

2016

Reporte de Responsabilidad Social Corporativa



Nuestra estrategia es liderar
la transformación de la industria

Principales logros de la gestión responsable orientada a la sustentabilidad

2016

Norma SGE21

se comenzó con el proceso de implantación capacitando a 19 empleados

18.181 servicios

225 inscriptos

Programa Termina la Secundaria: 1 recibido

2.652

nuevos empleados

351.591 horas

capacitaciones ofrecidas

0 denuncias

relacionadas con la Política Anticorrupción



\$ 1.490.000 invertidos

Programa Familia Securitas



400 Técnicos



\$ 150 millones invertidos

en la Argentina

\$ 114.587,20

compras a comunidades vulnerables incorporadas a nuestra cadena de valor

17 nuevos cursos e-learning

para mejorar el desempeño del personal operativo

**85% Guardias
98% empleados Staff**

realizaron el Curso de Valores y Ética

14 nuevos manuales

prácticos para perfeccionar los conocimientos específicos



Durante el año 2016 lanzamos a nivel global Nuestra Visión 2020, un nuevo modelo de negocios con la mirada puesta en el cliente, y enfocado en transformar el concepto de Seguridad Tradicional hacia el de Protección, basado en las personas, la tecnología y el conocimiento; ofreciendo una amplia gama de servicios y soluciones: Seguridad On-site, Mobile y Remota con Seguridad Electrónica, Protección Contra Incendios y Safety y Gestión Corporativa de Riesgos.

El desafío que tenemos como Compañía es llegar al año 2020 con la inclusión del 20% de la tecnología para seguir liderando el cambio en la industria de la Seguridad Privada en la Argentina.

Continuar con las mejoras de las condiciones de empleabilidad de nuestros colaboradores, conforma uno de los pilares de nuestra estrategia de sustentabilidad. La inclusión de la tecnología en nuestro negocio se convierte en un agente de cambio y promoción social para nuestros Guardias y Técnicos, en conjunto con la formación y capacitación. El lanzamiento del Portal del Empleado y la Plataforma E-Learning, nos permiten minimizar la dispersión geográfica y, de este modo, generar accesibilidad y oportunidades para todos al llegar a cada rincón de nuestro país.

En Securitas Argentina estamos comprometidos en brindar servicios de calidad a la medida de las necesidades de nuestros clientes, trabajando bajo la guía de nuestros valores: Integridad, Eficacia y Servicio para ser la mejor opción como cadena de valor.

Los invito a que conozcan más sobre nuestra gestión de valor y contribución a la agenda de los ODS en esta octava edición de nuestro Reporte de Responsabilidad Social Corporativa, bajo los lineamientos del GRI G4.



Christian Faría
CEO de Securitas Argentina



Patricia Slocco

Directora de Comunicación, Asuntos
Públicos y RSC de Securitas Argentina

Ser la empresa líder del mercado de la Industria de la Seguridad Privada en la Argentina nos impone la inmensa responsabilidad de trabajar conjuntamente con todos los actores de nuestro negocio: Cámaras, organismos del marco regulatorio a nivel nacional, provincial y municipal, empresas líderes y nuestros clientes para seguir mejorando las condiciones de empleo de todos los guardias, técnicos y empleados del sector.

Este año dimos un paso más y profundizamos en nuestros temas materiales a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Somos una empresa que da trabajo a 13.482 personas y que tiene definido dentro de su estrategia de sustentabilidad ofrecer trabajo de calidad, mejorar las condiciones de empleabilidad de nuestros colaboradores, brindar servicios de calidad a nuestros clientes; y ser transparentes a la hora de gestionar nuestro negocio y rendir cuentas de nuestros impactos económicos, sociales y ambientales. Este Reporte está realizado teniendo en cuenta los objetivos, metas e indicadores de los ODS 4 y 8 cuyas temáticas son: Trabajo Decente, Crecimiento Económico y Educación de Calidad, y los ODS 16 y 17 donde profundizamos nuestras alianzas con los distintos actores para lograr el cumplimiento de los objetivos con una mirada de Paz y Justicia para la construcción de un país más justo e inclusivo.

De la mano de Forética iniciamos el proceso de la certificación de la Norma SGE21 (Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable) en su nueva versión, seguros de que nos permitirá hacer una revisión exhaustiva de nuestros procesos y nos ayudará a alinear nuestra gestión responsable a estándares de excelencia.

Tener una relación cercana con nuestros Grupos de Interés es una de nuestras máximas preocupaciones, los invitamos a que nos hagan llegar sus comentarios y sugerencias para mejorar nuestro vínculo.

INDICE

SECCIÓN 1

- Securitas Argentina en números
- Gobierno Corporativo
- Cómo conducimos y gestionamos nuestro crecimiento sustentable
- Derechos Humanos
- Gestión Proactiva de Riesgos

SECCIÓN 2

- Visión 2020: Innovamos el concepto de la Seguridad Privada
- Nuestro Liderazgo contribuye a delinear un nuevo Perfil del Guardia de Seguridad Privada
- Contribuimos con el Desarrollo Sostenible alineando nuestra estrategia a los Objetivos Globales (ODS)
- Metas e Iniciativas. Descripción de las principales iniciativas alineadas a los ODS

SECCIÓN 3

- Gestionamos Nuestros Impactos Económicos, Sociales y Ambientales
- Dimensión Económica
- Dimensión Social. Nuestra Gente: el corazón de nuestro negocio
- Dimensión Ambiental

SECCIÓN 4

- Acerca del Reporte 2016
- Securitas Argentina y sus grupos de interés
- Tabla de Indicadores GRI
- Anexo: Resultados comparados análisis de materialidad

6

7

9

9

10

11

15

16

18

19

21

20

23

24

26

36

37

38

39

40

44



Reporte de RSC 2016

SECCIÓN 1

Securitas Argentina en números

Gobierno Corporativo

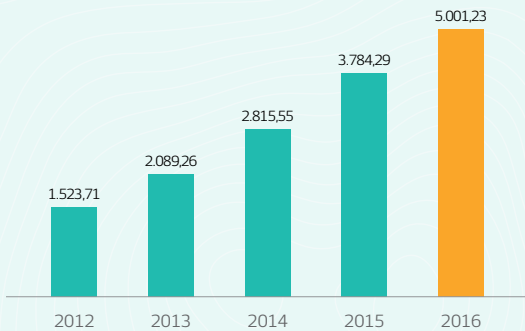
Cómo conducimos y gestionamos nuestro
crecimiento sustentable

Derechos Humanos

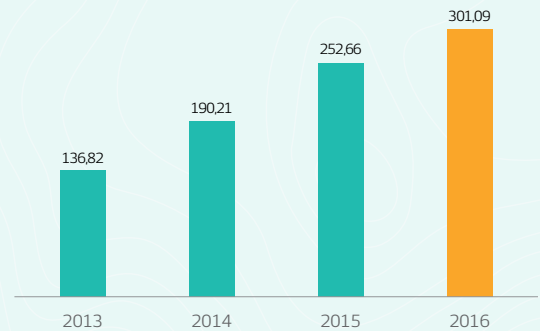
Gestión Proactiva de Riesgos

Securitas Argentina en números

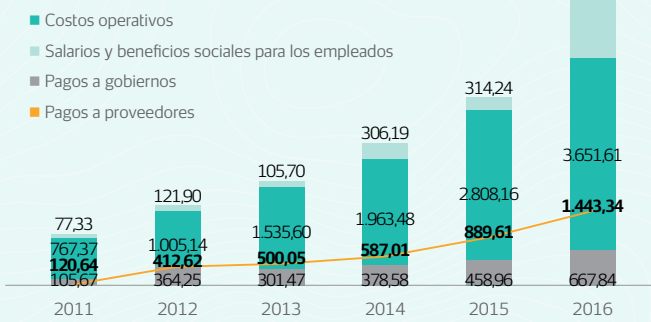
Valor Económico Directo Creado (VEC) - Ingresos
(en millones de pesos)



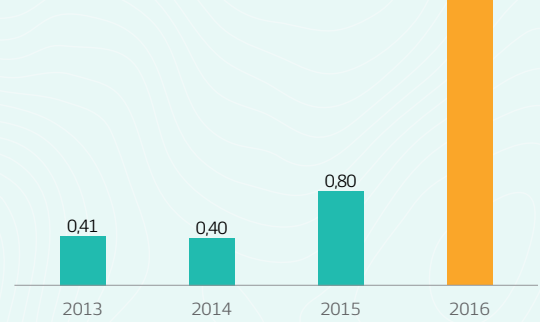
Valor Económico Retenido (VER)
(en millones de pesos)



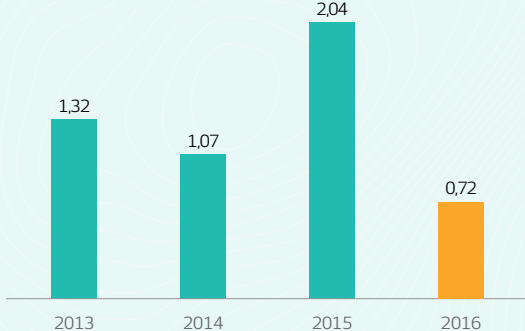
Valor Económico Distribuido (VED)
(en millones de pesos)



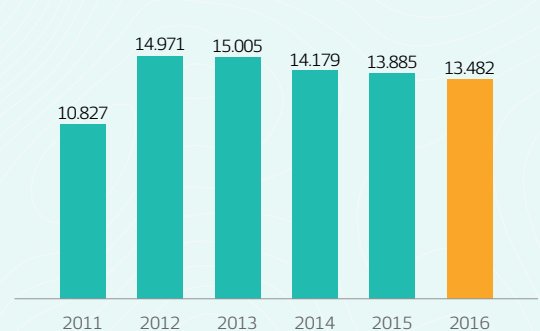
Inversiones en la comunidad
(en millones de pesos)



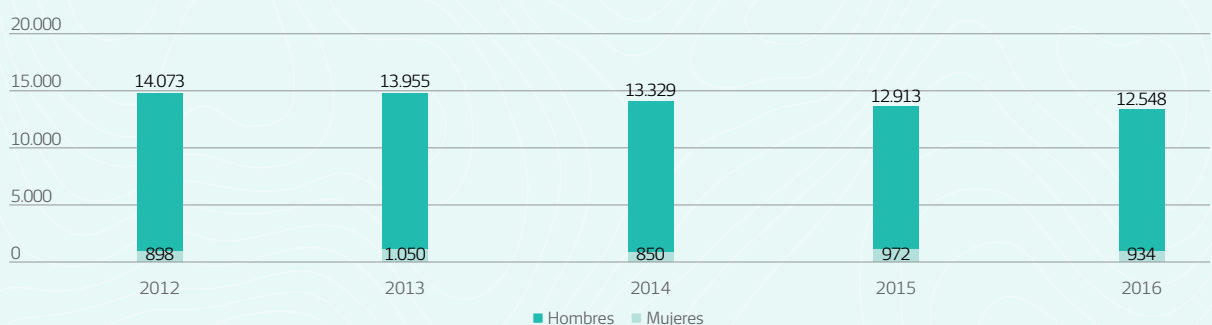
Valor monetario de sanciones significativas
(en millones de pesos)



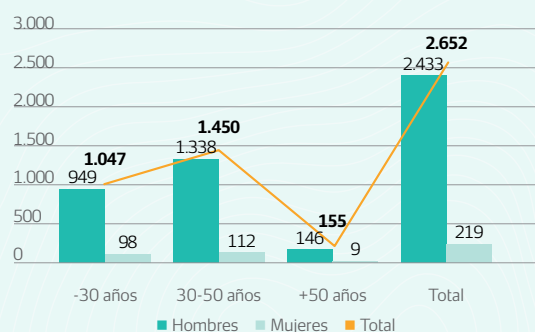
Cantidad de empleados



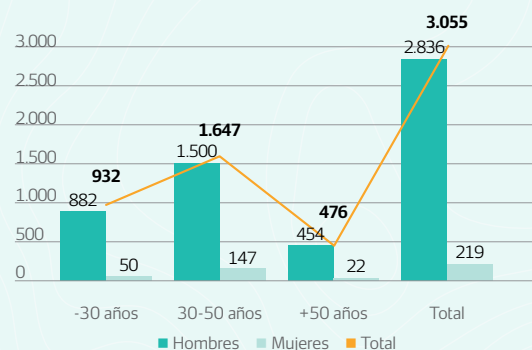
Distribución por género



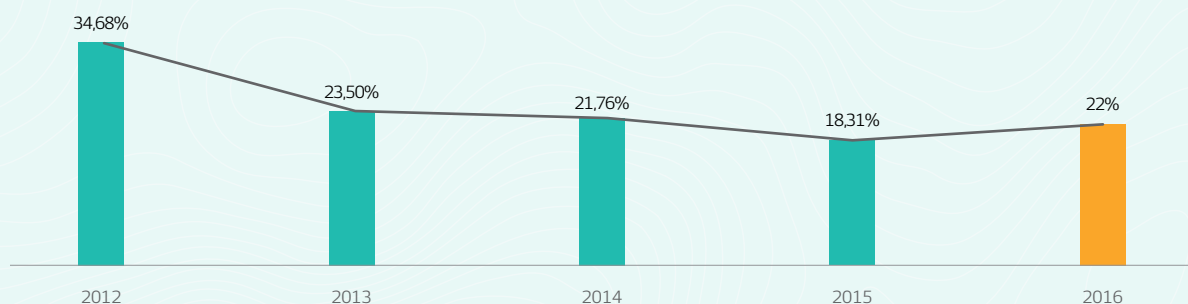
Total de nuevos empleados según género



Total de empleados desvinculados según género



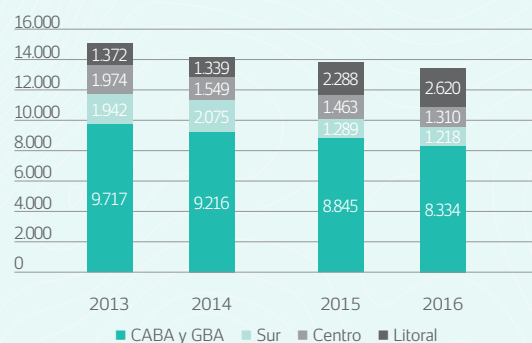
Índice de rotación



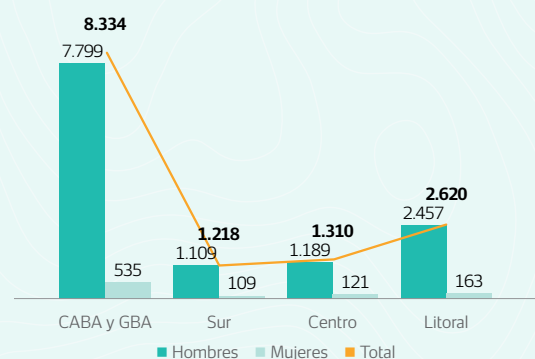
Categoría laboral según género



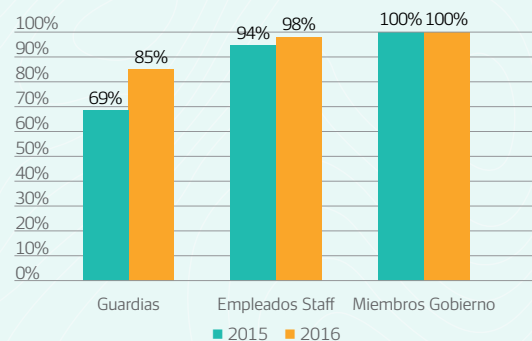
Total empleados por región



Número de empleados por región y género



Curso de Ética y Valores



Gobierno Corporativo

	¿Quiénes?	¿Qué hace?	Reuniones
Mesa Redonda	Directores Regionales y Controller	Colabora con el CEO en la definición y seguimiento de la estrategia de negocio.	Mensuales
Comité de Dirección	Directores Generales, Directores Unidades de Negocio y Directores Staff	Realiza el seguimiento de los planes de acción staff tendientes al logro de los objetivos y su alineamiento a las estrategias del negocio.	Trimestrales
Comité Ejecutivo	Directores Generales, Directores UN, Directores SS Bs. As., Coordinadores Regionales	Información y coordinación de planes de acción. Seguimiento de resultados.	Tres al año
IT Steering Committee	Gte. IT. CTO. Controller, Director Región Bs. As.	Coordinación y seguimiento de proyectos de plataforma informática.	Mensuales
Comité Relaciones Institucionales	Directores Asesores, Directores Staff, Directores Generales	Coordinación y seguimiento de los planes de acción relacionados con la gestión de la industria. Herramienta Carpa en nuestra Toolbox.	A requerimiento
	Directores Asesores	Asesoran al CEO en temas concernientes a su especialidad y saber.	A requerimiento del CEO

Cómo conducimos y gestionamos nuestro crecimiento sustentable

Con 335.000 empleados en todo el mundo y 13.482 en la Argentina, nuestro compromiso en proveer empleo de calidad es clave. Asimismo, debemos operar en forma ética y transparente, gestionar eficientemente nuestras operaciones y proveer servicios de calidad a nuestros clientes. Solo entonces, nuestro negocio es sustentable.

Conducir nuestro negocio de acuerdo con las leyes y regulaciones, manteniendo altos estándares éticos empresariales y la defensa de nuestros valores compartidos, son importantes componentes de todas las operaciones de Securitas en la Argentina y en todo el mundo.

En tal sentido, las Políticas del Grupo Securitas establecen el marco para todas las políticas y el monitoreo de su cumplimiento a nivel mundial. Varias de éstas se refieren a nuestro compromiso con la gestión sustentable.

- **Código de Valores y Ética:** Establece los principios a los que adherimos como compañía con relación a los Derechos Humanos, empleados, ética en los negocios, respeto al medio ambiente y acciones con la comunidad.
- **Política Anticorrupción:** Define con total claridad nuestro principio de "tolerancia cero" para con cualquier práctica corrupta, incluyendo una descripción detallada de los requisitos para la evaluación de riesgo, una guía para las relaciones con terceros, capacitación y monitoreo.
- **Política de Emisiones:** Estamos comprometidos en seguir trabajando en reducir continuamente nuestro impacto climático, centrándonos principalmente en las áreas de energía y transporte.
- **Política de Proveedores y Subcontratistas:** Alcanza a todos los contratos con proveedores, quienes además deben manifestar su adhesión al Código de Valores y Ética del Grupo Securitas para formar parte de nuestra Cadena de Valor.

Derechos Humanos

Como empresa líder del sector, trabajamos con toda la industria, tanto en aspectos relacionados con las condiciones de contratación como aquellos vinculados a la formación y capacitación, y ambiente de trabajo del guardia de seguridad en todo el país.

Articulamos con los diferentes entes regulatorios y el sector público en la erradicación del empleo informal. Lideramos con el ejemplo, ya que en Securitas cumplimos con la totalidad de nuestros compromisos con la seguridad social y la legislación de aplicación. Mantenemos diálogos abiertos con todos los sindicatos con representación legal en cada provincia en las que operamos en el territorio nacional.

Antes de ingresar en un nuevo segmento, realizamos una profunda evaluación de los

riesgos, incluyendo aquellos que pudieran afectar los Derechos Humanos y/o generar situaciones que contradigan nuestra Política Anticorrupción. Cuando lo amerita, este análisis de riesgo involucra al cliente.

En nuestro carácter de gran empleador, reconocemos el valor de escuchar a nuestros empleados. Así, disponemos de canales de diálogo que incluyen: encuestas de clima organizacional, el Defensor del Empleado y la Securitas Integrity Line. Durante 2016, lanzamos el *Portal del Empleado*, que nos permite tener un contacto cercano con todos nuestros colaboradores cualquiera sea el lugar de nuestro país en el que se desempeñen. Desde esta plataforma, nuestros guardias acceden a E-learning, consultas sobre su recibo de sueldo y novedades.



Gestión Proactiva de Riesgos

El no cumplimiento con nuestro Código de Valores y Ética es considerado un riesgo operativo y, como tal, clasificado como uno de los seis riesgos prioritarios en el Proceso de Gestión de Riesgo (RMP, Risk Management Process) del Grupo.

Para abordar proactivamente esta cuestión, cada país completa en forma anual una autoevaluación de sus procesos y procedimientos para implementar el Código y las políticas globales derivadas del mismo. Los resultados son revisados por el Gerente General del país, quien es responsable por cualquier desviación identificada. En algunos casos, el resultado de la autoevaluación podría dar lugar a auditorías internas o externas complementarias.

La evaluación y el análisis cubren cuestiones relacionadas con corrupción, Derechos Humanos, legislación local y otras condiciones del mercado que se consideren relevantes para la operación de Securitas en cada mercado e involucra impactos sobre grupos de interés críticos como empleados, proveedores y clientes.

Para fortalecer nuestro abordaje proactivo de la gestión de riesgos, contamos con un Sistema Global de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC System). Éste facilita el cruce de flujos de trabajo entre los departamentos de Legales, Riesgo, Calidad y RSC, brindando a nuestros mandos gerenciales una visión global más acabada del negocio.

Entorno de control

Las principales características del entorno de control incluyen: un mandato claramente definido para la Alta Dirección y sus miembros, una estructura organizativa clara con delegación de autoridad documentada desde el Directorio al Presidente y CEO, y también a la Dirección General, la competencia de los empleados y una serie de políticas, procedimientos y marcos de nuestro Grupo. Todas las políticas se revisan y actualizan de forma periódica por parte de la Dirección General del Grupo y son aprobadas por el Consejo de Administración. La delegación de autoridad se documenta en una matriz de aprobación, que establece un claro marco de acción para los directivos en todos los niveles. Hacemos

hincapié en la competencia y las capacidades de nuestros empleados, con formación y desarrollo continuos fomentados activamente mediante una serie de planes y programas. En el Grupo tenemos tres valores fundamentales (Integridad, Eficacia y Servicio) para ayudar a los empleados a actuar con buen juicio y tomar decisiones fundamentadas correctamente.

Evaluación del riesgo

La Alta Dirección evalúa dónde residen los riesgos y las oportunidades estratégicas y ayuda a dar forma a la estrategia corporativa. Una gestión de riesgos equilibrada y centralizada es necesaria para el cumplimiento de las estrategias en Securitas y el logro de los objetivos corporativos.

La Gestión del Riesgo Empresarial (ERM según sus siglas en inglés) es un elemento que forma parte de nuestra actividad en Securitas y la conciencia del riesgo forma parte de nuestra cultura empresarial. La evaluación de riesgos se realiza dentro del marco del proceso de ERM de Securitas, independientemente de si las evaluaciones hacen referencia a riesgos operativos o a riesgos de elaboración de informes financieros. En Securitas no clasificamos el riesgo de conformidad como una categoría separada, sino que lo incluimos en la categoría operativa. La evaluación de riesgos es un proceso dinámico cuyo objetivo es identificar y analizar los riesgos en relación con los objetivos de Securitas y sirve como base para la implantación de acciones de mitigación después de considerar los controles aplicados (reducir, transferir/ compartir o aceptar el riesgo en cuestión).

Actividades de control a nivel de Grupo

El control interno abarca todas las divisiones y filiales del Grupo. Las actividades de control interno vienen establecidas por políticas y procesos que nos ayudan a garantizar que se lleven a cabo todas las instrucciones de la dirección en materia de gestión de riesgos. Los controles se realizan en varios niveles de la organización y se establecen en función del proceso en cuestión.

La imagen a continuación resume las principales actividades de control a nivel Grupo:



La Gerencia de Riesgos y Legales de Seguritas Argentina es quien tiene la responsabilidad de implementar los diferentes instrumentos de control para asegurar el cumplimiento de las políticas globales. El monitoreo y seguimiento del cumplimiento de estas políticas se lleva a cabo como parte del proceso de Gestión de Riesgo Empresarial Seguritas, que incluye autoevaluaciones, auditorías internas y externas y seguimiento rutinario de todos los asuntos informados.

Anualmente, responde la Autoevaluación de ERM, la que es reportada a la División Seguritas Iberoamericana. El índice se compone por un cálculo logarítmico que valora el desempeño en cuanto a la adhesión con los estándares éticos y valores de la compañía en los negocios, la identificación y gestión

de riesgos y la transmisión y formación en los valores y políticas anticorrupción y de ética en los negocios con empleados y proveedores.

Autoevaluación de ERM

Todas las principales unidades operativas del Grupo realizan una autoevaluación anual, que forma parte del proceso de gestión de los riesgos de la compañía. Abarca los principales riesgos, incluidos los de elaboración de informes financieros, las medidas adoptadas y la conformidad con las Políticas y Directrices del Grupo y el Manual de Elaboración de Informes de Seguritas.

La autoevaluación fomenta la concientización sobre el control y la responsabilidad. Los resultados de las secciones relacionadas con la elaboración de informes financieros son comprobados por el

Presidente o controlador de cada entidad. En otras secciones, la comprobación corresponde a la persona responsable. Como parte de este proceso, el auditor externo u otro recurso interno o externo valida las respuestas a las preguntas del cuestionario consideradas como ámbitos de riesgo para las unidades seleccionadas que deben elaborar informes. Las respuestas se recopilan a nivel de división o de Grupo para tener una referencia tanto dentro de las divisiones como entre ellas. Todas las unidades que deben elaborar informes son responsables de actuar ante cualquier desviación, incluyendo planes de acción y fecha límite para la aplicación de las medidas correctoras. En los planes de negocio también se tratan ámbitos de mejora con prioridad. Por lo tanto, todos los informes están disponibles para los equipos directivos de las divisiones, la Gerencia General y la Gerencia de Riesgos.

Información y comunicación

Los canales de información y comunicación en Securitas están en constante desarrollo para garantizar que todo el personal reciba objetivos claros y sea informado de los parámetros que constituyen una práctica empresarial aceptable de la gestión de riesgos. De esta manera, se informa claramente de los objetivos, las responsabilidades y el alcance de las actividades permitidas a los empleados del Grupo. Las Políticas y las Directrices del Grupo están disponibles en una base de datos a escala de Grupo.

Control

Se realiza un control a diferentes niveles y por parte de distintas personas dentro de la organización en función de si dicho control está relacionado con cuestiones operativas o financieras. Las funciones competentes más importantes son el Consejo de Administración, el Comité de Auditoría, la Dirección General del Grupo, los comités funcionales, el control de la gestión, el departamento legal del Grupo, la organización encargada de los riesgos del Grupo y la dirección local y de divisiones.



Proceso de gestión del riesgo empresarial en cuatro fases

El proceso de gestión del riesgo empresarial de Securitas está arraigado en la empresa y se sustenta en la estrecha colaboración entre la gestión operativa y todos los departamentos que trabajan con las distintas partes del proceso de gestión del riesgo. El proceso se inicia identificando los riesgos y estableciendo su prioridad durante la planificación de la gestión del riesgo empresarial.

Las normativas y directrices del Grupo, además de los procesos, normas y procedimientos locales, constituyen el marco que sirve de base a la gestión cotidiana. Los riesgos identificados y las políticas adoptadas también configuran la estructura de supervisión del cumplimiento dentro del Grupo. Y, aunque la responsabilidad final acerca de su gestión recae sobre la Alta Dirección, la labor de minimizar el riesgo se materializa por medio de un procedimiento organizado de asignación de responsabilidades que involucra a toda la jerarquía empresarial.

Nuestra operación diaria nos expone a distintos tipos de riesgos, ya que, como proveedor de servicios de seguridad, no solo debemos gestionar los propios, sino también los de nuestros clientes. Minimizar el riesgo de pérdidas, protegiendo así a nuestros grupos de interés, es un objetivo fundamental. Los riesgos de Securitas se clasifican en tres grandes categorías: riesgos asociados a los contratos y las adquisiciones, riesgos operativos y riesgos financieros. Estas categorías están basadas en el flujo natural de los negocios: celebración de un contrato, ejecución del encargo y resultado financiero. En las adquisiciones también resultan pertinentes

otras categorías de riesgos similares, pero en ese caso se clasifican como riesgos de adquisición, riesgos de integración de las operaciones y riesgos de integración financiera. Todos los riesgos incluidos en estas categorías pueden afectar el resultado y la situación financiera del Grupo si no se gestionan de forma estructurada. Por ello, hemos desarrollado un proceso enfocado en cuatro fases para gestionar los riesgos empresariales. Más información sobre la Gestión Global Proactiva de Riesgos en www.securitas.com/globalassets/com/files/annual-reports/en/securitas_annual_report_2016.pdf páginas 36 a 43.

Índices Sustentables		STOXX Global ESG Leaders (STOXX)
		United Nations Global Compact
Adhesiones Internacionales		CDP
		Security Ligue's Code of Conduct and Ethics
		International Code of Conduct Association
		EcoVadis
		Asociación Latinoamericana de Seguridad

Adhesiones Argentina		Red Pacto Global Argentina
		OCDE
		OIT
		ISO 9001
		SGE21
		SGE21
		ASIS



Reporte de RSC 2016

SECCIÓN 2

Visión 2020: Innovamos el concepto de la Seguridad Privada

Nuestro Liderazgo contribuye a delinear un nuevo Perfil del Guardia de Seguridad Privada

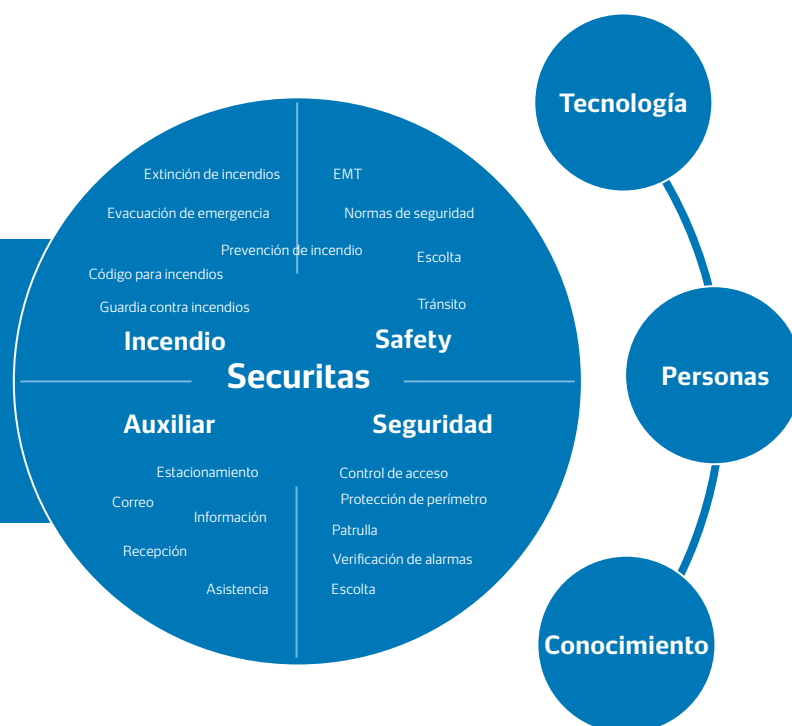
Contribuimos con el Desarrollo Sostenible alineando nuestra estrategia a los Objetivos Globales (ODS)

Metas e Iniciativas. Descripción de las principales iniciativas alineadas a los ODS

Visión 2020

Innovamos el concepto de la seguridad privada

Ser la empresa líder internacional, especializada en **Servicios de Protección** basados en Personas, Tecnología y Conocimiento.



Securitas lidera en la Argentina y en todo el mundo la transformación que se está operando en el sector de la seguridad privada. Esta se relaciona con el cambio del tradicional enfoque de guardias de seguridad hacia el concepto más amplio de servicios de protección/prevenición en los que se combinan seguridad física, móviles y guardias de monitoreo remoto con el soporte de soluciones electrónicas de seguridad, fuego y prevención de riesgos, y BMS (*Building Management Solution*).

En el núcleo de nuestra Visión 2020 radica el alcanzar nuestros objetivos de crecimiento económico y financiero brindando a nuestros clientes un agregado de valor superior. Nuestra habilidad reconocida para procesar, analizar y almacenar grandes volúmenes de datos es una ventaja competitiva y nos permitirá generar valor sustancial para nuestros clientes en el corto y largo plazo. Utilizando información histórica y en tiempo real, nuestro objetivo reside en pasar del concepto de seguridad reactiva al de seguridad predictiva.

Nuestro Securitas Operation Center (SOC) almacena información histórica relacionada a

incidentes pasados en forma continua. En esta transición a la era digital, podremos analizar y entender, más acabadamente y con mayor profundidad, incidentes pasados, presentes y futuros, mejorando de manera significativa la calidad de respuesta a nuestros clientes. Estamos en posición de dar respuesta adecuada en tiempo real y brindar informes, análisis de situación y recomendación de mejoras de calidad superior. Al combinar datos históricos con información en tiempo real –como la provista por sistema de cámaras inteligentes, sensores inteligentes, robots, sistemas de radar y drones–, ofrecemos a nuestros clientes soluciones de seguridad predictiva de amplia escala.

Basados en nuestra expertise en análisis y gestión de riesgos, queremos construir un futuro en el que se establezcan acciones correctivas automatizadas para un creciente número de situaciones y en las que las soluciones de seguridad sean mayormente predictivas. La clave es anticiparse para que el incidente no ocurra. Aplicando inteligencia y know-how a los datos que recibimos, lo hacemos posible.

Servicios de Seguridad Especializada

Nuestros servicios resuelven necesidades de seguridad complejas para entornos (operaciones) altamente sensibles, críticos o de mayor exposición como aeropuertos, plantas de energía nuclear o puertos.



Guardia Física

Guardias de seguridad especializados por segmento para brindar servicios de seguridad de excelencia.



Securitas Operation Centers

Nuestros servicios y soluciones de seguridad son gestionados y coordinados a través de nuestro SOC. Conecta nuestras personas, tecnologías y procesos y nos permite usar información clave para ofrecer una solución de seguridad comprensiva y tomar las medidas correctas para nuestros clientes 24/7.



Seguridad electrónica

Brindamos a nuestros clientes tecnología de vanguardia, que garantizan la detección en tiempo real de delitos e incidentes. Por ejemplo, en los lugares de trabajo, espacios públicos y áreas de estacionamiento.



Mobile

Una opción rentable, principalmente para PyMEs, donde un mismo guardia de ruta se encarga de realizar visitas de control a las instalaciones de varios clientes que se encuentran ubicados en una misma zona geográfica.



Protección contra Incendios y Safety

Proporcionamos servicios certificados, incluido la prevención de incendios, primeros auxilios, evacuación, asistencia y planes de emergencia.



Consultoría en seguridad

Colaboramos en el desarrollo de soluciones para nuestros clientes, focalizándonos en la disminución de desvíos y riesgos, reales y potenciales, que pudieran afectar el normal desempeño de sus actividades.

Nuestro liderazgo contribuye a delinear un nuevo perfil del Guardia de seguridad privada

El crecimiento sostenido del negocio es el fundamento de nuestra gestión sustentable –económica, social y ambiental– y nuestro mayor compromiso es mantener nuestra condición de empleador sólido para las 13.482 personas que conforman Securitas en la Argentina.

Nuestro desempeño económico durante 2016 refleja la fortaleza del negocio, lo que nos ha permitido sortear un año afectado por la incertidumbre económica y el escenario inflacionario manteniendo la respuesta a las demandas de nuestros principales grupos de interés, de manera responsable, honesta y transparente.

Fundamentalmente, continuamos ejerciendo nuestra posición de liderazgo en el sector para mejorar el estatus laboral de los guardias de seguridad a través de una presencia activa y diálogo abierto con las autoridades regulatorias nacionales, provinciales y municipales, cámaras empresariales y sindicatos en cada una de las regionales. Creemos que el trabajo en red y la construcción de

alianzas intersectoriales son la clave para crear un escenario de negocios que favorezca el desarrollo sustentable de nuestra economía y sociedad.

Asimismo, la atracción y retención de talentos, y el continuo desarrollo del capital humano son clave para seguir brindando un servicio de calidad a nuestros clientes y mantener nuestra posición como una de las mayores compañías de seguridad privada en el mundo.

Los empleados con varios años de antigüedad en Securitas mejoran sus condiciones de empleabilidad capacitándose de forma continua a través de nuestra plataforma de E-learning y el Instituto Securitas. Ellos constituyen un activo clave dentro de la Visión 2020 que ofrece Servicios de Protección a través de un pool de soluciones de seguridad. En 2016, iniciamos un proceso de preparación de nuestros guardias para este nuevo modelo, incorporando capacitaciones específicas relacionadas con la prevención de incendios, la evaluación de riesgos y el uso de la tecnología.



Contribuimos con el desarrollo sostenible alineando nuestra estrategia a los Objetivos Globales (ODS)

Como firmantes e integrantes de la Red del Pacto Global de las Naciones Unidas en la Argentina, respondimos proactivamente al desafío de analizar nuestro negocio e identificar de qué modo estamos trabajando y contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

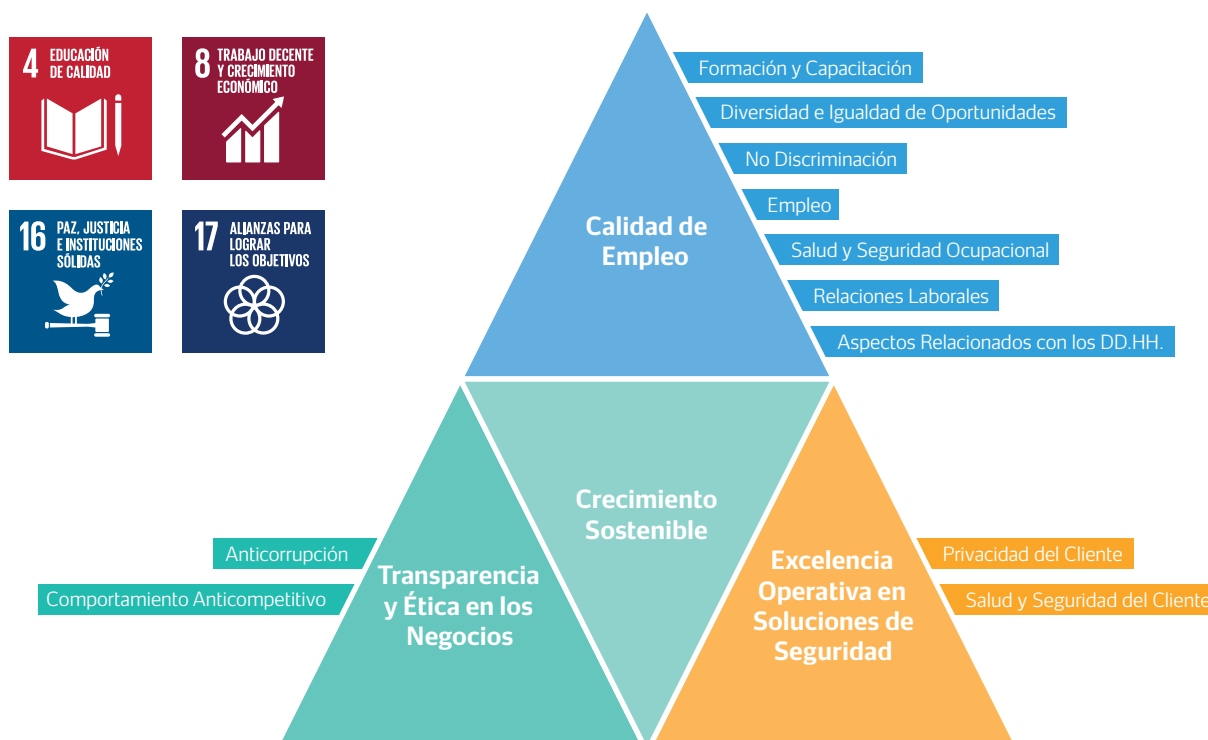
Este compromiso se plasmó en el proceso de elaboración del Reporte de RSC 2016, en el cual incorporamos un ejercicio de revisión de nuestro análisis de materialidad, nuestra cadena de valor, la valoración de los impactos positivos y negativos de nuestro negocio, así como nuestra gestión creadora de valor en el marco de los ODS.

El punto de partida es nuestra pirámide del Crecimiento Sostenible conformada por los tres

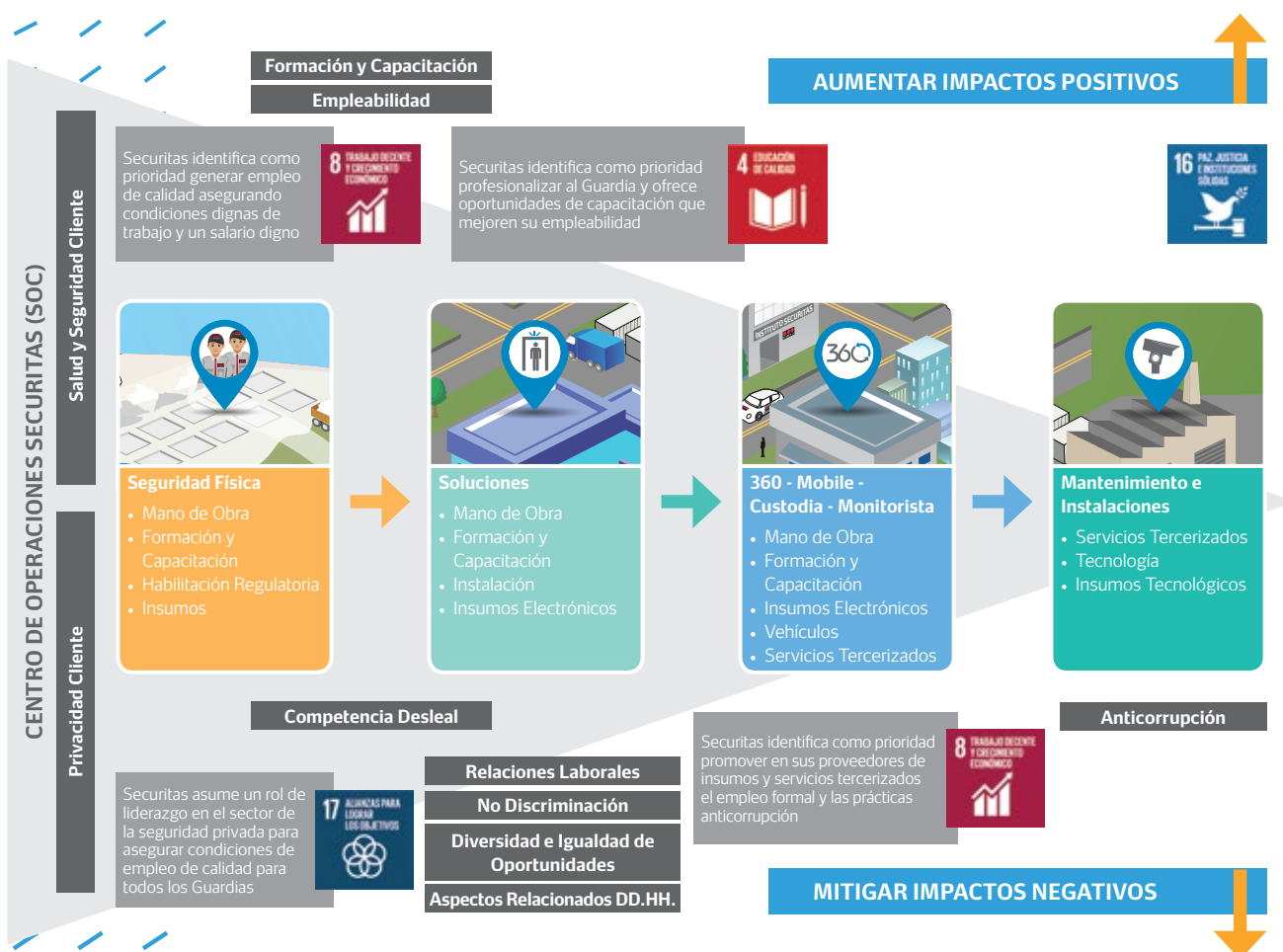
pilares de nuestra política de RSC a nivel global: Calidad de Empleo, Transparencia y Ética en los Negocios y Excelencia Operativa. Analizando en profundidad los ODS con sus objetivos y metas correspondientes, entendimos que contribuimos con cuatro de los diecisiete objetivos: el ODS 4: Educación de Calidad; el ODS 8: Trabajo decente y Crecimiento Económico; ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas; y ODS 17: Alianzas para lograr objetivos.

Una vez identificados los objetivos, revisamos nuestra cadena de valor mapeando los impactos positivos y negativos de nuestro negocio. A continuación, se ilustra nuestro mapa de ODS que se integra a nuestro modelo de negocio.

Desarrollo sostenible en Securitas, aspectos materiales y ODS



Mapa de los ODS y su relación con la cadena de valor de Securitas



Entendemos que nuestra mayor contribución a los ODS es la creación de empleo de calidad y condiciones de trabajo decente. En cada uno de nuestros negocios, asumimos nuestro liderazgo para asegurar empleo de calidad para todos quienes conformamos Securitas. Como uno de los principales empleadores de la Argentina inspiramos a otros a través de nuestra participación en cámaras a que compartan nuestra visión de que el trabajo decente y el crecimiento económico son conceptos complementarios. Como compañía líder, asumimos el desafío de promover la creación de empleo de calidad en nuestra industria.

Tanto en nuestra operación como en la base de la gestión de nuestros recursos humanos, la prioridad es la formación y capacitación para mejorar las condiciones de empleabilidad de nuestros 12.905 guardias a través del Instituto Securitas, tanto de manera presencial en las sedes de cada una de las

cuatro regionales como a través de su plataforma e-learning.

El Instituto cuenta con una propuesta educativa diseñada en tres escuelas: Escuela de Desarrollo Personal, Escuela de Soluciones de Seguridad y Escuela de Negocios. Cada una de ellas tiene una oferta educativa específica y propia acorde con las necesidades de capacitación para la industria de la seguridad privada en la que se trabaja la especialización por segmento para brindar el mejor servicio a nuestros clientes. La inclusión de la tecnología propone un nuevo desafío y la posibilidad de generar puestos de trabajo de calidad que requieran mano de obra especializada y ofrezcan oportunidades de promoción social a nuestros empleados.

Asimismo, como parte del programa Familia Securitas, promovemos la terminalidad de los estudios

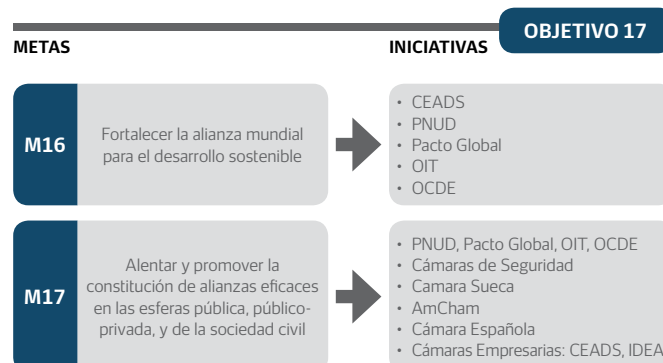
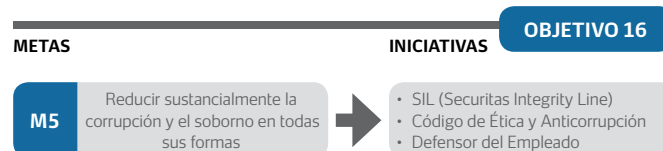
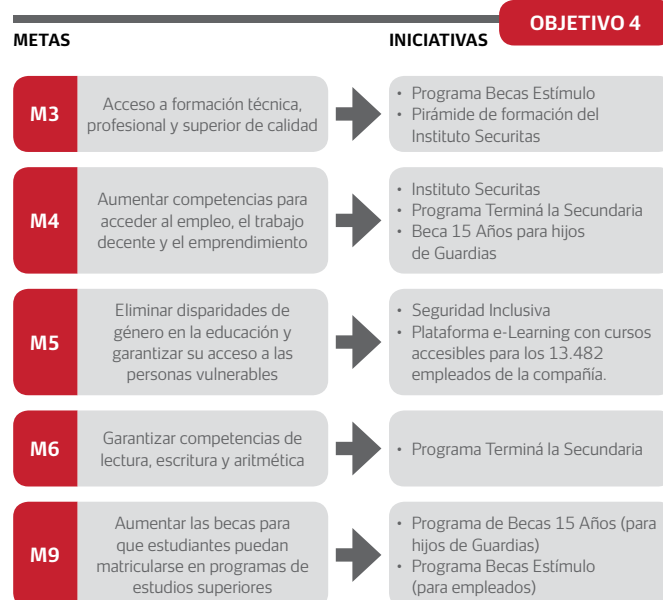
secundarios de los empleados y sus familiares en alianza con el Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a través del programa "Terminá la Secundaria". Securitas cuenta también con un programa de becas para carreras terciarias y universitarias afines a la industria y uno para hijos de empleados, que los acompaña desde su último año de la escuela primaria y durante toda la secundaria. Por otro lado, el programa Familia Securitas se orienta al desarrollo de los colaboradores como también de su entorno familiar cercano, fomentando mejoras en su calidad de vida, tanto en la dimensión laboral como en la personal.

Las oportunidades de desarrollo de capital humano articuladas tanto a través del Instituto Securitas y el Programa Familia Securitas están disponibles para la totalidad de los empleados en todo el país. Sin dudas, el principal desafío es nuestra dispersión geográfica. Sin embargo, la brecha se acorta con la plataforma e-learning que brinda las mismas oportunidades de acceso a todo el personal. Además, se diseñan campañas de comunicación interna específicas que se publican en las revistas que se distribuyen entre todo el personal y a través del "Portal del Empleado".

Metas e iniciativas: Descripción de las principales iniciativas alineadas a los ODS

Una vez definidos los objetivos y seleccionadas las metas, alineamos iniciativas, programas y acciones que consideramos contribuyen a su cumplimiento. De esta manera, los principales programas vinculados a los ODS han quedado ordenados y mapeados para poder dar cuenta de los avances y aportes a ellos. Por último, establecimos los indicadores con los que vamos a medir y monitorear nuestra contribución, con su línea de base correspondiente.

Parte de las contribuciones acerca del desempeño de nuestra contribución a los ODS se encuentra en el apartado "Infografía con principales logros del desempeño sostenible 2016" en la página 2.





Reporte de RSC 2016

SECCIÓN 3

Gestionamos Nuestros Impactos Económicos,
Sociales y Ambientales

Dimensión Económica

Dimensión Social. Nuestra Gente: el corazón de
nuestro negocio

Dimensión Ambiental

Gestionamos nuestros impactos económicos, sociales y ambientales

Hacia una cultura de procesos

En 2015, Securitas celebró 15 años en la Argentina. Durante estos años, nuestro crecimiento fue impulsado mayormente a través de la adquisición de otras compañías que sumaron nuevas tecnologías y/o segmentos de mercado.

La regionalización descentralizada sirvió para imprimir velocidad al crecimiento del negocio. El principal desafío en esta etapa fue la incorporación de equipos de trabajo, clientes y proveedores provenientes de las compañías adquiridas, en pos de alcanzar una única cultura organizacional. La creación de una única cultura de procesos es el primer desafío que nos plantea la Visión 2020. Dicha cultura reflejará nuestro compromiso desde la operación con la satisfacción al cliente y la calidad de empleo que ofrecemos, como valor altamente compartido a todos los niveles de la organización.

La consolidación de un creciente volumen de operaciones y la incorporación de nuevos productos y servicios de carácter innovador se presentan como los ejes estratégicos centrales. El éxito de toda estrategia requiere el compromiso e involucramiento del componente humano.

Para acompañar esta etapa de integración de procesos, elegimos como herramienta la SGE 21. Las características de flexibilidad, adaptabilidad y transversalidad de este sistema de gestión responsable orientada a la sustentabilidad, servirá para favorecer la alineación de todos quienes conformamos Securitas Argentina en la consecución de objetivos estratégicos y el establecimiento de una cultura de procesos, compartida por todos, en todos los niveles de la organización. La implantación de un sistema de gestión que considera no solo áreas directamente vinculadas con la gestión del negocio sino también las de apoyo, permitirá incorporar paulatinamente criterios de gestión ética a la vez que reforzará nuestro compromiso con la excelencia operativa, claves para impulsar la Visión2020.

El proceso se inició en octubre de 2016, con la conformación y capacitación en la Norma SGE21 de un equipo multidisciplinario con representantes de todas las regionales. Asimismo, se completó la realización de un diagnóstico de situación según los requisitos de la misma, y se definió un plan de trabajo por áreas de mejora para implementarse durante 2017.



La SGE 21 es la primera herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés.

Una muestra del valor añadido que aporta a las organizaciones la SGE 21 es que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y alcanzar una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social.

Beneficios

Flexible: La SGE 21 está preparada para amoldarse a todo tipo de organizaciones, desde micro-pymes hasta grandes multinacionales. Otra muestra de flexibilidad es el de los sectores de actividad representados, incluyendo desde la producción industrial manufacturera hasta la prestación de servicios.

Compatible: La SGE 21 participa del enfoque de los sistemas de gestión de la calidad como las normas ISO 9001 e ISO 14001, entre otras, permitiendo auditorías conjuntas con la consecuente dilución de costes.

Fuente de información: ya que supone una herramienta eficaz para fijar directrices y verificar su cumplimiento, también genera un gran volumen de información. Esta información alimenta al cuadro de mando integral, cuando una organización asume la Responsabilidad Social como una verdadera línea estratégica. Del mismo modo, genera los registros y sistematiza la información necesaria, simplificando el proceso de elaboración de memorias de sostenibilidad.

www.foretica.org/tematicas/sge-21/

Dimensión económica

Durante los últimos cinco años invertimos en la adquisición de empresas de tecnología, lo que nos permitió cambiar el mix del negocio y mejorar la rentabilidad del tradicional negocio de seguridad física. En este camino, nos afirmamos como principal líder de la actual transformación que acontece en el sector de la seguridad privada, donde el concepto tradicional da paso a un espectro mayor de servicios de protección.

Nuestro liderazgo en este proceso se basa en la integración eficiente de la tecnología, las personas y el conocimiento en sus combinaciones de servicios on-site, móviles y remotos con seguridad electrónica, incendio y gestión corporativa de riesgos.

En 2016, facturamos ARS 4,964 millones y realizamos inversiones por un total de ARS 150 millones en la Argentina. Estas inversiones fueron destinadas principalmente a la inclusión de tecnología y a la adquisición y equipamiento del nuevo edificio de seguridad electrónica, que se inaugurará en 2017, donde se instalarán y gestionarán todas las soluciones de protección.

Esta transformación del negocio englobada bajo la Visión 2020 provocó un cambio en nuestra estructura organizacional y en la composición de nuestra fuerza laboral, que pasó de ser mano de obra intensiva exclusivamente a mano de obra calificada. En 2016, incrementamos el personal técnico, pasando de 250 a 400 personas.

Nuestro mayor desafío desde la composición de los recursos humanos es la redefinición de perfiles y nuevos talentos que se sumen a la compañía para integrar sobre la base de procesos nuestro nuevo modelo de negocios que incluye soluciones de protección de Fuego, Building Management System (BMS) y Safety.

La plataforma Visión 2020 nos desafía a incorporar nuevos estándares y procesos que nos permitan operar de forma más eficiente y satisfacer con mayor celeridad y calidad las demandas de nuestros clientes.

El amplio rango de soluciones de seguridad cada vez más sofisticadas significa menores incidentes e interrupciones para los negocios de nuestros clientes. Mejorando nuestra plataforma de análisis de riesgos y proactividad pueden prevenirse incidentes de seguridad, fuego y otras amenazas, resultando una seguridad fortalecida y con menores costos por daños.

Las nuevas tecnologías, combinadas con nuestros guardias de seguridad cada vez más especializados, nos permiten ofrecer soluciones específicas a cada cliente en cada uno de los segmentos, así como prevenir incidentes, y en muchos casos, contribuir con sus negocios y agregar valor.

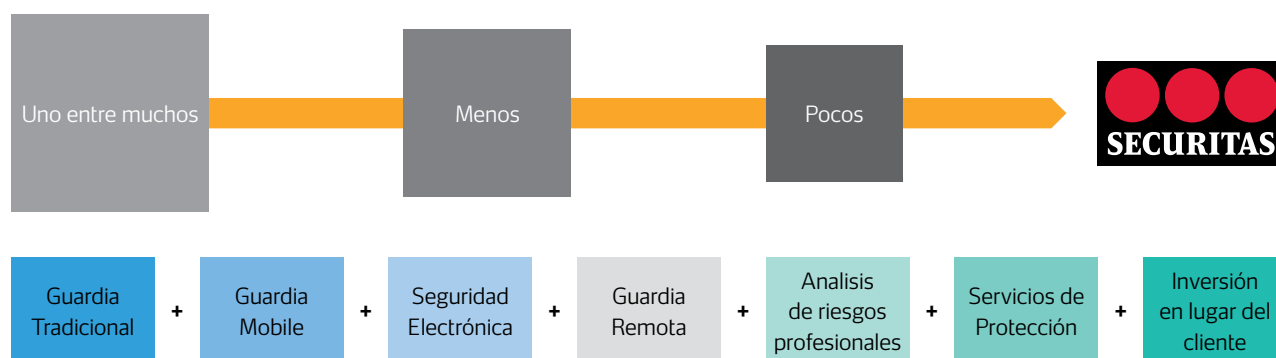
Los clientes son un grupo de interés importante para Securitas, y las encuestas de satisfacción constituyen una de las maneras en que mantenemos un diálogo constructivo. La encuesta de satisfacción anual alcanza al 15% de los servicios de seguridad física con y sin tecnología en todas nuestras regionales con un nivel de valoración positiva del 81%.

Las tres conclusiones clave de las encuestas de satisfacción 2016 fueron:

- 1. Tamaño de la Muestra:** Necesidad de ampliar el muestreo a clientes de mobile, seguridad electrónica, mercados verticales.
- 2. Comunicación:** Revisar la eficiencia de nuestros canales de comunicación con los clientes y el monitoreo del cierre de reclamos.
- 3. Calidad de Servicio:** Integrar las diferentes fuentes de información sobre los servicios en un sistema único de gestión de clientes.

Con la implementación del nuevo sistema de gestión de clientes buscamos principalmente la estandarización e informatización de los datos generados en las interacciones con nuestros clientes, tanto actuales como futuros. Nos abrirá varias oportunidades de integración con otros aplicativos (ERP y herramientas operativas) ya que esta nueva plataforma se transformará en la única herramienta a nivel compañía para la gestión de Altas, Bajas y Mantenimiento (ABM) de clientes.

Esta iniciativa significó una inversión a fines del 2016 de \$ 777.600 y representará una inversión total prevista en AR\$ 12.597.120. Acompaña a la VISIÓN 2020 en tanto implica sumar tecnología a este aspecto de nuestro negocio. La generación de datos e indicadores en conjunto con la normalización de los procesos nos permitirá obtener estándares para trazar comparabilidad con otros países y divisiones del Grupo Securitas.



 **+60%** crecimiento del personal técnico pasando de 250 a 400 personas

 **1.397** servicios auditados en la Regional Buenos Aires

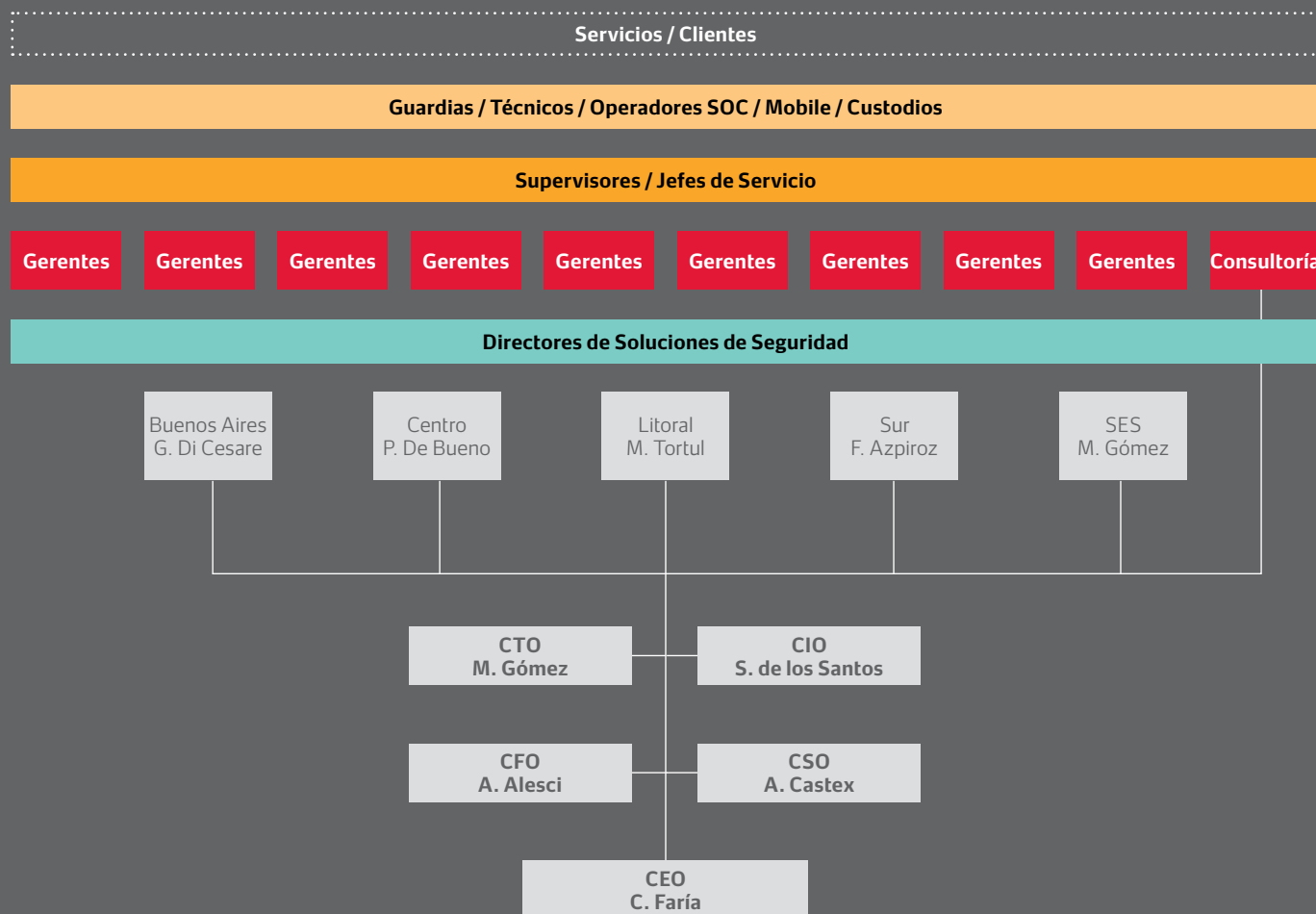
 **777.600** de inversión en 2016 para mejorar nuestra gestión de clientes

Desafíos / Prioridades 2017: Calidad

Tema Material	Objetivo 2017
Satisfacción al cliente	Extender progresivamente las encuestas de satisfacción de clientes a la totalidad de los segmentos servidos en todas las regionales.
	Evaluar los canales utilizados y determinar cuál/es es/son el/los más eficiente/s a la hora de recoger la percepción de calidad del servicio.
	Establecer políticas y procesos de alcance nacional para el tratamiento y análisis de reclamos con el fin de identificar oportunidades de mejora.
Protección de la Información Privacidad del Cliente	Trabajar en la categorización de la información y base de datos estableciendo niveles de acceso diferenciales a los miembros de la organización.
Gestión de Clientes	Finalizar con la implementación, capacitación de usuarios finales y puesta en marcha de la herramienta con las correspondientes integraciones operativas previstas.
	Establecer política y procesos de alcance nacional para el tratamiento y análisis de reclamos con el fin de identificar oportunidades de mejora.
	Hacer efectiva la política que establece la realización de contratos para todos los servicios.

Dimensión Social

Nuestra Gente: el corazón de nuestro negocio



13.482

empleados

2.652

nuevos empleados

351.591

horas de capacitación

Securitas Argentina es una empresa construida por personas, y cobra vida a partir del trabajo de cada uno de nuestros colaboradores. Nuestra responsabilidad empieza por quienes ofrecen el servicio de seguridad. Es por eso que las estrategias de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social, con los diferentes programas que las integran, se orientan al desarrollo integral de los colaboradores y sus familias, con miras a formar ciudadanos comprometidos.

En este sentido, estructuramos nuestro accionar en tres líneas: Plataforma Educativa Securitas, Gestión de la Diversidad y Programa Familia Securitas.

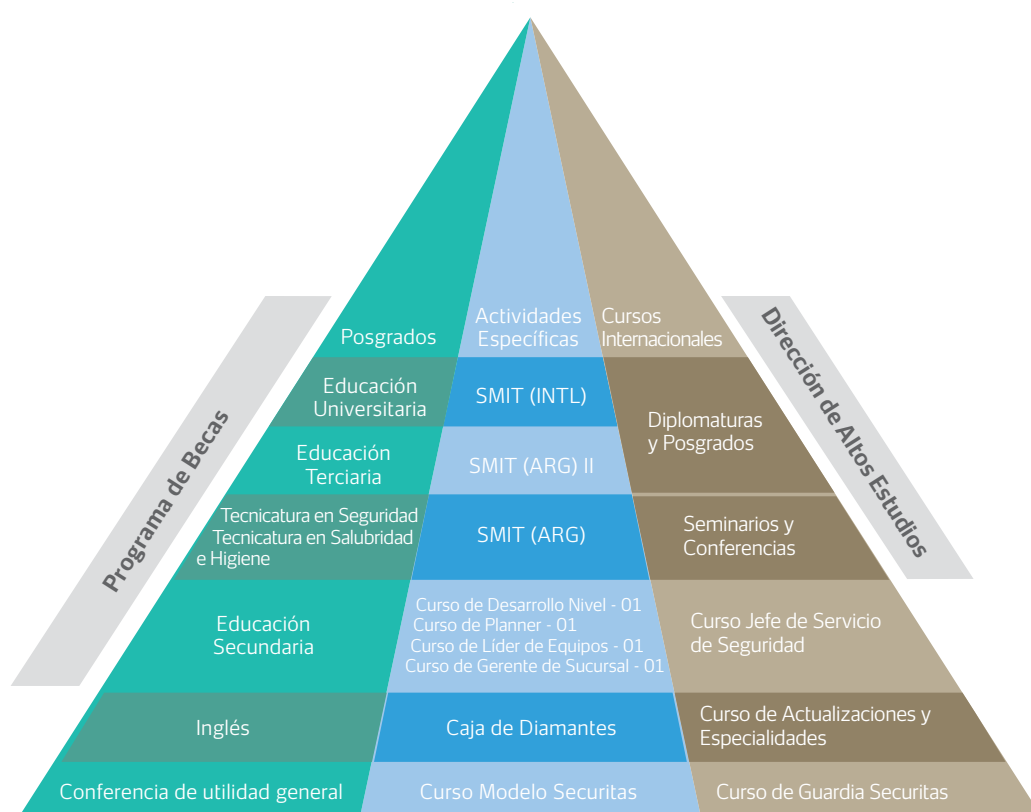
Plataforma Educativa Securitas

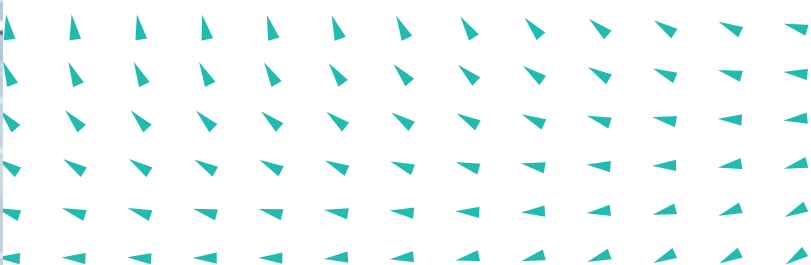
Atraer, retener y desarrollar continuamente el capital humano de nuestros colaboradores es clave para asegurar nuestra capacidad para satisfacer los compromisos que asumimos con nuestros clientes. Aquellos empleados que permanecen más tiempo en nuestra compañía se encuentran más calificados a través de la experiencia y la capacitación, y son una parte vital para llevar adelante nuestra estrategia de ofrecer servicios de protección a través de nuestras soluciones de seguridad.

Para mantener nuestro liderazgo en el sector, debemos continuar capacitando y desarrollando a nuestros empleados en todos los niveles. En ese sentido, hemos iniciado un proceso de revisión de nuestros procesos de reclutamiento, inserción y gestión de talentos de forma tal

de asegurar que nuestra gestión de Recursos Humanos acompañe los objetivos de crecimiento sustentable del negocio en el marco de la Visión 2020.

En ese sentido, entendemos por condiciones de empleabilidad no solo generar un programa de capacitación en el cual todos los guardias obtengan los conocimientos básicos y claves que les permitirán cumplir con su asignación laboral y con las expectativas de servicio del cliente, sino además brindar oportunidades de formación ampliada incluyendo programas que les permitan completar su educación formal y alcanzar, si lo desean, una formación terciaria, especializada, para acceder a opciones de desarrollo de carrera dentro de Securitas o bien en cualquier otra organización a la que





decidieran postularse a futuro. Todos los empleados de Securitas tienen la posibilidad de acceder a programas de formación pese a la dispersión geográfica. El programa de Mandos Medios para la región Buenos Aires y los Sectores de Apoyo Nacionales se realiza en el Instituto Securitas. Las regiones del Interior acceden a estos programas o bien a través de cursos presenciales *in-company* o bien, vía e-learning, en los módulos del Centro de Competencias que pudieran ya estar disponibles.

La Plataforma Educativa Securitas consta de los siguientes componentes:

a) Instituto Securitas: La misión del Instituto es formar guardias y desarrollar conocimientos para la profesionalización de sus empleados y de la Industria. Busca desarrollar en todo el personal las mejores competencias para brindar un servicio de seguridad de excelencia. Para lograrlo, se otorga capacitación y entrenamiento a los guardias con el fin de que adquieran habilidades y competencias que amplíen su empleabilidad y posibilidades de desarrollo en la compañía.

Durante 2016, trabajamos en la adecuación del programa de formación del Instituto Securitas a los nuevos requerimientos contenidos en los regímenes regulatorios de la actividad tanto en la Ciudad como en la provincia de Buenos Aires. Esto resultó en un nuevo curso de 100 horas de duración. En cada región, nuestro programa de capacitación contempla lo exigido por la autoridad de aplicación local.

La propuesta educativa del Instituto Securitas cuenta con tres escuelas: Escuela de Desarrollo Personal, Escuela de Soluciones de Seguridad y Escuela de Negocios. Cada una de ellas se ocupa de una temática específica, pero todas buscan lograr el mismo objetivo: el crecimiento profesional de nuestra gente:

- Escuela de Desarrollo Personal: Ofrece actividades para el crecimiento personal y profesional, a través de diferentes opciones que permiten finalizar estudios primarios o secundarios, obtener estudios terciarios o universitarios referentes al negocio de nuestra compañía o un posgrado. Asimismo, se estudia el idioma inglés y se participa de conferencias de utilidad con respecto a la temática de la seguridad.



Guardias realizaron cursos de E-Learning de los Centros de Competencias

- **Escuela de Soluciones de Seguridad:** Está dedicada al crecimiento de nuestros empleados con las diferentes alternativas que otorgan las soluciones de seguridad. Dentro de esta escuela se encuentra la Dirección de Altos Estudios, que se encarga del dictado de diferentes cursos referentes a nuestro negocio, tales como los cursos básicos para obtener la certificación de Guardia Securitas, actualizaciones y especializaciones así como también cursos internacionales de seguridad privada.

- **Escuela de Negocios:** Se encarga de gestionar todos los cursos referentes al negocio de nuestra compañía y les brinda a los alumnos de cada uno de los distintos cursos diferentes herramientas para poder desenvolverse de una mejor manera en su lugar de trabajo (management, liderazgo, negociación, administración del tiempo, etc.). Desarrollo Nivel 1, para guardias de seguridad con potencial de crecimiento. Líder de equipos, para la formación de líderes, SMIT I y II (Securitas Management Innovation Training), para gerentes operativos o de sucursal que quieran mejorar su gestión adquiriendo conocimientos de manejo de negocios, así como posibles cursos de acción que contribuyan a resolver las necesidades de seguridad de nuestros clientes.

b) Plataforma e-learning: Brinda acceso equitativo a todos los guardias sobre la oferta de capacitación, minimizando la dispersión geográfica que implica una amplia dotación presente en todo el país. Entre los cursos e-learning ofrecidos se encuentran: Aviación Civil, Instalaciones Portuarias, Urbanizaciones Privadas, Bancos y Entidades Financieras, Industrias. La plataforma cuenta con cuatro niveles (Introducción a la Seguridad Privada; Seguridad e Higiene Laboral; Lucha contra el Fuego y Primeros Auxilios; Factores de Riesgo, Soluciones de Seguridad con Inclusión de Tecnología), con 10 cursos cada uno en los que se abordan temáticas específicas de capacitación.

c) Programa Héroes: Reconoce y premia a aquellos guardias cuyo desempeño se haya destacado en la incorporación de conocimientos en modo presencial o en la plataforma e-learning, en el cumplimiento de las directivas del servicio, asistencia perfecta o mediante actuaciones que impacten de manera distintiva en el servicio con muestras de compromiso y/o actos destacados.



17 cursos E-Learning desarrollados

14 segmentos

1 actualización de segmentos

1 curso de seguridad vial

1 curso de centro de monitoreo

d) Programa Becas Estímulo: Ofrece apoyo económico a los empleados que deseen realizar estudios superiores afines al negocio de Securitas, contribuyendo en una financiación de entre el 50% y el 100% del valor total de carreras terciarias, universitarias y maestrías. Para el otorgamiento de dicho beneficio se tiene en cuenta el desempeño del empleado y su rendimiento académico.

e) Beca Melker Schörling: Brinda a los empleados de Securitas la oportunidad de desarrollar sus conocimientos y experiencia profesional en un entorno internacional. Para esta beca son seleccionados cuatro empleados entre los puestos y áreas destinadas a la gerencia operativa, supervisores y planners, quienes marcan la diferencia para con los clientes actuando como héroes cotidianos en su trabajo.

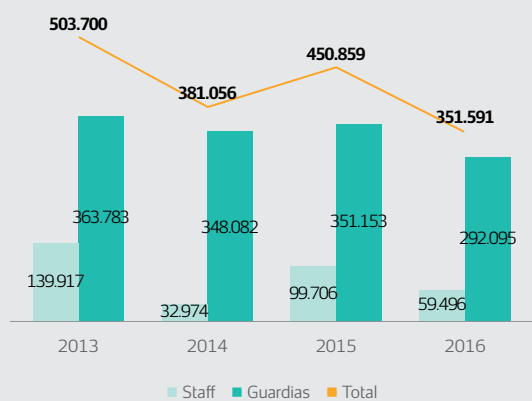
g) Beca 15 años: Destinada a acompañar y ofrecer apoyo económico a los hijos de los empleados de Securitas para la continuidad de sus estudios primarios y secundarios. La misma se lleva a cabo mediante un aporte de tipo monetario, así como a través de tutorías personalizadas. De esta manera un asistente social realiza el seguimiento del rendimiento escolar de cada becado a través del contacto con la institución educativa.

En la actualidad, hemos entregado un total de 33 "Becas Estímulo" y 40 "Becas 15 años" beneficiando en un 59% a hombres y en un 41% a mujeres. Los números responden a becas nuevas y renovadas.

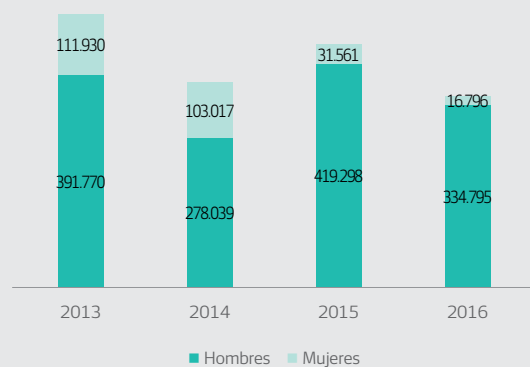
Más información sobre el Instituto Securitas y nuestra plataforma educativa en: www.institutosecuritas.com



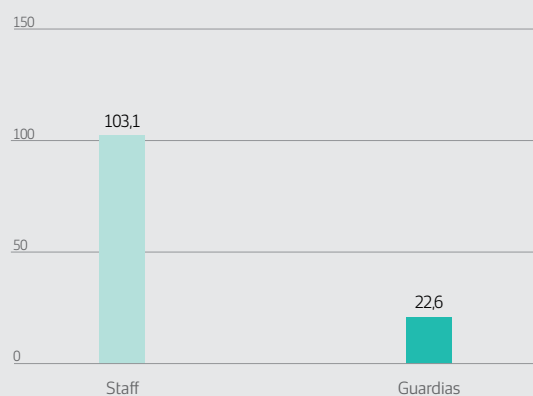
Horas de formación impartidas por categoría de empleado



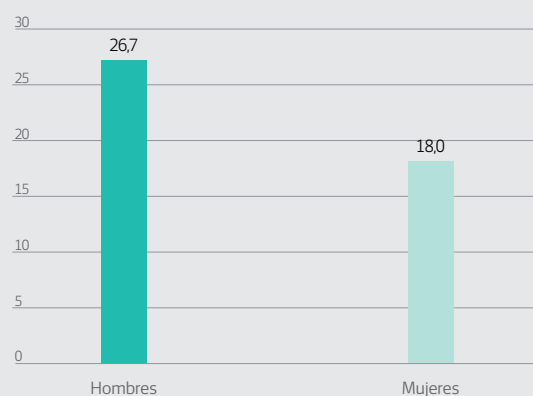
Horas de formación impartidas por género



Promedio de horas de formación por empleado



Promedio de horas de formación según género



Gestión de la Diversidad

En Securitas, consideramos que la gestión de la diversidad en el ámbito laboral brinda oportunidades y beneficios tanto al negocio como a la sociedad en su conjunto: genera creatividad e innovación, mejora el clima organizacional, atrae y retiene talentos, invita a desarrollar nuevas posibilidades, y contribuye a nuestro compromiso con la comunidad en la que operamos.

Regidos por nuestro Código de Valores y Ética, en todas nuestras operaciones garantizamos el respeto a la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo, formación, desarrollo profesional y retribución. Asimismo, a través del programa Seguridad Inclusiva sumamos a la oferta de servicios de Securitas el valor de la inclusión, al ampliar las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad física, facilitando de esta manera su acceso al mundo laboral. Este programa que se implementa desde 2011, y se desarrolla conjuntamente con la colaboración de los clientes con una metodología específica de selección, contratación y seguimiento, se articula con la administración pública mediante las autorizaciones y convenios correspondientes.

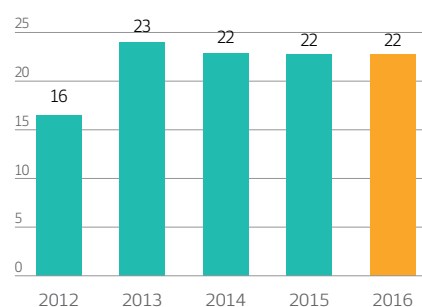
Nos servimos de nuestra posición de liderazgo en el sector de la Seguridad Privada para trabajar articuladamente con las autoridades de regulación de la provincia de Buenos Aires, de la Ciudad de Buenos Aires y, posteriormente con el de la Policía de Seguridad Aeronáutica, a fin de obtener el permiso necesario para incluir a personas con discapacidad en nuestra nómina de vigiladores.

Llevar adelante el programa de Seguridad Inclusiva desafía a trabajar en la integración laboral efectiva de las personas con discapacidad motriz. El programa apunta a que, una vez compensadas las barreras, se incluya a las personas. Es decir: no busca la creación de puestos específicos, sino incorporar a las personas con discapacidad en puestos existentes. Para ello, Securitas convocó a la organización de la sociedad civil "La Usina", que se especializa en estos temas, para dictar talleres de sensibilización que provean de herramientas a gerentes, jefes de servicio, supervisores, guardias y autoridades en todos los servicios que cuentan con personas del programa Seguridad Inclusiva. Teniendo en mente que dichos guardias tienen las mismas obligaciones y responsabilidades que guardias de otros servicios y deben asegurar la misma calidad de prestación y desempeño, se trabajó con los distintos actores involucrados en la comprensión de ejes claves tales como diversidad, discapacidad, derechos de las personas con discapacidad a trabajar, integración laboral, características y herramientas para el trato de una persona usuaria de silla de ruedas. Actualmente contamos con cinco clientes que llevan adelante

este programa en alianza con Securitas Argentina: Banco Citi, Banco Francés, Banco Galicia, AA2000 y Cencosud.

Uno de los grandes problemas a los que se enfrentan los jóvenes en situación de vulnerabilidad social, económica y educativa a la hora de buscar su primer empleo es la falta de experiencia dentro del mercado laboral formal. A esto se suma la falta de vínculos y relaciones, con lo cual las posibilidades se acotan aún más. A partir de esta realidad, Securitas Argentina, en alianza con otras empresas del país, desde 2009 lleva adelante, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación, el Programa Jóvenes con Futuro, que busca dar trabajo a jóvenes entre 18 y 25 años que no terminaron sus estudios secundarios, favoreciendo su futura inserción en el mercado laboral y facilitándoles oportunidades para que puedan, a su vez, concluir sus estudios. En palabras de Nidya Neer, ex-coordinadora del Programa RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: *"Al ser la seguridad privada un empleador de mano de obra intensiva, se convierte en una excelente puerta de ingreso para aquellos jóvenes que no cuentan con redes que les permitan ingresar en este mercado formal. Son chicos que no cuentan dentro de su seno familiar con la cultura del trabajo, y el hecho de poder ingresar en una gran empresa les cambia la cabeza porque crean hábitos en ellos, les dan responsabilidades y les brindan la oportunidad de cambiar una realidad que ellos consideran que ya está predeterminada"*.

Discapacidad física



Programa Familia Securitas

En Securitas trabajan 13.482 personas; para la mayoría ellas, Securitas es su primer empleo formal. En línea con nuestro compromiso con el crecimiento sostenible contribuimos con el ODS 8, generando una oportunidad concreta de trabajo de calidad, de transparencia y formación para todos nuestros guardias a través del Instituto Securitas y del Programa Familia Securitas.

Articulamos estas acciones concretas a través del Programa Familia Securitas, que ofrece a nuestros empleados oportunidades para desarrollar su capital laboral, mejorando la empleabilidad, la inclusión social y fomentando mejoras en su calidad de vida y la de sus familias. De esta manera, generamos trabajo decente dentro de un ambiente que no solo ofrece desarrollar habilidades para el trabajo, sino también la posibilidad de inclusión social para nuestros guardias y sus familias y la construcción de un futuro mejor en conjunto.

Sabemos que parte del desarrollo del capital humano es ofrecer la posibilidad de inclusión social a través de condiciones de empleabilidad, pero también generando hábitos y conductas para la solución de los problemas de la vida diaria.

Dentro del Programa Familia Securitas trabajamos tres ejes:

a) Educación para el desarrollo:

Becas 15 años: A través de este programa se otorgan becas a hijos de empleados que estén cursando el último año de la enseñanza primaria hasta la finalización de sus estudios secundarios.

Terminá la Secundaria: A fines de 2014 firmamos un convenio con el Ministerio de Educación del Gobierno de CABA, que nos permite ser el centro de apoyo del Programa Terminá la Secundaria. Este acuerdo permite que todos los empleados de Securitas y sus familiares puedan finalizar sus estudios secundarios mediante la plataforma e-learning de educación a distancia Adultos 2000 del Ministerio de Educación.

Desde el lanzamiento de la iniciativa a comienzos del 2015, 325 personas se inscribieron (de las cuales 225 lo hicieron en 2016) en un 88% hombres, y uno ha logrado completar su Secundario. El resto de los inscriptos continúa enrolado en el programa. Nuestro principal desafío como compañía es asegurar que todos nuestros empleados, cualquiera sea el servicio o regional en que se desempeñen, accedan a esta iniciativa.

b) Servicios de orientación y primera escucha:

Se apunta a ofrecer orientación frente a las contingencias de la vida. Consiste en un servicio de primera escucha que recibe las consultas y un equipo psicosocial integrado por una licenciada en psicología, una médica y una trabajadora social para atender situaciones críticas. Este servicio se complementa con un programa de formación y educación en temas que afectan la calidad de vida de los empleados y sus familias. (Desarrollo de Economía Familiar, Emprendimientos, Construcción de Ciudadanía, Derechos y beneficios, Gestión de trámites, Qué hacer en casos de acoso y maltrato, Información sobre centros gratuitos para manejo de adicciones, acceso a medicamentos para enfermedades crónicas y oncológicas, acceso al DNI, uso de internet en el hogar, entre otros).

El Servicio de Orientación y Primera Escucha recibe un promedio de 388 consultas anuales, de las cuales 145 fueron de carácter médico, 177 psicológicas y 65 de tipo asistencial. Se brindaron 122 horas de capacitación de las que participaron 35 integrantes de las familias de nuestros empleados.

c) Salud en el lugar de trabajo: Consiste en actividades de concientización y educación acerca de la importancia del cuidado de la salud y la adopción de hábitos saludables por parte de los empleados y sus familias. Nuestro Equipo Médico Psicosocial desarrolla acciones de sensibilización, promoción de hábitos saludables, charlas sobre nutrición, formación para la prevención de todos los colaboradores de la empresa y sus entornos familiares cercanos, y se encarga también de problemáticas de salud mental y cuidado de la familia.

Desde el 2015 y hasta diciembre de 2016, realizamos siete talleres y publicaciones, de los cuales participaron 124 personas.

En 2016, invertimos \$ 1.490.000 en las diferentes acciones desarrolladas dentro del Programa Familia Securitas. El crecimiento respecto al monto reportado en el período anterior se deriva en la implementación de un tablero de control que nos permite un mejor seguimiento de nuestros aspectos en esta dimensión.


\$ 2.437.518

Inversión Social


388

promedio de consultas anuales
recibidas en el Servicio de
Orientación y Primera Escucha


+34%

cantidad de inscriptos en el
Programa Familia Securitas


+25%

incremento de solicitudes
en Beca 15 Años

Educación para el Desarrollo	Terminá La Secundaria	Cantidad total de inscriptos	225	
		Cantidad de hombres	199	
		Cantidad de mujeres	26	
		Cantidad de empleados recibidos	1	
	Becas Estimulo	Cantidad de becas solicitadas	18	
		Cantidad de nuevas becas	18	
		Cantidad de hombres	13	
		Cantidad de mujeres	5	
	Becas 15 Años	Cantidad de solicitudes recibidas	34	
		Cantidad de nuevas becas	34	
		Cantidad de becas: Hombres	15	
		Cantidad de becas: Mujeres	19	
	S.O.P.E. (Servicio de Orientación y Primera Escucha)	Servicio de Orientación y Contención en la Emergencia	Cantidad de consultas recibidas	431
			Tipo de Consulta: Médicas	160
			Tipo de Consulta: Psicológicas	200
			Tipo de Consulta: Asistenciales	71
Guia de Información y Recursos		Cantidad de publicaciones realizadas dentro de InfoSecuritas	37	
		Cantidad de consultas/casos recibidos en familia@securitasargentina.com	87	
		Cantidad de comunicados desde familia@securitasargentina.com	34	
Desarrollo Economía Familiar		Cantidad de actividades ofrecidas	1	
		Cantidad de empleados participantes	7	
		Cantidad de familiares de empleados participantes	28	
		Cantidad de horas de capacitación ofrecidas	122,5	
Salud en el Lugar de Trabajo		Plan Vida Sana	Cantidad de publicaciones vinculadas a la temática	24

Salud y seguridad en el trabajo

La Salud y Seguridad en el Trabajo (SyST) son parte importante de nuestra operación y frecuentemente forman parte de los servicios que brindamos a nuestros clientes. Nuestros guardias reciben formación y capacitación no solo para proteger su propia salud y seguridad, sino también para asistir a otros durante su asignación en servicio, por ejemplo, al dar primeros auxilios o RCP.

Los aspectos de SyST varían dependiendo del servicio y las instalaciones del cliente y, por lo tanto, son mapeados previamente y forman parte del contrato de prestación de servicio. Los guardias asignados son entonces capacitados, reciben instrucción y equipamiento adecuado a lo pactado en cada servicio y de acuerdo con la evaluación de SyST realizada.

El Encargado de Turno Diego Castello Quintana, luego de recibir un llamado de una propietaria del Barrio Vistas informando que su hija de 2 años se encontraba con dificultades para respirar por una obstrucción de comida, se acercó inmediatamente al domicilio y le practicó maniobras de primeros auxilios. Así logró eliminar la obstrucción y que la nena volviera a respirar. Ante el pedido de auxilio de la madre y la demora de la ambulancia, trasladó en el móvil de Securitas a la nena y su madre al Hospital de Escobar para su atención inmediata.



En Securitas hemos desarrollado una política y normas en materia de seguridad e higiene de alcance nacional, y ofrecemos un programa de capacitaciones destinado a formar personas especializadas en seguridad. Contamos con una serie de herramientas de gestión que van desde la capacitación on-line a través de más de 20 cursos de Seguridad y Salud Ocupacional, la sensibilización en la inducción con las 27 normas de higiene y seguridad, el manual de capacitación de bolsillo, el relevamiento de los riesgos a través del cuadernillo realizado por los profesionales propios de la empresa, las constancias de visitas por parte de nuestro personal de Seguridad, Salud y Ambiente donde se dejan en el cliente los desvíos asociados a nuestros puestos laborales, el manual con charlas de 5 minutos de higiene y seguridad de la OIT, el video "Precauciones de un guardia de seguridad", la participación en las reuniones de diseño previa a la toma de un servicio de manera de prever las necesidades en materia de higiene y seguridad que puedan presentarse, los diferentes módulos de capacitación vía e-learning, y el aprendizaje en la utilización de nuevos sistemas y tecnologías.

Las herramientas, procedimientos y capacitaciones que brindamos al guardia son aplicados a diario en las instalaciones donde brindamos nuestros servicios. Estos son fundamentales para gestionar la matriz de riesgos y asegurar la salud y seguridad de nuestros guardias aun cuando no contamos con Comités de Seguridad propios y los mismos son gestionados por los clientes y desde el área de Salud, Seguridad y Ambiente se participa como contratistas. En 2016, 370 guardias participaron de los 73 Comités de Seguridad.

Una preocupación frecuente asociada a aspectos de SyST son los riesgos derivados de la exposición a situaciones de violencia en su trabajo. Se trata de un riesgo inevitable en el sector en el que nos desempeñamos. Sin embargo, como compañía realizamos todos los esfuerzos para asegurar la salud y seguridad tanto de nuestros guardias como la de los individuos frente a los que deben actuar. En caso de amenaza, nuestros guardias son instruidos para evitar la confrontación y esperar el arribo de las fuerzas policiales. Nuestros guardias no portan armas de fuego.



Campaña Destino Seguro

Gran porcentaje de los accidentes ocurridos en servicio son consecuencia, en primer lugar, de caídas al mismo nivel y, en segundo lugar, golpes por objetos inmóviles.

Se trabajó sobre las visitas in situ a los servicios con el fin de concientizar al personal. Se confeccionaron matrices de riesgos de los puestos de trabajo.

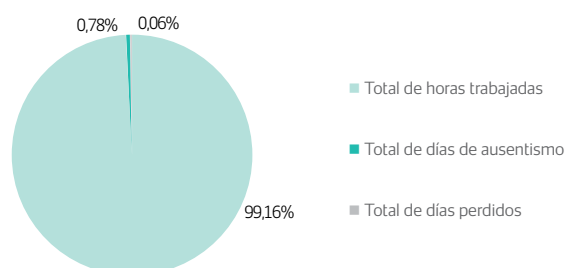
Estamos iniciando una campaña denominada Destino Seguro, la cual aplicaremos en principio a un segmento de la operación: Aeropuertos. El objetivo de la campaña es reducir la siniestralidad fomentando el trabajo en equipo.

Cada líder de equipo gestionará a su grupo y realizará observaciones de seguridad que le permitan ir mejorando su target. Al final de cada trimestre los equipos que hayan logrado los objetivos serán reconocidos por la empresa.

Además de esta nueva campaña continuamos con el proceso de visitas a distintos servicios, con el plan de capacitación y con la participación de distintas actividades organizadas por cada cliente en materia de seguridad, salud y ambiente.



Horas trabajadas vs. días perdidos y ausentismo



Desafíos / Prioridades 2017: RR.HH.

Tema Material	Objetivo 2017
Calidad de empleo	Completar la reorganización del área de Recursos Humanos de la compañía tomando como guía los lineamientos de la SGE21.
	Revisión de los perfiles laborales a nivel compañía para detectar oportunidades de crecimiento y mejora de cara a la Visión 2020.
Formación y capacitación	Diseñar una política de capacitación que acompañe los desafíos planteados por la Visión 2020.
Diversidad e igualdad de oportunidades	Extender el Programa Familia Securitas a todas las regionales, incluyendo objetivos, indicadores, programas, acciones.
	Realizar una línea de base que permita establecer objetivos realistas y medir impactos del Programa Familia Securitas en la empleabilidad y la igualdad de oportunidades de nuestros empleados así como el desempeño en la gestión diversidad de nuestra compañía.

Dimensión ambiental

La Política de Emisiones del Grupo Securitas insta a todas sus operaciones en todo el mundo a reducir continuamente nuestro impacto ambiental enfocándonos principalmente en las áreas de transporte y energía.

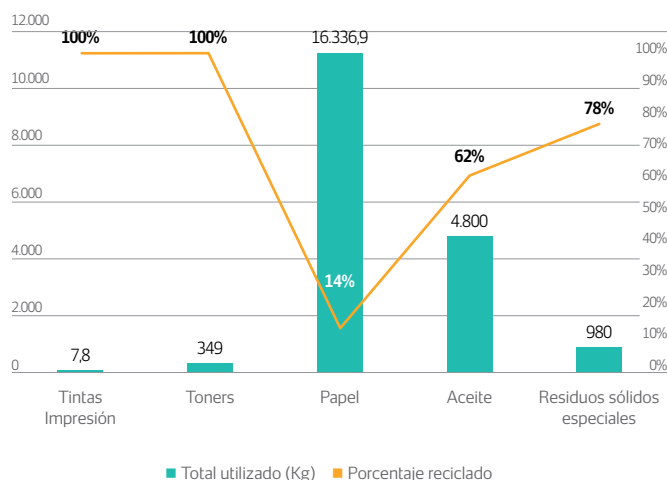
Sobre la base de esta política, definimos la política ambiental para la Argentina y gestionamos nuestros impactos ambientales. Como Grupo en la Argentina, nos comprometemos a reducir las emisiones causadas por los vehículos afectados

a nuestras operaciones. Este compromiso se evidencia en asegurar que todos los vehículos nuevos comprados o alquilados por año emitan en promedio menos gramos de CO₂/km que los adquiridos o alquilados en el año anterior.

El Grupo Securitas Argentina respeta y cumple la legislación ambiental, los acuerdos, los requisitos de seguridad u otras disposiciones que establecen los parámetros para nuestra operación. Articulamos con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y con las municipalidades cercanas a nuestras operaciones para asegurar el cumplimiento de la legislación y regulación ambiental.

Con la implementación de la SGE 21 a fines de 2016, buscamos mejorar nuestra gestión ambiental a partir de la incorporación de herramientas que nos permitan mejorar la medición de nuestras emisiones, estableciendo una línea de base con mayor precisión y objetivos de reducción de emisiones y consumo de energía más ambiciosos y en línea con los fijados por el grupo a nivel global. A fin de generar una conciencia general y para aquellos guardias que participan día a día en cuestiones ambientales en su puesto de trabajo, se ha generado un módulo e-learning de capacitación denominado Medio Ambiente y ecología, así como procedimientos específicos para nuestros proveedores y una política de Salud y Seguridad Ambiental que contiene principios macros que expresan el compromiso ambiental de la compañía.

Materializados utilizados y reciclados



Desafíos / Prioridades 2017

Tema Material	Objetivo 2017
Emisiones	Incorporar la tecnología necesaria para medir las emisiones de CO ₂ por kilómetros recorridos por la flota vehicular de la compañía.
Cumplimiento ambiental	Elaboración de la matriz de riesgos ambientales para cada unidad de negocio con el objetivo de formalizar un plan de riesgos para toda la compañía. Generar un Programa de Gestión Ambiental, en el que se identifiquen las actividades y sus impactos y se defina un plan con objetivos y metas que permitan mejorar los impactos generados y sea coherente con el compromiso ambiental. Definir un Plan de Comunicación con objetivos y metas que permitan mejorar los impactos generados y sea coherente con el compromiso ambiental.
Materiales (uniformes)	Evaluar las alternativas con relación a la disposición final de uniformes y/o su reciclado.



Reporte de RSC 2016

SECCIÓN 4

Acerca del Reporte 2016

Securitas Argentina y sus grupos de interés

Tabla de Indicadores GRI

Anexo: Resultados comparados análisis de materialidad

Acerca del Reporte 2016

En Securitas Argentina publicamos nuestro octavo Reporte de RSC de acuerdo con el estándar *Global Reporting Initiative (GRI) 4* en su modalidad esencial, con el objetivo de comunicar nuestro desempeño económico, social y ambiental en forma transparente y abierta a sus principales grupos de interés. Para su realización, anualmente, efectuamos una encuesta de evaluación del Reporte y un sondeo acerca de los contenidos y aspectos materiales que debieran incluirse en el mismo. De esta encuesta, que realizamos de manera online, participan tanto los grupos de interés internos como externos. La misma se complementa con sesiones de diálogo de las que participan grupos de empleados administrativos y ligados a la operación, periodistas, representantes de OSC, proveedores y clientes.

En este caso, más de 500 empleados de la compañía colaboraron de manera voluntaria, participando de las encuestas y sesiones de

diálogo propuestas. Por último, periodistas especializados en temas de sustentabilidad y más de 45 proveedores y clientes colaboraron evaluando el reporte 2015, y manifestando los temas más relevantes a reportar. Todos concuerdan en que informar acerca de condiciones de trabajo y relaciones laborales constituye el tema de mayor importancia para Securitas. En el Anexo de la página 44 se pueden observar los resultados de la misma, y las principales conclusiones.

Este reporte tiene como foco particular el desarrollo del caso de negocio de Securitas Argentina con relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales reflejan las prioridades de desarrollo sostenible y aspiraciones mundiales para el 2030. Gracias a este trabajo, en Securitas Argentina podremos valernos de los ODS como un marco general para dar forma, dirigir, comunicar y reportar acerca de nuestras estrategias, metas y actividades relacionadas con el desarrollo sostenible.



Securitas Argentina y sus Grupos de Interés*

Grupos de Interés	Canales de Diálogo	Temas Claves	Abordaje Securitas
CLIENTES. Nos esforzamos por conocer en profundidad las necesidades y requerimientos específicos de cada segmento a los que servimos. Ello nos permite ofrecer soluciones de seguridad óptimas y costo-efectivas, y a la vez, satisfacer las expectativas de este GI con respecto a nuestro desempeño sustentable como sus proveedores.	Web Securitas	Anticorrupción	De forma clara, transparente y sustentable, comunicamos los beneficios de la seguridad electrónica, compartiendo información que demuestra cómo un abordaje predictivo aumenta el nivel de seguridad a la vez que la torna más costo efectivo.
	Encuestas de Satisfacción	Comportamiento anticompetitivo / Competencia desleal	
	Redes sociales (Facebook y Twitter)	Privacidad del cliente	
	<i>Info Zona Segura</i>	No discriminación	
	Libros de Guardia en los servicios	Formación y Capacitación	
	Publicación revista <i>Info Securitas</i>	Salud y Seguridad Ocupacional	
	Reporte de RSC	Salud y Seguridad del Cliente	
	SIL (<i>Securitas Integrity Line</i>)		
EMPLEADOS. El activo más importante de nuestra compañía son los 13.482 empleados que la conforman distribuidos en todo el país.	Defensor del Empleado	Formación y Capacitación	Nuestro mayor compromiso es ser un empleador confiable. Para ello, nos esforzamos por mejorar la gestión integral de nuestros recursos humanos, de forma tal de que todos puedan acceder a la formación necesaria para acompañar a la compañía en los desafíos que plantea la Visión 2020.
	SIL (<i>Securitas Integrity Line</i>)	Relaciones Laborales	
	Portal del Guardia	Diversidad e igualdad de oportunidades	
	Encuesta de Clima Laboral	Empleo	
	Reporte de RSC	Salud y Seguridad Ocupacional	
	<i>Info Securitas</i>	No discriminación	
PROVEEDORES. Trabajamos con numerosos proveedores en todas nuestras operaciones en la Argentina. Nos esforzamos para que nuestra cadena de valor comparta y cumpla con los requisitos vinculados a nuestro Código de Valores y Ética y nuestras políticas globales.	Correspondencia y mail	Anticorrupción	Informamos a nuestros proveedores acerca del Código de Valores y Ética e incluimos su cumplimiento entre las cláusulas de nuestros contratos. Asimismo, establecemos requerimientos y estándares específicos para nuestros proveedores y en los casos que así lo requieran, realizamos un análisis de riesgo.
	Web Securitas	Comportamiento anticompetitivo / Competencia desleal	
	Reporte de RSC	Privacidad del cliente	
	SIL (<i>Securitas Integrity Line</i>)	No discriminación	
		Formación y Capacitación	
		Salud y Seguridad Ocupacional	
		Salud y Seguridad del Cliente	
COMUNIDAD	Web Securitas		
	Redes sociales (Facebook y Twitter)		
	<i>Info Zona Segura</i>		
	Reporte de RSC		

* Nuestros Grupos de Interés están definidos por la herramienta de la Carpa perteneciente a la Toolbox: Autoridades, Empleados, Clientes, Fuerza Pública, Competencia, Cámaras y Sindicatos.

Tabla de Indicadores GRI¹

Esta edición 2016 es nuestro octavo reporte de sostenibilidad, elaborado siguiendo el estándar GRI-G4. Con él buscamos satisfacer las expectativas y requerimientos de transparencia y comunicación de nuestros clientes y grupos de interés clave.



Red Pacto Mundial
Argentina

Para cualquier duda que pudiera surgir sobre el presente reporte, así como para aportar sugerencias y recomendaciones de mejora, puede dirigirse a Patricia Sclocco, Directora de Comunicaciones, RSE y Asuntos Públicos de Securitas Argentina (rse@securitasargentina.com)².



Referencia GRI y Descripción		Nº de Página/Comentarios	Principio Pacto Global	SGE 21
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES				
Estrategia y Análisis				
G4-1	Declaración del Gerente General.	Pág. 3		Apartado 6.1.2
Perfil de la Organización				
G4-3	Nombre de la Organización.	Pág. 5		Apartado 6.1
G4-4	Principales marcas, productos y servicios.	Págs. 20, 25		Apartado 6.2.3
G4-5	Localización de la sede principal.	Pág. 5		Apartado 6.1
G4-6	Número de países donde opera la Organización y el nombre de los países con las mayores operaciones o que son específicamente relevantes para los temas de sostenibilidad discutidos en el informe.	N/A		Apartado 6.1
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	Pág. 10		Apartado 6.7.1
G4-8	Los mercados a los que se brinda servicio (incluido información sobre la composición geográfica, los sectores a los que se sirve y el tipo de clientes/beneficiarios).	Pág. 17		Apartado 6.2
G4-9	Alcance del informe organizacional.	Págs. 7, 8		Apartado 6.8.1
G4-10	El número total de empleados por tipo, contrato y región, dividido por género.	Págs. 7, 8	Principios 1, 5 y 6	Apartado 6.4.2 Apartado 6.4.3
G4-11	El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Los datos reportados incluyen 100% del personal de seguridad.	Principio 3	Apartado 6.4.1
G4-12	Descripción de la cadena de valor.	Pág. 20		
G4-13	Cambios significativos durante el período de reporting sobre el tamaño de la Organización, su estructura, gobernanza o cadena de valor.	En 2016 no se produjeron cambios en la ubicación de las operaciones, como tampoco en las propias operaciones. Del mismo modo, no se han producido cambios en la estructura de capital social.		Apartado 6.1.4
G4-14	Enfoque al principio de precaución.	El principio de Precaución es de aplicación de la política ambiental del grupo, en donde se establece nuestro compromiso global para controlar las emisiones CO ₂ .	Principio 7	

¹ G4-32 / ² G4-31

G4-15	Iniciativas externas en las que participa o apoya la Empresa.	Pág. 14	Principios del 1 al 10	Apartado 6.1.1 Apartado 6.1.2 Apartado 6.1.3 Apartado 6.1.9 Apartado 6.2.6 Apartado 6.7.1
G4-16	Membrecías y asociaciones.	Pág. 14	Principios del 1 al 10	Apartado 6.1.7 Apartado 6.5.3 Apartado 6.8.2 Apartado 6.9.1

Aspectos Materiales y Cobertura

G4-17	Listado de entidades incluidas en los informes financieros consolidados.	Pág. 7		Apartado 6.7.2
G4-18	Proceso de definición de contenidos y elaboración del reporte.	Pág. 38		Apartado 6.1.12
G4-19	Listado de todos los aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido.	Págs. 41, 42		Apartado 6.1.12
G4-20	Limitación de cada Aspecto material dentro de la organización.	Págs. 11 a 14		Apartado 6.1.12
G4-21	Limitación de cada Aspecto material fuera de la organización.	Págs. 11 a 14		Apartado 6.1.12
G4-22	Consecuencias de las re-expresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	No aplica para el período reportado.		
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	No se produjeron cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o método de valoración aplicados en el reporte.		

Participación de los grupos de interés

G4-24	Listado de los grupos de interés identificados por la organización.	Pág. 39		Apartado 6.1.7
G4-25	Principios para la identificación y selección de los grupos de interés.	Pág. 39		Apartado 6.1.7
G4-26	Aproximaciones a la gestión de los grupos de interés.	Pág. 20		Apartado 6.1.7
G4-27	Aspectos clave y preocupantes que han sido conseguidos a través de la gestión de grupos de interés y cómo la organización ha respondido.	Págs. 16 a 19		Apartado 6.1.7

Perfil de la memoria

G4-28	Período de reporte.	2016		Apartado 6.1.12
G4-29	Fecha del reporte previo.	2015		Apartado 6.1.12
G4-30	Periodicidad del reporte.	anual		Apartado 6.1.12
G4-31	Punto de contacto.	Pág. 40		
G4-32	Índice de contenido e información sobre la opción in accordance seleccionada.	Pág. 40		

G4-33	Verificación externa.	Este Reporte no es sometido a verificación por tercera parte independiente.		
Gobierno				
G4-34	Estructura de gobernanza.	Pág. 9		Apartado 6.1.1 Apartado 6.1.4
Ética e integridad				
G4-56	Códigos de conducta.	Pág. 9		Apartado 6.1.2 Apartado 6.1.3 Apartado 6.1.9 Apartado 6.2.6 Apartado 6.7.1
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS: ASPECTOS MATERIALES				
Económico				
Aspecto: Rendimiento económico				
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 7		
Medio Ambiente				
G4-EN1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Pág. 36		
Social: Prácticas laborales y trabajo digno				
Aspecto: Empleo				
G4-LA1	Número total y ratio de rotación de empleados por grupo de edad, género y región.	Pág. 8	Principio 6	
G4-LA2	Los beneficios que se otorgan a empleados indefinidos que no se otorgan a empleados temporales o a tiempo parcial, en zonas de operaciones significativas.	Pág. 32	Principio 6	
Aspecto: Prevención de riesgos laborales (Salud y Seguridad)				
G4-LA5	Porcentaje de la plantilla total representada en comités formales entre dirección y empleados para monitorizar y apoyar programas de Seguridad y Salud en el trabajo.	Pág. 34	Principio 1	Apartado 6.4.5
G4-LA6	Tipo de accidentes y ratios de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos y absentismo y número total de fatalidades relacionadas con el empleo por región y género.	Pág. 34	Principio 1	Apartado 6.4.5
G4-LA8	Temas de Seguridad y Salud cubiertos formalmente en los acuerdos con sindicatos.	Pág. 35	Principio 1	
Aspecto: Formación y educación				
G4-LA9	Media de horas de formación por año por empleado por género y tipo de empleado.	Pág. 30		Apartado 6.4.3 Apartado 6.4.7
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades				
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y división de empleados por categoría basados en género, grupo de edad, grupo de minoría al que pertenece y otros indicadores de diversidad.	Págs. 9, 31	Principios del 1 al 6	Apartado 6.4.2 Apartado 6.4.3

Aspecto: Remuneración igualitaria entre hombres y mujeres

G4-LA13	Ratio del salario básico y remuneración de mujeres comparado con los hombres por tipo de empleado, para las zonas de operaciones más significantes.	Pág. 8	Principios del 1 al 6	Apartado 6.4.3
---------	---	--------	-----------------------	----------------

Social: Derechos Humanos

Aspecto: No discriminación

G4-HR3	Número total de incidentes de discriminación y las acciones que se han llevado a cabo.	Pág. 10	Principios 1, 2 y 6	Apartado 6.4.2 Apartado 6.4.3
G4-HR7	Porcentaje de la plantilla de seguridad formados en las políticas y procedimientos relacionados con aspectos de derechos humanos que son relevantes a la operación.	Págs. 8, 10		

Social: Sociedad

Aspecto: Anticorrupción

G4-SO4	Comunicación y formación en políticas y prácticas anticorrupción dentro de la organización.	Pág. 8	Principio 10	Apartado 6.1.9
G4-SO5	Incidentes de corrupción identificados y acciones emprendidas para su solución.	Pág. 2	Principio 10	Apartado 6.1.1 Apartado 6.1.2 Apartado 6.1.3 Apartado 6.1.4 Apartado 6.1.10

Aspecto: Cumplimiento

G4-SO7	Competencia desleal y prácticas monopolísticas.	Pág. 10		
G4-SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	Pág. 7		Apartado 6.1.1

Social: Responsabilidad del producto

Aspecto: Etiquetado de productos y servicios

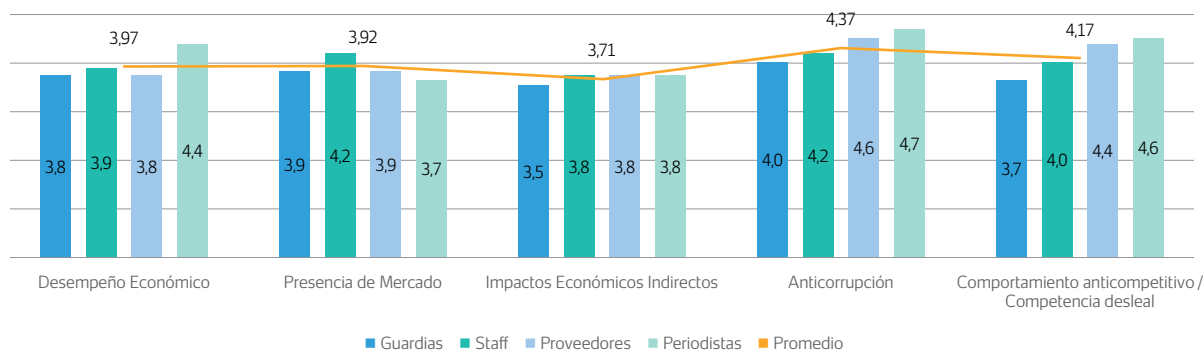
G4-PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	Pág. 24		Apartado 6.2.2 Apartado 6.2.4
--------	--	---------	--	----------------------------------

Aspecto: Protección de la privacidad del cliente

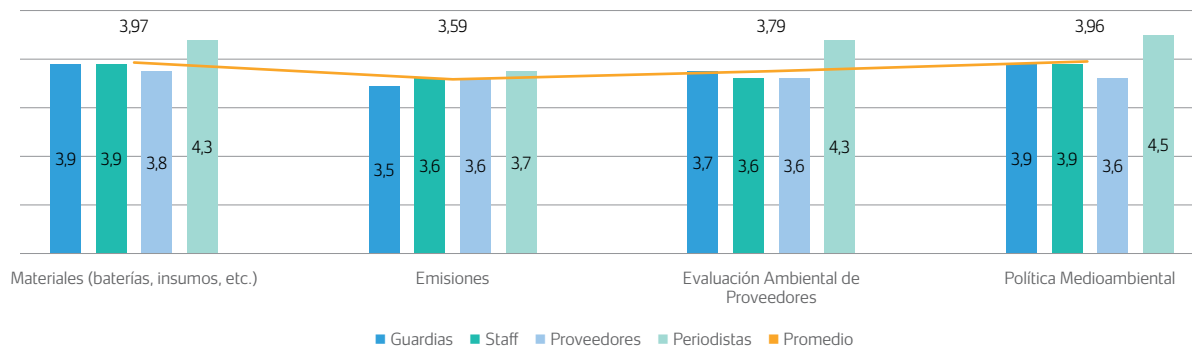
G4-PR8	Número total de quejas justificadas en relación con la violación de la privacidad de los consumidores y las pérdidas de datos de los clientes.	Pág. 24	Principio 1	Apartado 6.1.8
G4-PR9	Valor monetario de sanciones y multas significativas derivadas del incumplimiento de leyes y reglamentos relativos a la provisión y utilización de productos y servicios.	Pág. 7		

Anexo: Resultados comparados análisis de materialidad

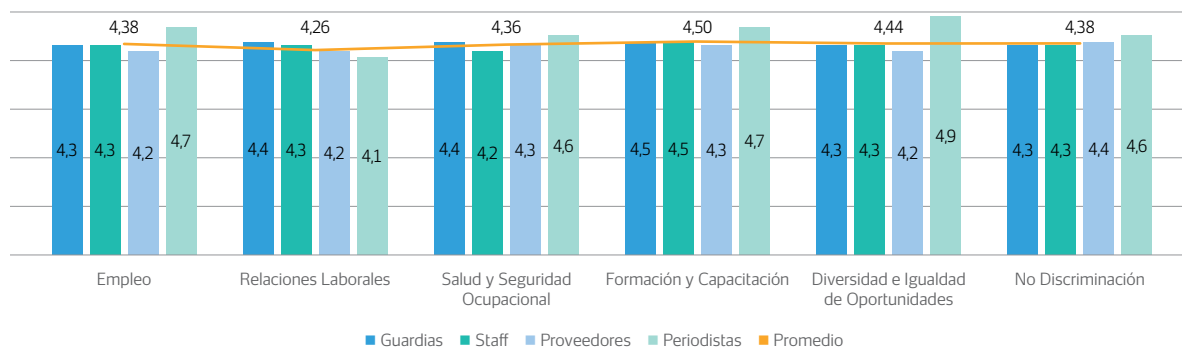
Dimensión Económica. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



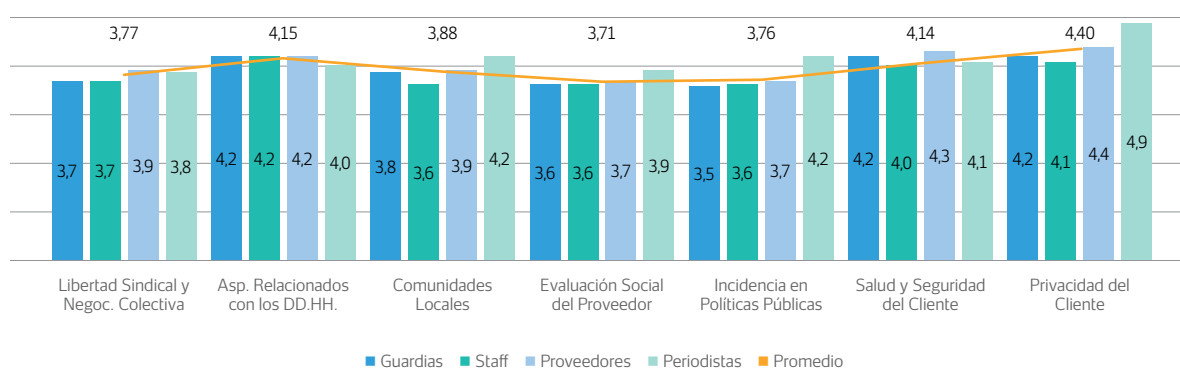
Dimensión Ambiental. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



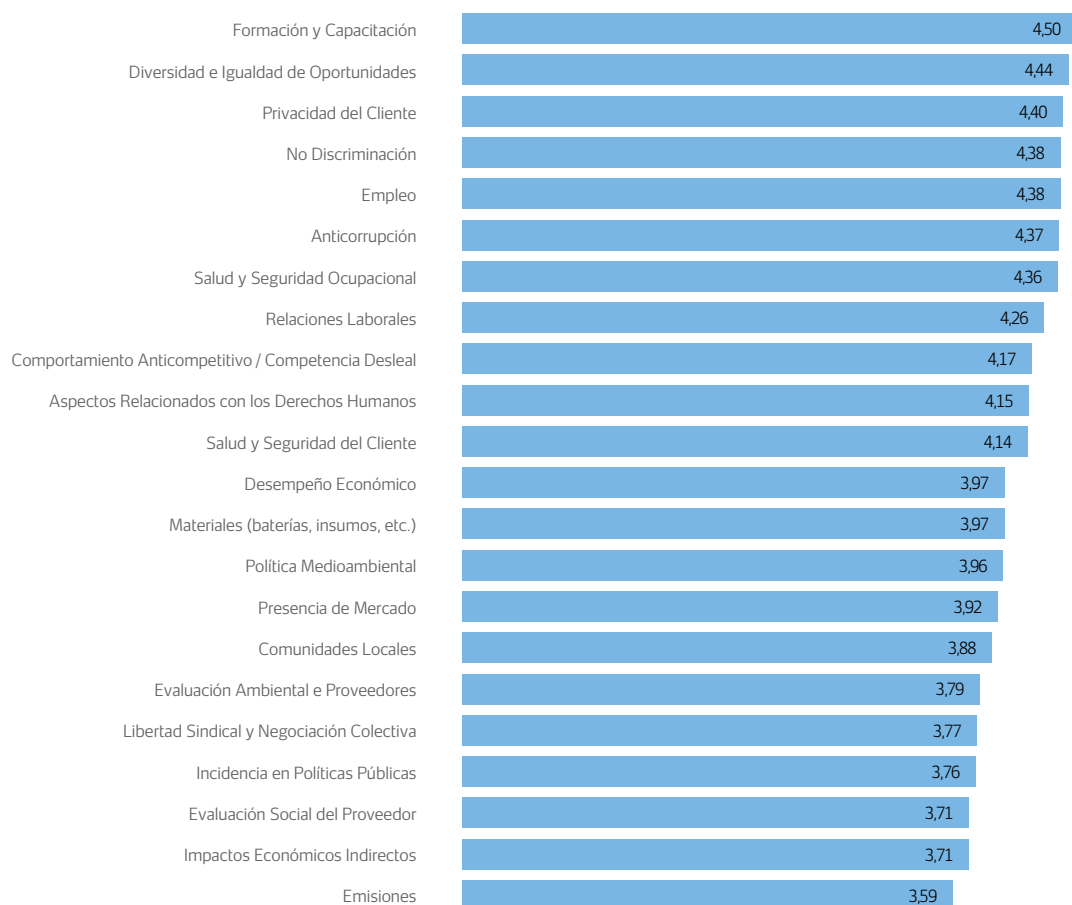
Dimensión Social I. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



Dimensión Social II. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



Aspectos identificados como relevantes para incluir en el reporte 2016:



Comentarios destacados que fueron considerados para la elaboración de este reporte:

Guardias

"Me gustaría que no tenga tantos términos técnicos, para que pueda ser comprendido por cualquier vigilador, y que esté acompañado de gráficos comparativos".

"Más info de becas, y cuando el vigilador está interesado en las becas, que la respuesta de la empresa sea más inmediata".

"Si, podrían publicar testimonios y anécdotas de Vigiladores en sus lugares de trabajo".

Staff

"Que sea legible y entendible para las personas que no comprendan para que sean más las personas en poder expresar su opinión".

"Enfocarse en seguridad e higiene, sostenido de capacitación y evaluación".

"Muchas gracias por compartir esta información. Es valiosa al momento de presentarnos ante un cliente. Es un valor agregado para nuestra gestión conocer esta información".

"Sería bueno estar alineado a los ODS".

Periodistas

"Que sea más breve el reporte".

"Valoro especialmente la síntesis con los principales números/logros de la compañía resumidos en Principales Resultados de Sustentabilidad, así como la información sobre diversidad, inclusión y foco en las personas, en especial lo que concierne a Capacitación y Derechos Humanos. La información está muy bien presentada. Clara, concisa y bien organizada. ¡Gracias!"

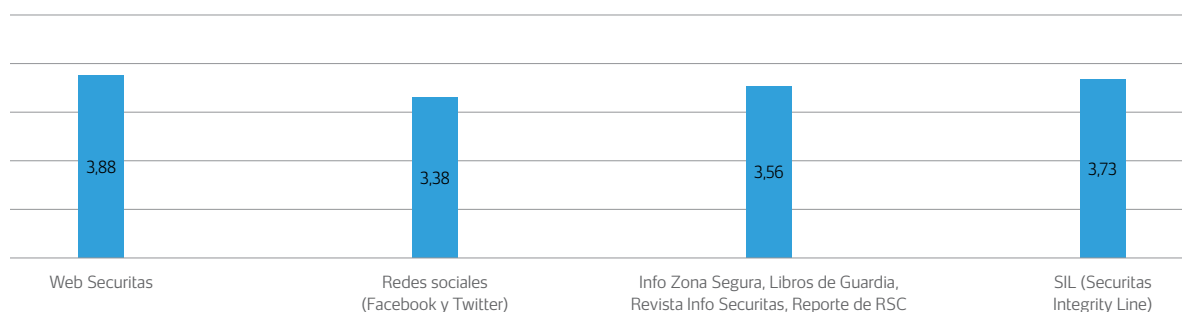
"Interacción entre los distintos grupos de interés a la hora de realizar el análisis de materialidad y propuestas para un nuevo reporte. Escuchar opiniones de otros grupos".

Proveedores

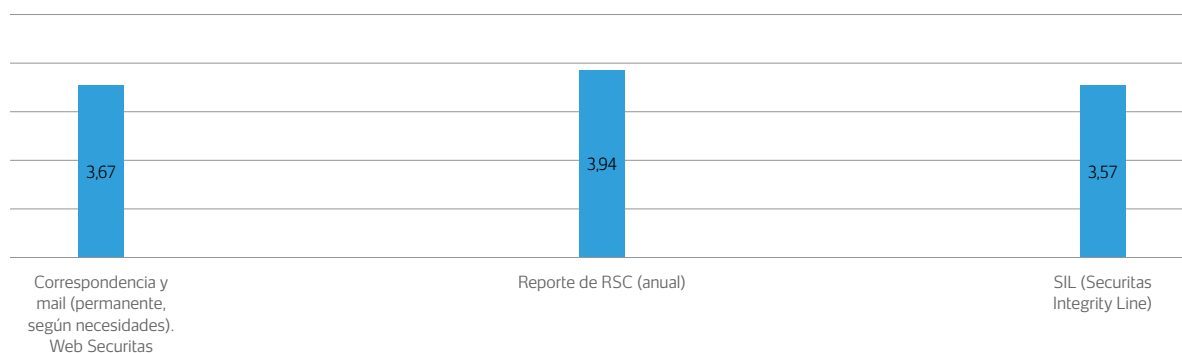
"Mayor información sobre Política de Derechos Humanos. Alineación y contribución con los ODS".

Validación de los Canales de Comunicación según GI

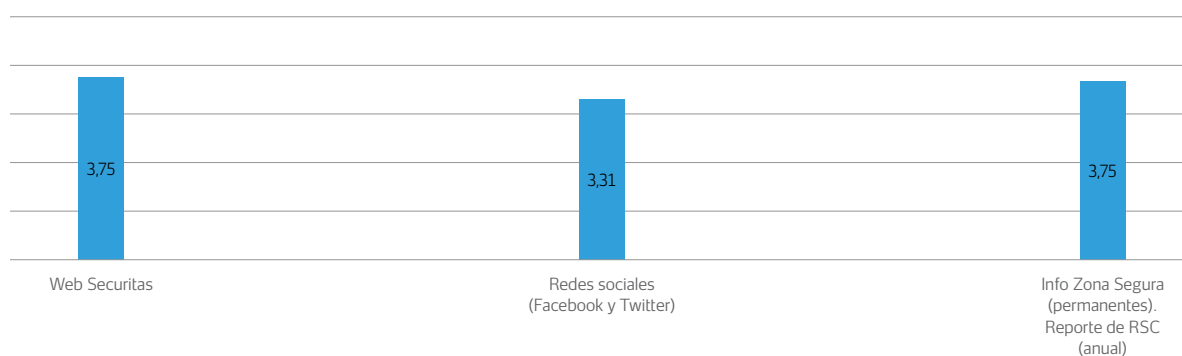
Cientes. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



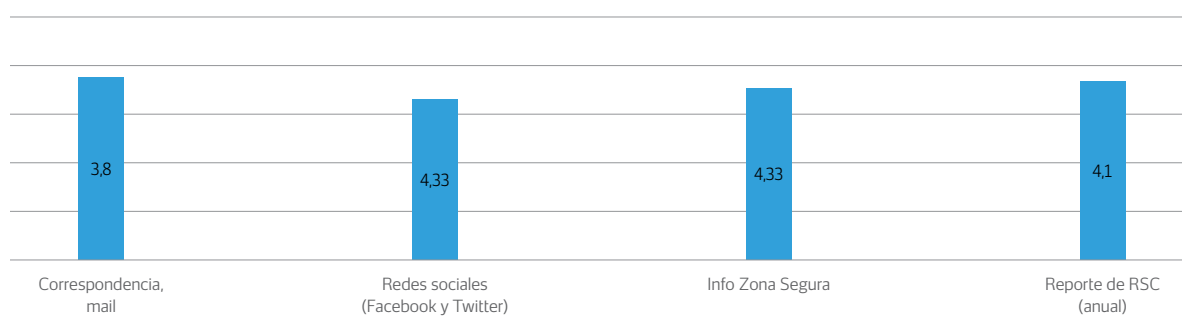
Proveedores. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



Comunidad / OSC. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



Periodistas. Escala del 1 (nada relevante) al 5 (muy relevante).



Opinión de los lectores

Hemos asumido el compromiso de mejorar año tras año nuestro Reporte de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Para avanzar en este proceso, ponemos a su disposición esta encuesta de opinión que recogerá sus apreciaciones y sugerencias de mejora. Una vez completado, puede enviarlo por correo electrónico a rse@securitasargentina.com o bien, por correo postal a la Dirección de Comunicación, Asuntos Públicos y RSC. Esteban Echeverría 4270 (1642) Munro, Provincia de Buenos Aires.

Indique a qué Grupo de Interés pertenece o lo identifica más apropiadamente:

- ☐ Cliente
 ☐ Empleado
 ☐ Proveedor
☐ Comunidad
 ☐ Otro (¿Cuál?) _____

Califique de 1 a 10 los siguientes atributos del reporte:

- | | | | |
|----------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|
| Claridad de la Información | <input type="text"/> | Cantidad de Información | <input type="text"/> |
| Estructura del Reporte | <input type="text"/> | Distribución de la Información | <input type="text"/> |
| Diseño del Reporte | <input type="text"/> | Relevancia de la información | <input type="text"/> |

¿Qué apartado del Reporte le resultó más interesante?:

SECCIÓN 1

- ☐ Securitas Argentina en números
☐ Gobierno Corporativo
☐ Cómo conducimos y gestionamos nuestro crecimiento sustentable
☐ Derechos Humanos
☐ Gestión Proactiva de Riesgos

SECCIÓN 2

- ☐ Visión 2020: Innovamos el concepto de la Seguridad Privada
☐ Nuestro Liderazgo contribuye a delinear un nuevo Perfil del Guardia de Seguridad Privada
☐ Contribuimos con el Desarrollo Sostenible alineando nuestra estrategia a los Objetivos Globales (ODS)
☐ Metas e Iniciativas. Descripción de las principales iniciativas alineadas a los ODS

SECCIÓN 3

- ☐ Gestionamos Nuestros Impactos Económicos, Sociales y Ambientales
☐ Dimensión Económica
☐ Dimensión Social. Nuestra Gente: el corazón de nuestro negocio
☐ Dimensión Ambiental

SECCIÓN 4

- ☐ Acerca del Reporte 2016
☐ Securitas Argentina y sus grupos de interés
☐ Tabla Indicadores GRI
☐ Anexo

Apreciamos nos sugiera alguna otra información que le gustaría leer en nuestro próximo reporte:

Nombre y Apellido: _____

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

Equipo de Reporte de RSC 2016

Alberto Alesci / CFO

Alejandro Castex / CSO

Eduardo Aberg Cobo / Director Riesgos y Legales

Patricia Sclocco / Directora Comunicación, Asuntos Públicos y RSC

Dirección de Administración y Finanzas:

Brenda Ratto / Jefa de Compras

Fernando Russo / Responsable de Reporting y Control de Gestión

María Florencia Páramos / Analista Contable

Gastón Corrado / Responsable Impositivo

Sebastián Vega / Jefe de Liquidación de Sueldos

Verónica Solorzano / Jefa de Contaduría

Dirección de Comunicación, AP y RSC:

Analía De Candia / Analista Comunicación Externa y Asuntos Públicos / Coordinadora del Reporte

Jimena Ezcurra / Analista de Comunicación y Marca

Vanesa Colaneri / Programa Familia Securitas

Dirección de Calidad:

Ángela Pace / Responsable Sistema de Gestión de Calidad Nacional

Marcelo Cavallaro / Coordinador Seguridad, Salud y Ambiente

Dirección de RR.HH.:

Agustín Baeck / Coordinador Escuela Desarrollo Personal y Negocios

Luis Lagos / Coordinador Nacional

**Securitas Argentina S.A.**

Esteban Echeverría 4270
(B1605DTT) Munro
Provincia de Buenos Aires
Argentina

Teléfono +54 11 4014-3200
info@securitasargentina.com
www.securitasargentina.com

Sedes Regionales**Región Buenos Aires**

Esteban Echeverría 4270
(B1605DTT) Munro
Provincia de Buenos Aires
Teléfono +54 11 4014-3200

Región Centro

José Roque Funes 1642
(X5009LFR) Cerro de las Rosas
Provincia de Córdoba
Teléfono +54 351 481-4741

Región Litoral

Blas Parera 1280
(E3106LZD) Paraná
Provincia de Entre Ríos
Teléfono +54 343 439-0000

Región Sur

Sarmiento 751
(B8000HQA) Bahía Blanca
Provincia de Buenos Aires
Teléfono +54 291 455-4433