



**Comunicación de Progreso
Pacto Global
Red Argentina
AÑO 2020**

Introducción

Esta es la Novena Comunicación de Progreso de SIE, sobre nuestro accionar en este último año con respecto a los puntos del Pacto Global con los cuales nos hemos comprometido.

En la primera parte del documento, encontraremos una síntesis en referencia a la descripción de la empresa y al manejo de expectativas sobre nuestra actividad, su público interno y los clientes.

En las páginas subsiguientes, nos encontraremos con el desarrollo de nuestras políticas, procesos, acciones e indicadores en referencia a los puntos en los cuales nos hemos comprometido y en los que hemos trabajado a lo largo de un camino que empezamos en el 2012, manteniendo como foco, la importancia de incorporar nuevas políticas y acciones para el bienestar social y de la comunidad organizacional.

Lic. Juan Pablo Toro
Director
09 de Octubre de 2020



Índice

Descripción de la empresa.....	Pág. 3
Manejo de Expectativas.....	Pág. 4
Desarrollo de Principios del Pacto Global:	
Principio nº 1.....	Pág. 6
Principio nº 2.....	Pág. 9
Principio nº 3.....	Pág. 13
Principio nº 4.....	Pág. 14
Principio nº 5.....	Pág. 18
Principio nº 6.....	Pág. 20
Principio nº 7.....	Pág. 25
Principio nº 8.....	Pág. 26
Principio nº 10.....	Pág. 28



Descripción de la Empresa

En SIE conformamos una organización que se dedica a la provisión de servicios de **Seguridad Privada** (vigilancia física y electrónica) en importantes centros empresariales, exclusivos complejos residenciales y en instalaciones de empresas de primer nivel, dentro del ámbito de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires. Si bien nos enfocamos especialmente en seguridad física y patrimonial, también brindamos a nuestros clientes, diversos servicios de valor agregado integrados a nuestra prestación, como sistemas de seguridad electrónica y consultoría a investigaciones particulares.

Contamos con un perfil diferente a la mayoría de las empresas del sector. Somos una compañía joven, dirigida por profesionales de empresa, formados en administración de negocios y tecnología, con especialistas de probada experiencia en la materia. Nuestro equipo de Vigiladores interpreta cabalmente la misión de la empresa, para consolidar la calidad de servicio que nuestros clientes, y la sociedad en su conjunto, demandan de la actividad.

Nuestra **visión** es mantenernos como una empresa de mediano porte, con fuerte foco en un grupo reducido de clientes y una profunda orientación hacia la atención totalmente personalizada. De este modo, nos diferenciamos en características tales como velocidad, flexibilidad y agilidad.

Por otro lado, nos consideramos una empresa fuertemente orientada a nuestro **capital humano**, entendiendo que las personas son la pieza fundamental y estratégica de nuestro éxito y de la satisfacción de nuestros clientes. Por este motivo, volcamos importantes esfuerzos hacia la integración, motivación y satisfacción de nuestros colaboradores, buscando crear un ámbito favorable de desarrollo laboral y personal. Las acciones en atracción, desarrollo y retención de personal forman parte de nuestra estrategia para fomentar el espacio de identidad y de vocación que requiere el oficio de la seguridad, lo que constituye nuestro sello distintivo, junto con la fidelización de nuestros empleados, en un mercado donde la competencia entre las empresas es intensa.

Este enfoque basado en las personas sitúa al empleado como eslabón principal entre las demandas de los clientes y los objetivos de la empresa. Tratamos de contemplar las necesidades que se exponen en los diferentes servicios y que son manifestadas por nuestros vigiladores, por ello desarrollamos políticas que abarquen la contemplación de dichas situaciones, tratando de entender y cubrir las inquietudes manifestadas, ante las eventualidades que surjan. Atento a lo anterior, trabajamos bajo la siguiente **misión**:

“Brindar servicios de alta calidad en seguridad y protección de bienes y personas, con foco en soluciones y respuestas ágiles y personalizadas, sobre un modelo de gestión basado en transparencia y responsabilidad social, integrando equipos de recursos humanos altamente comprometidos y con vocación de servicio, en un entorno laboral sustentable caracterizado por la proximidad con las personas.”

A Agosto del 2020 nuestra dotación ronda las **727 personas**, brindando servicios a **más de 130 clientes**, en la ciudad Autónoma de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires.



Manejo de expectativas

El desarrollo de la presente Comunicación de Progreso está totalmente atravesada por la situación de la pandemia del Covid-19. Particularmente en la región, desde el año 2019, se venía de un profundo proceso de cambios de autoridades políticas y con expectativas de crecimiento económico algo sombrías. A este contexto, hemos sumado aún más incertidumbre, y las decisiones que tomemos como organización apuntarán, por sobre todo, preservar la salud de nuestros colaboradores y la sustentabilidad del negocio, que permite mantener las fuentes de trabajo.

Después de más de seis meses de gestión del aislamiento social, preventivo y obligatorio, nos parece oportuno indicar que el gobierno argentino, en ejercicio de sus funciones, y puntualmente en lo que refiere a la gestión de la pandemia en nuestro territorio nacional, ha delegado gran parte de sus responsabilidades en los hombros de los privados, transfiriendo la problemática sanitaria a las empresas que han logrado mantenerse activas.

Nuestra actividad ha sido declarada como función esencial para el desenvolvimiento de la sociedad, por lo cual pudimos seguir prestando nuestros servicios aún declarado el aislamiento. Si bien esto nos permite subsistir como organización, la gestión de la empresa en la pandemia es muy difícil ya que, entre otras dificultades, podemos mencionar:

1. No recibimos asistencia económica alguna para afrontar el pago de las licencias a las personas dispensadas por razones de edad y/o salud. Casi un 25% de nuestra dotación, por diversas razones, ha ingresado en dispensas laborales (no deben concurrir a trabajar) pero la empresa afronta con recursos propios, y sin ayuda del Estado, el pago de los licencias.
2. No recibimos asistencia económica para afrontar los gastos inesperados para la compra de los elementos de protección personal indispensables para proteger a nuestros colaboradores en sus funciones (barbijos, alcohol en gel, máscaras faciales, termómetros, etc.).
3. Los casos sospechosos de Covid-19 o los contactos estrechos de casos confirmados, y que involucran a colaboradores de la empresa, implican aislar al personal, manteniendo el pago de sus remuneraciones sin ninguna clase de ayuda de parte del Estado, teniendo presente que esta problemática de toda la sociedad, en esta parte, cae a exclusivas espaldas de las empresas.
4. La empresa debe afrontar en muchas ocasiones el testeado de síntomas de nuestros colaboradores, cuando deberían ser las propias Obras Sociales de cada empleado o el sistema público de salud las que realicen los testeos. Esto es una erogación extra de recursos, que implica nuevamente aislar al personal y posibles contactos estrechos del caso sospechoso de Covid-19.

En síntesis, como empresa nos vimos obligados a destinar ingentes cantidades de recursos económicos y humanos en acciones donde deberíamos haber recibido una ayuda sustantiva del Estado, ya que nuestra actividad declarada como esencial, contribuye significativamente a que el resto de las actividades esenciales se mantengan en funcionamiento, y colabora enormemente con la sociedad en el cumplimiento de los protocolos sanitarios que las autoridades públicas han difundido. Todo ello, con la meta de mantener la fuente de ingresos de casi 750 familias.

Si bien esto no llega al punto de ser inviable nuestro negocio, lamentablemente obliga recortar gestiones en otros ámbitos de la organización. Debemos señalar que aún en este contexto, notamos que todos los colaboradores han sentido el llamado de transformarse en protagonistas. Si hemos podido llegar a narrar lo aquí expresado es precisamente porque hemos decidido gestionar con las mejores y más transparentes



prácticas laborales. Este contexto nos coloca en el máximo desafío: lograr la sustentabilidad del negocio, de las fuentes de trabajo, y por sobre todo, de la preservación de la salud de cada uno de nuestros integrantes.

Desde otra mirada, también notamos que la paralización repentina de la actividad económica ha desarrollado la resiliencia en las empresas y nuestra organización no fue la excepción. En lo que respecta a nuestro negocio, pudimos adaptar nuestros servicios generando y aplicando los protocolos para la prevención del Covid-19. Asimismo, los clientes en muchas ocasiones realizaron reducciones en nuestros servicios y modificaciones en los horarios de cobertura. Todo ello, en un contexto de constante revisión de las formas en que dábamos nuestros servicios, que debían adaptarse a los constantes cambios que se generaban con la aplicación de cada protocolo. Esperamos que con el paso del tiempo, volvamos a una progresiva vuelta a la normalidad, siempre atentos al seguimiento de las normas de prevención contra el Covid-19.

Las consecuencias de esta crisis global, que afecta a todos y no entiende de nacionalidades, etnias, convicciones o patrimonios, son difíciles de imaginar. En la actualidad, casi un tercio de la humanidad se halla en situación de confinamiento obligatorio. Por un lado, se cierran fronteras, se instalan controles internos, se expanden los protocolos de seguridad, se exige el aislamiento y el distanciamiento social y por el otro, médicos, enfermeros e investigadores luchan todos los días contra el virus, y los gobiernos, bancos centrales y empresas tratan de predecir las consecuencias económicas.

Como lo manifestamos en la Comunicación del año pasado, seguimos fortaleciendo el área de tecnología, la cual se ha potenciado significativamente en este escenario siendo una herramienta óptima y funcional a la disminución del riesgo sanitario, contribuyendo a los objetivos de disuasión, prevención y comunicación en materia de seguridad.

Si bien muchas acciones que emprendimos las tuvimos que dejar de hacer, este nuevo escenario nos permitió desarrollar nuevas inquietudes en materia de entrenamiento y capacitación, incorporar incipientes modalidades de trabajo (como el teletrabajo) y poner a prueba nuestra capacidad de respuesta la cual decimos con orgullo que ha sido eficiente y ha estado a la altura de las circunstancias.

Queremos dedicar esta COP a todas las empresas que están pasando dificultades económicas y que han debido reestructurar su equipo o perder clientes en su cartera y decirles que retroceder no significa siempre fracasar sino tomar impulso para algo mejor.



PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los **derechos humanos** reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ACCIONES Y RESULTADOS

Nuestro Compromiso o Política

SIE se constituye como una empresa de servicios cumpliendo desde sus inicios con las exigencias que surgen de la normativa legal de nuestro país, siendo coincidente su desenvolvimiento en un trato igualitario con toda su cadena de valor: publico interno, proveedores y clientes. La magnitud y permeabilidad de nuestro negocio, en cuanto a la utilización de mano de obra intensiva en geografías dispersas, nos pone en una situación de alta exposición e impacto sobre clientes, usuarios directos e indirectos y terceros, resultando una relación natural e ineludible el respeto y atención a los derechos humanos.

Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas

1. **Registro de Personal:** Trabajamos exclusivamente con personal bajo relación de dependencia debidamente registrado, cumpliendo con las exigencias provenientes de nuestra Constitución Nacional (Art. 14 bis) y toda la normativa legal laboral sobre los principios de condiciones equitativas de trabajo, igual salario por igual tarea, libertad de asociación sindical, dignificación del trabajador, etc.
2. **Reclutamiento de Personal:** No se practica selectividad basada en diferencias por cuestiones de nacionalidad, sexo, posición económica, creencia política, etc. Todos los postulantes tienen las mismas posibilidades de formar parte de nuestra empresa, siempre que cumplan con los requisitos exigibles de contratación para la actividad.
3. **Portal Web SIE – Empleados:** Diseñamos un espacio para acercarnos a nuestros empleados y conocer sus inquietudes y sugerencias a través de nuestra página web, donde pueden compartir las inquietudes, dudas, quejas, recomendaciones y todo otro tipo de información de forma anónima, o identificándose si lo prefieren.
4. **Diálogo SIE:** Constituye una publicación propia de la empresa, gratuita, donde compartimos notas en referencia a derechos humanos, cuidado de la salud y del medio ambiente, a la no discriminación laboral, al cuidado de los niños entre otros tópicos.
5. **Programa Postulante Recomendado:** Implementamos un programa por el cual nuestros empleados pueden recomendar a otras personas que quieran trabajar con nosotros, obteniendo así un mayor involucramiento con la profesión, la empresa y el desarrollo de la identidad, en un ámbito de trabajo donde se resaltan las acciones nobles.
6. **Asistencia al Nacimiento:** Ayudamos a nuestro personal femenino que va a ser mamá, otorgando el beneficio de **1 ajuar** cuando nace su bebé.
7. **Asistencia Financiera al Empleado:** Trabajamos junto a la **Cooperativa Social Norte**, con la cual otorgamos créditos personales a todos los empleados de nuestra empresa que lo deseen.
8. **Asistencia Previsional:** Cubrimos el costo del proceso de gestión de jubilación de nuestros empleados (gastos de gestoría).
9. **Programa EMPUJAR:** Continuamos con la alianza con el programa **EMPUJAR**, para la implementación de diversos programas de acción en **Responsabilidad Social Empresaria**, focalizando en la capacitación técnica y formación profesional de jóvenes de bajos recursos, en instancias de



	<p>finalización de estudios secundarios y/o terciarios de colegios públicos. Bajo este programa, se trabaja en las siguientes instancias:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Visita a SIE por parte de Jóvenes: Los jóvenes visitan nuestras instalaciones para conocer el funcionamiento general de una empresa de servicios de seguridad.○ Rotaciones en SIE: Se trata de una pasantía, mediante la cual algunos jóvenes se incorporan a SIE durante 3 meses, para aprender sobre las distintas actividades que se realizan en la empresa.○ Café con Voluntarios: Personal de SIE asiste a la sede de empujar, para contar sus historias de vida, vinculadas a su desarrollo personal y sus logros. <p>10. Festejo de Cumpleaños: Consisten en encuentros para la socialización e interacción del personal de la empresa, con la que buscamos generar buen trato entre los propios compañeros e integridad en el equipo de trabajo.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<p>1. Campañas de donaciones: Promueve la inclusión y el mejoramiento de la calidad de vida de población en situación de vulnerabilidad social, personas con discapacidad y población de escasos recursos.</p>
	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<p>1. Registro de Personal: Contamos con un proceso de matriculación del 100% de todo nuestro personal ante las entidades legales y gubernamentales, para el ejercicio profesional de la actividad (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>2. Comentarios y Sugerencias SIE: La cantidad acumulada de comentarios, inquietudes y sugerencias recepcionados en nuestro portal, representadas en:</p> <ul style="list-style-type: none">● Agradecimientos: 6● Comentarios: 11● Reclamos: 3● Solicitudes: 0● Sugerencias: 1 <p>(Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>3. Programa Postulante Recomendado: Contamos con una dotación de 0,68% correspondiente a ingresos provenientes del Programa Postulante Recomendado (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>4. Asistencia al Nacimiento: Entregamos 3 ajuares por nacimiento a nuestras empleadas que fueron madres (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>5. Asistencia Financiera a Empleados: Se concedieron 45 préstamos al personal con un promedio de \$32.923.- por solicitud - ascendiendo a un total de \$ 1.481.534 (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>6. Asistencia Previsional: Se gestionaron 1 proceso jubilatorio a ex empleados (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>7. Programa Empujar: no se realizaron encuentros de inducción con los chicos del programa EMPUJAR debido a la situación de orden público presentada por COVID-19 (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p>



8. **Pasantías Programa Empujar:** no se realizaron pasantías en la empresa con chicos del programa EMPUJAR debido a la situación de orden público presentada por COVID-19 (Octubre 2019 a Agosto 2020).
9. **Cobertura Médica de Emergencia:** El servicio de Cobertura Médica de Emergencia asistió en un total de **9 eventos** a nuestro personal (Octubre 2019 a Agosto 2020).
10. **Festejos de Cumpleaños:** Se han generado **30 eventos** de festejos de cumpleaños (Octubre 2019 a Agosto 2020).
Campaña de Donaciones: este año avanzamos con las siguientes donaciones:
 - a. **ONG CILSA:** Realizamos un aporte económico mensual para ayudar en los estudios, investigaciones y prácticas que se realicen para el mejoramiento de la calidad de vida en personas que tengan limitaciones motrices (Octubre 2019 a Agosto 2020).
 - b. **Fundación SALES (CANCER CON CIENCIA):** Realizamos un aporte económico mensual para colaborar en las acciones llevadas a cabo por la fundación para las personas que padecen cáncer (Octubre 2019 a Agosto 2020).
 - c. **Hogar VENCER PARA VIVIR:** Donamos la cantidad de **500** prendas de indumentaria (camisas, pantalones, sacos, polares, camperas y otras) que ayudan en el trabajo del hogar en sus actividades de recuperación e integración de las víctimas farmacodependientes (Octubre 2019 a Agosto 2020).



PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los **derechos humanos**

ACCIONES Y RESULTADOS

Nuestro Compromiso o Política

SIE tiene como objetivo proteger a las personas y los bienes encomendados a su custodia. Es imprescindible en nuestro ejercicio operativo, la vigilia por los derechos humanos, en cuantos estos impliquen mantener indemnes a las personas de cualquier atentado contra su seguridad física.

Nos aseguramos de que nuestros empleados, clientes, usuarios y proveedores tengan los canales de comunicación adecuados para expresar cualquier inquietud, queja, reclamo, sugerencia y observación tanto a nivel laboral como personal.

Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas

1. **Informes Operativos:** Nuestros supervisores elevan semanalmente a la Dirección de la empresa **informes** en los que se reportan todas las novedades y anomalías sobre el funcionamiento de nuestros servicios y el desempeño de nuestros colaboradores. Así mismo de este informe surgen los eventos o sucesos que puedan de alguna manera ser indicadores de alguna clase de abuso a los derechos humanos.
2. **Procesos de Inducción y Capacitación:** Sensibilizamos a nuestros empleados sobre nuestra principal directriz en el ejercicio cotidiano de nuestras funciones que es el de ejercer la vigilancia y seguridad privada bajos los principios de prevención y disuasión, evitando tener que llegar a la represión de un acto ilícito, instando en la no utilización de acciones que impliquen el contacto físico para el cumplimiento de sus responsabilidades.
3. **Directivas Generales del Servicio:** Realizamos la entrega de este documento a todo nuestro personal en donde se le especifica el rol fundamental del vigilador de seguridad privada, ahondando en las obligaciones que tiene de prevención y resguardo de la vida de las personas y así mismo de los aspectos legales inherentes a la actividad a través.
4. **Directivas en Garita de Seguridad:** Realizamos la entrega de este documento a todo nuestro personal en donde se detallan consideraciones y prohibiciones a tener en cuenta, para el correcto funcionamiento dentro de esta ubicación, atendiendo a la prevención y resguardo de los derechos como ser humano.
5. **Cadena de Principios:** Difundimos a nuestros clientes, proveedores, empleados y comunidad en general, nuestra adhesión al Pacto Global y los contenidos a los que nos comprometemos a trabajar, invitando a que conozcan esta actividad y se involucren.
6. **Registro Control Horas Trabajadas:** Les entregamos a todos nuestros empleados planillas de control de horas para que lleven un control personal e individual de sus horas trabajadas diariamente, para que resguarden su versión de las horas que han realizado, en caso de errores en la liquidación de haberes.
7. **Evaluación de Desempeño:** Todos los años evaluamos el desempeño de nuestros empleados. Utilizamos estos datos para medir nuestra performance en los servicios prestados, para realizar promociones internas y para premiar con bonos económicos los desempeños destacados. Realizamos una **Evaluación de Desempeño Convencional** al personal de



	<p>Vigilancia y de oficinas, y realizamos una Evaluación de Desempeño 360° al personal de las oficinas.</p> <ol style="list-style-type: none">8. Código de Convivencia: El personal que trabaja en oficinas recibe este documento, donde se comunican las buenas prácticas en el ambiente de trabajo de las oficinas, buscando generar espacios de armonía y de buena convivencia.9. Grupo en Redes Sociales: Se creó un grupo de Facebook con el fin de publicar actividades, conferencias, foros y seminarios de interés, que generan adhesión a la cultura organizacional.10. Portal Prevenir: Compartimos notas de difusión sobre Derechos Humanos, salud, educación y formación profesional así como también publicamos artículos de consulta sobre seguridad y protección ciudadana (www.siesa.com.ar/prevenir/).11. Sesiones de Inducción: Damos a conocer la actividad en la que trabajamos, el perfil de la empresa, nuestra política de trabajo operativa y la política de RRHH, a las personas que están con probabilidades de ingresar como empleados, para esclarecer y sincerar las expectativas de las personas de manera transparente y beneficiosa para ambas partes.12. Sondeo de Satisfacción Laboral: Consultamos al personal de menos de 3 meses de antigüedad acerca de las condiciones operativas de su puesto de trabajo, tareas ejercidas, motivación y satisfacción hacia las tareas asignadas y clima laboral en el mismo.13. Encuestas de Clima Laboral: Realizamos todos los años la medición de percepción de nuestros empleados y preguntamos específicamente sobre aspectos relacionados con Derechos Humanos, tales como condiciones del lugar de trabajo, acceso a sanitarios, receso y espacio para refrigerio, descanso entre jornadas, etc.14. Encuestas y Entrevistas de Egreso: Al momento de la entrega de la liquidación final, entrevistamos a los ex empleados, preguntando aspectos como el trato humano que recibió en general, tanto de parte de la empresa como empleados y clientes.15. Salud Laboral: Se realizan chequeos a través de la implementación de exámenes periódicos para controlar la salud de todos los empleados a través de centros especializados con los que la compañía trabaja.16. Gestión ART: SIE contrató un nuevo gestor en la aseguradora del trabajo, para mejorar la gestión y el seguimiento de casos de siniestros presentados por empleados en la empresa.17. Ergonomía: contemplando el bienestar de los empleados, SIE evaluó las condiciones ambientales de la Central de Monitoreo SIE, procediendo a acondicionar y organizar el espacio de trabajo de los Operadores de Monitoreo. <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none">1. Auditorías internas de Seguridad e Higiene en clientes: Trabajamos junto con la empresa EHS para que audite las condiciones ambientales y verifique el cumplimiento de las reglamentaciones en materia de Seguridad e Higiene para el adecuado desarrollo de las tareas de nuestro personal en las instalaciones de nuestros clientes.
--	---



- 2. Seguridad e Higiene – Mediciones en Edificio Corporativo:** Se llevan a cabo las mediciones reglamentarias en materia de Higiene y Seguridad en el edificio corporativo de la empresa.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

1. **Acción Directa sobre Recursos Humanos:** Nuestra empresa o cualquiera de sus colaboradores, **no presenta ningún caso** ni incidente relacionado con abusos a los Derechos Humanos (Octubre 2019 a Agosto 2020).
2. **Reclamos a Derechos Humanos:** No tuvimos reclamos de empleados, clientes o terceros, relacionados con abusos a los Derechos Humanos. (Octubre 2019 a Agosto 2020).
3. **Sesiones de Inducción:** El **100%** de los participantes de las sesiones de inducción, calificaron como “Buenos” a “Excelentes” los contenidos que son impartidos (Octubre 2019 a Agosto 2020).
4. **Sondeo de Satisfacción Laboral:** El **94%** de los empleados que ingresaron a trabajar en nuestros servicios con menos de 3 meses, informaron estar satisfechos con su trayectoria de acuerdo a sus expectativas iniciales. (Octubre 2019 a Agosto 2020).
5. **Encuestas y Entrevistas de Egreso:**
 - a. Más del **90%** de los encuestados volvería a trabajar en SIE (Octubre 2019 a Agosto 2020).
 - b. Más del **93%** de los encuestados considera equitativo el trato humano que se otorga en la compañía (Octubre 2019 a Agosto 2020).
6. **Encuestas de Clima Laboral:** Proceso suspendido debido al Covid-19.
7. **Evaluación de Desempeño:** Proceso suspendido debido al Covid-19.
8. **Promoción del Personal:** se realizaron las siguientes promociones y ascensos:
 - a. Empleados que ascendieron de categoría “Vigilador General” a “Vigilador Principal” arroja una total de **2 (dos)** personas. (Octubre 2019 a Agosto 2020).
9. **Código de Convivencia:** Se entregaron **2 (dos)** nuevos ejemplares a empleados incorporados en las oficinas (Octubre 2019 a Agosto 2020).
10. **Grupo en Redes Sociales:** El grupo de interés corporativo, continúa activo y cuenta **con 21 miembros** en el mismo (Octubre 2019 a Agosto 2020).
11. **Portal Prevenir:** Se publicaron **230 notas** en dicho portal (Octubre 2019 a Agosto 2020).
12. **Registro Control de Horas:** Abonamos la suma de **1.867.245 horas** al personal de vigilancia con un promedio de **800 horas extras** por persona por año (Octubre 2019 a Agosto 2020).
13. **Gestión de ART:** Se registró un **60%** menos de accidentes y litigiosidad debido al seguimiento y al control de los siniestros laborales (Octubre 2019 a Agosto 2020).
14. **Auditorías internas de Seguridad e Higiene en Clientes:** Se realizan 1 auditoria por mes en los siguientes servicios:
 - ✓ Molinos E. Echeverría
 - ✓ Molinos Granja del sol
 - ✓ Molinos Matarazzo



	<p>(Octubre 2019 a Agosto 2020)</p> <p>15. Seguridad e Higiene – Mediciones en Edificio Corporativo: se realizó la siguiente medición en la oficina central:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Medición y carga de matafuegos. <p>(Octubre 2019 a Agosto 2020).</p>
--	--



PRINCIPIO 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación **sindical** y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ACCIONES Y RESULTADOS

Nuestro Compromiso o Política

SIE mantiene una política de comunicación abierta y atenta a cualquier pedido del personal, sea esta en forma individual o asociada, invitando en ambos casos, a un dialogo claro, sincero y que avance sobre el mantenimiento de un clima cordial y favorable a la relación. La empresa considera estas instancias de diálogo como oportunidades de mejora.

Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas

1. **Política de Puertas Abiertas:** Todos los sectores de nuestra compañía mantienen diálogos abiertos con todos los empleados. Hay una política de “puertas abiertas”.
2. **Relación con Autoridades Sindicales:** Mantenemos un trato fluido con el sindicato que formalmente representa a los trabajadores en nuestra actividad.
3. **Difusión de la Actividad Sindical:** Dentro de nuestro proceso de Inducción al personal ingresante, explicamos la importancia del sindicato, recomendamos la afiliación al mismo y facilitamos los medios para hacerlo.
4. **Afiliación Sindical:** En el proceso de incorporación a la empresa, las personas reciben información acerca de la posibilidad de afiliarse al sindicato, se le explican los beneficios y se les entrega la ficha de solicitud de afiliación correspondiente.
5. **Relevamiento de Acciones Sindicales:** En nuestra **Encuesta de Clima Laboral** relevamos si las personas fueron o no coaccionadas para participar o no de acciones sindicales.
6. **Mutual 25 de abril:** La empresa generó un vínculo con la **Mutual 25 Abril**, para proporcionarle a los empleados y a sus familias una ampliación en sus beneficios laborales, sociales y previsionales.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

1. **Servicio de asistencia y movilidad a trabajadores/casos especiales:** Ponemos a disposición a nuestros empleados de **transporte gratuito** en situaciones de conflictividad social como paros generales o cortes de accesos programados, que afecten la prestación de los servicios.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

1. **Paz Social:** en el periodo Octubre 2019 a Agosto 2020 no se han generado situaciones de conflicto con la empresa (Octubre 2019 a Agosto 2020).
2. **Afiliación Sindical:** El **8.5% de la dotación (62 personas)** están afiliados al sindicato de actividad (UPSRA) (Octubre 2019 a Agosto 2020).
3. **Relevamiento de Acciones Sindicales:** No se han detectado casos de coacción por parte de representantes sindicales sobre nuestros empleados (Octubre 2019 a Agosto 2020).
4. **Mutual 25 de Abril:** Se encuentran **afiliados 131** empleados a la Mutual 25 de Abril (Octubre 2019 a Agosto 2020).
5. **Servicio de asistencia y movilidad a trabajadores/casos especiales:** no se prestó el servicio dado que no hubo situaciones especiales (Octubre 2019 a Agosto 2020).



PRINCIPIO 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de **trabajo forzoso** o realizado bajo coacción.

ACCIONES Y RESULTADOS	Nuestro Compromiso o Política
	SIE está sensiblemente comprometida en trabajar con su personal de manera uniforme, respetando los derechos y obligaciones reconocidos en las leyes a nivel nacional y a los pactos internacionales reconocidos por nuestra carta magna, y avanzando sobre modalidades de trabajo que permitan una convivencia sana en relación a la vida familiar y la vida laboral. Pretendemos que nuestra empresa sea preferida en el mercado como buen lugar para trabajar.
	Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas

1. **Jornada de Trabajo:** Esquematizamos nuestros servicios para lograr que sean prestados bajo una diagramación que permitan jornadas de entre 8 y 12 horas diarias como máximo, y en todos los casos con francos más que suficientes. Forma parte de nuestra política la concesión de días libres para cuestiones personales, ante pedidos puntuales de nuestro personal.
2. **Horario y Frecuencia de Trabajo:** Todos los empleados, dentro de las convenciones razonables de la actividad, tienen el espacio para elegir el horario y cantidad de horas que deseen trabajar, buscando dentro de las posibilidades, armonizar las responsabilidades laborales con la esfera privada de cada empleado.
3. **Tareas de exigencia física:** En las instancias de inducción y capacitación, indicamos a los empleados que nuestra actividad **no implica** realizar ningún tipo de tareas que requieran el uso de fuerza física.
4. **Diagramación Consensuada:** Capacitamos a los equipos de trabajo de los vigiladores para que armen sus turnos, concurren descansados a sus puestos de trabajo y no realicen turnos de más de 12 horas diarias como máximo.
5. **Retenes SIE:** Asignamos constantemente recursos humanos con la figura de “retenes” para evitar la sobrecarga horaria ante imprevistos o razones de fuerza mayor.
6. **Auditorias Supervisión SIE:** Los supervisores tienen como rutina auditar las condiciones ambientales y físicas de los lugares de trabajo y reportar cualquier desvío por medio de informes. Así mismo recaban las inquietudes, reclamos quejas y necesidades de los vigiladores para ser transmitidas a los sectores correspondientes.
7. **Licencias Sin Goce de Haberes:** A solicitud de los empleados, la empresa concede el permiso para que puedan gozar de los días que requieran, siempre dentro de los estándares permitidos y consensuados.
8. **Control Horas Trabajadas:** Parte de nuestro sistema de control de horas se destina a que las personas no sobrepasen la cantidad promedio mensual de 216 horas.
9. **Móviles SIE:** A fin de proveer herramientas de trabajo que colaboren con la salubridad de sus empleados, los supervisores de la empresa tienen a disposición el uso de las unidades móviles de SIE, para trasladarse en sus recorridos entre los diferentes servicios, respondiendo la empresa con los gastos pertinentes.
10. **Herramientas de Comunicación:** Para facilitar la comunicación entre los empleados y la empresa, disponemos de una amplia flota de teléfonos



	<p>celulares y radios, agilizando la fluidez de la información para la ejecución de las labores y facilitando el diálogo con el personal.</p> <ol style="list-style-type: none">11. Café con Voluntarios-EMPUJAR: Empleados de la empresa comparten con los jóvenes del programa sus experiencias laborales en la sede de la asociación, y se aborda la temática de trabajo en equipo e identidad laboral. Se planifica una la realización de la misma para el periodo 2020.12. Jornada de Entrevistas-EMPUJAR: SIE participó en el simulacro de entrevistas que realizó la fundación en el mes de Septiembre del 2020, capacitando a los chicos en los principales requisitos a tener en cuenta en una entrevista laboral.13. Condiciones de Trabajo- Ergonomía: Se realizaron las auditorías a cargo del personal especializado sobre las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo para detectar posibles riesgos y posturas forzadas en el personal en diferentes servicios como plantas industriales, edificios corporativos, consorcios y oficinas.14. Manual de Seguridad e Higiene: Informamos la política de Seguridad e Higiene de la empresa a todos los empleados, confeccionando y divulgando un manual con todas las indicaciones posibles en materia de prevención en cuanto a riesgos laborales que los empleados deben conocer. Este material se entrega al momento de la incorporación y es resguardado en cada servicio de trabajo.15. Capacitaciones Internas Operativas: Realizamos reuniones de capacitación interna a los jefes de servicio, encargados y principales referentes de los equipos de trabajo, en materia de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones etc.16. Descripción de Puestos: Contamos con todas las descripciones de puestos del personal de la empresa, con el fin de establecer claramente las responsabilidades y objetivos de cada función, evitando la duplicación de proceso, el re-trabajo y favoreciendo así la evaluación objetiva de las tareas encomendadas.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none">1. Programa Postulante Recomendado: Para la COP 2021 Se ampliará la propuesta para que los supervisores de la empresa puedan participar del programa postulando a candidatos para trabajar en los diferentes objetivos de la empresa.2. Nuevas incorporaciones SIE: Se incorporó 2 analistas para los sectores de Recursos Humanos y Tecnología para el mejoramiento en los procesos de selección y manejo de procesos de tecnología (Octubre 2019 a Agosto 2020).3. Seguimiento de nuevas incorporaciones: Realizamos el seguimiento al personal recientemente incorporado, que se encuentra en periodo de prueba, por medio de una "Encuesta de Satisfacción" para detectar falencias y reclamos (Octubre 2019 a Agosto 2020).4. Teletrabajo: la empresa tomó las medidas para que los empleados desde sus hogares pudieran cumplir con los objetivos y resultados esperados del puesto, facilitando el equipamiento necesario (computadoras, sillas, celulares, etc.)



	<p>5. Condiciones laborales de salud: ante la situación del Covid 19, la empresa ha tomado los recaudos para garantizar la protección de los empleados y de los clientes realizando protocolos que permitan el cuidado integral de las personas y diseñando nuevos métodos de protección.</p> <p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>1. Encuesta de Clima Laboral 2020: Proceso suspendido debido al Covid-19.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Jornada de Trabajo: No se realizaron sondeos de Satisfacción Laboral (Octubre 2019 a Agosto 2020).✓ Tareas de exigencia física: No se han registrado siniestros laborales ocurridos con motivo del ejercicio y uso de la fuerza física, ni instancias de denuncias sobre tareas que impliquen uso excesivo de fuerza física (Octubre 2019 a Agosto 2020).✓ Licencia Sin Goce de Haberes: Se autorizaron 1 licencias sin goce de haberes al personal, correspondientes a un total de 22 días (Octubre 2019 a Agosto 2020).✓ Móviles SIE: Contamos con un total de 12 móviles, cuyo fin es el traslado de los supervisores y Personal Jerárquico hacia los diversos lugares de trabajos, para un mejor y más fácil recorrido (Octubre 2019 a Agosto 2020).✓ Herramientas de Comunicación: Contamos con una flota de 230 equipos de comunicación los cuales fueron distribuidos a todo el personal de la empresa y objetivos de trabajo (Octubre 2019 a Agosto 2020).✓ Capacitaciones Internas Operativas: en el periodo de Octubre 2019 a Agosto 2020 no se realizaron capacitaciones por la situación de orden público COVID-19.✓ Seguimiento de nuevas incorporaciones: Se realizó la encuesta de satisfacción a 91 empleados que ingresaron a formar parte de la compañía. <p>2. Teletrabajo: Se entregaron equipos a los empleados para desarrollar las tareas desde la modalidad home office:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sillas de oficina: 4• Notebooks: 4• Celulares individuales:13 <p>(Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>3. Condiciones laborales de salud: se realizaron (y se continúan realizando) las siguientes acciones en materia de protección y cuidado de la salud:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ubicación de dispositivos de alcohol en gel en hall de ascensores y acceso a escaleras.• Implementación de sistemas de monitoreo de temperatura (cámaras térmicas o termómetro laser).• Implementación de procedimientos en caso de identificar personas con temperatura elevada o síntomas compatibles.• Instalación de pantalla de vidrio o acrílico entre el personal de recepción o seguridad y las visitas.• Rediseño de sistemas de registración de visitas para evitar filas (evitar pantallas táctiles).
--	--



	<ul style="list-style-type: none">• Instalación de señaléticas indicando límite de cantidad de personas en ascensores, baños y salas de espera.• Entrega de elementos sanitizantes al personal de oficina. (Octubre 2019 a Agosto 2020).
--	---



PRINCIPIO 5: Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del **trabajo infantil**.

ACCIONES Y RESULTADOS	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>SIE cumple con los requisitos legales y éticos de contratación de personal para la actividad de seguridad privada y difunde, dentro de sus posibilidades, la importancia de la erradicación del trabajo infantil con el fin de fomentar la difusión de los principios sobre los cuales sustentan las bases de una sociedad en donde el trabajo sea el espacio donde las personas puedan desarrollar sus capacidades y potencialidades, en relación con cada uno y con los demás, y no una forma de explotación de la fuerza de trabajo de manera que ultraje las instituciones consagradas en los Derechos Humanos, entre ellas, la de desarrollar una infancia plena y protegida.</p>
	<p>Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento, Búsqueda y Selección: Nos ajustamos a la normativa legal y convencional siendo imposible para nuestra empresa que contratemos personal por debajo de los 21 años de edad. 2. Informes Confidenciales –Trabajo Infantil: Como empresa que se dedica a la seguridad de las personas, elaboramos informes ante posibles irregularidades que sucedan en referencia a la explotación de mano de obra infantil y que puedan darse en el lugar de trabajo, poniendo en aviso al personal jerárquico para, posteriormente, elevar a la Dirección de la compañía e iniciar las averiguaciones y constataciones respectivas. 3. Cadena de Principios: Avanzamos en la sensibilización a nuestros principales clientes y proveedores, así también como con nuestros empleados sobre la problemática del trabajo infantil, al hacerlos parte de la difusión de nuestra iniciativa. 4. Programa EMPUJAR: Recibimos a los pasantes en nuestras instalaciones para que comiencen a conocer todo lo referente al mundo laboral, involucrándose con la cotidianeidad organizacional dentro de un contexto de aprendizaje y acompañamiento, para que puedan conocer y ejercer sus futuros derechos y obligaciones como empleados en una futura instancia de trabajo. 5. Condiciones de Contratación – Trabajo infantil: Nos aseguramos de no brindar servicio en empresas que tengan menores de edad trabajando en sus instalaciones. 6. Diálogo SIE: Generaremos un segmento especial en las diferentes ediciones de nuestra revista corporativa referente al trabajo infantil, novedades, artículos y demás información que amplíe la sensibilidad sobre esa problemática.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Red de Empresas contra el Trabajo infantil: estamos estudiando vincularnos a la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil dependiente de la Secretaría de Trabajo de la Nación, participando de actividades para promover el desarrollo de los derechos humanos de los niños.
	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento, Búsqueda y Selección: No contratamos personas menores a 21 años de edad. Tuvimos un promedio en la contratación de edad de 32 años (Octubre 2019 a Agosto 2020).



	<p>2. Informes Confidenciales – Trabajo Infantil: No se registraron escenarios laborales donde se hayan presenciado la explotación de mano de obra infantil en objetivos donde brindamos servicios (Octubre 2019 a Agosto 2020).</p> <p>3. Programa EMPUJAR: En el periodo de Octubre 2019 a Agosto 2020 no participaron jóvenes en el programa de Pasantías Empujar.</p>
--	--



PRINCIPIO 6: Las empresas deben eliminar las prácticas de **discriminación en el empleo** y la ocupación.

ACCIONES Y RESULTADOS	Nuestro Compromiso o Política
	<p>SIE trabaja con las personas entendiendo que el factor “trabajo” no es simplemente un bien que se consigue en el mercado, sino una relación con un colectivo humano en donde se encuentran coincidencias de desarrollo y progreso. En ese marco la compañía ubica estratégicamente sus recursos, para aprovechar en mutuo beneficio el trabajo diario y la potencialidad de cada persona. Este espectro de consideración, hace a cada integrante parte responsable y comprometida con la profesión y contribuye a la sustentabilidad de las fuentes de trabajo. La compañía mantiene una política de tratamiento homogéneo de las instituciones laborales vigentes con todos sus postulantes y empleados.</p>
	Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas
	<ol style="list-style-type: none">1. Reclutamiento, Búsqueda y Selección: En nuestro proceso de captación de postulantes consideramos a todas las personas, sin aplicar ningún tipo de distinción, más que las reguladas por el marco legal y las condiciones del puesto.2. Diversidad Público Interno: En nuestra dotación contamos con personas de sexo masculino y femenino en proporciones más que adecuadas dada la naturaleza de la actividad, y cuya nacionalidad es de origen diverso, así como personas de diferente contextura física, color de piel, acento lingüístico, lugar de residencia, etc.3. Abono de sueldos: La empresa no hace discriminación de género Masculino o Femenino para el abono de la liquidación de haberes. Todo el personal se encuentra en igualdad de condiciones en cuanto al pago percibido y a la función que cada uno desempeña.4. Programa de Postulante Recomendado: Nuestros empleados pueden presentar a las personas conocidas, que se encuentren en búsqueda de un empleo y que deseen trabajar con nosotros.5. Campaña VIH I– Fundación Huésped: A todos los ingresos a la compañía se les entrega un folleto explicativo donde se trata la problemática del VIH con una guía de sensibilización y orientación. Este folleto fue confeccionado con la anuencia y el aporte de la “Fundación Huésped” (http://www.huesped.org.ar/).6. Campaña VIH II– Fundación Huésped: Difundimos nuestro compromiso de lucha contra el VIH, buscando la sensibilización de la problemática con nuestros empleados, clientes y proveedores, difundiendo información y guías de tratamiento por medio de sus herramientas comunicacionales.7. Categorías Laborales: Abonamos el sueldo correspondiente a las actividades que realice cada empleado, imputando la correcta registración de su categoría laboral en su recibo de haberes, y abonando consecuentemente las remuneraciones respectivas.8. Habilitación y Matriculación: Todos los Vigiladores pasan por un proceso de habilitación que los certifica como personal idóneo, y luego se registran y se matriculan ante los organismos respectivos tanto del ámbito de la CABA como de la Pcia. de Bs.As. (jurisdicciones donde desarrollamos nuestras actividades).



9. **Programa EMPUJAR:** Avanzamos en incorporar a pasantes de las escuelas secundarias públicas y terciarios estatales, para que conozcan cómo se trabaja en una empresa. Se les enseñan a realizar tareas, entender las metodologías de trabajo y los valores que deben primar en los espacios de trabajo (respeto, el valor de la verdad y de la sinceridad, la colaboración, el trabajo en equipo, la no discriminación, entre otros).
10. **Cobertura Horas de Matriculación:** Garantizamos el pago de las horas como “trabajadas” al personal de la empresa que realice el proceso de matriculación y habilitación, el que se lleva a cabo en horario de jornada de trabajo (curso de capacitación, prácticas y trámites administrativos).
11. **Registración de ART:** Todos los empleados son asegurados en materia de accidentes laborales y enfermedades profesionales ante una aseguradora de riesgos de trabajo (ART) y son capacitados en el procedimiento de cómo proceder ante un accidente de trabajo.
12. **Capacitación ART:** Hacemos entrega a todo el personal de material de capacitación que indica la manera de actuar ante siniestros laborales.
13. **Indumentaria:** Entregamos a todos los vigiladores las credenciales y los uniformes con logos e inscripciones respectivas de vigilancia y seguridad privada, en cumplimiento con la normativa legal respectiva y para generar la necesaria instancia de proximidad, pertenencia, identidad y compromiso con la organización y el oficio a realizar.
14. **Evaluación de Desempeño – Bono Anual:** Reconocemos el trabajo de nuestros empleados, evaluamos anualmente el desempeño de todos ellos, difundimos en nuestras herramientas comunicacionales los logros alcanzados por cada uno de ellos y otorgamos consecuentemente los reconocimientos económicos a los esfuerzos destacados.
15. **Programa Presentismo Perfecto:** Valoramos la asistencia y puntualidad en el trabajo, otorgando premios semestrales, trimestrales y anuales como reconocimiento a su esfuerzo. Los mismos consisten en la entrega de presentes variados, como bolsos, mochilas y sorteos de productos electrónicos (televisores, heladeras).
16. **Programa Reconocimiento a la Fidelidad:** Valoramos la antigüedad del personal que lleva entre 15 y 20 años de servicio a la empresa con un reconocimiento a la trayectoria.
17. **Programa Sepyme:** SIE participa en el programa Sepyme, el cual permite a las pymes realizar capacitaciones a sus empleados, siendo el monto invertido por la empresa retribuido con un bono fiscal.
18. **Inclusión Laboral:** SIE valora la inserción laboral de mujeres en el rubro y por ello realizó un acuerdo con un cliente por el cual se logró que el **50%** del personal sean mujeres. Así mismo de la dotación total de mujeres de la empresa, un **4.2%** ocupa puestos de jerarquía.
19. **Viandas corporativas:** SIE fomenta el bienestar y la salud de los empleados y por ello contrató un servicio de viandas para los empleados administrativos.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

1. **Reconocimiento personal destacado:** Dedicamos un segmento de nuestro Newsletter “Diálogo SIE” para mencionar actuaciones destacadas de vigiladores en cada edición.



2. **Programa de Presentismo Perfecto Oficinas:** Otorgamos hasta 2 días libres en el mes al personal que desarrolle tareas administrativas con asistencia y presentismo perfecto en las oficinas.
3. **Cobertura de salud:** brindamos una cobertura prepaga de salud a todos los empleados de oficinas para mejorar su atención médica particular.
4. **Publicación de avisos de búsqueda de personal:** La empresa se asegura que los anuncios de búsqueda de personal que publica no hagan referencia a criterios como nacionalidad o género, y ampliamos las búsquedas a personas de más de 50 años de edad.
5. **Reducción jornada laboral:** En el periodo Octubre 2019 a Agosto 2020 se modificó el horario de salida de la jornada laboral. Los empleados administrativos se beneficiarán con el horario de verano (17hs) para finalizar la jornada.
6. **Reconocimiento al postulante:** Valoramos el esfuerzo que realizan los postulantes en el proceso de incorporación y por ello les brindamos instructivos completos para que puedan realizar los trámites de ingreso y los guiamos en el proceso. Para el así como también enviamos un mail de bienvenida a la compañía a las personas que firman contrato (Julio 2020).
7. **Pérdida de colaboradores:** Informamos a todos nuestros empleados de Vigiladores fallecidos ya que fueron pilares fundamentales en el crecimiento de la organización y parte de la familia SIE.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

1. **Reclutamiento, Búsqueda y Selección – Personal Femenino:** El 4.2% de nuestra dotación está constituida por **personal femenino**, siendo la Vigilancia una actividad de propensión de contratar perfiles masculinos exclusivamente (Octubre 2019 a Agosto 2020).
2. **Reclutamiento, Búsqueda y Selección – Personal Extranjero:** El 2.4% de nuestra dotación está constituida por personal **extranjero** (Octubre 2019 a Agosto 2020).
3. **Reclutamiento, Búsqueda y Selección – Personal Mayor a 45 años:** El 32% de nuestra dotación está constituida por personas **Mayores de 45 años** (Octubre 2019 a Agosto 2020).
5. **Diversidad Publico Interno:** No hemos tenido ningún reclamo de colaboradores, clientes o terceros relacionado con **discriminación laboral** (Octubre 2019 a Agosto 2020).
6. **Campaña VIH - Fundación Huésped:** han sido capacitados **95** Vigiladores con material gráfico (folletos explicativos), donde se muestra la problemática y se dan indicaciones de qué hacer si tenemos a un compañero en esta situación (Octubre 2019 a Agosto 2020).
7. **Programa EMPUJAR:** Los jóvenes que transitan como pasantes en nuestra empresa promueven en todo el equipo de trabajo un sentimiento de identificación con personas que atraviesan diferentes realidades sociales (Octubre 2019 a Agosto 2020).
8. **Habilitación y Matriculación:** Se habilitaron **701 vigiladores** ante las entidades de Dirección general de Seguridad Privada (DGSPR) y Oficina Provincial para la gestión de la seguridad Privada (OPPGSP) (Octubre 2019 a Agosto 2020).



- 9. Cobertura Horas de Matriculación:** Se abonaron **5.905 horas** correspondientes a 700 Empleados que debieron realizar los trámites de matriculación y Habilitación en la actividad (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 10. Capacitación ART:** Se entregaron más de **600 folletos** informativos de la art de acuerdo a las siguientes temáticas:
- Primeros auxilios básicos (100 unidades)
 - Implementación de la reanimación cardiopulmonar (RCP) (100 unidades)
 - Prevención de accidentes de trabajo en oficinas (100 unidades)
 - Prevención de accidentes IN ITINERE (100 unidades)
 - Credenciales personales ART (100 unidades)
 - Uso de Extintores (100 unidades)
 - Elementos de protección personal (100 unidades)
- 11. Indumentaria:** Se entregaron **3500 uniformes**, correspondiente a la cantidad de **95 ingresos** registrados (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 12. Evaluación de Desempeño – Bono Anual:** en el periodo Octubre 2019 a Agosto 2020 no se entregaron bonos.
- 13. Programa Presentismo Perfecto:** en el periodo Octubre 2019 a Agosto 2020 no se entregaron órdenes de compra.
- 14. Programa Reconocimiento a la Fidelidad:** en el periodo Octubre 2019 a Agosto 2020 no hubo Vigiladores para reconocer bajo este programa.
- 15. Programa Sepyme:** Se brindaron 7 **capacitaciones** dirigidas al personal de mandos medios (supervisores y administrativos) las cuales fueron retribuidas por la Secretaría de Pymes en bonos fiscales Octubre 2019 a Agosto 2020)
- 16. Viandas corporativas Supervisores SIE:** Se contrató un servicio de **400 viandas por mes** para el almuerzo de los empleados Octubre 2019 a Agosto 2020)
- 17. Reconocimiento personal destacado:** En el periodo Octubre 2019 a Agosto 2020 se reconocieron 2 Vigiladores por actuación destacada en materia de seguridad.
- 18. Programa de Presentismo Perfecto Oficinas:** Se otorgaron **15 días** de descanso con este beneficio (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 19. Cobertura de Salud:** Se brindó el servicio a **26 empleados** afiliados a la cobertura OSDE 210 (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 20. Publicación de avisos de búsqueda de personal:** Se publicaron un total de **33 avisos** (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 21. Reducción jornada laboral:** Se concedieron **24 viernes** al personal de oficinas, correspondientes a 192 **horas libres** (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 22. Reconocimiento al postulante:** entregamos más de 350 instructivos y 7 mails de bienvenida (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 23. Pérdida de empleados:** se informó el fallecimiento de 2 colaboradores (Octubre 2019 a Agosto 2020).



**SEGURIDAD
INTEGRAL
EMPRESARIA**



PRINCIPIO 7: Las empresas deben apoyar un **enfoque de precaución** respecto a los desafíos del medio ambiente.

ACCIONES Y RESULTADOS

Nuestro Compromiso o Política

SIE respalda la adopción de medidas protectoras ante posibles y eventuales acciones que se generen y sean un riesgo grave para la salud pública y/o el medio ambiente. Buscamos que nuestros procesos de trabajo se generen sin comprometer al medioambiente, compartiendo con empresas, clientes y proveedores información respecto al cuidado del mismo. Asumimos nuestras acciones bajo un enfoque de precaución en los servicios de trabajo prestados, para que los mismos no repercutan negativamente en el medio ambiente.

SIE considera que compartir instancias de información preventiva con nuestros clientes, empleados y proveedores conforma un importante pilar para la concientización y cuidado del medio ambiente. Consideramos importante divulgar y fomentar a través de diferentes medios de comunicación, la importancia del impacto en el medio ambiente y cómo podemos prevenir el deterioro del mismo, desde acciones tangibles y realizables de acuerdo a los recursos que cada individuo tenga.

Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas

Difusión Corporativa: Recordamos a través de nuestros medios de **difusión corporativa** (revista corporativa, página web, etc.) la importancia del cuidado del medio ambiente.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

1. **Diálogo SIE:** Publicamos **prácticas y hábitos saludables** para el cuidado del medio ambiente en la revista corporativa, así como también noticias y consejos acerca del reciclaje, cuidados de espacios verdes y lugares públicos.
2. **Campañas Virtuales:** Generaremos la difusión de **campañas virtuales** que promuevan la prevención y el cuidado del medio ambiente para el periodo de a nuestros empleados.
3. **Reciclaje:** se tomará **contacto con fábricas de reciclaje** de metal y plástico.
4. **Uniforme e indumentaria:** SIE valora el cuidado del medio ambiente y por ello contemplará el diseño de un nuevo uniforme contemplando el uso de telas no tóxicas al medio ambiente y favoreciendo el bienestar de los empleados.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

Diálogo SIE: Publicamos **4 ediciones** de nuestra revista corporativa y se han elaborado más de **7 artículos** enfocados a la consideración de acciones para el medio ambiente y salud (Octubre 2019 a Agosto 2020).



PRINCIPIO 8: Las empresas deben **fomentar las iniciativas** que promuevan una mayor **responsabilidad ambiental**.

ACCIONES Y RESULTADOS	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>SIE entiende que su negocio se basa en una actividad de poca exposición e injerencia con el medio ambiente. Sin embargo, considera a su personal como responsable involucrado con el cuidado del medio ambiente en aquellas instancias de implicancia directa. Cada iniciativa, acción y emprendimiento, es un avance para la concientización al mismo.</p>
	<p>Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas</p> <ol style="list-style-type: none"> Programa de Reciclado Hospital de Niños Gárrahan: Realizamos entregas periódicas de papel fuera de uso y tapitas plásticas al hospital, a través de lo cual el organismo obtiene fondos para su actividad. Concientización Ambiental: Siendo inocua el desarrollo de nuestra actividad en la incidencia del medio ambiente y reciente nuestro explícito compromiso en la promoción de la responsabilidad ambiental, el indicador más importante que podemos tener es la concientización de nuestro personal en la importancia de mantener el medio ambiente en condiciones. Diálogo SIE: Emprendemos por medio de Dialogo SIE, campañas de concientización de cuidado del medio ambiente (cuidado del espacio público, formas de ahorrar energía, etc.). Ahorro de Energía - Lámparas de Bajo Consumo: Colaboraremos con la generación de iniciativas de cuidado del medio ambiente y por ello consideramos el uso de lámparas de bajo consumo en las instalaciones como una buena medida a nuestro alcance.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ol style="list-style-type: none"> Divulgación de Acciones Directas para el Cuidado del Medio Ambiente: Fomentaremos en nuestros empleados el uso adecuado de las instalaciones de la empresa en función del medio ambiente y por ello generamos mensajes corporativos donde solicitamos el uso de la conciencia de equipos de aire acondicionado, calefactores, computadoras, impresoras, agua, iluminación y limpieza en general. Plataforma virtual Encuesta de Clima Laboral: A principio del 2018 migramos de la tradicional encuesta en formato papel, que abarcaba 4 hojas por empleado, a la instancia de acceso por medio de cualquier celular para que sea completada en forma anónima y de manera online, sin requerir de papel. Debido a Covid-19 no se pudo realizar la encuesta, siendo materia de seguimiento para la próxima COP 2021. Uniforme e Indumentaria: Implementamos el uso de “tela tricota” (lana tejida) en algunas de las prendas de nuestro nuevo uniforme, reemplazando la telar “polar” en las prendas que entregamos. Digitalización de Documentación: SIE empezó con la campaña de digitalización de documentos en miras al mejor uso del papel y a la contribución con el medio ambiente.
	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ol style="list-style-type: none"> Ahorro de Energía - Lámparas de bajo consumo: en el periodo de Octubre 2019 a Agosto 2020, no hubo recambio de lámparas.



- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none">2. Programa Reciclado Hospital de Niños Garrahan: Hemos totalizado la entrega de 3 kgs de plástico en tapitas de botellas y de 200 kgs de papel para el programa del Hospital Garrahan (Octubre 2019 a Agosto 2020).3. Plataforma virtual Encuesta de Clima Laboral Vigiladores: en el periodo de Octubre 2019 a Agosto 2020 no se realizó la encuesta.4. Uniforme e Indumentaria: Entregamos 4200 prendas de indumentaria con las nuevas telas, más amigables al medio ambiente (Octubre 2019 a Agosto 2020)5. Digitalización de Documentación: Se digitalizaron 4 cajas del tamaño de 60x40x20 digitalizando un total de 234 hojas del sector de RRHH (Octubre 2019 a Agosto 2020). |
|--|---|



PRINCIPIO 10: Las empresas deben trabajar contra la **corrupción** en todas sus formas, incluyendo la **extorsión** y el **soborno**.

ACCIONES Y RESULTADOS	Nuestro Compromiso o Política
	SIE tiene un profundo compromiso arraigado en su forma de hacer negocios, y en órbita de los mismos, mantiene y fomenta una ética transparente en su forma de proceder desde la cual evita y no participa de actividades vinculadas con corrupción o en procedimientos que impliquen actos de extorsión o soborno sobre personas o instituciones.
	Breve descripción de nuestros Proceso o Sistemas
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segmento de Mercado: Por política comercial no emprendemos servicios con organismos públicos de ningún tipo y sólo tenemos como clientes corporaciones con procesos de licitaciones y compras transparentes y libres de cualquier falta de ética. 2. Ética en Licitaciones Comerciales: No realizamos contribuciones económicas ni de ningún tipo con el fin de la obtener una mejor posición para la consecución de licitaciones comerciales a las que nos presentamos. 3. Documentación Legal Obligatoria: Mantenemos la correspondiente y necesaria documentación legal obligatoria, para el funcionamiento de nuestra empresa, tanto en materia de compañía habilitada para la actividad de seguridad privada como en referencia al resguardo de los registros e información de nuestros empleados, todo a disposición de las inspecciones y auditorias que se realicen por los entes reguladores de la actividad. 4. Cláusula de Confidencialidad: Garantizamos a nuestros clientes el resguardo de toda la información delicada que llegue a conocimiento de la empresa. 5. Balance Anual Corporativo: Realizamos informes y reuniones anuales, donde la Dirección de la empresa da cuenta de los principales indicadores de gestión de la compañía, entre los que se destaca montos facturados, horas de servicios prestadas, ingresos y egresos de personal, obtención y pérdida de clientes, fortalezas y áreas a mejorar, demostrando la transparencia en los procesos de gestión de la compañía. 6. Encuesta de satisfacción del Cliente: Elaboramos anualmente las encuestas para garantizar nuestro cumplimiento legal y formal de los servicios de vigilancia privada, en donde se indaga sobre la efectividad, capacitación, presentación e imagen, entre otros ítems de nuestra gestión. 7. Política de selección no lucrativa: La empresa no le exige a los postulantes el pago de cuotas o trasferencias por su participación en el proceso de reclutamiento, selección, capacitación e incorporación de personal. Sus procesos son sin ánimo de lucro y por ellos los costos los asume la empresa.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año



- 1. Código de Ética y Confidencialidad:** Contemplaremos la implementación, dentro de nuestras políticas, de un documento para informar a los ingresantes y empleados de la empresa, de los vínculos y conductas éticas que deben regir en relación con su trabajo, el cliente, usuarios, compañeros y público en general, con el fin de garantizar la máxima discreción y la no divulgación de información sensible y delicada.
- 2. Revisión legal documentaria:** La empresa cumple con la documentación legal y reglamentaria para poder ser presentada ante diversas situaciones legales y jurisdiccionales en caso que se precise.
- 3. Política de confidencialidad en nuestros empleados:** La empresa no proporciona información de la nómina de empleados, sobre estados crediticios, datos personales, datos familiares u otras características de los empleados, que puedan ser requeridas por clientes o personas jurídicas.
- 4. Comité de crisis:** Ante la situación generada en Marzo 2020 por el Covid-19 la empresa estableció un comité para desarrollar protocolos de emergencia desde las diferentes áreas de la empresa.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- 1. Segmento de Mercado:** No nos hemos involucrado en ninguna acción o maniobra que linde con la corrupción, extorsión y/o soborno (Octubre 2019 a Agosto 2020)
- 2. Ética en Licitaciones Comerciales:** No hemos participado de ninguna operación comercial que involucre faltas de ética moral o comercial (Octubre 2019 a Agosto 2020)
- 3. Encuesta Satisfacción del Cliente:** Ofrecemos a nuestros clientes la Encuesta de Satisfacción donde el **5%** de los clientes considera el servicio brindado por SIE como "Excelente", el **90%** lo percibe "Muy Bueno" y un **5%** lo evalúa como "Bueno" (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 4. Profesionalismo:** El **90%** de nuestros clientes **recomendaría a SIE** como empresa de seguridad privada a otras instituciones (Octubre 2019).
- 5. Documentación Legal Obligatoria:** No hemos registrado multas, sanciones ni inhabilitaciones por parte de las autoridades de control y gestión gubernamental (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 6. Revisión legal documentaria** La empresa participó de **4 pericias** en oficinas administrativas donde se ha brindado la información correspondiente a lo solicitado por las autoridades Octubre 2019 a Agosto 2020.
- 7. Política de confidencialidad en nuestros empleados:** No brindamos datos personales y no se han detectado denuncias sobre la divulgación de datos personales y laborales (Octubre 2019 a Agosto 2020).
- 8. Comité de crisis:** se realizaron **30 reuniones** para el diseño de nuevas estrategias de protección y respuesta en el marco de la pandemia (Marzo 2020 a Agosto 2020).