este análisis revisa nuestro Informe de 2024





# Análisis de materialidad del Grupo Securitas

En 2024 el Grupo Securitas llevó a cabo la evaluación de doble materialidad, alineada con los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS). Esta metodología permite identificar los temas más relevantes en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), considerando tanto el impacto de la organización en las personas y el medio ambiente (enfoque de dentro hacia afuera), como los riesgos y oportunidades que estos representan desde una perspectiva financiera (de fuera hacia adentro).

Los temas materiales definidos integran los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) identificados a través de los procesos de gestión de riesgos y planeación estratégica, con el propósito de mitigar impactos negativos, gestionar riesgos y capitalizar oportunidades.

Este análisis permitió priorizar los temas clave que orientan la estrategia y las acciones en sostenibilidad.

I – Material desde la perspectiva de impacto  
F- Material desde la perspectiva financiera  
I&F – Material desde ambas perspectivas

| Ambiental                           | Social                                                                                | Gobernanza                                            |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Mitigación del cambio climático (I) | Condiciones laborales (I&F)                                                           | Corrupción y soborno (I&F)                            |
| Energía (I)                         | Igualdad de trato y oportunidades para todos (I)                                      | Protección de los denunciantes de irregularidades (I) |
| Contaminación del aire (I)          | Condiciones de trabajo: cadena de valor (I)                                           | Cultura corporativa (I)                               |
| Residuos (I)                        | Igualdad de trato y oportunidades para todos: cadena de valor (I)                     |                                                       |
|                                     | Otros derechos relacionados con el trabajo: cadena de valor (I)                       |                                                       |
|                                     | Seguridad personal de los consumidores o usuarios finales (I)                         |                                                       |
|                                     | Impactos relacionados con la información para los consumidores o usuarios finales (I) |                                                       |

# Temas materiales reportados (Estándares GRI y CSRD)

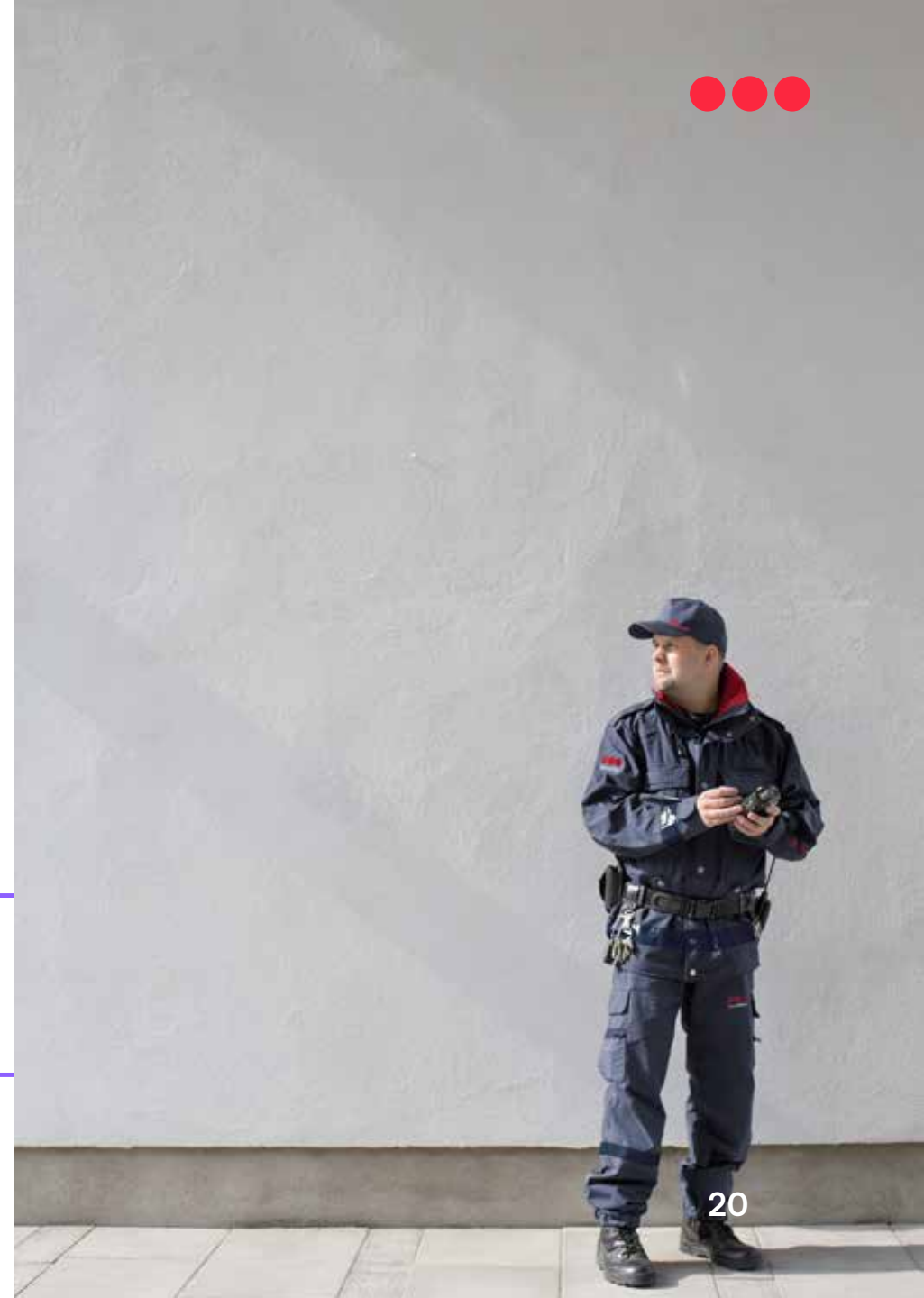
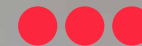
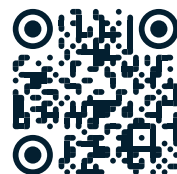
En 2025 se mantuvieron los temas definidos en la evaluación de materialidad 2022 del Grupo Securitas, garantizando la continuidad de las iniciativas.

A nivel local, la materialidad para Colombia fue validada mediante el análisis de estándares internacionales, el desarrollo de dos grupos focales y la aplicación de una encuesta con la participación de 449 personas.

## Temas con mayor calificación

- 1. Salud y Seguridad en el Trabajo
- 2. Formación y desarrollo
- 3. Calidad y seguridad en manejo de datos
- 4. Bienestar y calidad de vida
- 5. Diversidad e inclusión
- 6. Innovación y tecnología
- 7. Gestión de riesgos
- 8. Generación de oportunidades
- 9. Ética y anticorrupción
- 10. Gestión ambiental y cumplimiento

Para conocer sobre la encuesta local, revisa nuestro Informe de Sostenibilidad 2024





# Grupos de interés, diálogo e interacción

Los principales grupos de interés se identifican en función de su impacto en el negocio y su nivel de influencia. Se mantiene un diálogo abierto y proactivo que permite comprender sus expectativas e identificar oportunidades de mejora.

En 2025, se desarrolló un proceso de participación de grupos de interés en el marco del análisis de doble materialidad (DMA), abordando temas relacionados con el entorno económico, ambiental, social y los riesgos financieros asociados a la sostenibilidad. Este ejercicio permitió fortalecer la estrategia de sostenibilidad y el modelo de negocio, así como priorizar áreas clave de gestión.

Entre los principales resultados del diálogo se destacan:

- ✓ Mayor énfasis en condiciones laborales, salud y seguridad y empleo justo.
- ✓ Integración de los derechos humanos en la gestión de proveedores y procesos de adquisición.
- ✓ Priorización de iniciativas de descarbonización.

Como parte de la evolución de este proceso, se continuará profundizando la integración de la sostenibilidad en la planificación estratégica y la toma de decisiones, mediante el fortalecimiento de compromisos con trabajadores y proveedores, la debida diligencia en la cadena de valor y la consolidación de metas de desempeño sostenible a mediano y largo plazo.

| Grupo de interés | Cómo interactuamos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Temas importantes                                                                                                     | Resultados                                                                                                   |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clientes         | Mantenemos un diálogo abierto con nuestros clientes, a través de reuniones periódicas, análisis exhaustivo y un enfoque centrado en sus necesidades. Además, realizamos un seguimiento constante mediante visitas operativas, nuestro portal y página web, newsletters y redes sociales, así como con flash informativos y contenidos de análisis sobre la situación de seguridad, tanto de eventos generales como de riesgos específicos. Complementamos estas acciones con encuestas de satisfacción realizadas a través del CEP (Plataforma Comercial). | Digitalización de la interacción, privacidad de datos, ética empresarial, salud y seguridad, medio ambiente.          | Digitalización de la interacción, privacidad de datos, ética empresarial, salud y seguridad, medio ambiente. |
| Empleados        | Se promueve el compromiso y la participación de los empleados mediante encuestas anuales de compromiso global, así como a través de un diálogo proactivo con representantes y sindicatos. Los canales disponibles incluyen la Línea Tu Amigo Securitas, Securitas Integrity Line, Portal del Empleado, redes sociales, página web, medios de comunicación interna, el Informe de Sostenibilidad, el comité de convivencia laboral y COPASST, así como mesas de negociación con asociaciones sindicales.                                                    | Valores y ética, salarios justos, diversidad e inclusión, formación y desarrollo de habilidades, gestión del talento. | “People Promise” de Securitas enfocado en propósito y oportunidades; relaciones proactivas y constructivas.  |



| Grupo de interés               | Cómo interactuamos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Temas importantes                                                                                                                                | Resultados                                                                                                                                                     |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Accionistas                    | Junta General Anual, informes financieros interinos, días del inversor, reuniones con analistas y conferencias.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Liderazgo en la transformación de la industria de la seguridad, soluciones basadas en datos, operaciones estables y sostenibles.                 | Información clara que respalda la estrategia y demuestra que la posición de liderazgo en sostenibilidad genera ventaja competitiva.                            |
| Proveedores                    | Trabajamos de manera conjunta para garantizar el cumplimiento de los requisitos de derechos humanos, ética, medio ambiente y diversidad establecidos en nuestro Código de Conducta, manteniendo un diálogo continuo con nuestros grupos de interés. Los canales y acciones incluyen un encuentro anual, página web, visitas a proveedores, newsletter, redes sociales, correo electrónico y la evaluación de proveedores en aspectos de Calidad y Sostenibilidad.                                               | Cumplimiento del Código, calidad de bienes y servicios, compromiso contractual, entregas puntuales, cooperación para reducir emisiones.          | Proveedores que cumplen normas, asociaciones sólidas y duraderas, esfuerzos conjuntos para reducir la huella de carbono.                                       |
| Sociedad                       | Interactuamos con la sociedad como un empleador de referencia y socio estratégico, promoviendo la participación en iniciativas locales y el diálogo continuo con las comunidades. Para ello, contamos con canales formales de comunicación como página web, newsletter, redes sociales, correo electrónico y reportes, complementados con mesas de trabajo con autoridades regulatorias. Asimismo, brindamos apoyo económico a las familias de los trabajadores, en línea con el Plan de Bienestar corporativo. | Creación de empleo, salud y seguridad, igualdad de oportunidades, aumento de seguridad en comunidades.                                           | Creación de oportunidades laborales, inclusión de minorías y personas con discapacidad, cooperación para mejorar seguridad ciudadana.                          |
| Organizaciones de la industria | Mantenemos reuniones periódicas con organizaciones locales y globales del sector, y participamos activamente en los mercados donde operamos. Esta interacción se desarrolla a través de canales como redes sociales, mesas de trabajo, página web, encuentros con agremiaciones, medios de comunicación e informes de sostenibilidad.                                                                                                                                                                           | Estatus de empleados de seguridad de primera línea, condiciones de trabajo, desarrollo de habilidades, salud ocupacional, ética en la industria. | Uso del liderazgo de Securitas para elevar estándares de profesionalismo, impulsar regulaciones salariales y fomentar desarrollo de competencias en el sector. |

# 3 Reconocimientos y certificaciones



# Reconocimientos y certificaciones



**ISO 9001:2015**  
Sistema de gestión de la calidad del servicio.



**ISO 14001:2015**  
Sistema de gestión ambiental.



**ISO 45001:2015**  
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



**BASC V6:2022**  
Sistema de gestión en control y seguridad.



## Trabajo Decente – Talento Capital

Reconoce nuestro compromiso con el empleo formal, condiciones dignas y el bienestar de los trabajadores.



## Finalista Premio Andesco a la Sostenibilidad

Destaca nuestra gestión responsable y la generación de valor social, ambiental y económico.

Estos reconocimientos reflejan el impacto de nuestra gestión y fortalecen nuestra apuesta por una sostenibilidad de largo plazo.

# 4 Sostenibilidad financiera

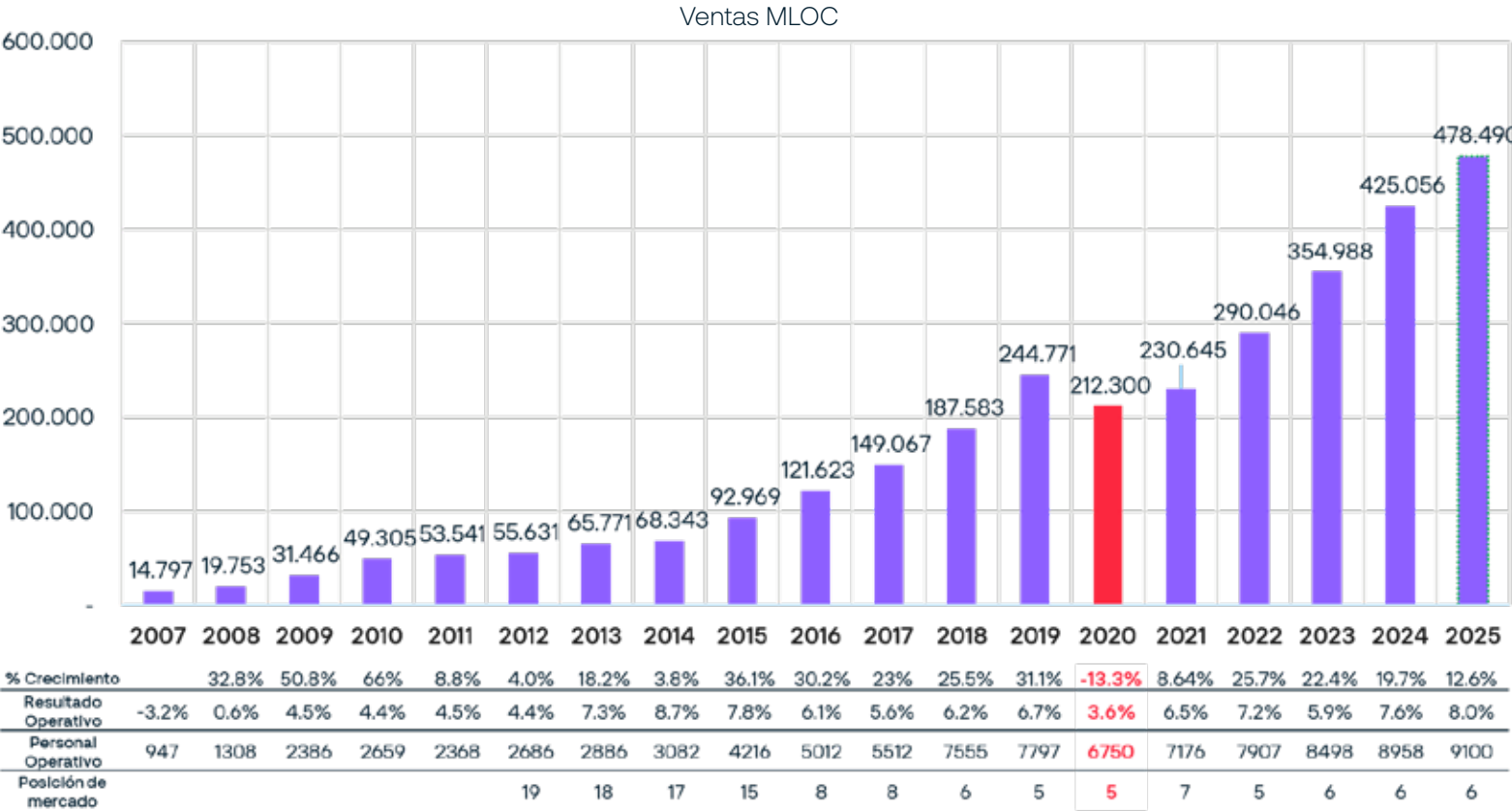


# Crecimiento orgánico

En 2025, Securitas Colombia alcanzó un crecimiento del 12,6% en ventas, pasando de \$425.056 en 2024 a \$478.490 (MLOC). Este resultado refleja la consolidación de una propuesta de valor basada en la integración de tecnología, servicios especializados y un enfoque consultivo orientado a la gestión de riesgos de los clientes.

El desempeño estuvo impulsado por mejoras en la eficiencia operativa, la fidelización de clientes clave y la apertura de nuevas cuentas estratégicas. La capacidad de adaptación a las dinámicas del mercado, junto con la integración de innovación y sostenibilidad, fortalece el posicionamiento como referente en soluciones de seguridad en Colombia.

Esta cifra en ventas integra ingresos de Securitas Colombia S.A. y Electronic Services Securitas Colombia S.A.S (Seguridad Electrónica)





# Análisis del desempeño económico

En 2025 continuamos avanzando en nuestra estrategia comercial y de desarrollo de negocio, logrando un crecimiento orgánico, sostenido y consistente en todas nuestras líneas. Este resultado fortalece nuestra estabilidad financiera y nos permite seguir generando valor para nuestros principales grupos de interés.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión transparente, eficiente y alineada con estándares internacionales, contribuyendo al desarrollo sostenible del negocio y del entorno.

Presupuesto de sostenibilidad corporativa en el año 2025

\$323,636,547

Valor económico directo generado: ingresos

\$478,490,308.000

Valor económico distribuido: gastos operativos

\$440,118,556,000

Sueldos y prestaciones de los empleados

\$364,012,415,000

Pagos al gobierno e inversiones en comunidades

\$14,166,458,160

Gastos de financiamiento, comisiones bancarias (pagos a los proveedores de capital)

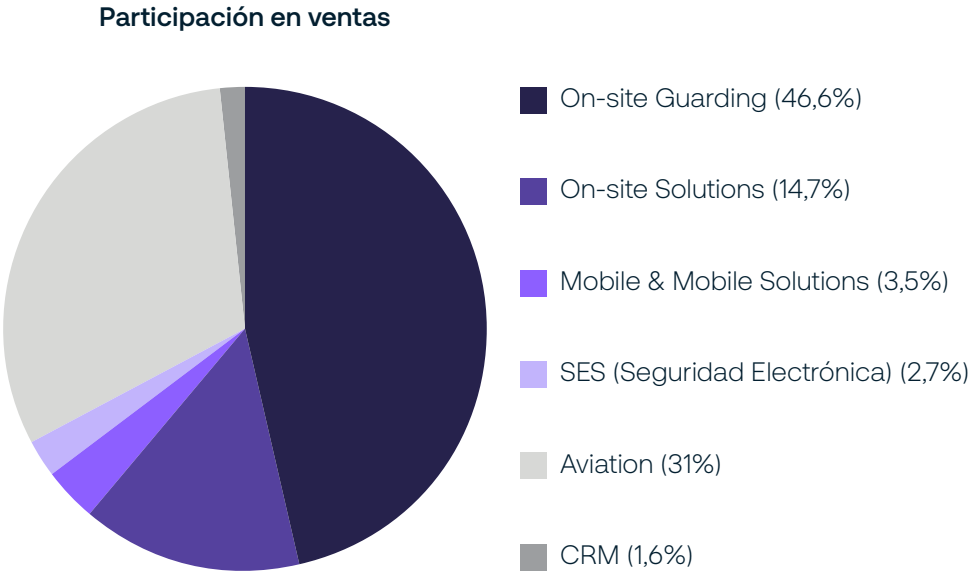
\$337,288,590

*(El valor monetario es representado en COP)*

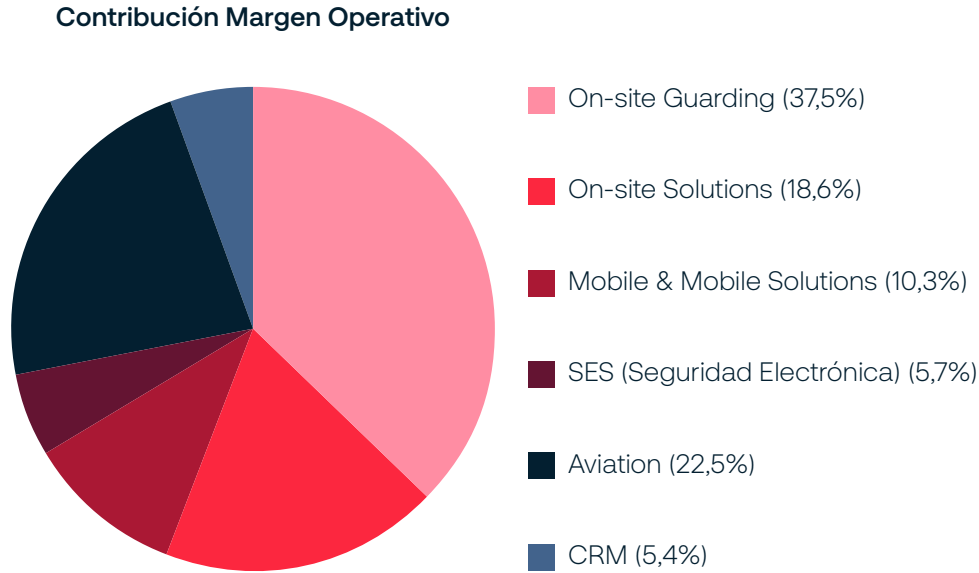
*Las cifras reportadas corresponden a las entidades jurídicas Securitas Colombia S.A. y Electronic Services Securitas Colombia S.A.S.; en las mismas, se excluye la información financiera de las transacciones intercompañía.*

# Margen operativo en por líneas de negocio

En 2025, el margen operativo presentó resultados positivos. A continuación, se detallan los resultados desagregados por cada línea de negocio:



El valor total de las contribuciones económicas realizadas en 2025 a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada ascendió a \$161.310.525 COP.



5

# Nuestro equipo: diversidad e inclusión

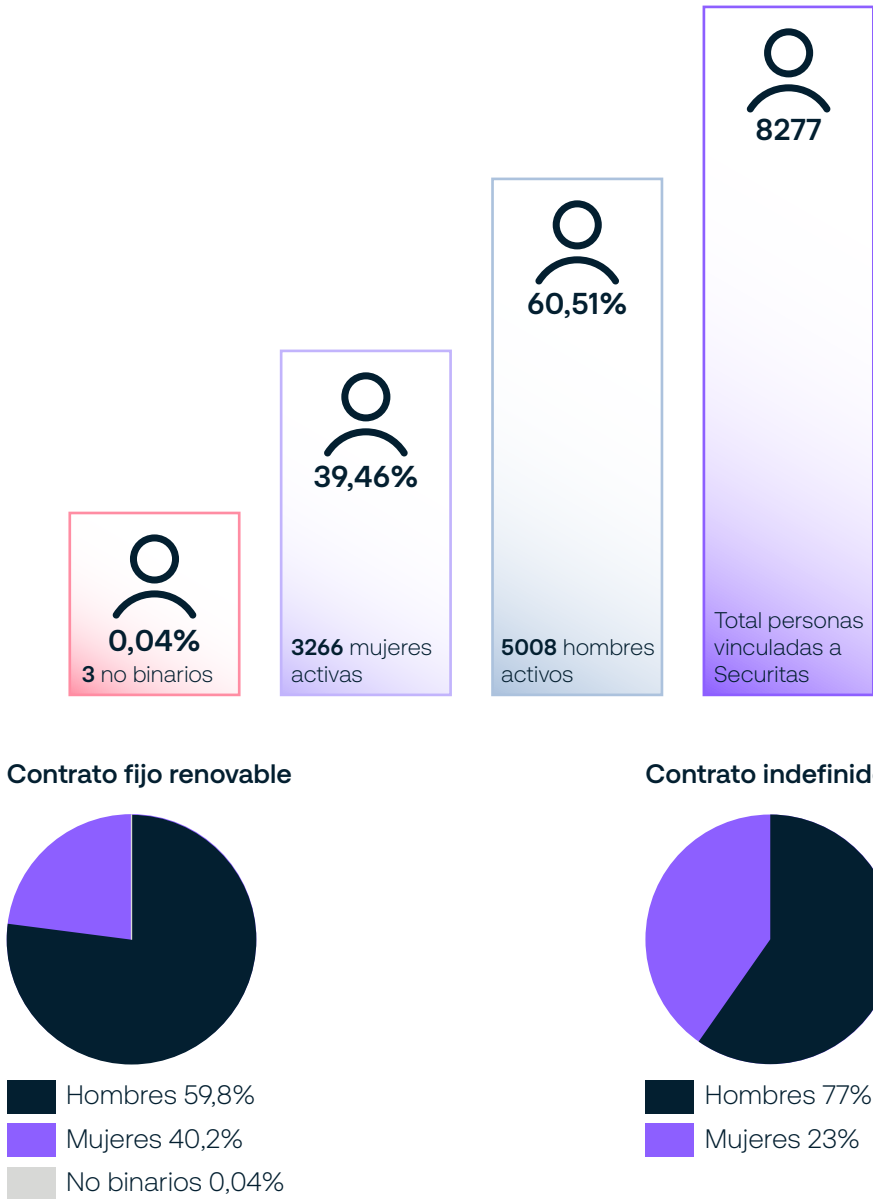


# Creando valor social desde la seguridad

Desde nuestro rol en el sector de la seguridad, contribuimos al desarrollo económico mediante la generación de empleo formal y de calidad en distintas regiones del país. Nuestra operación promueve entornos laborales dignos y fortalece las condiciones sociales en las comunidades donde tenemos presencia.

A través de este enfoque, aportamos a la reducción de brechas y al desarrollo de un crecimiento inclusivo y sostenible, posicionando la seguridad como un habilitador clave del bienestar y la confianza en la sociedad.

| Presencia de los trabajadores por cada región | Total |
|-----------------------------------------------|-------|
| Andina                                        | 6,958 |
| Caribe                                        | 775   |
| Pacífica                                      | 378   |
| Orinoquía                                     | 135   |
| Amazonía                                      | 31    |
| Total general                                 | 8,277 |



# Promoción de entornos laborales diversos y empleabilidad inclusiva

En línea con el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, se fortalecieron las estrategias de comunicación corporativa orientadas a promover la empleabilidad inclusiva y el desarrollo social. Estas acciones contribuyeron a sensibilizar sobre la importancia de entornos laborales diversos y a impulsar la atracción de talento con perfiles diversos en las regiones donde se tiene presencia.

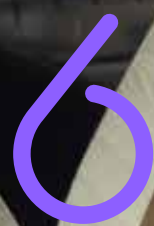
## Principales retos en gestión inclusiva identificados durante 2025:

-  Fortalecer la formación de líderes operativos en liderazgo inclusivo, para asegurar una gestión respetuosa, equitativa y libre de sesgos en equipos diversos.
-  Capacitar al personal en sesgos inconscientes, promoviendo la reflexión y la toma de conciencia frente a conductas, creencias o prácticas que puedan generar barreras en la convivencia.
-  Proyección de nuevos clientes que dentro de sus servicios aprueben la generación de oportunidades laborales para personas con DSC.
-  Formación y sensibilización hacia las personas que hacen parte del programa de Vigilancia Inclusiva, con el fin de fortalecer competencias en servicio al cliente, esto a la vez que se promueven iniciativas de bienestar y fidelización.

De manera complementaria, se actualizó el Programa de Vigilancia Inclusiva, incorporando la normatividad vigente y lineamientos en gestión psicosocial. Este proceso integró aspectos clave de salud mental en el entorno organizacional, con el objetivo de fortalecer el bienestar, la inclusión y la permanencia del personal, en coherencia con los principios de trabajo digno y desarrollo humano sostenible.

| Grupos poblacionales vinculados                                             | Hombre | Mujer | Transgénero |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------------|
| Cabeza de hogar                                                             | 589    | 672   | 3           |
| Primer empleo (personas que no coticen seguridad social previo del ingreso) | 125    | 50    | 0           |
| Joven ICBF                                                                  | 13     | 10    | 0           |
| Desplazado                                                                  | 307    | 208   | 3           |
| Victimas del conflicto armado                                               | 159    | 105   | 1           |
| Población LGBTIQ+                                                           | 19     | 34    | 1           |
| Grupos étnicos                                                              | 138    | 48    | 1           |
| Víctima de violencia de género                                              | 12     | 17    | 1           |
| Personas con discapacidad                                                   | 80     | 24    | 0           |

Esta tabla consolida los principales grupos poblacionales, acorde con la Encuesta Sociodemográfica aplicada



# Fidelización y bienestar



# Iniciativas de fidelización

-  Visitas a puestos de trabajo, promoviendo el diálogo y la construcción de planes de acción con clientes.
-  Fomento de una cultura de reconocimiento y valoración de los equipos.
-  Reuniones estratégicas con direcciones, gerencias y coordinaciones.
-  Sensibilización a líderes y acompañamiento desde nómina, incluyendo visitas de planners a los puestos de trabajo.
-  Diseño e implementación de campañas de endomarketing y estrategias de comunicación interna.
-  Programas de salario emocional, como tiempo libre y espacios con la familia.
-  Espacios de psicoeducación enfocados en autocuidado, hábitos saludables y salud mental.

#NuestraCulturaEsReconocer

## Talento destacado

**146** Trabajadores operativos reconocidos

## Acciones meritorias

**25** Trabajadores operativos reconocidos

## Experiencias a nuestros empleados



Puestos  
**312**



Total participantes  
**7,150**

**Dirección de Negocio I**  
84 Experiencias en puesto **523** trabajadores

**Dirección de Negocio II**  
97 Experiencias en puesto **615** trabajadores

**Dirección de Negocio III**  
22 Experiencias en puesto **1,083** trabajadores

**Dirección de Aviación**  
109 Experiencias en puesto **4,583** trabajadores

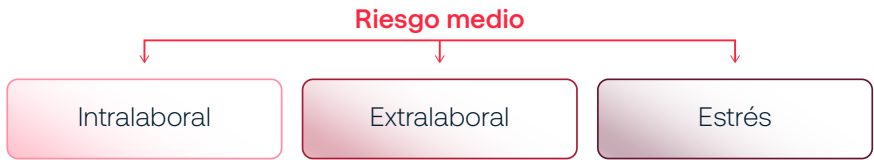
# Evaluación Psicosocial | Beneficios

86%

Participación

3.748 de 4.351  
Trabajadores

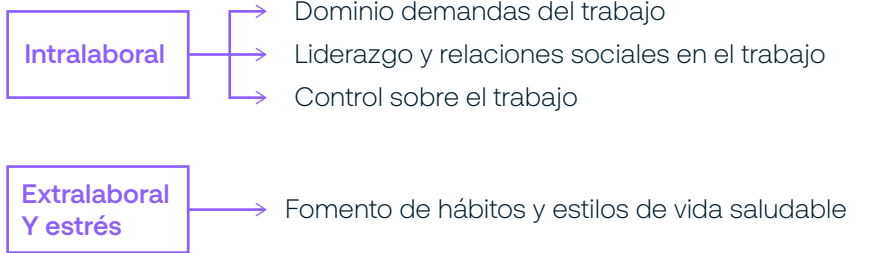
Intervención: acciones sobre los factores con mayores puntajes en cada dominio.



Nº PVE  
71 Personas

Nº Atenciones  
143 Personas

Acciones integrales de promoción, prevención e intervención enfocadas en disminuir los factores de riesgo y fortalecer las herramientas que promuevan la salud física y mental de los trabajadores.



## Beneficios Extralegales – Pacto Colectivo 2025

### Total beneficios extralegales entregados 2025

| Beneficio             | Cantidad | Valor total  |
|-----------------------|----------|--------------|
| Auxilio Fallecimiento | 108      | \$21,818,944 |
| Matrimonio            | 24       | \$4,708,490  |
| Aux.Univer hijos      | 85       | \$12,210,000 |
| Auxilio óptico        | 214      | \$16,600,000 |

## Beneficios Plan de Bienestar 2025

### Total beneficios bienestar entregados en 2025

| Beneficio               | Cantidad | Valor total   |
|-------------------------|----------|---------------|
| Kit escolar             | 2,483    | \$68,282,000  |
| Bonos de Reconocimiento | 315      | \$64,342,000  |
| Cuadro de honor         | 222      | \$119,980,000 |
| Carreras atléticas      | 54       | \$7,020,000   |
| Beneficio de Salud      | 63       | \$3,801,000   |
| Bono calamidad          | 17       | \$3,400,000   |
| Aux. Univer adm.        | 20       | \$3,910,000   |
| Bono acción meritoria   | 28       | \$8,000,000   |
| Bonos de citas medicas  | 154      | \$15,400,000  |

3,759  
Beneficios entregados

Total:  
\$245,562,434



# Proyecto Estratégicos Bienestar 2026

**Objetivo:** Fortalecer el compromiso, bienestar y desarrollo del talento humano, promoviendo una cultura basada en los valores de Securitas, que contribuya a mejorar la satisfacción, retención y desempeño de los trabajadores. - **Meta:** 5 % Reducción Indicador Rotación NET (45%).

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div></div> <div><b>Bienestar emocional, físico, SST</b></div> <div><p><b>Día de gratitud &amp; sorpresa:</b> souvenir y mensaje inspirador en el puesto de trabajo.</p><p><b>Bienvenida – Historias de Inspiración:</b> espacios de conexión emocional y reconocimiento. ( Personal administrativo + Invitados operación)</p><p><b>Chequeo médico ejecutivo:</b> prevención y cuidado de la salud. (Staff &amp; Coordinadores)</p><p><b>Servicio Emermédica:</b> cobertura médica integral para urgencias y traslados. (Personal administrativo + Beneficios operación)</p><p><b>Plataforma Doc – Doc:</b> mayor cobertura salud física y emocional (Cuerpo- mente - wellness)</p><p><b>Campañas Reducción de accidentalidad</b> (Mobile- Aviación) <a href="#">#TeEsperamosEnCasa</a></p></div> | <div></div> <div><b>Reconocimiento y fidelización</b></div> <div><p><b>Bonos de Productividad y compromiso Operación y/o Canasta Familiar</b> - mayor rotación – disminución ausentismo (Personal operativo)- Rev. mapas de Rentabilidad</p><p><b>#ConSecuritasTuPropósitoDespega:</b> programa fidelización, compromiso y endomarketing operación Aviación- 2026 Plan de Bienestar específico</p><p><b>Celebración logros académicos:</b> día libre por graduación y felicitación en medios corporativos. (Personal Operativo)</p><p><b>Reconocimiento a Trayectoria:</b> acumulación de beneficios según antigüedad. (Personal Operativo)</p></div> | <div></div> <div><b>Balance vida - trabajo</b></div> <div><p><b>Permisos personales express /8H:</b> tiempo para trámites o citas médicas. (Personal admón)</p><p><b>Flexibilidad en jornada laboral:</b> horarios ajustables ( Personal Administrativo)</p><p><b>Programa pre-pensionados</b> “Cierra un ciclo. Abre tu historia” (Psicoeducación emocional, financiero y proyecto de vida)</p></div> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <div></div> <div><b>Bienestar social y familiar</b></div> <div><p><b>Conectando con familias:</b> actividades de integración por ciudad / región</p><p><b>Escuela de padres:</b> pautas de crianza, gestión psicosocial, recreación y red de apoyo</p><p><b>Programa de vivienda nacional</b> – Red Alianzas Cajas Compensación / asesoría financiera</p></div>                                        |



**Comunidad Embajadores del Propósito: Marketing & Bienestar**

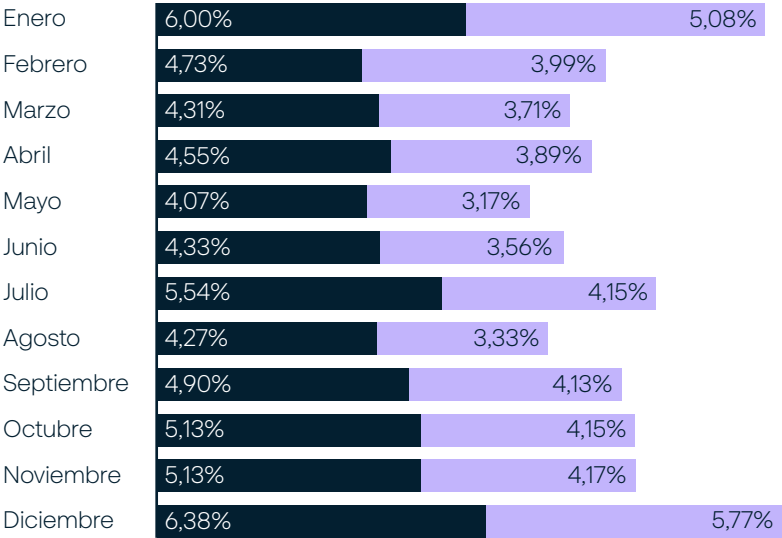
# 7 Condiciones laborales y cumplimientos legales



# Tendencia indicador rotación en el tiempo

| Indicador de rotación | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   | Desviación |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| Tendencias GROSS      | 65,90% | 59,30% | 57,95% | 60,82% | + 2,88%    |
| Tendencias NET        | 59,10% | 54,80% | 50,40% | 50,28% | - 0,12%    |

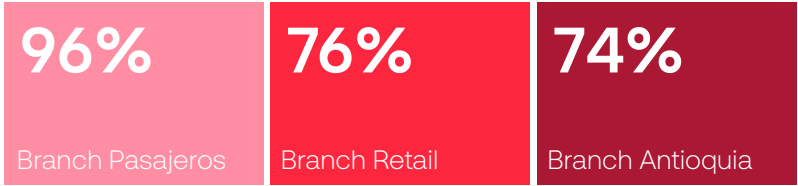
- Tendencias GROSS
- Tendencias NET



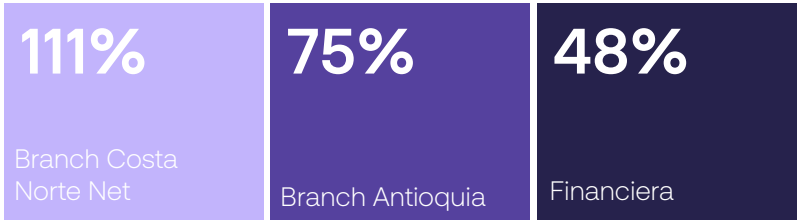
| Genero    | Cantidad | Porcentaje |
|-----------|----------|------------|
| Femenino  | 2,295    | 45,53%     |
| Masculino | 2,746    | 54,47%     |

En 2025, la rotación de personal presentó una mayor incidencia en mujeres, con un 70% frente al 55% en hombres. Este resultado evidencia un mayor impacto porcentual en la población femenina, aunque en términos absolutos el número de retiros fue superior en hombres.

## Personal operativo



## Personal administrativo

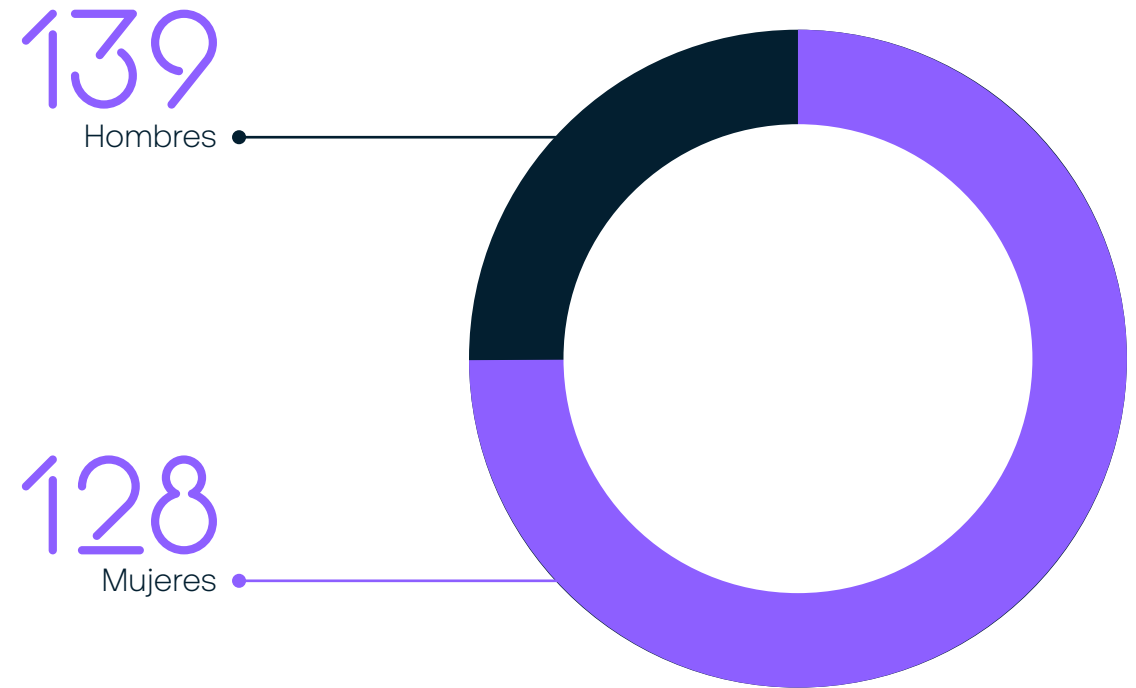


# Licencias de maternidad y paternidad

En el marco de la gestión de nómina y en coherencia con el compromiso con el bienestar de los trabajadores, se gestionan las licencias de maternidad y paternidad promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente ante la llegada de un nuevo integrante a la familia. De manera complementaria a lo establecido por la Ley María, se otorgan dos días adicionales de licencia y un detalle de bienvenida, como parte de una cultura organizacional basada en el acompañamiento y el respeto.

## Plazos de preaviso:

La gestión de preavisos se realiza en cumplimiento de la normativa vigente y de acuerdo con el tipo de contrato, garantizando el debido proceso, la transparencia y la equidad en las decisiones laborales.





# 8 Encuesta de compromiso

# Resultados People Survey 2025

## Puntuación general de compromiso

8,9%

## Puntuación eNPS 71

 78% (3,264)

 15% (709)

 7% (332)

56%

Participación

- 

- Comunicación clara de objetivos.
  - Canales diversos para informar.
- 

- Entorno laboral diverso e inclusivo.
  - Igualdad de oportunidades para todos.
- 

- Carga de trabajo es excesiva, + largas jornadas y falta de personal.
  - Falta de pago transparente y negación de descansos.
- 

- Falta de respaldo y comunicación por parte de la gerencia y supervisores.
  - Favoritismos, trato desigual y falta de Comunicación.
- 

- Percepción de salarios bajos.
  - Se percibe que esfuerzos no son recompensados justamente.

## Comentarios más relevantes encuesta de retiro

- 

**Turnos:** en ocasiones son prolongados y con cambios sin previo aviso prolongados y con cambios sin previo aviso.

**Nómina:** se debe mejorar la falta de claridad en pagos y percepción de salario bajo.

**Liderazgo:** se identifica necesidad de mayor atención, respeto y empatía.

**Desarrollo:** se valoran los espacios de aprendizaje y acompañamiento, + Feedback.
- 

**Percepción general:** securitas es vista como una empresa confiable, con calidad humana y sólida identidad corporativa.
- 

**Condiciones laborales:** sobrecarga de trabajo y falta de herramientas.
- 

**Comunicación interna:** fomentar la escucha activa, empatía y apoyo al vigilante.

**Liderazgo:** fortalecer líderes justos, humanos e imparciales.

**Carga laboral:** revisar programación y distribución del trabajo.

**Compensación económica:** ajustar pagos por turnos adicionales.
- 

**Gestión:** reforzar liderazgo en puestos específicos.



# Desarrollo y Gestión del aprendizaje y formación continua

# Formación para el desarrollo 2025

El Programa de Formación, Capacitación y Entrenamiento fortalece las capacidades de nuestros trabajadores para responder a los retos actuales y futuros. A través de formación técnica y especializada, se impulsa un desempeño más consciente, efectivo y orientado a la excelencia en cada rol. Refuerza la prevención y gestión de riesgos desde una mirada integral. Así, contribuye al desarrollo de equipos preparados, confiables y comprometidos con un impacto positivo en el entorno.



Total general de horas:  
**530.011**

**11,580** Empleados durante 2025



## Formación para el desarrollo de habilidades y competencias

|                                           |       |
|-------------------------------------------|-------|
| Piloto Escuela de Soluciones SMIT         |       |
| Cargos Estratégicos                       | 18    |
| Derechos humanos y diversidad             | 6,271 |
| Ingles A1, A2, B1 , B2                    | 53    |
| Power BI y Excel                          | 120   |
| Brigada de emergencias                    | 265   |
| Modelo de liderazgo Securitas             | 63    |
| Seguridad vial                            | 5,153 |
| Certificación en servicio al cliente SENA | 145   |
| Inspección de contenedores y BASC         | 73    |
| Crehana                                   | 287   |
| Acoso sexual                              | 765   |
| Derechos humanos                          | 6,271 |



## Cursos Regulatorios

|                       |        |
|-----------------------|--------|
| Fundamentaciones:     | 865    |
| Reentrenamientos:     | 4,626  |
| Especializaciones:    | 1,811  |
| Complementarias:      | 15,307 |
| Específicos Aviación: | 5,079  |

## Inversión en Formación

**\$2,307,600,251** COP  
\$630,352 USD

Recursos de reinversión  
\$1,737,461,736

Recursos internos  
\$570,138,515

## Proyectos 2026

- Actualización SMIT
- Escuela de soluciones
- Diseño de nuevas metodologías de aprendizaje

# Trayectorias de impacto: panorama de talento 2025

La gestión y proyección del talento constituyen un eje estratégico para el fortalecimiento de la organización y de su ventaja competitiva.

## Cobertura



## Desarrollo de líderes 2025

Fortalecimos las capacidades de liderazgo del nivel estratégico mediante un proceso integral que incorporó evaluación 180°, coaching individual, diagnóstico DISC, formación en innovación y la implementación de tableros de desarrollo para la toma de decisiones. Esta iniciativa impactó a 45 líderes.

- 
- 10 Directores y Country President
  - 12 Managers de apoyo
  - 23 Branch Managers

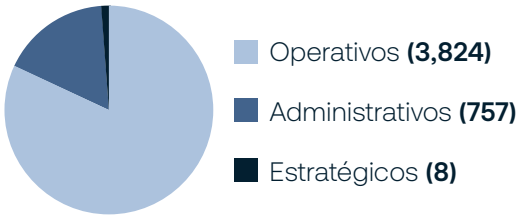
**Programa integral para Ingenieros de Desarrollo de Negocio:** formación para 10 ingenieros, con evaluaciones, assessment y planes por competencias, orientado a fortalecer habilidades técnicas y comerciales y mejorar la efectividad en ventas y soluciones de seguridad.

## Evaluación anual, modelo 180°

Cobertura anual del proceso de evaluación 2025: 4,589

1,433 Mujeres evaluadas

3,156 Hombres evaluados



La evaluación de desempeño 180° mide de manera objetiva el aporte de los trabajadores en los niveles operativo, soporte, mandos medios y directivo, integrando la autopercepción con la retroalimentación del jefe inmediato.

Este proceso permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y definir acciones de desarrollo.

En el caso de los líderes, incorpora elementos del modelo de liderazgo, fortaleciendo su contribución estratégica a la organización.

## Medición inicial del talento



Hombres evaluados: 56



Mujeres evaluadas: 56

En 2025, se registró un incremento del 32,3% en el número de evaluaciones de desempeño frente a 2024.

A photograph of four diverse professionals (three women and one man) sitting in a row, smiling and looking towards the right. They are dressed in business attire. The background is a blurred modern office interior with large windows and indoor plants. In the top right corner, there are three red dots. The man on the far right has three red dots on his sleeve and a lanyard with a badge.

# 10 Derechos humanos, ética e integridad



# Valores y ética: impulsando una gestión responsable y transparente

Los valores y el Código de Ética constituyen la base que orienta la actuación individual y colectiva, guiando una conducta coherente, íntegra y alineada con las responsabilidades del negocio. Sustentado en los principios de integridad, vigilancia (eficacia) y disposición a ayudar (servicio), este marco establece las pautas para una gestión ética, transparente y responsable en todas las operaciones.

Los trabajadores asumen el compromiso de actuar con honestidad, lealtad e integridad en cada interacción. En el contexto del sector de la seguridad, este compromiso es fundamental para fortalecer la confianza de clientes, instituciones y comunidades, asegurando la prestación de servicios con responsabilidad, respeto y transparencia.

**Conoce aquí nuestras políticas:**





# Gobernanza, ética y políticas corporativas

| Ámbito                                            | Enfoque de gestión                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Debida diligencia en derechos humanos y seguridad | Identificación, evaluación y gestión de riesgos que puedan afectar a las personas, mediante controles preventivos y seguimiento continuo, alineados con estándares internacionales.             |
| Riesgos legales y operativos                      | Identificación de riesgos asociados a incumplimientos normativos, fallas en el servicio y vulnerabilidades en procesos críticos, con impacto potencial en la operación, seguridad y reputación. |
| Corrupción, soborno y conflictos de interés       | Promoción de una cultura de integridad a través de lineamientos claros, identificación temprana de riesgos y canales seguros de reporte.                                                        |
| Clientes y contratos                              | Evaluación de riesgos para identificar alertas tempranas y asegurar relaciones comerciales alineadas con criterios de integridad y seguridad.                                                   |
| Cadena de suministro                              | Evaluación de proveedores y aliados para asegurar el cumplimiento de estándares de integridad, seguridad y derechos humanos.                                                                    |
| Conflictos de interés                             | Implementación de mecanismos para identificar, declarar y gestionar situaciones que puedan afectar la imparcialidad en la toma de decisiones.                                                   |
| Actualización normativa y formación legal         | Procesos de actualización regulatoria y capacitación continua para fortalecer el cumplimiento en todas las áreas.                                                                               |



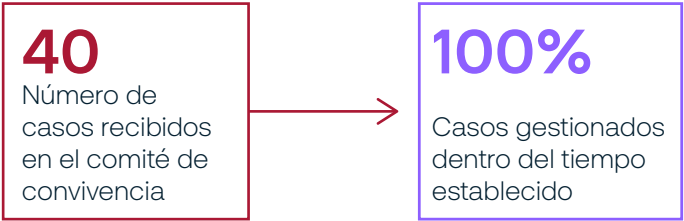
# 11 Denuncia de irregularidades



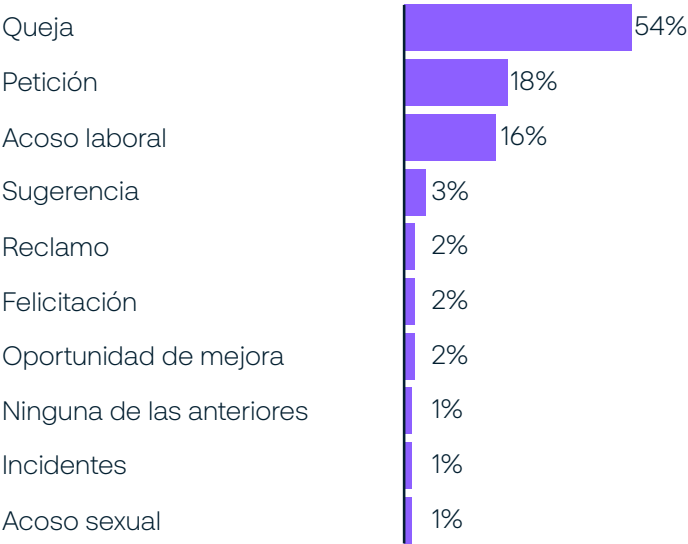
# Gestión de PQRS: Línea Tu Amigo Securitas

Disponemos de la Línea de Atención “**Tu Amigo Securitas**” como un canal confiable y accesible para la gestión de PQRSF de nuestros trabajadores, proveedores, clientes y demás grupos de interés, en cumplimiento de la normativa vigente. A través de este canal recibimos reportes relacionados con presunto acoso laboral, conflictos de interés, posibles conductas ilícitas, incumplimientos éticos y vulneraciones a los derechos humanos y laborales.

Gestionamos cada caso bajo criterios de confidencialidad, trazabilidad y debida diligencia, garantizando su adecuado tratamiento, escalamiento y respuesta oportuna.



## PQRSF Tu Amigo Securitas 2025



## Promoción de entornos laborales respetuosos: Comité de Convivencia Laboral

Contamos con el Comité de Convivencia Laboral como instancia para promover entornos respetuosos y prevenir el presunto acoso laboral. A través de este mecanismo gestionamos la atención y seguimiento de situaciones que afectan la convivencia.

Actuamos en cumplimiento de la normativa vigente, garantizando un tratamiento confidencial, imparcial y oportuno de los casos reportados.



# 12 Desarrollo de proveedores



# Apropiación y gestión de criterios ESG en la cadena de valor

La gestión de la cadena de valor se fundamenta en principios de ética, sostenibilidad y respeto por los derechos humanos. A través de procesos de registro, evaluación y habilitación de aliados, se integran criterios de cumplimiento (SARLAFT y PTEE), desempeño financiero y aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

### Principios para la gestión de aliados:

- **Código de conducta:** relaciones basadas en la ética, la integridad y la transparencia.
- **Derechos humanos y laborales:** promoción de entornos seguros, inclusivos y respetuosos.
- **Sostenibilidad ambiental:** impulso de prácticas responsables y uso eficiente de los recursos.
- **Cumplimiento legal:** alineación con la normativa vigente.

### Gestión y seguimiento:

- Evaluación del 100% de los aliados previo a su habilitación.
- Seguimiento a través de una mesa de sostenibilidad enfocada en compras verdes y criterios ESG.
- Monitoreo mensual que asegura la integración de criterios de sostenibilidad en el 100% de los procesos de compra.
- Retroalimentación continua para fortalecer el desempeño y la alineación de los aliados con los estándares establecidos.

### Fortalecimiento de capacidades en compras sostenibles

En el marco de la adhesión al grupo de trabajo de Compras Sostenibles a nivel Iberoamérica (SSIA), fortalecimos las capacidades internas para la gestión sostenible de la cadena de suministro. Este espacio de articulación regional permitió consolidar buenas prácticas y alinear criterios estratégicos para la integración de la sostenibilidad en los procesos de compra.

Como resultado, se avanzó en:

|                                                                                                     |                                                                                               |                                                                                                                                                     |                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Apropiación de conceptos clave de sostenibilidad y criterios ESG aplicados a la gestión de compras. | La definición y claridad de roles y responsabilidades en la gobernanza de compras sostenibles | La incorporación de criterios de sostenibilidad en los procesos de contratación incluyendo metodologías como el TCO y la estructuración de pliegos. | La articulación interna con áreas clave para optimizar la toma de decisiones y reducir reprocesos. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|

Con el objetivo de fortalecer la gestión sostenible de la cadena de suministro, se implementó una evaluación adicional en criterios ESG, **iniciando con un piloto aplicado a 22 proveedores críticos.**

Este proceso permitió avanzar en su reclasificación, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la gestión de riesgos. Como siguiente paso, para 2026 se proyecta el desarrollo de iniciativas conjuntas orientadas a promover mejores prácticas, fortalecer la colaboración y generar valor compartido en la cadena de valor.



# 13 Sostenibilidad ambiental



# Reporte ESG

Se adoptan la CSRD y los ESRS como marcos clave para fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza con los grupos de interés, integrando la sostenibilidad en la estrategia del negocio.

A partir de 2025, la gestión del reporte ESG se articula desde el área financiera, asegurando la alineación de procesos, tiempos y documentación. Se implementó un flujo de trabajo multinivel con instancias de validación y aprobación, que mejora la calidad de la información y fortalece la preparación para auditorías. Este enfoque contribuye al fortalecimiento de la gobernanza y la gestión responsable en toda la organización.



Tomado de Informe Anual 2025 - Grupo Securitas

# Medición de la huella de carbono en operaciones y cadena de valor (alcances 1, 2 y 3)\*



Se continúa con la medición y gestión de la huella de carbono bajo el enfoque de los tres alcances:

**Alcance 1:** emisiones directas asociadas principalmente al consumo de combustible en vehículos propios y alquilados.

**Alcance 2:** emisiones indirectas derivadas del consumo de energía eléctrica en sedes propias y arrendadas.

**Alcance 3:** otras emisiones indirectas relevantes en la cadena de valor, como la adquisición de bienes y servicios (uniformes y servicios informáticos), bienes de capital, desplazamientos de trabajadores y viajes de negocios.

| Referencia ESRS           | Emisiones de GEI (kg CO <sub>2</sub> e)                          | 2025       | 2024     |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------|------------|----------|
| E1-6, 48(a), 50(a)        | <b>Emisiones directas de GEI (alcance 1)</b>                     | 510,56     | 466,56   |
| E1-6, 44(b), 49(a), 50(a) | Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)                          | 69,35 ↓    | 77,82    |
| E1-6, 44(c)               | Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)                          | 14205,53 ↓ | 22719,41 |
| E1-6, 51                  | <b>Cat 1: Bienes y servicios adquiridos</b>                      | 2342,22    | 1794,93  |
| E1-6, 51                  | <b>Cat 2: Bienes de capital</b>                                  | 409,54     | 158,53   |
| E1-6, 51                  | <b>Cat 3: Actividades relacionadas con combustible y energía</b> | 153,12     | 145,36   |
| E1-6, 51                  | <b>Cat 4: Transporte y distribución upstream</b>                 | 16,14      | 10,64    |
| E1-6, 51                  | Cat 5: Residuos generados en operaciones                         | 24,84 ↓    | 35,86    |
| E1-6, 51                  | <b>Cat 6: Viajes de negocios</b>                                 | 189,04     | 136,15   |
| E1-6, 51                  | Cat 7: Desplazamiento de empleados                               | 9980,76 ↓  | 10385,51 |
| E1-6, 51                  | Cat 11: Uso de productos vendidos                                | 940,27 ↓   | 10003,72 |
| E1-6, 51                  | Cat 12: Fin de vida útil                                         | 18,78 ↓    | 48,70    |
| E1-6, 51                  | Cat 13: Uso de productos arrendados                              | 130,83     | 188,72   |
| E1-6, 52(a)               | Emisiones totales de GEI                                         | 14785,44 ↓ | 23263,79 |

La reducción del 37% en las emisiones de GEI frente al periodo anterior se explica por avances en medidas de descarbonización y eficiencia operacional, incluyendo la incorporación gradual de vehículos eléctricos, mejoras en eficiencia energética, criterios de compras sostenibles y una gestión más estricta de viajes corporativos.

Considerando que la mayor contribución a la huella corresponde al alcance 3, la organización ha priorizado acciones sobre la cadena de valor mediante la integración de criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones, el involucramiento de proveedores y clientes estratégicos, y el desarrollo de iniciativas colaborativas orientadas a generar avances verificables en descarbonización.

Scopes: clasificación de emisiones de gases de efecto invernadero\*

# Avances en Nuestro Compromiso- 2025



## Nuevos Vehículos Eléctricos

8 Vehículos adquiridos en el marco de optimización de Flotas.



## Alianzas que generan valor

Nuestros uniformes OMT, elaborados con poliéster 100% reciclado junto a nuestro aliado de dotación, reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de valor.



## Compensación Ambiental

Ratificamos nuestro compromiso con la protección de los ecosistemas y la acción climática mediante la implementación de programas ambientales con impacto tangible. En 2025, desarrollamos una jornada de restauración vegetal orientada a fortalecer la captura de carbono y contribuir a la regeneración del entorno, generando beneficios en la calidad del aire y el equilibrio ambiental de las zonas intervenidas.

142

Árboles sembrados



## Gestión y medición de Residuos

Los resultados en la gestión de residuos evidencian variaciones asociadas a la dinámica operativa y al fortalecimiento de los procesos de medición y clasificación de la información. Se observa una mayor orientación hacia alternativas como el reciclaje y la recuperación, en línea con la jerarquía de residuos.

Este comportamiento refleja una mejora en la calidad del reporte y reafirma el compromiso con la optimización continua de las prácticas de gestión y disposición de residuos.

| Referencia ESRS        | Tipo de residuo | Categoría                         | 2025   | 2024   |
|------------------------|-----------------|-----------------------------------|--------|--------|
| Residuos peligrosos    |                 |                                   |        |        |
| E5-5 37 (c iiiii)      | Peligroso       | Otras operaciones de disposición  | 45     | 1300   |
| E5-5 37 (b)            | Peligroso       | Total residuos peligrosos         | 45     | 1300   |
| Residuos no peligrosos |                 |                                   |        |        |
| E5-5 37 (c iiiii)      | No peligroso    | Otras operaciones de disposición  | 23762  |        |
| E5-5 37 (b i)          | No peligroso    | Preparación para reutilización    | 1295   | 1286,6 |
| E5-5 37 (b iii)        | No peligroso    | Otras operaciones de recuperación | 16,552 | 11301  |
| E5-5 37 (b)            | No peligroso    | Total residuos no peligrosos      | 41,609 | 12.588 |
| E5-5 37 (a)            | No peligroso    | Total residuos                    | 41,654 | 13.888 |



## Reducción en nuestros consumos de energía

| Referencia ESRS | Fuente de energía                                                              | Consumo 2025 (KWh) | Consumo 2024 (KWh) | Desviación (%) |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| E1-5 37 (a)     | Electricidad, calor, vapor y refrigeración adquiridos de fuentes no renovables | 327.580            | 367.600            | -12,22%        |

# 14 Seguridad y Salud en el Trabajo



# Seguridad y Salud en el Trabajo

Reconocemos la importancia de garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, implementando medidas orientadas a la prevención de accidentes y lesiones, así como a la promoción del bienestar de los trabajadores.

Todas las personas tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y la responsabilidad de contribuir a su construcción.

## Nuestra cultura HSE se fundamenta en:

**Liderazgo comprometido:** la alta dirección y los líderes promueven activamente la seguridad como una prioridad diaria.

**Comunicación transparente:** se fomenta un diálogo abierto sobre riesgos, condiciones y actos inseguros.

**Participación de los trabajadores:** involucramiento activo en la identificación de peligros, reporte de condiciones inseguras y propuestas de mejora, a través de mecanismos como los comités de SST.

**Mejora continua:** análisis y seguimiento de indicadores del sistema de gestión SSTA, que permiten identificar causas y fortalecer la prevención de incidentes y riesgos.

A partir de abril de 2025, el área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental se integró a la Dirección de Talento Humano para Colombia y Ecuador, fortaleciendo su alcance y gestión a nivel nacional.

La gestión se desarrolla bajo estándares internacionales, como ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, con un enfoque en la identificación de peligros y riesgos, y la implementación de acciones orientadas a prevenir lesiones, proteger la salud y gestionar los impactos ambientales.



## Seguridad Física

- Caídas al mismo nivel
- Golpes con objetos
- Condiciones peligrosas del entorno del cliente
- Manejo armamento (disparo accidental y/o mal manejo)
- Mordeduras
- Mezcla de residuos ordinarios, aprovechables y peligrosos



## Aviación

- Caídas al mismo nivel
- Golpes con objetos
- Actos inseguros
- Condiciones del entorno
- Mordeduras
- Manejo inadecuado de residuos en plataformas y hangares



## Securitas Technology

- Caídas al mismo nivel y distinto nivel (trabajo en alturas)
- Material particulado
- Mécanico uso de herramientas y equipos
- Generación de RAEE por equipos obsoletos



## Seguridad Electrónica

- Caídas al mismo nivel y distinto nivel (trabajo en alturas)
- Material particulado
- Mécanico uso de herramientas y equipos
- Generación de residuos de apartados electrónicos y electrónicos (RAEE)



## Seguridad Mobile

- Accidentes de tránsito
- Manejo armamento (disparo accidental y/o mal manejo)
- Posturas inadecuadas
- Riesgo de derrames de combustible

# Indicadores de gestión en Salud y Seguridad

Cobertura de capacitación en seguridad y salud en el trabajo  
GRI 403-5 | S1 – 14, 88

| Indicador                                                                                                                                                                                                                                                                             | 2024               | Porcentaje |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|
| Porcentaje de trabajadores que reciben capacitación mensual en Seguridad y Salud en el Trabajo, basada en la identificación de peligros, evaluación de riesgos, tasas de accidentalidad, indicadores de ausentismo, definición de roles y responsabilidades e inspecciones laborales. | Total de empleados | 100%       |

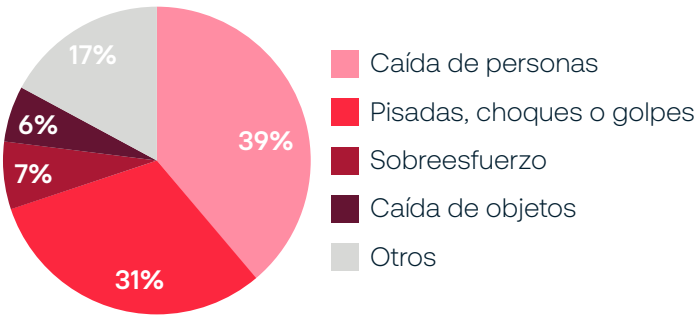
Lesiones por accidente laboral  
(GRI 403-9) | S1 – 14, 88

| Indicador                                                                       | Mujeres | Hombres |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Número de lesiones laborales con grandes consecuencias (excluye fallecimientos) | 1       | 7       |
| Número de lesiones laborales registrables                                       | 166     | 176     |
| Número de lesiones laborales con tiempo perdido                                 | 149     | 143     |
| Número de fallecimientos por accidente laboral                                  | 0       | 0       |

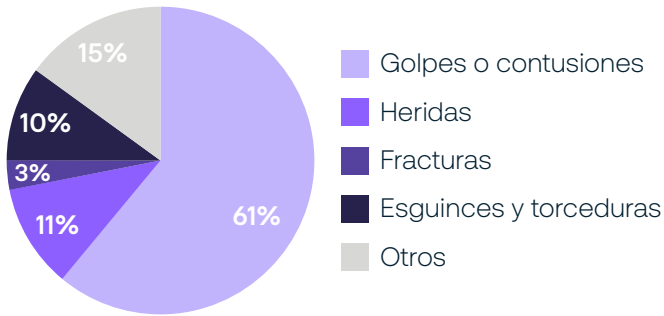
GRI 403-3

| Indicador                                             | Mujeres | Hombres |
|-------------------------------------------------------|---------|---------|
| Número de casos de enfermedades o dolencias laborales | 0       | 1       |
| Número de fallecimientos por enfermedad laboral       | 0       | 0       |

Tipología de accidentes



Tipo de lesión



| ESRS reference | Indicador                                                                                       | Unidad | 2025  | 2024 |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------|
| S1-14, 88(e)   | Índice de frecuencia de accidentalidad por cada 200.000 horas trabajadas                        | Número | 2,97  | 2,70 |
| S1-14, 88(e)   | Índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido por cada 200.000 horas trabajadas (LTIFR) | Número | 2,54  | 2,31 |
| S1-14, 88(e)   | Índice de frecuencia de accidentalidad por cada 1.000.000 de horas trabajadas                   | Número | 14,86 | 13,5 |
| S1-14, 88(e)   | Índice de frecuencia de lesiones incapacitantes por cada 1.000.000 horas trabajadas (LTIFR)     | Número | 12,68 | 11,6 |

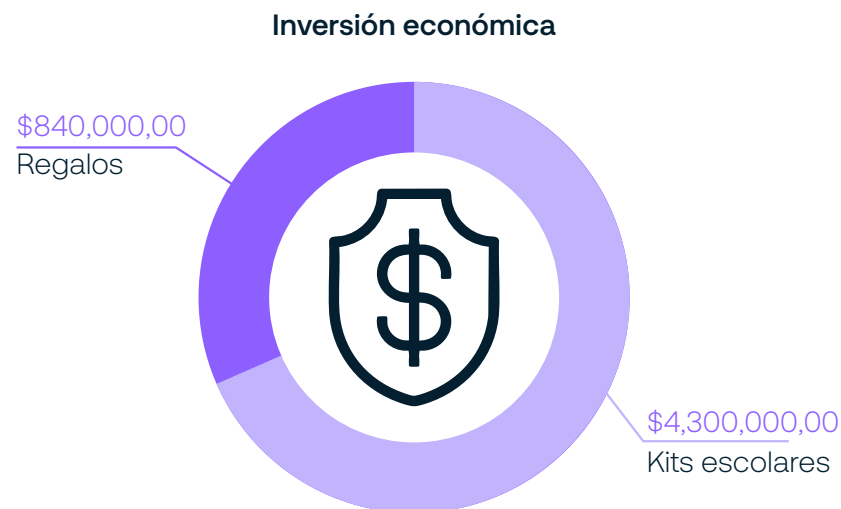
# 15 Apoyo a la comunidad



# Acciones que transforman: aporte a las comunidades

Como parte de nuestro compromiso con entornos más seguros, sostenibles y humanos, desarrollamos iniciativas sociales enfocadas en el bienestar, la inclusión y el acceso a oportunidades para comunidades vulnerables. En alianza con Terranum y la Corporación Minuto de Dios, participamos en la campaña “**La educación es la clave**”, entregando **50 kits escolares**.

También nos unimos a la campaña “Segundas Oportunidades” junto a un cliente estratégico, realizando la entrega de 30 regalos para hijos de personas privadas de la libertad. Además, en **Ponedera**, en articulación con la Policía Comunitaria y líderes locales, realizamos una jornada de integración con cerca de 80 niños y sus familias, con actividades recreativas, sensibilización sobre prevención del consumo de sustancias psicoactivas y la donación de 60 kits escolares. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con el fortalecimiento del tejido social y la generación de impacto positivo en las comunidades.

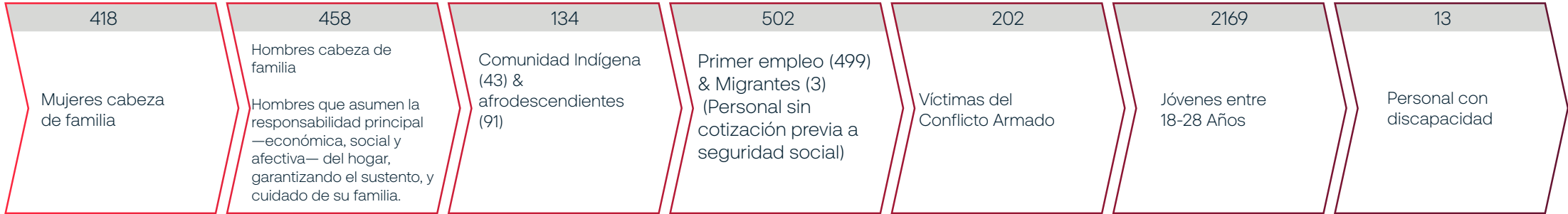




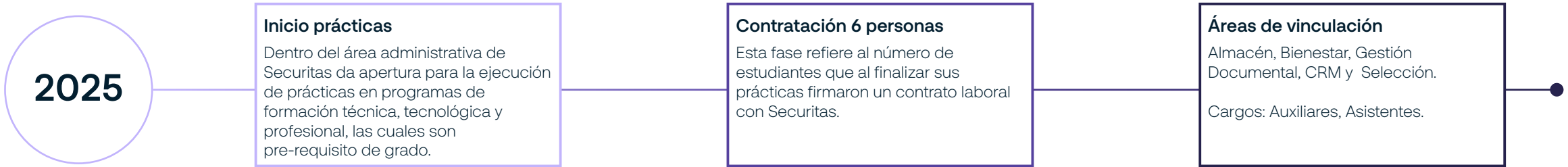
# Impulsando oportunidades de empleabilidad que transforman comunidades

El **Programa Apoyo a Comunidades** sigue consolidándose como una iniciativa clave para generar un impacto positivo, tanto en nuestro entorno como dentro de la organización. Hemos enfocado nuestros esfuerzos en impulsar iniciativas de empleabilidad con alto valor social, mientras creamos espacios que promueven el aprendizaje y fortalecen el desarrollo profesional y personal de nuestros trabajadores. Los avances que presentamos a continuación reflejan cómo estas acciones fortalecen nuestro vínculo con las comunidades, fomentan la participación activa y reafirman nuestro compromiso con el desarrollo social sostenible, en coherencia con nuestros valores y objetivos estratégicos.

Impulsamos la empleabilidad inclusiva en seguridad, logrando **3.896** contrataciones de talento proveniente de comunidades en condición de vulnerabilidad durante 2025 **80,98%** corresponde a poblaciones priorizadas.

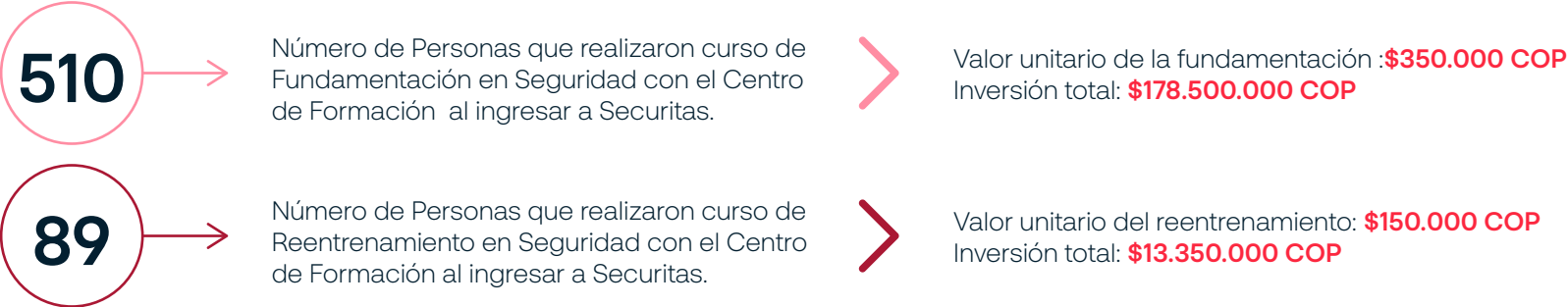


La vinculación de practicantes en áreas administrativas en Securitas Colombia fortalece la gestión del Programa de apoyo a comunidades, al generar oportunidades de formación, empleabilidad y desarrollo de talento joven. Esta iniciativa aporta valor social y, al mismo tiempo, brinda apoyo a los equipos internos, promoviendo una cultura de aprendizaje, inclusión y generación de valor compartido en la organización





# Generación Securitas: formación y desarrollo del talento



## Competencias más relevantes a Desarrollar:

### Curso de Fundamentación en Seguridad (120 Horas)

- > Conocer el sistema normativo colombiano en vigilancia y seguridad privada.
- > Conocer e identifica las áreas y procedimientos en vigilancia y seguridad privada.
- > Adquirir conocimientos básicos en tecnología y comunicación.
- > Conocer el manejo y cuidado de las armas.
- > Conocer y aplicar estrategias de mitigación de riesgo biológico y ambiental.
- > Conocer los fundamentos y normas de los centros o establecimientos de detención preventiva y carcelaria.

### Curso de Reentrenamiento en Seguridad (30 Horas)

- > Conocer y aplicar las TICS en la seguridad privada.
- > Conocer y aplicar procedimientos de primeros auxilios.
- > Redactar y presentar informes.
- > Elevar el nivel de habilidades personales y sociales.
- > Desarrollar habilidades de acondicionamiento físico adecuado.



# 16 Índice de contenidos GRI:



# Índice Estándar GRI (Global Reporting Initiative)

Este material hace referencia a un informe GRI, según los estándares, teniendo en cuenta sus últimas actualizaciones.

|                                          |                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Declaración de uso                       | Securitas ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI. |
| GRI 1 usado                              | GRI 1: Fundamentos 2021                                                                                                                                                                                      |
| Estándares sectoriales<br>GRI aplicables | No aplica                                                                                                                                                                                                    |



| Estándar GRI1          | Contenido | Requerimiento CSRD solicitado a nivel de Grupo | Página | Omisión            |        |             |
|------------------------|-----------|------------------------------------------------|--------|--------------------|--------|-------------|
| (Standards Disclosure) |           |                                                |        | Requisitos omisión | Motivo | Explicación |

Contenidos generales

|                                  |                                                                          |           |    |  |           |                           |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|----|--|-----------|---------------------------|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | La organización y sus prácticas de presentación de informes              |           |    |  |           |                           |
|                                  | 2-1 Detalles organizacionales                                            |           | 2  |  |           |                           |
|                                  | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad |           | -  |  | No aplica | No tienen otras entidades |
|                                  | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto           |           | 2  |  |           |                           |
|                                  | 2-4 Actualización de la información                                      |           | 2  |  |           | No tienen otras entidades |
|                                  | 2-5 Verificación externa                                                 |           | -  |  | No aplica | No se realiza             |
|                                  | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales          |           | 6  |  |           |                           |
|                                  | 2-7 Empleados                                                            | ESRS S1-6 | 30 |  |           |                           |
|                                  | 2-8 Trabajadores que no son empleados                                    |           | 30 |  |           |                           |



| Estándar GRI1          | Contenido | Requerimiento CSRD solicitado a nivel de Grupo | Página | Omisión            |        |             |
|------------------------|-----------|------------------------------------------------|--------|--------------------|--------|-------------|
| (Standards Disclosure) |           |                                                |        | Requisitos omisión | Motivo | Explicación |

| Contenidos Generales | Gobernanza                                                                                 |  |                                                                                                                     |  |           |                           |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|---------------------------|
|                      | 2-9 Estructura de gobernanza y composición                                                 |  | 9                                                                                                                   |  |           |                           |
|                      | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                 |  | <a href="https://www.securitas.com/en/corporate-governance/">https://www.securitas.com/en/corporate-governance/</a> |  | No aplica | No tienen otras entidades |
|                      | 2-11 presidente del máximo órgano de gobierno                                              |  | 9                                                                                                                   |  |           |                           |
|                      | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos |  | <a href="https://www.securitas.com/en/corporate-governance/">https://www.securitas.com/en/corporate-governance/</a> |  |           | No tienen otras entidades |



| Temas materiales        |                                                      |  |    |  |  |  |
|-------------------------|------------------------------------------------------|--|----|--|--|--|
| GRI 3: temas materiales | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales |  | 10 |  |  |  |
|                         | 3-2 Lista de temas materiales                        |  | 10 |  |  |  |

| Serie 200 (temas económicos)                                                         |  |  |    |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|----|--|--|--|
| GRI 201: Desempeño económico                                                         |  |  |    |  |  |  |
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                  |  |  | 25 |  |  |  |
| 201-1 Valor económico directo generado y distribuido                                 |  |  | 25 |  |  |  |
| GRI 205: Anticorrupción                                                              |  |  |    |  |  |  |
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                  |  |  | 44 |  |  |  |
| 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción |  |  | 44 |  |  |  |
| 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción       |  |  | 44 |  |  |  |

**Serie 300 (temas ambientales)**

|                                                    |           |    |  |  |  |
|----------------------------------------------------|-----------|----|--|--|--|
| 3-3 Gestión de los temas materiales                |           | 52 |  |  |  |
| 302-1 Consumo energético dentro de la organización | ESRS E1-5 | 52 |  |  |  |

**Serie 300 (temas ambientales)**

|                                                                      |           |    |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|----|--|--|--|
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                  |           | 52 |  |  |  |
| 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)                          | ESRS E1-6 | 52 |  |  |  |
| 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | ESRS E1-6 | 52 |  |  |  |
| 305-3 Otros GHG indirectos (alcance 3) emisiones                     | ESRS E1-6 | 52 |  |  |  |

**GRI 306: Residuos**

|                                            |           |    |  |  |  |
|--------------------------------------------|-----------|----|--|--|--|
| 3-3 Gestión de los temas materiales        |           |    |  |  |  |
| 306-3 Residuos generados                   | ESRS E5-5 | 54 |  |  |  |
| 306-4 Residuos no destinados a eliminación | ESRS E5-5 | 54 |  |  |  |
| 306-5 Residuos destinados a eliminación    | ESRS E5-5 | 54 |  |  |  |

**GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores**

|                                                                                                   |           |    |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----|--|--|--|
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                               |           | 49 |  |  |  |
| 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales | ESRS E1-5 | 49 |  |  |  |

**Serie 300 (temas ambientales)**

|                                                                                                                     |  |    |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|--|--|--|
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                 |  | 36 |  |  |  |
| 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal                                                     |  | 36 |  |  |  |
| 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales |  | 38 |  |  |  |
| 401-3 Permiso parental                                                                                              |  | 38 |  |  |  |

**GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo**

|                                                                                                                                  |            |        |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------|--|--|--|
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                                              |            | 55     |  |  |  |
| 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                                                |            | 55     |  |  |  |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes                                            |            | 55     |  |  |  |
| 403-3 Servicios de salud ocupacional                                                                                             |            | 34, 35 |  |  |  |
| 403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo                           |            | 55     |  |  |  |
| 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                                            |            | 55     |  |  |  |
| 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores                                                                                  |            | 34, 35 |  |  |  |
| 403-7 Prevención y mitigación de la salud ocupacional y impactos de seguridad directamente vinculados por relaciones comerciales |            | 55     |  |  |  |
| 403-8 Trabajadores cubiertos por un programa de seguridad y salud en el trabajo sistema de gestión                               | ESRS S1-14 | 55     |  |  |  |
| 403-9 Número de lesiones relacionadas con el trabajo                                                                             | ESRS S1-14 | 55     |  |  |  |
| 403-10 Salud relacionada con el trabajo                                                                                          | ESRS S1-14 | 55     |  |  |  |



**Serie 400 (temas sociales)**

|                                                                                                               |  |    |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|--|--|--|
| GRI 413: Comunidades locales                                                                                  |  |    |  |  |  |
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                           |  | 58 |  |  |  |
| 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo |  | 58 |  |  |  |
| GRI 414: Evaluación social de proveedores                                                                     |  |    |  |  |  |
| 3-3 Gestión de los temas materiales                                                                           |  | 49 |  |  |  |
| 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales                |  | 49 |  |  |  |

# Créditos

## Dirección técnica

Sandra María Carvajal Villamizar  
Country President Securitas Colombia

## Análisis de materialidad y contenido

Monica Eliana Barrera Sánchez  
Gerente de Sostenibilidad Corporativa & Cultura

Laura Valentina Acencio Bustos  
Analista de Sostenibilidad Corporativa & Cultura

## Apoyo

Manuel Rodríguez  
Director Proyectos y Comercial

Johanna Álvarez Rojas  
Directora Jurídica y Riesgos

Rasmus Nyberg  
Director Financiero y Administrativo

Paola Natera  
Gerente de Contabilidad

Lizdey Romero Morales  
Gerente de SSTA

Paola Pachón Rodríguez  
Gerente Centro de Formación y Desarrollo

## Desarrollo conceptual y creativo

Marcela Álvarez Ovalle  
Gerente de Marketing y Comunicaciones

Yady Rivera Fonseca  
Coordinadora Comunicaciones

Karen Tatiana Ortiz Espinosa  
Diseño