



Securitas, una empresa con propósito
*Nosotros ayudamos a hacer de tú
mundo un lugar más seguro*

Contenido

	Página
-Carta Gerencia General	5
-Datos de Impacto en el 2019	6
CAPÍTULO 1: Acerca de Securitas	
-Visión 2020	8
-Servicios de protección	9
-Segmentos y especializaciones	10
-Lideramos el mercado mundial	11
-Presencia nacional	12
-Nuestro propósito	13
-Organigrama	14
CAPÍTULO 2: Crecimiento económico	
-Resultado de la gestión comercial 2019	16
-Evolución de las Ventas orgánicas	17
-Gestión financiera 2019	18
CAPÍTULO 3: Empleo justo	
-Selección y contratación:	
-Empleo Generados en el 2019	21
-Contratación	22
-Inversión en generación de empleo	23
-Diversidad e igualdad de contratación	24
-Retención y fidelización del personal	25
-Resultados clima laboral- Administrativo	26
-Resultados clima laboral- Operativo	27

	Página
-Medición clima laboral	28
-Comité Convivencia Laboral	29
-Formación y desarrollo profesional:	
-Instituto Securitas	31
-Formación Integral	32
-Programas operativos	33
-Instituto Securitas en números	34
-Cubrimiento últimos 3 años	35
-Comparativo reentrenamientos	36
-Formación virtual	37
-Plan Carrera:	
-Plan Carrera	39
-Evaluación desempeño	40
CAPÍTULO 4: Seguridad y salud en el trabajo	
-Indicadores de Gestión	42
-Tasa de absentismo	44
-Programas de Vigilancia Epidemiológica	45
-Jornadas de promoción y prevención	46
CAPÍTULO 5: Estrategia Sostenibilidad Corporativa	
-Política Sostenibilidad Corporativa	48
-Definición Sostenibilidad Corporativa	49
-Bases del programa	50

	Página
-Cada vez más incluyentes	51
-Objetivos estratégicos	52
-Grupos de interés	53
-Diálogo e interacción con los grupos de interés	54
-Premios y reconocimientos	55
-Desarrollo de proveedores	56
-Atención desde el área de Sostenibilidad	57
-Programa de reconocimientos "Tú Haces La Diferencia"	58
-Voluntariado Corporativo	59
-Programa de Vigilancia Inclusiva	60
 -Medio ambiente:	
-Emissiones de CO2	62
-Programa de reutilización y reciclaje	63
 CAPÍTULO 6: Tecnología y Conocimiento	
-Observatorio de la seguridad	65
-Portal del empleado	66
-Creciendo orgánicamente en nuestras redes sociales	67
-Implementando nuestro propósito	68
 Análisis de materialidad	
-Impactos económicos	70
-Impactos ambientales	71
-Impactos sociales	72
-Reporte GRI	74

Carta Gerencia General

"Securitas: Una empresa con propósito"

El 2019 fue un año que marco un hito en la historia del mundo Securitas y del sector de la seguridad. Tenemos un nuevo propósito como empresa y hace parte de nuestra estrategia #ONESECURITAS. Durante el 2019, realizamos cientos de talleres internos preguntando al equipo de trabajo qué es lo que los motiva a trabajar en la Empresa y qué es lo que nos une, teniendo en cuenta que somos una multinacional que da empleo a más de 370.000 personas en el mundo y está presente en 58 países. Las respuestas se ven reflejadas en nuestro propósito: **Nosotros ayudamos a hacer de tú mundo un lugar más Seguro.**

Un propósito que nos une como empresa:

Securitas fue fundada en 1934 y desde entonces ha cambiado mucho. Sin embargo, nuestras creencias básicas permanecen con el tiempo. Como en el pasado, todo lo que hacemos hoy se basa en nuestros sólidos valores: Integridad, Eficacia y Servicio, que nos han ayudado a garantizar el éxito comercial durante décadas.

"Nuestro propósito responde a la pregunta ¿Por qué existe Securitas? ¿Por qué nos levantamos cada mañana y nos ponemos con orgullo el uniforme? Nuestro propósito influye en cómo damos forma a nuestra estrategia y cómo nos comportamos. El propósito para Securitas es lo que realmente nos une y le da sentido a nuestro trabajo.



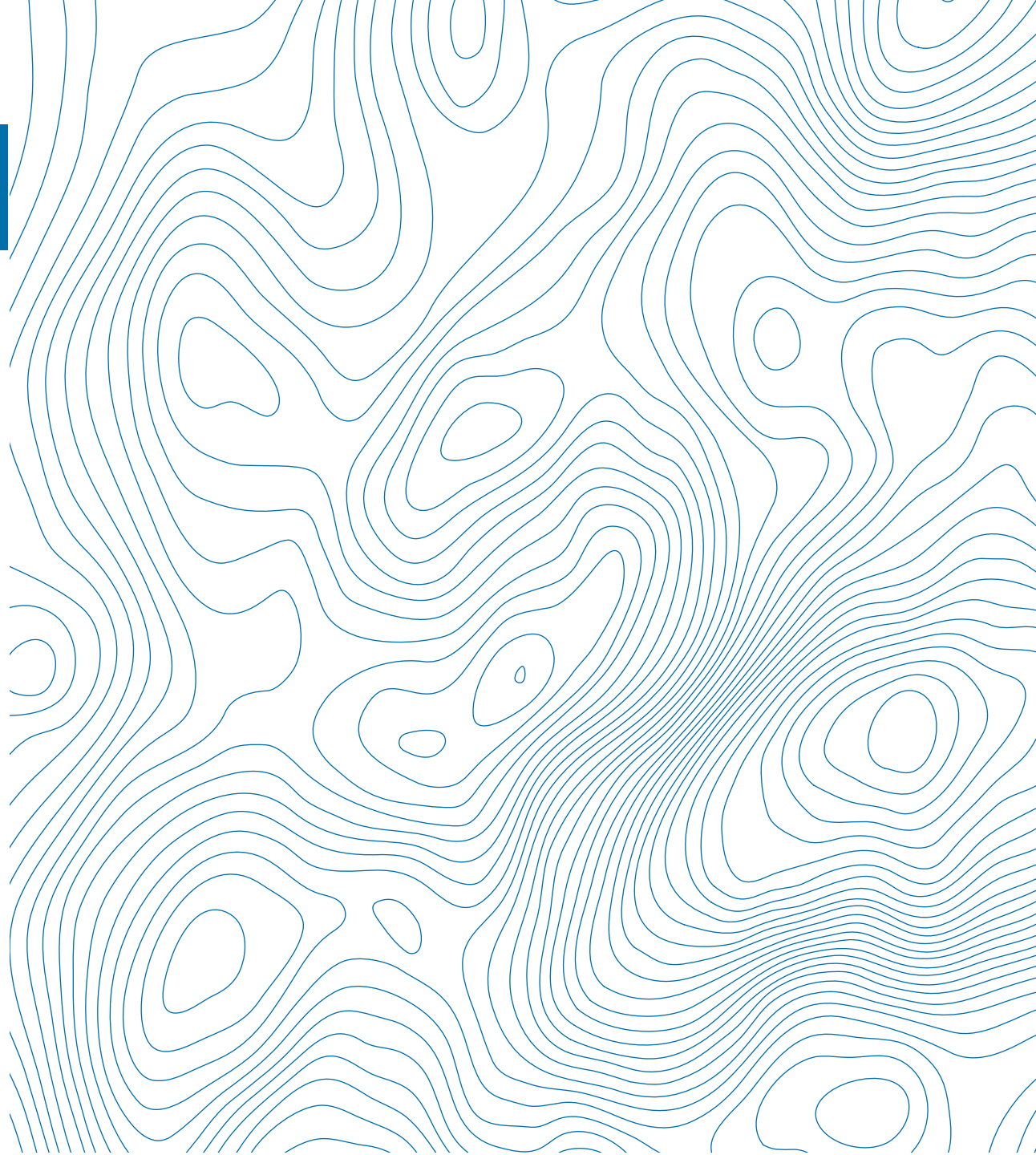

Sandra María Carvajal Villamizar
Representante Legal

Datos de impacto en el 2019



Capítulo 1

ACERCA DE SECURITAS

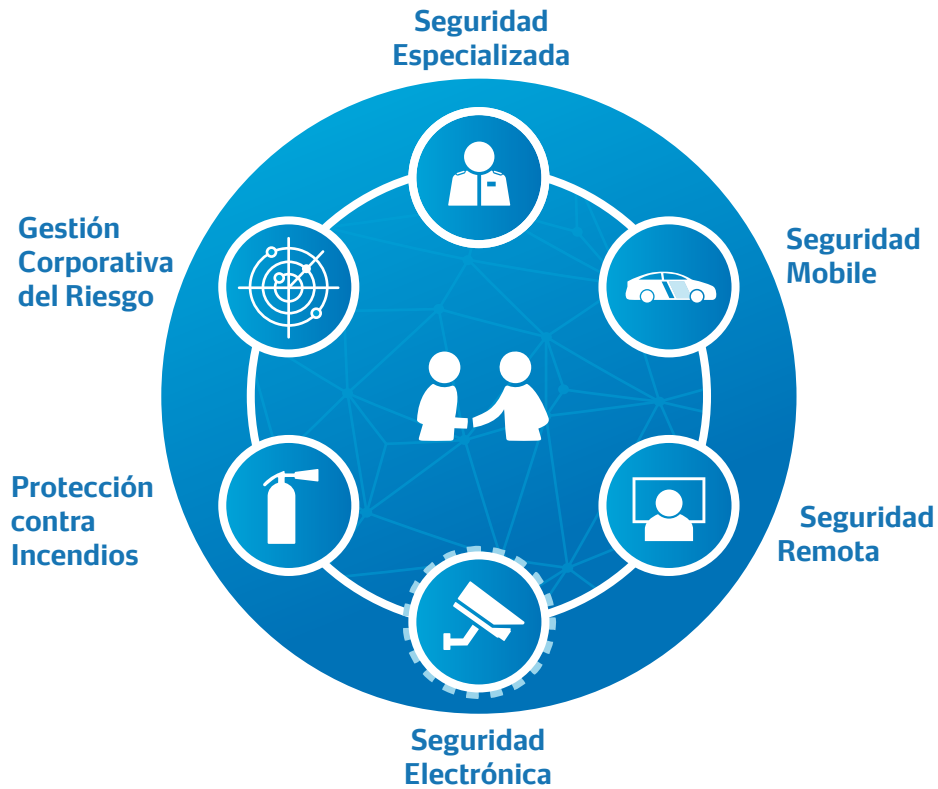


Visión 2020

Ser una empresa líder internacional, especializada en servicios de protección basado en personas, tecnología y conocimiento.

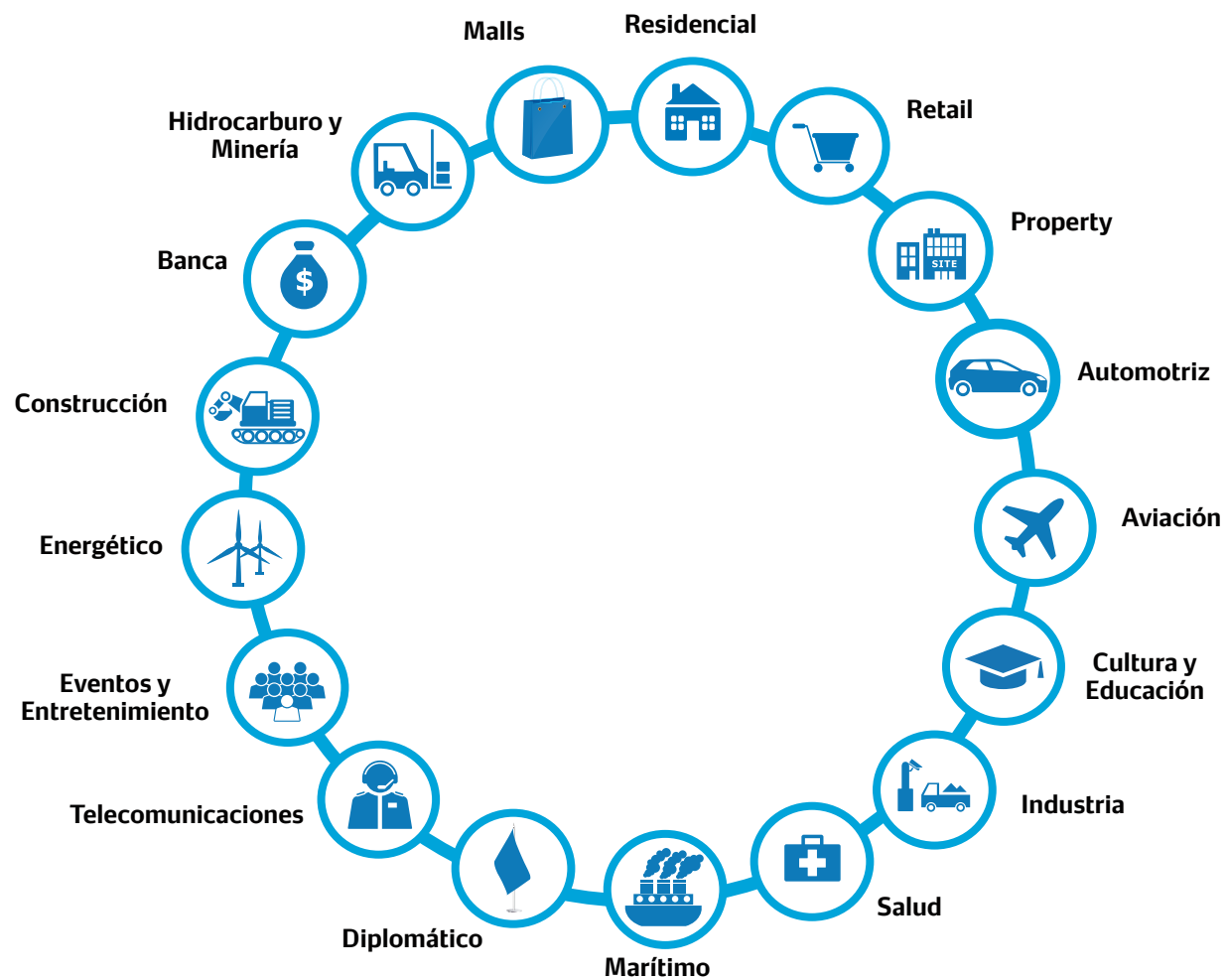


Servicios de Protección



- Seguridad Especializada:** Implementamos servicios a la medida de nuestros clientes basados en el conocimiento de profesionales en seguridad para mitigar los riesgos.
- Seguridad Mobile:** Servicio itinerante con personas y tecnología a un determinado grupo de instalaciones en una misma zona geográfica. Escoltas a carga crítica, valores y personas.
- Seguridad Remota:** Detectamos incidentes en tiempo real a través de nuestros servicios de monitoreo de alarmas, video verificación, video rondas, video analítica y seguimiento satelital a través de nuestro Securitas Operación Center (SOC).
- Seguridad Electrónica:** Diseñamos e implementamos Soluciones de Seguridad (conocimiento, personas y tecnología) a partir del análisis de riesgos. Instalación y mantenimiento de equipos.
- Protección contra Incendios:** Consultoría, diseño, instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios.
- Gestión Corporativa del Riesgo:** Servicios de Consultorías, Debida Diligencia, Estudios de Confiabilidad, Auditorías, Risk Assessment y acompañamiento en diferentes certificaciones en la gestión del riesgo.

Segmentos y especializaciones



Lideramos el mercado mundial



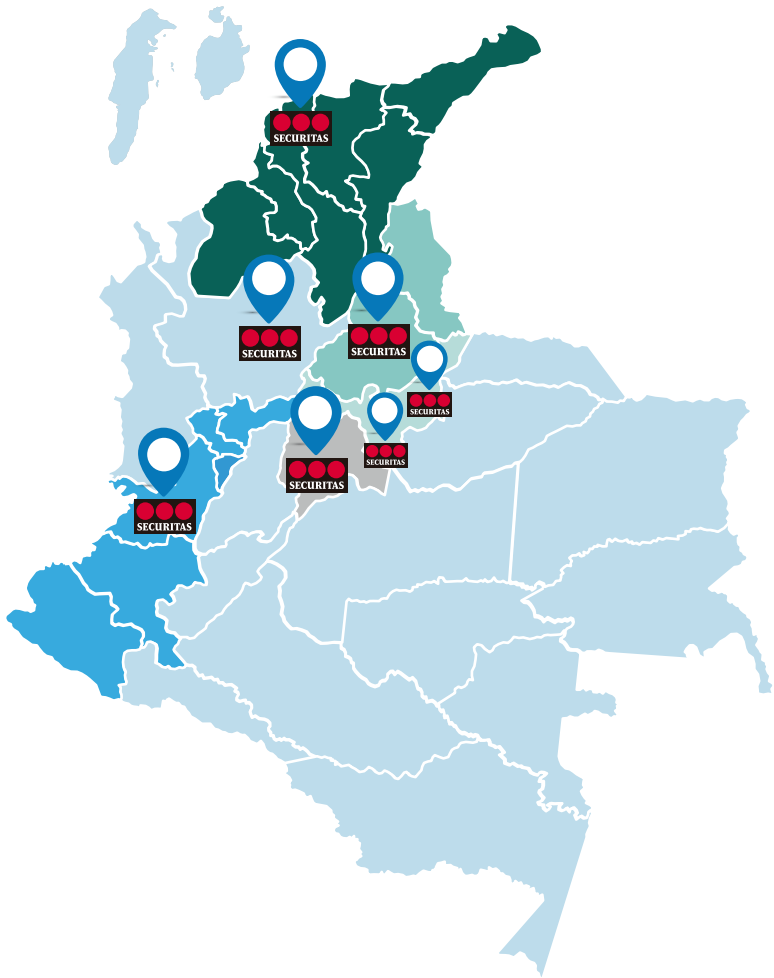
Presencia nacional

177
Municipios

7.797
Empleados
Colombia

29
Departamentos

- Oficina Regional Costa
- Oficina Regional Santanderes
- Oficina Regional Boyacá
- Oficina Regional Antioquia
- Oficina Regional Occidente
- Oficina Regional Sabana (Chia y Siberia)
- Oficina Principal Bogotá - Nacional
- Oficina Regional Calera



COBERTURA NACIONAL	
	Amazonas
	Antioquia
	Arauca
	Atlántico
	Bogotá D.C.
	Bolívar
	Boyacá
	Caldas
	Casanare
	Cauca
	Cesar
	Córdoba
	Cundinamarca
	Guajira
	Huila
	Magdalena
	Meta
	Nariño
	Norte De Santander
	Putumayo
	Quindío
	Risaralda
	San Andrés Islas
	Santander
	Sucre
	Tolima
	Valle Del Cauca



Nuestro propósito

NOSOTROS

Todas las personas en Securitas que comparten nuestros fuertes valores:

INTEGRIDAD • EFICACIA • SERVICIO

AYUDAMOS

Proactivos, amigables y orientados al servicio.

HACER

Aprovechamos nuestra presencia y conocimiento en las ofertas de servicio.

TU

De manera personalizada, ya seas un individuo o una gran corporación.

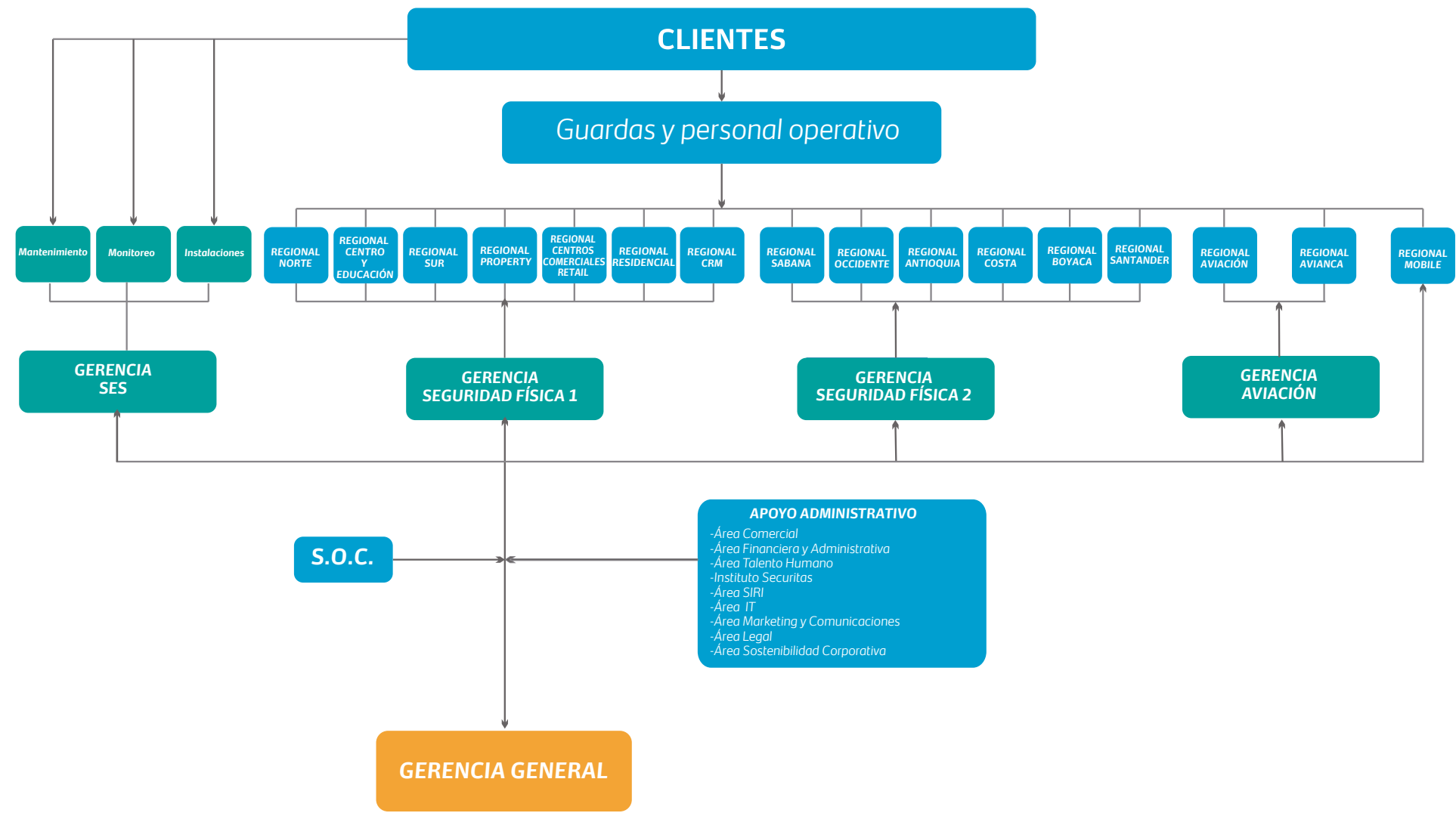
MUNDO

La sociedad, donde quiera que estés, el medio ambiente.

UN LUGAR MÁS SEGURO

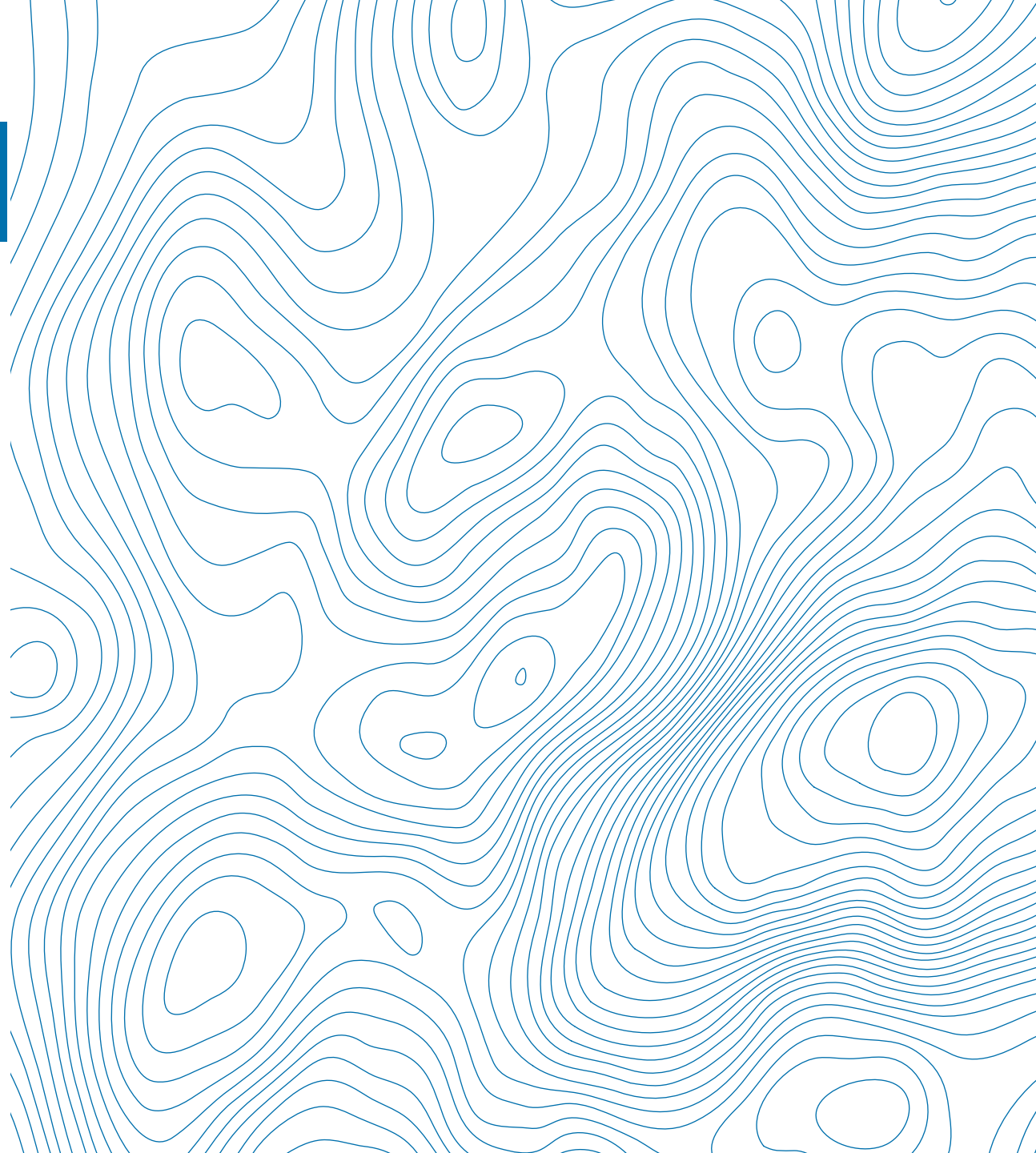
Tranquilidad, libertad, calidad de vida.

Organigrama



Capítulo 2

CRECIMIENTO ECONÓMICO



Resultados de la Gestión Comercial 2019



92 clientes nuevos de los cuales **87** son de Seguridad Física y **5** de Solución de Seguridad

12 Clientes de Seguridad Física se transformaron a Solución de Seguridad

Se cerraron negocios por **\$72.850** millones

Crecimiento orgánico del **31%** con respecto a las ventas del 2018

Consolidación de sectores como: Mobile, Centros Comerciales, Retail Residencial e Industrial

Ejecución presupuestal del **101%**

Ventas orgánicas

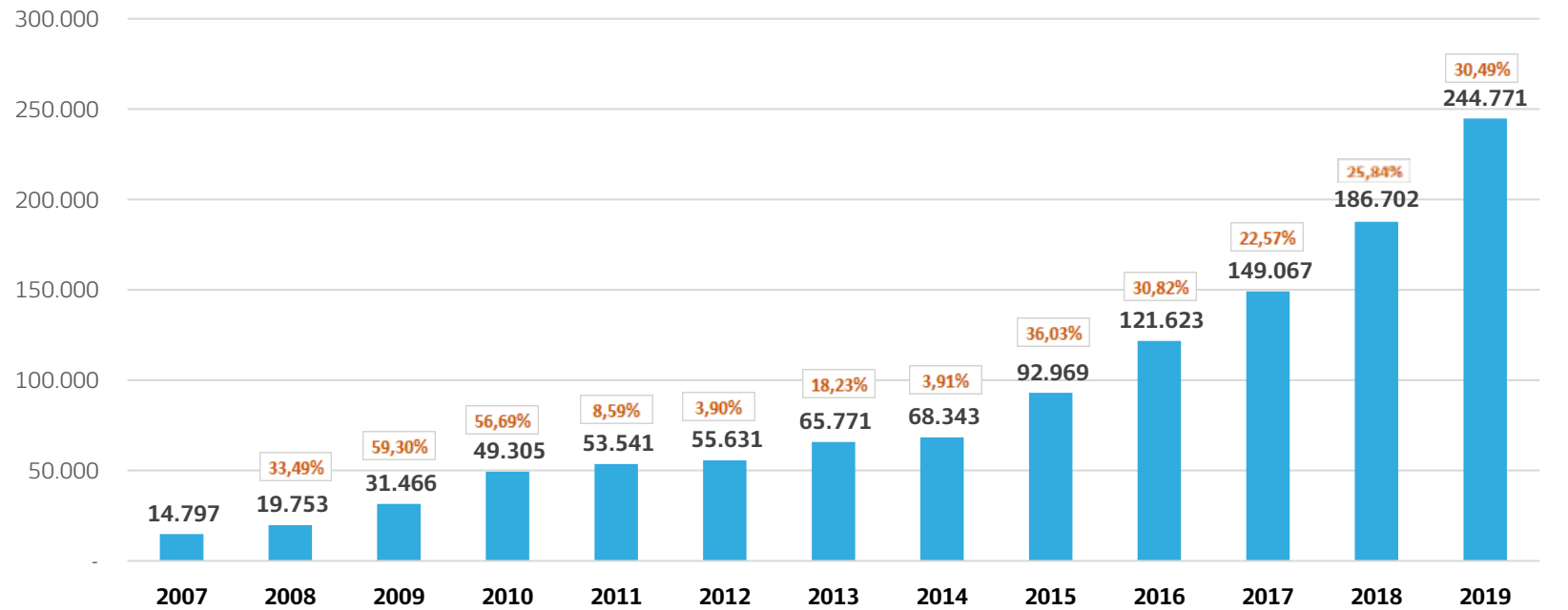
Securitas se ha posicionamiento en el mercado colombiano y se ha caracterizado por tener un crecimiento paulatino año tras año.

Este resultado y crecimiento se ha dado gracias a un trabajo no solamente del equipo comercial y la prestación de un buen servicio, si no también de una buena reputación de marca y el aporte social que la compañía ha hecho al país generando más oportunidades laborales.

Crecemos en ventas, en infraestructura, clientes, territorios, número de empleados y aspirantes a pertenecer a Securitas.

El 2007 se inició con 700 empleados y el 2019 cerró con 7797 personas

VENTAS MCOL



Operating Result	-3,2%	0,6%	4,5%	4,4%	4,5%	4,4%	7,3%	8,7%	7,9%	6,1%	5,6%	6,2%	6,7%
Market Position						19	18	17	15	8	8	7	5

Gestión Financiera 2019



Margen Bruto



Resultado Financiero Consolidado

Valor económico directo generado: Ingresos	\$ 244.771.908
Valor económico distribuido: Gastos operativos	\$ 232,169,807
Sueldos y prestaciones de los empleados	\$ 192,319,343
Presupuesto de Sostenibilidad en el año 2018	\$ 209,183
Pago a proveedores de capital	\$ 781,616
Pagos a los gobiernos (por país) e inversiones en comunidades	\$ \$6,488,835

★ Información en miles de pesos

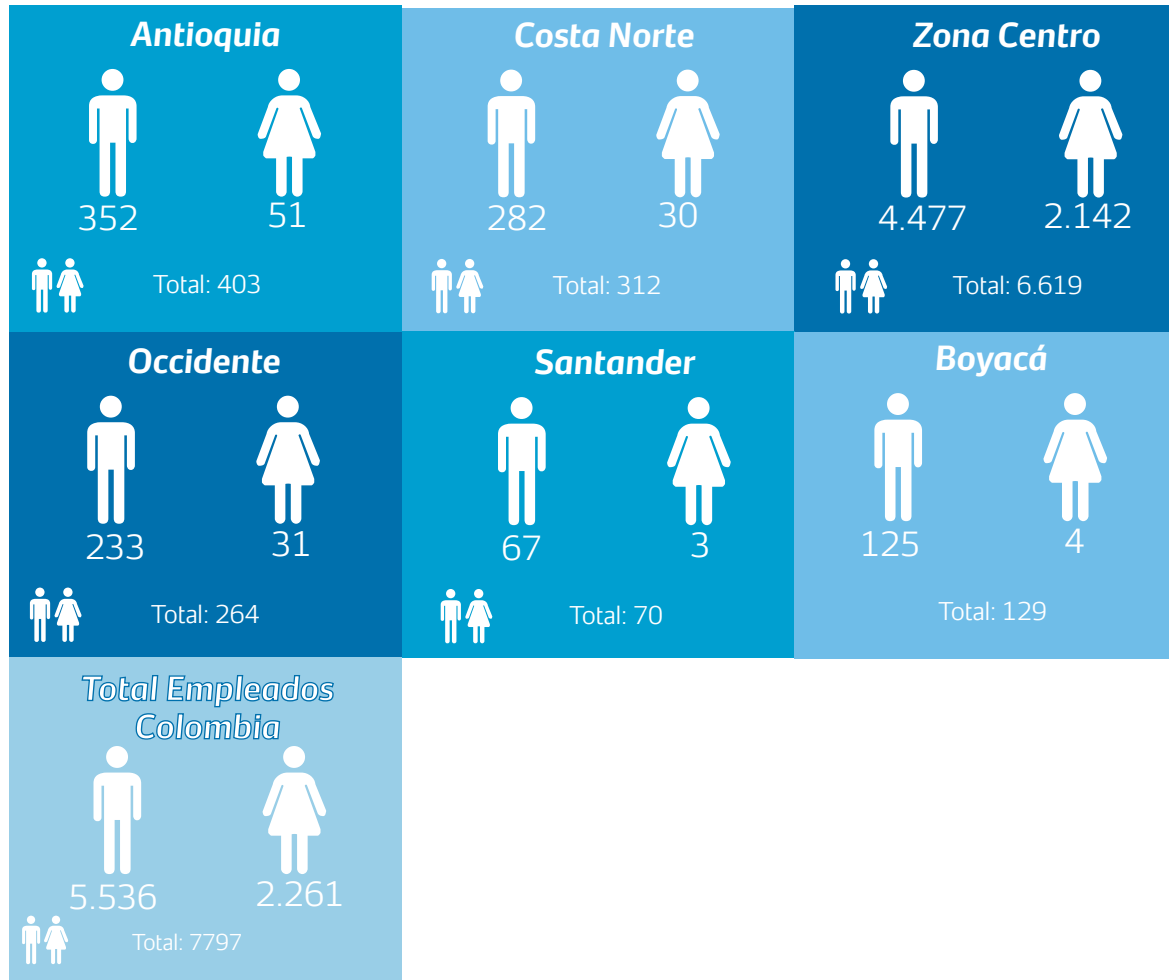
Capítulo 3

EMPLEO JUSTO

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Oportunidades de empleo inclusivo

Empleos generados en el 2019



Securitas se ha caracterizado por ser una empresa incluyente en donde el género, religión, sexo, etnia no se son excluyentes a la hora de seleccionar nuestro personal.

A cierre del 2019, logramos generar empleo a más de 5.000 hombres y 2.300 mujeres.

La filosofía corporativa de Securitas se define desde nuestra casa matriz y se adapta a las leyes colombianas. Los salarios son regulados por el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia.

En cuanto al personal administrativo, se establecen criterios en los que se evalúan la formación académica y la experiencia de los colaboradores, más la criticidad de sus cargos.

Como resultado de esto, se establecen salarios equitativos y justos.

Contratación



El grupo Securitas realiza sus contrataciones bajo un enfoque de Diversidad y los salarios no están definidos por género, sino por responsabilidades y competencias.



Contrato Indefinido	95	346
Contrato Fijo	2086	5270
Licencias de Maternidad	85	215
Indice de Rotación	37,7% Net	
Personas Sindicalizadas	520	
Personas en Pacto Colectivo	7277	



Inversión en generación de Empleo

Nuestro crecimiento en la generación de empleo está basado en:

1. Nuevos clientes.
2. Necesidad de personal en la operación.
3. Nuevas posiciones en áreas administrativas y operativas.
4. Incrementos salariales y ascensos.

Costos Anuales de Nómina

2018	\$148.269.59.302
2019	\$192.319.343
Aumento %	30%



Diversidad e igualdad de contratación

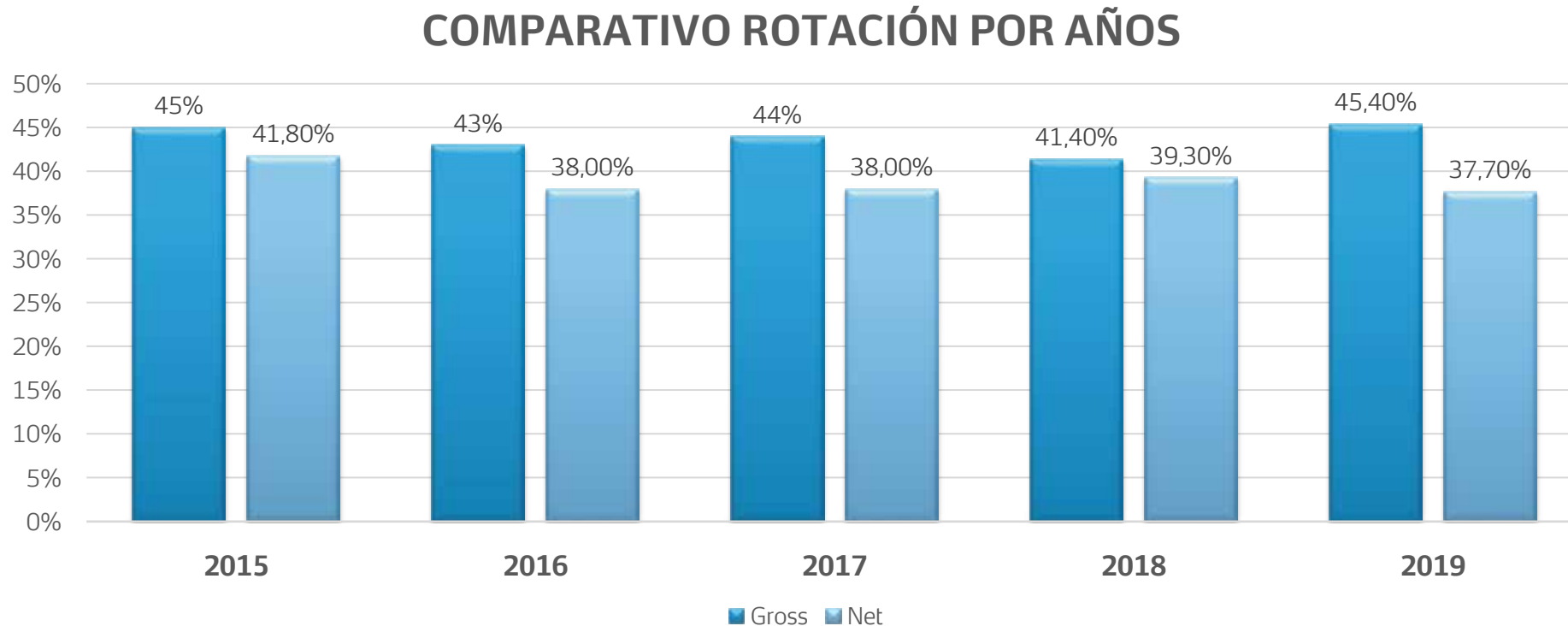


Como resultado de alianzas público/privadas, Securitas genera diferentes operaciones que son caracterizadas por tener una o varias condiciones de vulnerabilidad. Gracias a éstas, se cuenta con una previa selección del personal, sociodemográficamente caracterizada y apta para trabajar según el perfil sugerido por la compañía.

Basados en el principio 6 del los Derechos Humanos del Pacto Global “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”. Por esto, Securitas promueve la igualdad de contratación de personal, sin tener prejuicio o discriminación por raza, género, ideología, étnica, entre otras, lo que ayuda a romper paradigmas en el sector, donde existe un imaginario del concepto de seguridad, directamente relacionado con el género masculino y la fuerza.

Tipo de reclutamiento	Fuente de reclutamiento	Número de empleos por		Ciudades
				Nivel nacional: Bogotá Ibagué Cali Medellín Bucaramanga Barranquilla Tunja
Primer empleo	Departamento de Selección y caja de compensación.	63	183	
Discapacidad física	Alianzas público/privadas: Fundación Arcángeles Ministerio de Defensa Ejercito Nacional IPES Servicio Público de Empleo	19	69	
Vulnerable: Madres cabeza de familia		457	0	
Vulnerable: Estrato socio económico 1 y 2		1272	2560	

Retención y fidelización de personal



En el año 2019, Securitas evidencia una reducción en los indicadores de rotación de personal; indicador que se ha logrado disminuir año tras año, asociado a las óptimas condiciones laborales reflejadas en las encuestas de clima laboral. La compañía brinda a sus colaboradores, crecimiento profesional y personal, programas de bienestar, retención y fidelización.

Resultados estudio de clima laboral - Administrativos

Securitas al ser una empresa con un enfoque de Sostenibilidad, busca que sus colaboradores tengan el mejor lugar para trabajar, para esto, cada año se realiza un diagnóstico de clima laboral en el cual se identifican las oportunidades de mejora, de fidelizar y retener el talento humano.

Un estudio realizado en el 2019, aplicado al **71,4%** del personal administrativo de Securitas arrojó qué el nivel de insatisfacción más alto se encuentra en temas de capacitación y formación, específicamente.

Número de personas evaluadas :

213 a nivel nacional

El nivel de satisfacción fue del **97%**, relacionado con las variables: ambiente de trabajo, motivación y conocimiento.

El 7% arrojó un nivel de insatisfacción corresponden a las variables, capacitación y formación. Es así como se diseña un plan de trabajo enfocado en que el **Instituto Securitas** diseñe procesos de formación de acuerdo a las necesidades de cada área.

Variables	Nivel de Insatisfacción	Nivel de satisfacción
Área de trabajo	5%	95%
Dirección de área	4%	96%
Ambiente de trabajo	3%	97%
Comunicación y coordinación	4%	96%
Condiciones Laborales	4%	96%
Capacitación y formación	7%	93%
Condiciones Laborales	5%	95%
Motivación y reconocimiento	3%	97%
Resultado Global	4%	96%

Resultados estudio de clima laboral- Operativos

Todos los años, Securitas aplica la misma encuesta de clima laboral a todo el personal operativo, esto implica, guardas, supervisores, manejadores caninos y operadores de medios tecnológicos. Con esta herramienta se identifican las oportunidades de mejora con el único propósito de disminuir el indicador de rotación de personal y fidelizar al talento humano de la compañía.

En el 2019, la encuesta arrojó un nivel de satisfacción **98%** que corresponde a las variables de: área de trabajo, capacitación y dirección de área. El **8%** fue el nivel de insatisfacción que arrojó la encuesta aplicada y corresponde a la variable de Gestión por parte de la regional. Para ello, el Instituto Securitas implementó capacitaciones enfocadas al fortalecimiento de la gestión en cada una de las regionales. Los temas que se abordaron específicamente corresponden a:

- ★ Formación de formadores
- ★ Liderazgo

Total de personas que se deben evaluar con más de un año de antigüedad en la compañía: **3.842**

Total de personas encuestadas: **3.060**

Cobertura: **79,6%**

Variables	Nivel de Insatisfacción	Nivel de satisfacción
Área de trabajo	2%	98%
Dirección de área	2%	98%
Ambiente de trabajo	4%	96%
Comunicación y coordinación	3%	97%
Condiciones Laborales	4%	96%
Capacitación y formación	1%	99%
Condiciones Laborales	6%	94%
Motivación y reconocimiento	4%	96%
Gestión por parte del coordinador	4%	96%
Gestión por parte de la regional	8%	92%
Gestión por parte del programador	5%	95%
Resultado Global	4%	96%

Medición de clima laboral

	Personal Operativo	Personal Administrativo
Aspectos a trabajar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implicación en la mejora ✓ Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación y formación ✓ Canales de comunicación
Aspectos Positivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo laboral ✓ Capacitación y formación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente de trabajo ✓ Motivación y reconocimiento
Resultado	<p>Nivel de satisfacción: 96% Nivel de Insatisfacción: 4%</p>	<p>Nivel de satisfacción: 96% Nivel de Insatisfacción: 4%</p>

Comité de Convivencia Laboral

Securitas cumple con los requisitos legales bajo la Resolución 652 de 2012, artículo 6º.

Es por esto que la compañía ha organizado el Comité de Convivencia Laboral en el que se garantiza la recepción, análisis y desarrollo de las medidas preventivas y correctivas por acoso laboral al interior de la empresa.

Ayudamos a solucionar los conflictos empresariales causados por las conductas de los trabajadores, fomentando una conciencia colectiva de convivencia por medio de actividades que tienen el propósito de promover la labor en condiciones dignas y justas.

Casos presentados ante el Comité de Convivencia Laboral

Total de casos año 2019: 23
Total de casos resueltos: 23



FORMACIÓN:

Programas de Seguridad y desarrollo de los trabajadores

Instituto Securitas

Creado con el propósito de desarrollar en todo el personal, las competencias (Conocimiento, habilidades y actitudes) para la prestación de un servicio con excelencia, en concordancia con nuestros valores corporativos: **Integridad, Eficacia y Servicio.**

Contamos con un cuerpo de docentes para el entrenamiento reglamentado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Manejamos temáticas generales y específicas dirigidas a nuestros grupos de interés; empleados, clientes, y proveedores entre otros.

Así mismo, establecemos enfoques que cubren los objetivos estratégicos de Securitas. La profesionalización y especialización de los empleados es importante para el desarrollo personal y para el desempeño dentro de la compañía. Ante nuestros clientes hace parte de cumplir con la promesa de valor cuando vendemos nuestros servicios, que es ofrecer un servicio de calidad.



Estrategia Instituto Securitas



Conocimiento:

1. Buenas prácticas
2. Convenios académicos
3. Docentes expertos
4. Programa especial cargos críticos



Tecnología:

1. Plataforma E-learning
2. Plataforma SENA
3. Plataformas Sicurex y AXA



Personas:

1. Evaluación de Desempeño
2. Evaluación de competencias
3. Validación de conocimientos
4. Validación curva de aprendizaje

Formación Integral



Programas operativos de ley aprobados por el ente regulador



Fundamentación	Reentrenamientos	Especializaciones <i>Vigilantes y Supervisores</i>	Especializaciones <i>Escoltas</i>
Vigilantes	Vigilantes	Aeroportuario	Personas
Supervisores	Supervisores	Portuario	Mercancías
Operador de medios	Operador de medios	Comercial	Defensivo
Escoltas	Escoltas	Residencial	Transporte de valores
		Minera	
		Educativo	

Instituto Securitas en números 2019



4.992

Personas en
reentrenamientos



3.500

Capacitaciones externas



1.082

Clientes capacitados en
temas de seguridad



1.245

Cursos de entrenamiento
Aviación



541

Cursos de capacitación
reglamentaria



90%

Código de ética virtual



8.734

Satélites



1.388

Administrativos



2.789

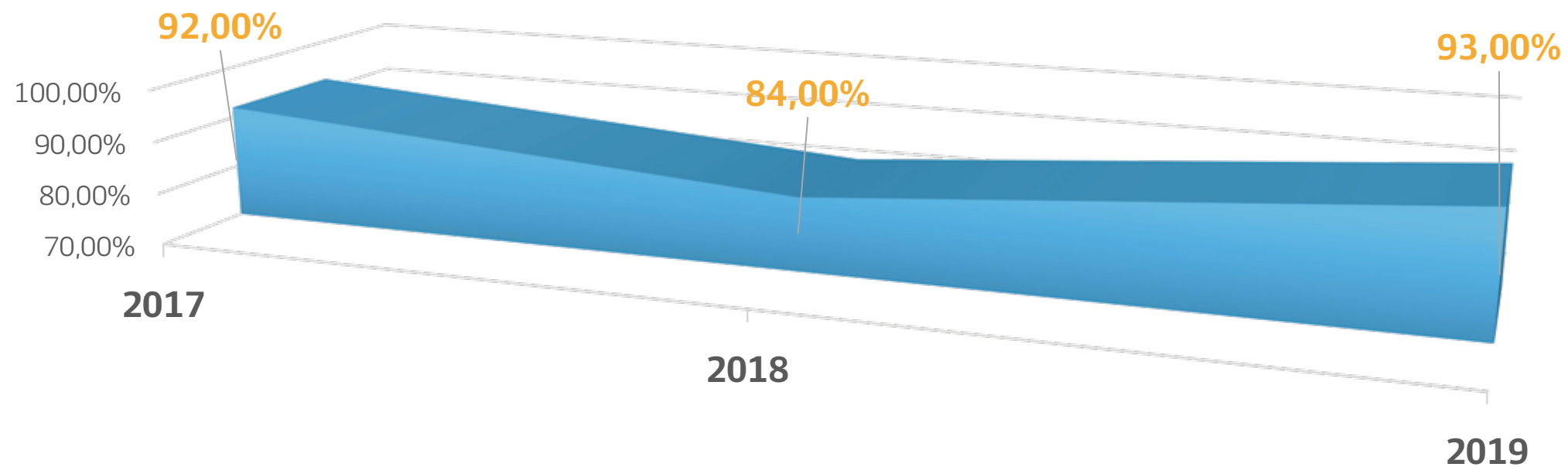
Inducción corporativa
(Nuevos ingresos)



35

Visitas regionales

Cubrimiento de capacitación en los 3 últimos años



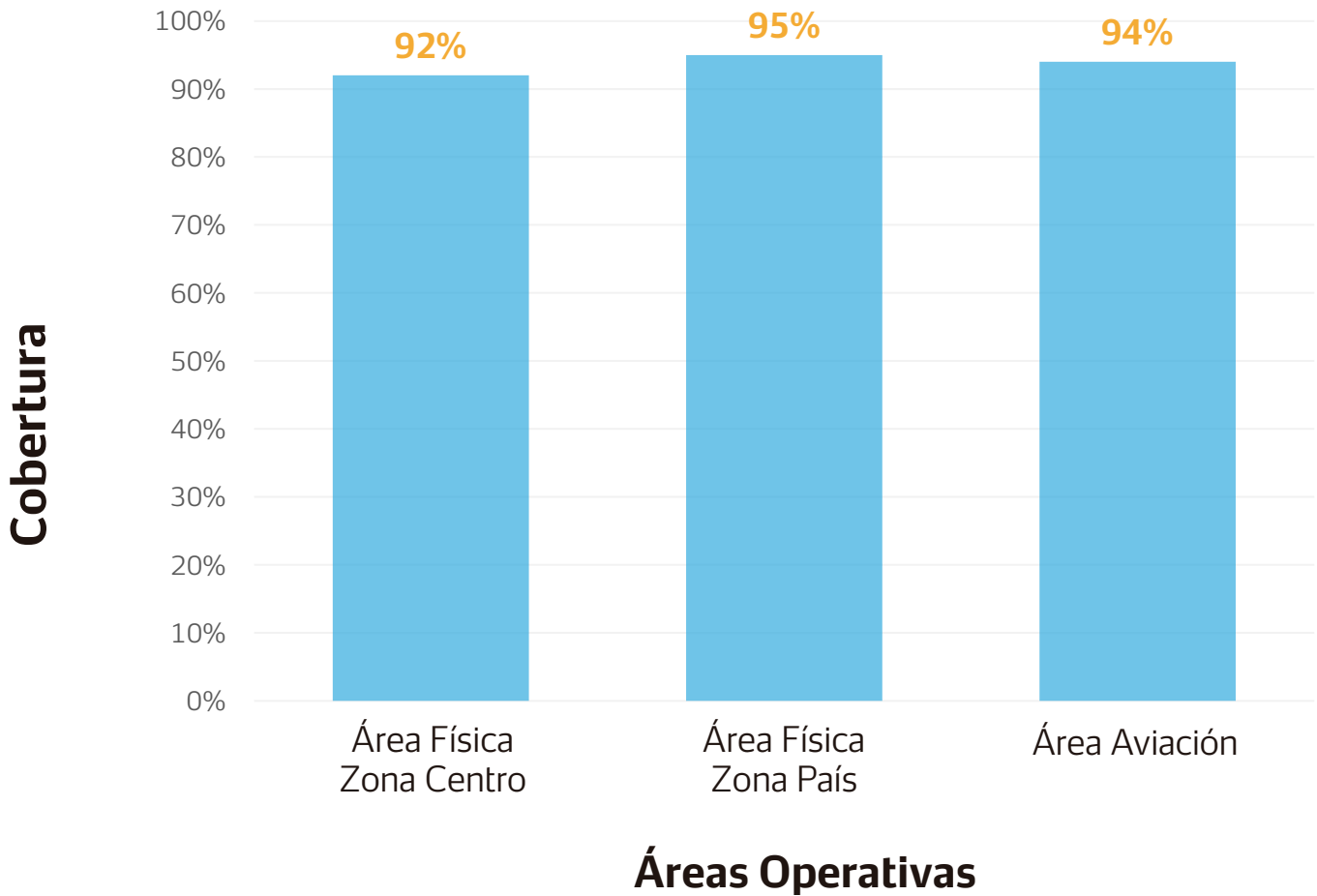
Comparativo reentrenamientos entre áreas operativas

El Instituto Securitas presenta el comportamiento general del cubrimiento de las áreas operativas en los reentrenamientos.

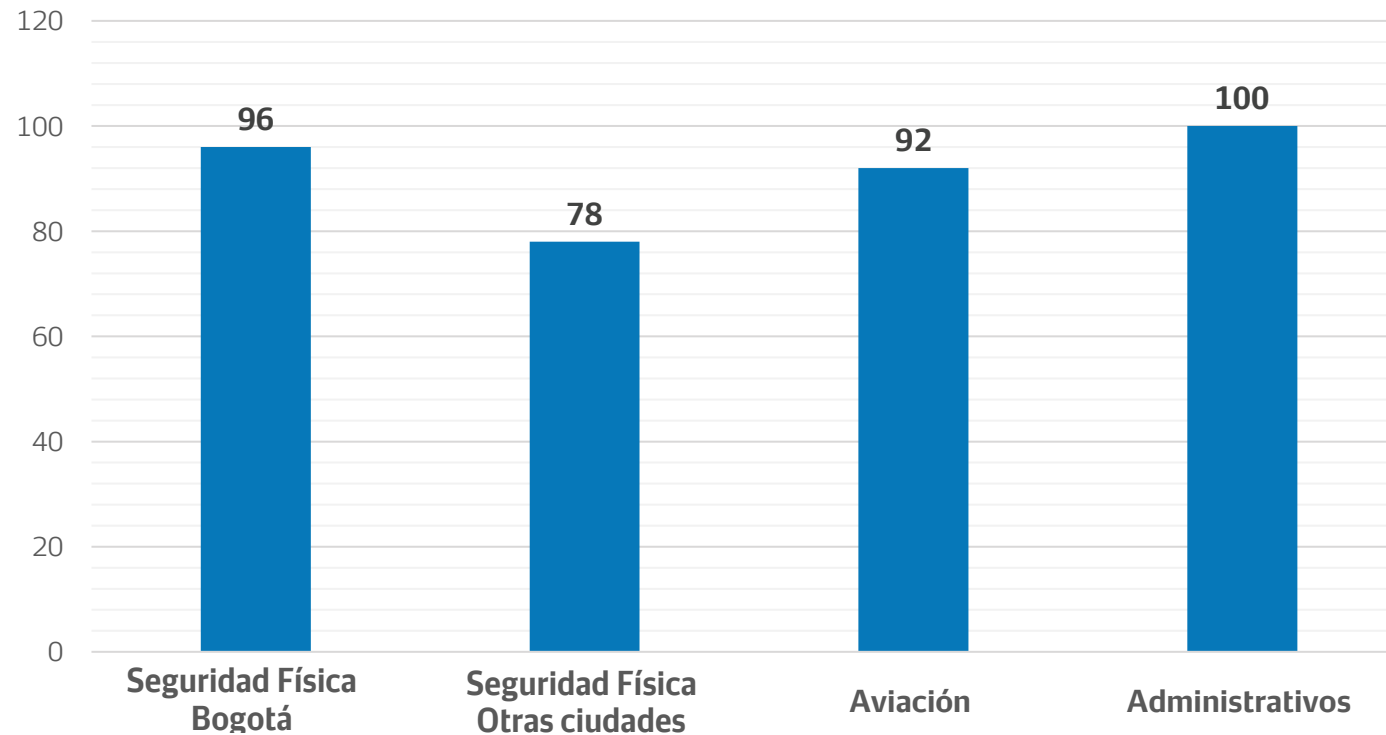
Este resultado promedio es de aproximadamente **93%**.

Para Securitas, la base del negocio son las personas y por eso, la compañía hace una inversión significativa para que el conocimiento del personal operativo vaya en crecimiento año tras año.

El foco es lograr especializar al personal operativo para llegar a ser más predictivos en la seguridad.



Formación virtual



En nuestra especialidad de Seguridad Física, Securitas cuenta con personal ubicado en diferentes cabeceras municipales, distantes de las oficinas principales en las diferentes ciudades de Colombia. Por esta razón cobra importancia las plataformas virtuales que ayuden a promover el conocimiento y el aprendizaje para el crecimiento del personal operativo y administrativo.

En este informe queremos destacar la labor realizada durante el año 2019 por parte de todos coordinadores que desempeñan un papel importante en la promoción de capacitaciones virtuales para los guardas.



PLAN CARRERA:

Mecanismo de ascenso

Proceso para aplicar al Plan Carrera

Es un proceso de desarrollo y formación continua, comprendido en la Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual se desarrolla a partir de la identificación del potencial humano, así como las posiciones claves o cargos críticos que permiten la continuidad del negocio y que a su vez impactan directamente con los resultados de la compañía; por tanto, el diseño e Implementación de esta clase de procesos se convierte en una necesidad inmediata para las empresas, debido a las exigencias del mercado.

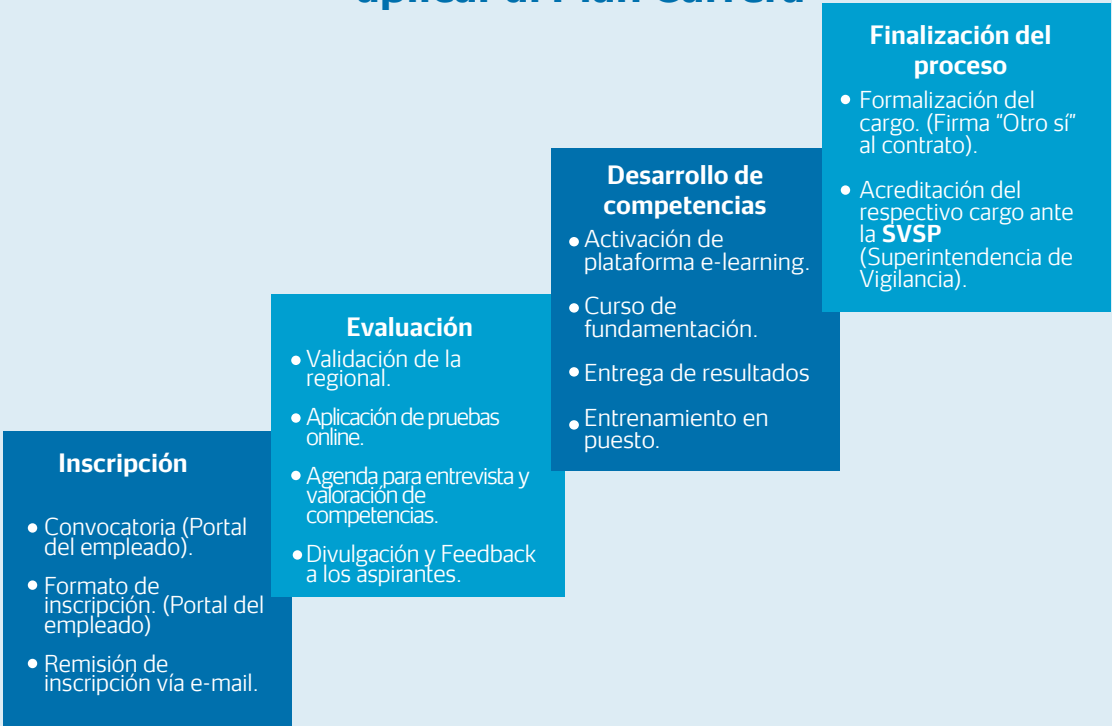
Número de Personas 2019

Ciudad	 Femenino	 Masculino
Bogotá	23	105
Costa Norte	6	9
Santander	0	9
Boyacá	5	12
Occidente	2	8
Antioquia	0	2
TOTAL	36	145

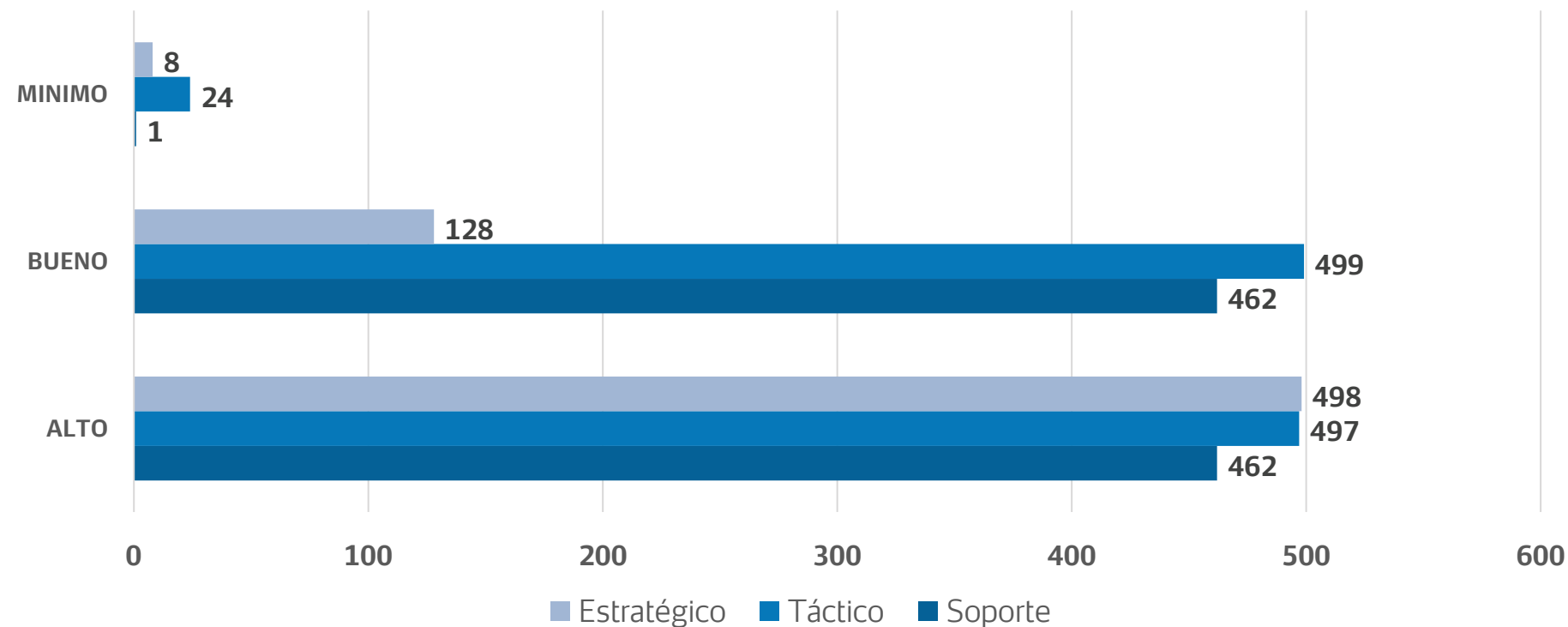
En el 2019 **181** personas fueron ascendidas



Este es el proceso para que nuestros colaboradores puedan aplicar al Plan Carrera



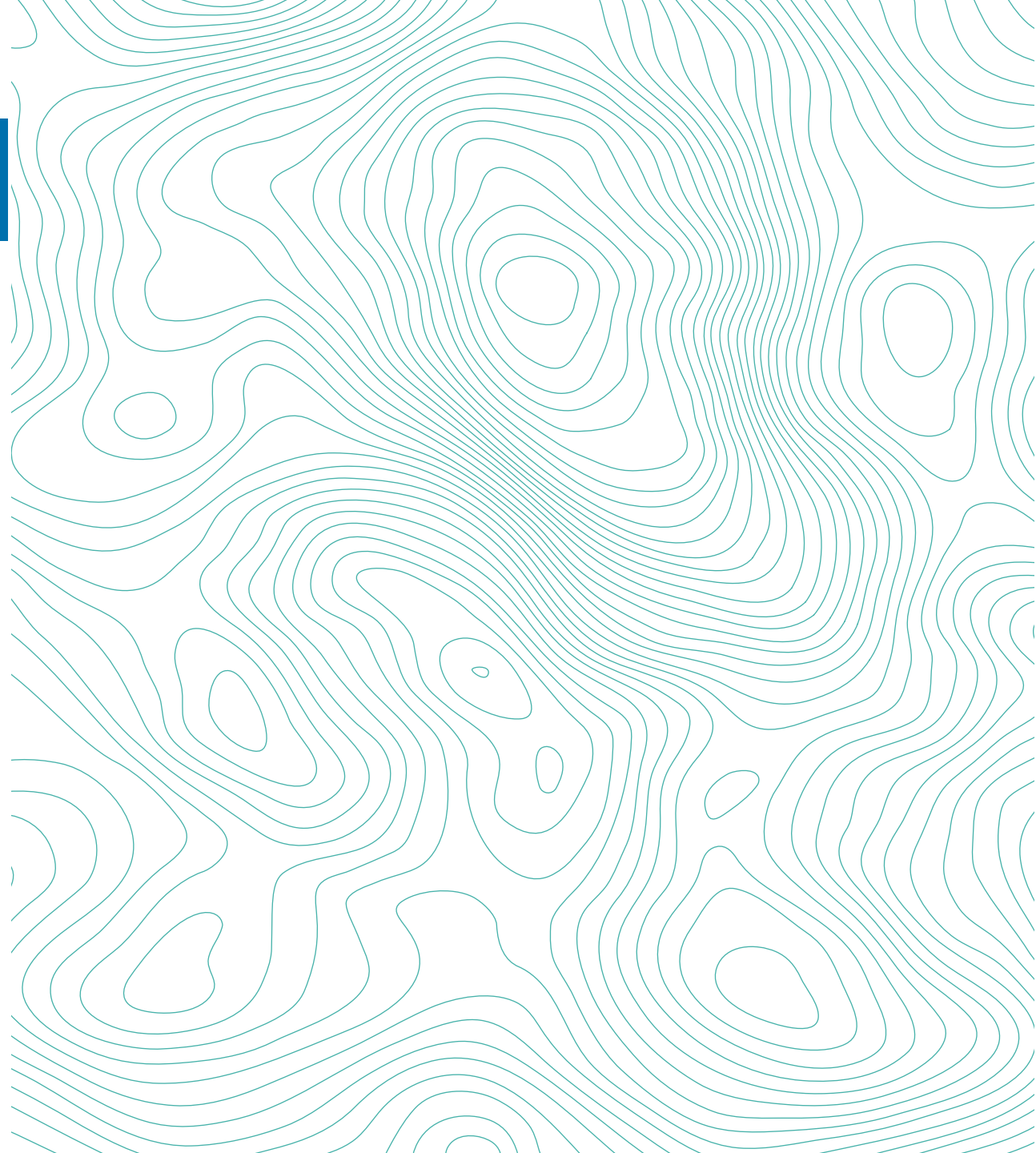
Evaluación de desempeño 2019



En Securitas la Evaluación de Desempeño corresponde a un proceso estructurado; el cual que permite cuantificar, valorar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo de cada colaborador, así como su contribución a los objetivos de la empresa agregando valor a cada posición.

Capítulo 4

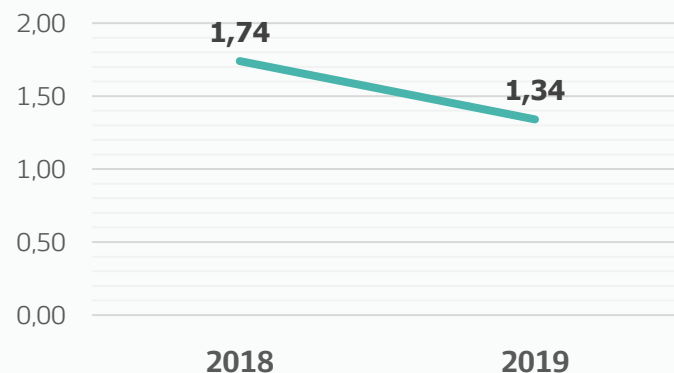
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Indicadores de Gestión- SST

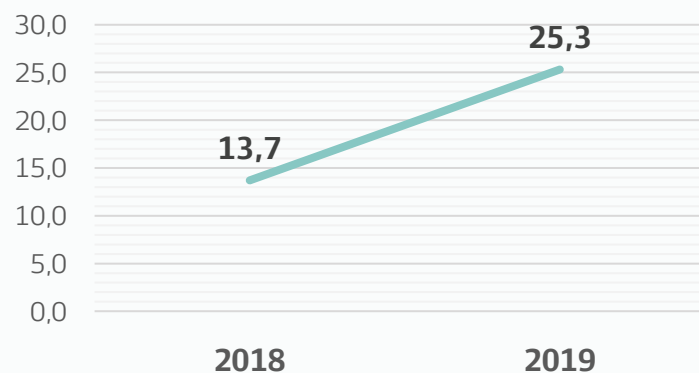


Índice de frecuencia incapacitante - IFI-



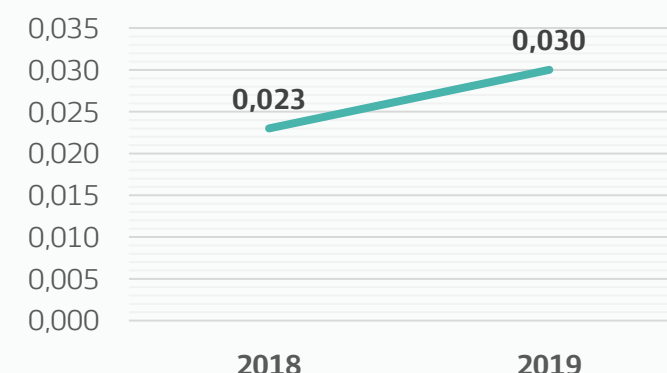
IFI: Tasa utilizada para indicar la cantidad de accidentes con lesiones incapacitantes (incapacidad), más de una jornada de trabajo perdida por cada millón de horas hombre trabajadas, en el caso de Securitas se hace trimestral.

Índice de severidad -IS-



IS: Mide la gravedad o severidad de los eventos mediante los días de incapacidad y días cargados.

Índice de lesiones incapacitantes



ILI: Es una medida global de las lesiones incapacitantes. Se usa con fines comparativos para el establecimiento de metas corporativas de SST.

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST- de Securitas, el activo más importante son las personas. En el año 2019, los indicadores de accidentalidad mostraron un aumento de la severidad del **25,3%** por la presentación de varios eventos con incapacidades prolongadas y el índice de lesiones incapacitantes.

El incremento que se evidencia en estos indicadores es proporcional al crecimiento operativo que se refleja en la compañía año tras año. Es por eso que Securitas ha diseñado un programa para promocinar y prevenir los riesgos en el marco de la salud ocupacional. Entre los más relevantes están: *seguridad vial, manejo seguro de armas, riesgo psicosocial, riesgo público y caídas al mismo nivel*. Estos temas se refuerzan 2 veces en el año.

Indicadores de Gestión



En Securitas, trabajamos continuamente por el bienestar de nuestros trabajadores. Somos conscientes que el servicio que ofrecemos puede llegar a ser de alto riesgo para nuestros colaboradores.

Por esta razón, trabajamos día a día para mejorar las condiciones laborales y brindar las herramientas necesarias para la seguridad y el autocuidado de cada uno de ellos por medio de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos indicadores son el punto de partida para la re evaluación de los programas de SST, los cuales nos ayudan a evitar el incremento de los mismos, teniendo en cuenta que nuestro negocio y operación siguen creciendo. En el 2019, la tasa de absentismo más alta fue en la ciudad de Tunja con 341,9. Esto corresponde a mayor incidencia de lesiones en el sistemas osteomuscular.

**Fatalidades en
accidentes de
trabajo:**

0

**Número de
accidentes de
trabajo:**

337

**Enfermedades de
trabajo:**

0

Tasa de absentismo 2019



En el año 2019 la tasa de absentismo más alta fue la de la ciudad de Tunja en hombres.

Vemos también que la segunda tasa más alta es Bogotá tanto en hombres como mujeres en donde el número de trabajadores de la regional a venido en aumento.

En mujeres encontramos que en Medellin se presenta la segunda tasa más alta, relacionada con aumento de mujeres en estado de embarazo con incapacidad materna.

La menor tasa de absentismo en hombres está en la regional de Cali y en mujeres en Tunja donde no se presentaron días de incapacidad en este género.

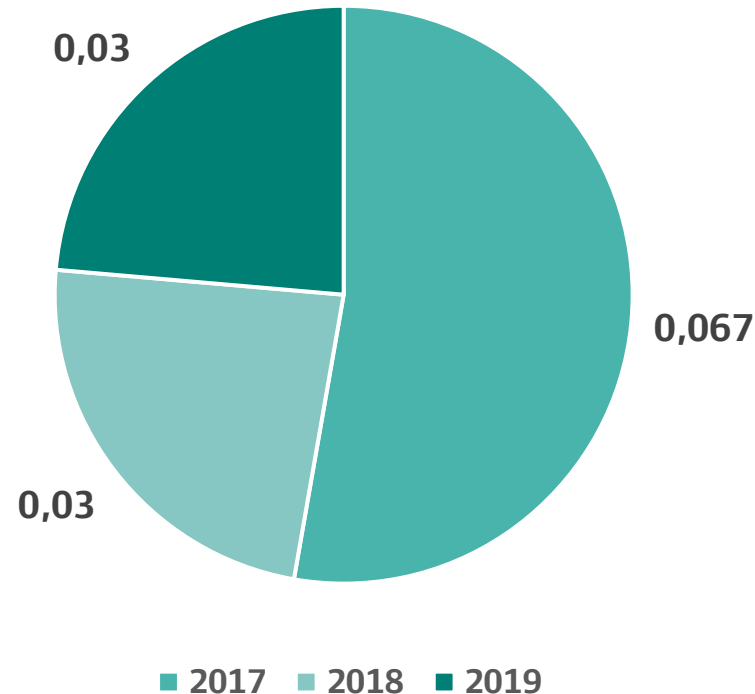
Los plazos de pre aviso están establecidos a los que exige la Ley acorde al Código Sustantivo del Trabajo que establece que el término de notificación no podrá ser inferior a 30 días antes de cumplir el inicialmente pactado.

Regionales	Absentismo		# de empleados
	Mujeres	Hombres	
Bogotá	210,3	314,8	6619
Barranquilla	74,4	184,7	312
Santander	14,3	134,3	70
Medellin	137,5	180,9	403
Cali	77,3	54,9	264
Tunja	0	341,9	129

Programas de Vigilancia Epidemiológica



Prevalencia



El **programa de Vigilancia Epidemiológica** para la prevención de enfermedades osteomusculares está dirigido a todos los trabajadores de Securitas, quienes son evaluados cada 2 años a través de un seguimiento anual para quienes presenten alteraciones osteomusculares.

Este programa promueve estilos de vida y trabajo saludable, enfatizando en la corrección de factores de riesgo a través de capacitación e inducción al puesto de trabajo.

El resultado obtenido en el Programa Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular del año 2019, en prevalencia fue de 0,03; ya que no presentaron enfermedades laborales de tipo Osteomuscular. La incidencia fue 0.

Prevalencia: Número de casos de una enfermedad en un determinado periodo (incluye casos nuevos y existentes).

Incidencia: Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado.

Jornadas de Promoción y Prevención

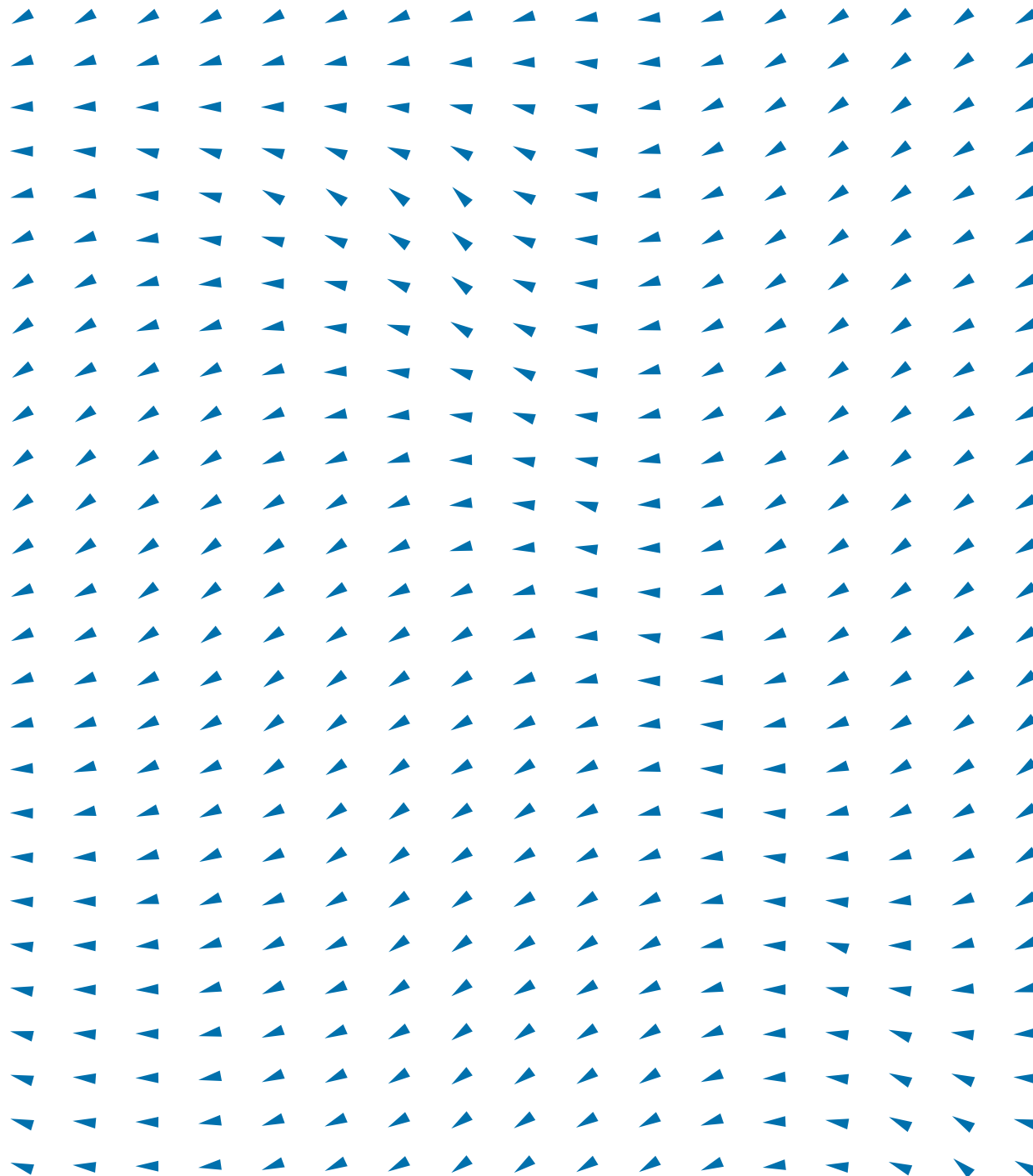
Con el objetivo de promover buenas prácticas y prevenir problemas de salud de nuestros trabajadores en sus estilos y condiciones de vida: físico, psicológico y ambiental, se crea el mes de la salud, el cual se implementa 3 veces en el año. Dentro de las acciones más relevantes están: Hábitos de vida saludable, manejo del riesgo y riesgo ergonómico.

Comparativo de la inversión realizada en el 2018 y 2019			
Comparativo del mes de salud 2018- 2019	Año	2018	2019
	Número de actividades programadas	52	59
	Número de personas que participaron	1669	2120
	Costo Total	\$1.876.639	\$2.589.230

Inversión que Securitas realiza en Promoción y Prevención			
Meses/	Número de actividades programadas	Número de personas que participaron	Costo invertido
Febrero y marzo	24	515	\$1.246.020
Junio y julio	20	905	\$896.960
Octubre y noviembre	15	700	\$446.250
TOTAL	\$2.589.230		

Capítulo 5

SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA



Política de Sostenibilidad Corporativa

En **SECURITAS** estamos comprometidos con la Sostenibilidad Corporativa alineada con la gestión estratégica del negocio, generando así confianza entre nuestros grupos de interés en el ámbito social, económico y ambiental. Buscamos impactar de forma positiva a los grupos de interés, contribuyendo a la competitividad y sostenibilidad de la Empresa.

Por lo tanto, estamos comprometidos con:

- Cumplimiento de la legislación colombiana y demás requisitos aplicables.
- Identificación de las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- Generación de confianza, equidad y respeto con las personas y el medio ambiente.
- Comunicación y diálogo social.
- Generación de programas sostenibles con ética y transparencia que contribuyan a las practicas amigables con el medio ambiente.
- Generación de incentivos a empleados, proveedores y clientes reconociendo la labor y aporte a la calidad del trabajo y al clima organizacional de la empresa.
- Respeto por los derechos humanos.
- Gestionar y reducir los impactos que genera la operación.



Definición Sostenibilidad Corporativa

En Securitas, la Sostenibilidad es el sistema de gestión estratégico que genera valor a nuestros grupos de interés en el ámbito social, económico y ambiental.

Basados en nuestro gobierno corporativo, se promueve empleo de calidad y excelencia operativa con ética y transparencia.



FENALCO



ODS
Objetivos de Desarrollo
Sostenibles

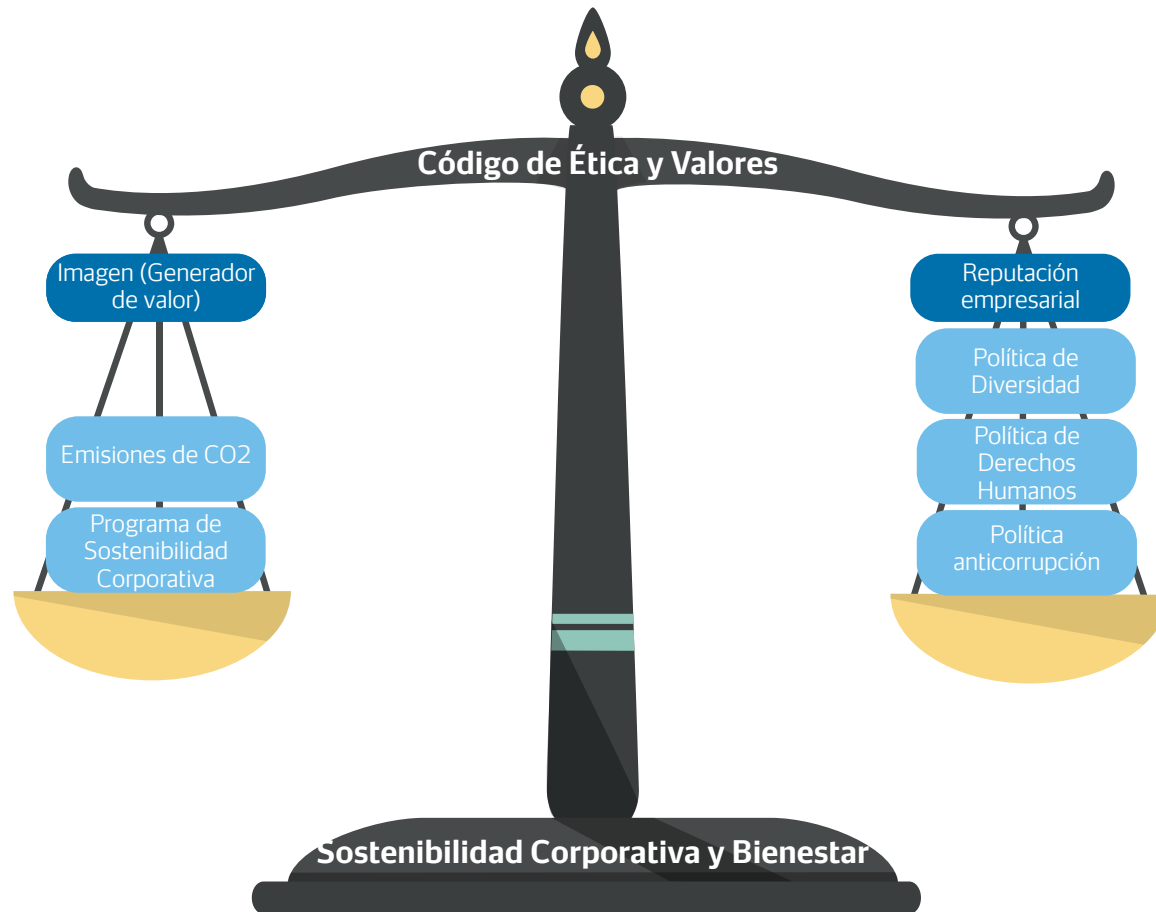


Pacto global



Indicadores GRI

Bases del programa



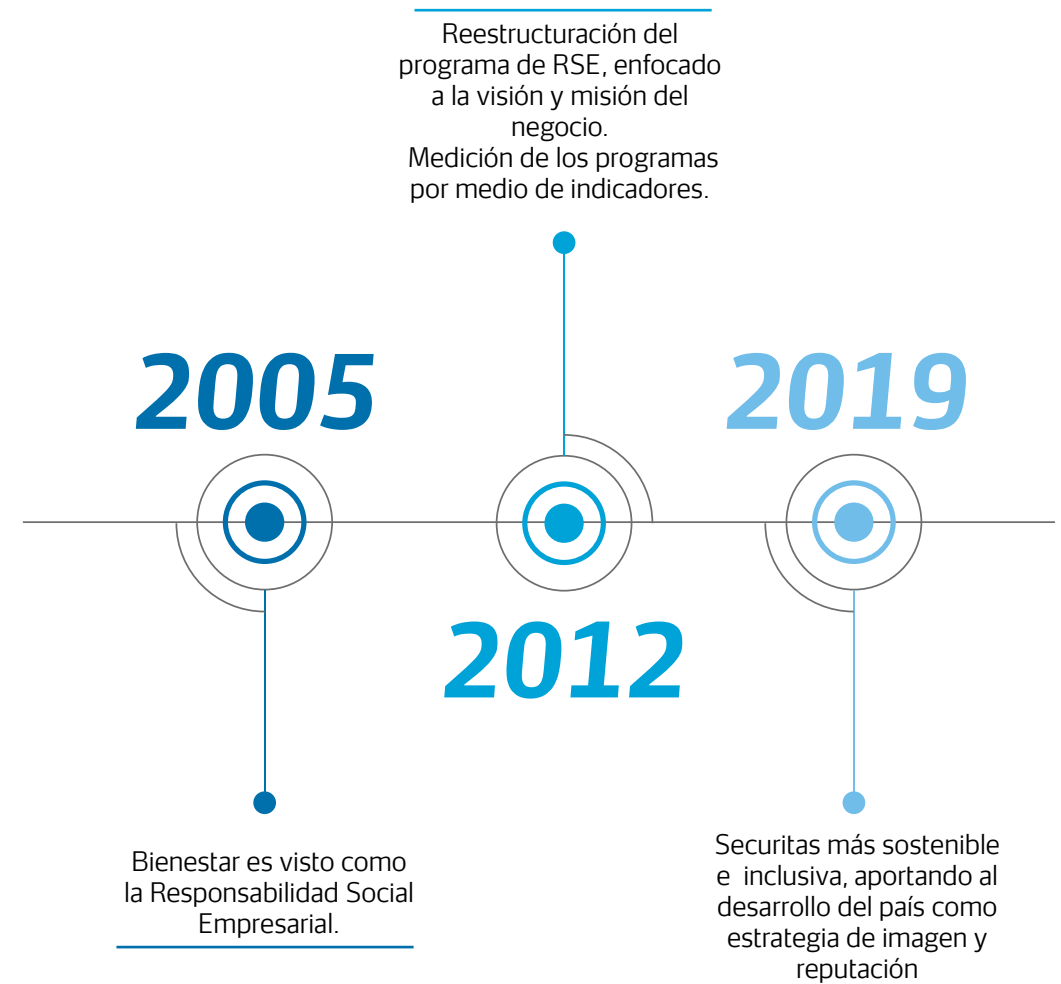
1. Firma Pacto por la Transparencia a través de la embajada de Suecia.
2. Firma Pacto de Empleabilidad por la discapacidad - Alta Consejería para la Discapacidad de la Presidencia de la República.
3. Adhesión Business for Peace - Pacto Global de las Naciones Unidas.
4. Adhesión a Principios para el Empoderamiento de la Mujer.
5. Programa de Empleabilidad Formal e Informal IPES (Instituto para la Economía Social)



Cada año somos más incluyentes

Desde el año 2005, Securitas ha desarrollado buenas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa basadas en las necesidades de nuestros grupos de interés.

El enfoque social de la compañía año a año ha desarrollado un programa de Sostenibilidad Corporativa más inclusivo, beneficiando a más poblaciones, generando empleo y disminuyendo los índices de pobreza del país.



Objetivos estratégicos



La estrategia de Sostenibilidad Corporativa está establecida sobre la misión y visión, lo que hace que las prácticas sean rentables para el negocio, fortaleciendo la imagen y reputación empresarial para dar un valor agregado a nuestros clientes como proveedores, siendo un diferencial frente al mercado.



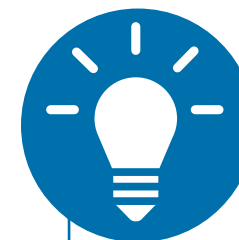
Profundizar la relación con el cliente

1. Promover nuestra estrategia de sostenibilidad.
2. Generar un diálogo abierto con clientes para conocer sus necesidades, minimizar los riesgos y articular las estrategias del negocio.



Fidelizar y empoderar a nuestra gente

1. Acompañar a los líderes de cada proceso para que incluyan criterios de sostenibilidad y Derechos Humanos en su gestión.
2. Fortalecer y desarrollar programas de reconocimiento y motivación en el trabajo para aumentar la productividad.
3. Reforzar el ADN corporativo a través de la estrategia **Yo Soy Securitas**.



Desarrollar nuevos e innovadores servicios

1. Promover el uso de tecnologías responsables con el medio ambiente.
2. Generar espacios de trabajo incluyentes y equitativos, fortaleciendo y promoviendo los DDHH.
3. Promover una cultura de gestión del conocimiento e innovación.
4. Fortalecer las prácticas, éticas y de transparencia en la generación, adquisición de nuevos servicios y negocios.

Grupos de interés



La criticidad de los grupos de interés se definió con la red de Responsabilidad Social de Securitas a nivel Iberoamérica, por medio de un análisis de materialidad teniendo en cuenta el poder, la legitimidad y la urgencia que tiene cada país en el desarrollo del negocio.

Los grupos de interés establecidos son de vital importancia para Securitas, pues de su gestión depende los resultados del negocio, los impactos positivos y negativos afectan directamente la reputación de nuestra marca.

Por medio del diálogo con los grupos de interés se identifican nuevas oportunidades de mejora, se anticipan y minimizan riesgos.



Accionistas



Clientes



Proveedores



Medio Ambiente



Empleados




























Industria



Comunidad

Diálogo e interacción con los Grupos de Interés



Grupo de interés	Canal de diálogo	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Indicadores GRI	Responsable o área que reporta
1. Accionistas	Reportes	 	400	Comité estratégico, reunión de accionistas, Marketing y Comunicaciones
2. Empleados	Defensor de empleado, Securitas Integrity Line, Portal del Empleado, redes sociales, página web, reporte de sostenibilidad, comité de ética, medios de comunicación interna.	      	400	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y Marketing y Comunicaciones
3. Clientes	Página web, visitas a clientes, Portal del Cliente, news letter, redes sociales, correo electrónico, encuestas de satisfacción, bitácora.	 	200	SOC- Securitas Operation Center- y Marketing y Comunicaciones
4. Industria	Redes sociales, mesas de trabajo, página web, reunión con agremiaciones, medios de comunicación pública, reportes.	   	400 200	Gerencia General y Marketing y Comunicaciones
5. Proveedores	Encuentros anuales, página web, visitas a proveedores, news letter, redes sociales, correo electrónico, evaluación de proveedores.	  	200 400	Gestión Administrativa, Financiera y Marketing y Comunicaciones
6. Comunidad	Página web, news letter, redes sociales, correo electrónico, reportes, mesas de trabajo con autoridades regulatorias.	     	200	Sostenibilidad Corporativa y Marketing y Comunicaciones
7. Medio Ambiente	Canal de reporte, Pagina web, redes sociales, correo electrónico, reportes, integrity line.		300	Sostenibilidad Corporativa y Marketing y Comunicaciones

Premios y reconocimientos



Reconocimiento Corresponsables



Otorga: Corresponsables
Proyecto: Buenas prácticas de RSE

Tercer puesto- Premio a la Empresa Socialmente Responsable



Otorga: Asociación Latinoamericana de Seguridad ALAS
Proyecto: Generación de empleabilidad

Reconocimiento Premio Colombiano de Sostenibilidad a las buenas prácticas Laborales



Otorga: ACRIP-Federación Nacional de Gestión Humana
Proyecto: Buenas practicas Laborales

Distintivo CEMEFI



Otorga: CEMEFI- Centro Mexicano para la Filantropía
Proyecto: Buenas practicas Laborales

En concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles- ODS y con nuestra filosofía corporativa, por más de 10 años Securitas Colombia se ha propuesto hacer un trabajo con un enfoque de inclusión social, lo que implica generar oportunidades de empleo digno a población vulnerable. En el año 2019, Securitas recibió 3 reconocimientos y un distintivo.

Agradecemos la confianza de nuestros grupos de interés. Seguiremos generando más oportunidades a personas que necesitan un empleo justo y sostenible.

Desarrollo de proveedores



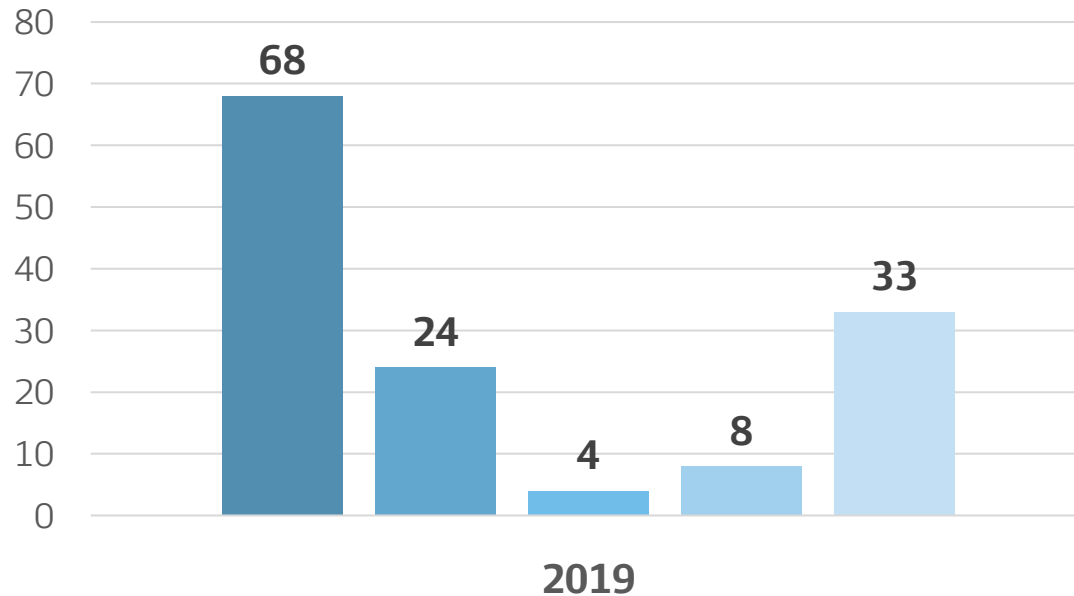
Securitas Colombia establece relaciones comerciales con Proveedores alineados a las políticas de Sostenibilidad Corporativa del grupo, que trabajen con ética, transparencia y respeto a los derechos humanos.

El compromiso es promover el desarrollo de proveedores con pequeñas y medianas empresas, capacitándolos y brindando herramientas desde la experticia en temas de Responsabilidad Social Corporativa, Derechos Humanos, Seguridad y Salud en el trabajo, y otros temas asociados a la Sostenibilidad Corporativa.

Generamos una cadena de valor fundamentada en principios y valores compartidos, que garanticen la sostenibilidad del negocio mediante la mejora continua de competencias administrativas, comerciales, técnicas, productivas y financieras.



Atención oportuna al empleado desde el área de Sostenibilidad Corporativa



- Peticiones
- Quejas
- Reclamos
- Dudas de Beneficios del Área
- Atención Psicológica/ aplicación de riesgo psicosocial

Por medio de la línea de atención al trabajador, **"Tu Amigo Securitas"**, el área de Sostenibilidad Corporativa y Bienestar busca dar atención oportuna y óptima a requerimientos como casos de familia, condiciones laborales entre otros, que puedan afectar la productividad y calidad de vida de los colaboradores.

En el año 2019 se registraron **137** peticiones, quejas, reclamos, sugerencias e inquietudes de condiciones laborales:

117 Operativas
20 Administrativas

El **100%** de los casos atendidos se han cerrado exitosamente.

Así mismo, el área de Sostenibilidad Corporativa y Bienestar ofrece atención psicológica al trabajador y su familia, disminuyendo el riesgo psicosocial.

Total de administrativos atendidos: 0

Total de operativos atendidos: 137

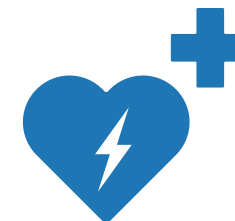
Programa de reconocimientos y auxilios a los colaboradores: "Tú Haces La Diferencia"



98 Cartas de reconocimientos por actos meritorios.



2 Auxilios por graduación al personal administrativo por **\$100.000 c/u**



3 Auxilios por calamidad familiar (Canasta familiar, enfermedad, medicamentos)



395 Reconocimientos al buen desempeño del personal operativo (Cuadros de Honor)



43 Reconocimientos al buen desempeño del personal administrativo (Cuadros de Honor)

La mejor manera de cumplir con los objetivos del negocio es contratando personas que **"hagan la diferencia"** trabajando con conocimiento, compromiso, haciendo simples las cosas y dando ejemplo.

Es por esta razón, que Securitas reconoce las buenas acciones y apoya a sus trabajadores en el momento que lo necesitan. Siendo el buen desempeño, el criterio para otorgar estos beneficios.

Voluntariado Corporativo

Actividad	No. Personas Que Participaron	No. De Horas Por Persona	Horas De Voluntariado
Vigilante Por Un Día	24	8 Hrs.	192 Hrs.
Supervisor Nocturno	20	5 Hrs.	100 Hrs
Siembra De Árboles	160	11 Hrs.	1914 Hrs.
TOTAL	204	24 Hrs.	2206 Hrs.

Securitas, reafirma su compromiso con el crecimiento y bienestar de su entorno, promoviendo y apoyando a través del tiempo de sus empleados el desarrollo de proyectos de organizaciones público privadas. Impulsando el desarrollo social de las comunidades donde la organización opera, involucrando así a los trabajadores en las buenas prácticas de Sostenibilidad Corporativa, dando como resultado una percepción positiva de Securitas ante la sociedad.



Programa de Vigilancia Inclusiva



Securitas más inclusiva, ha logrado implementar dispositivos de seguridad con aproximadamente 100 personas en condición de discapacidad física, para diferentes establecimientos públicos en las ciudades de Bogotá, Cali, Ibagué y Bucaramanga.

Desde el año 2006 Securitas Colombia está promoviendo la inclusión laboral para este tipo de población, quienes a diario enfrentan obstáculos que les impiden participar plenamente de una vida social y laboral. En Colombia aún tenemos grupos que son excluidos por medio de diversas prácticas que abarcan desde el sesgo, el estigma y las supersticiones por razones de género, raza, etnia, religión, orientación sexual y discapacidad. Este tipo de prácticas afecta la dignidad y la seguridad de las personas, además de la oportunidad de tener una mejor calidad de vida, desconociendo las habilidades y talentos que pueden desarrollar las PcD's.

Gestión en el 2018 :

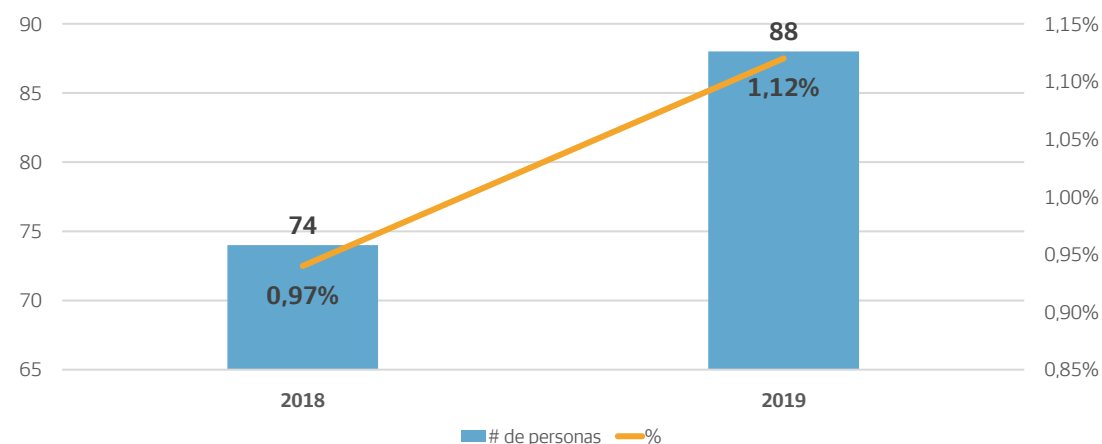
74 personas se encontraban activas al programa de vigilancia inclusiva. El año se cerró con un registro de **0,97%** del total del personal.

Se presentó el retiro de 7 personas por concepto de terminación del contrato de servicio de vigilancia, en la regional occidente, específicamente con el cliente Centro Comercial La Gran Estación de Cali.

Gestión en el 2019:

88 personas se encontraban activas al programa de vigilancia inclusiva. El año cerró con un registro del **1,12%** del total de empleados en Securitas.

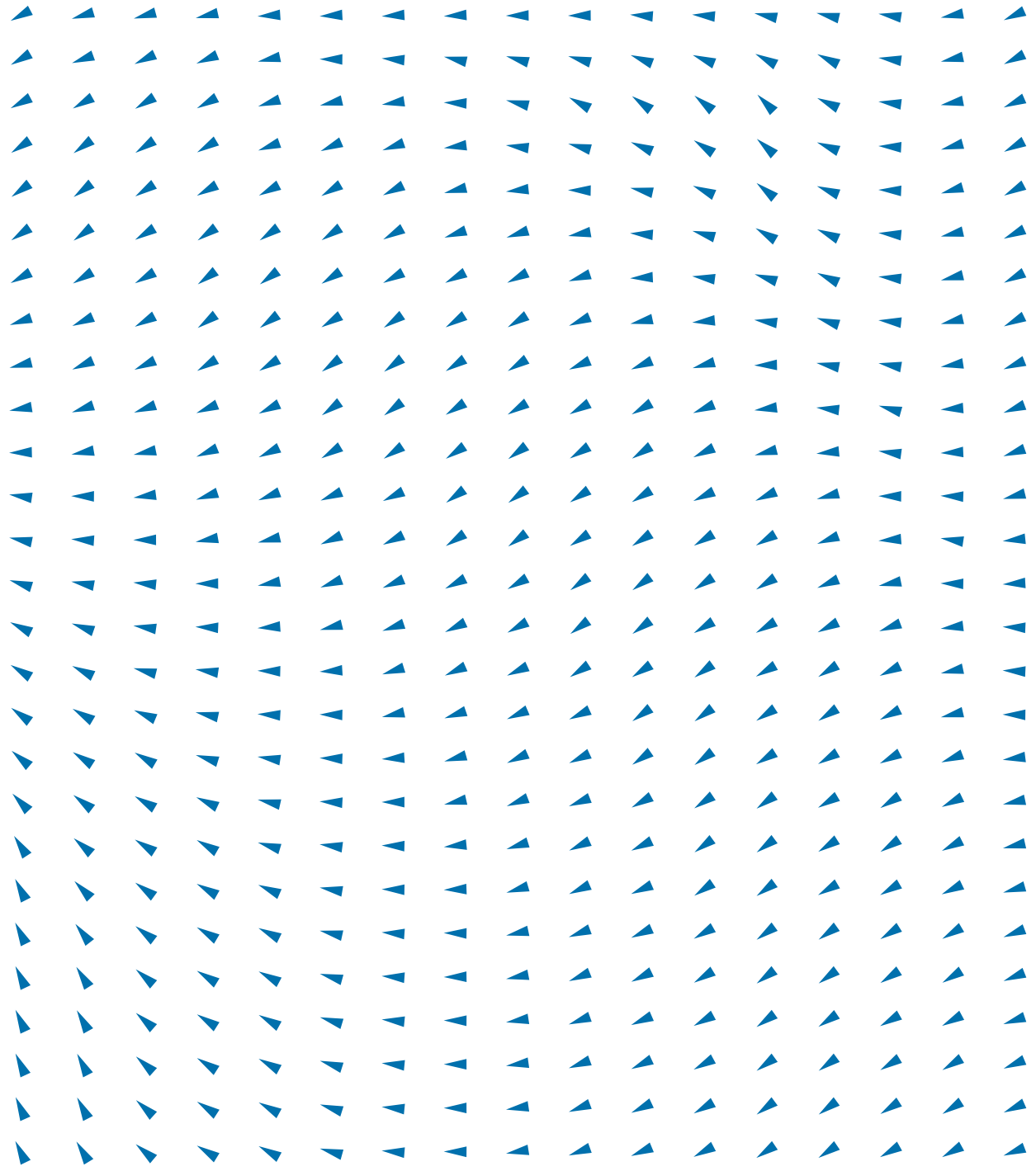
- N° de personas dentro del programa: **88**
- N° de retiros: **8**
- Contratación: **22**
- Convocatorias: **6**



Sectores en donde operó el programa:
Educativo, Empresarial, Avianca y SOC

Capítulo 6

MEDIO AMBIENTE



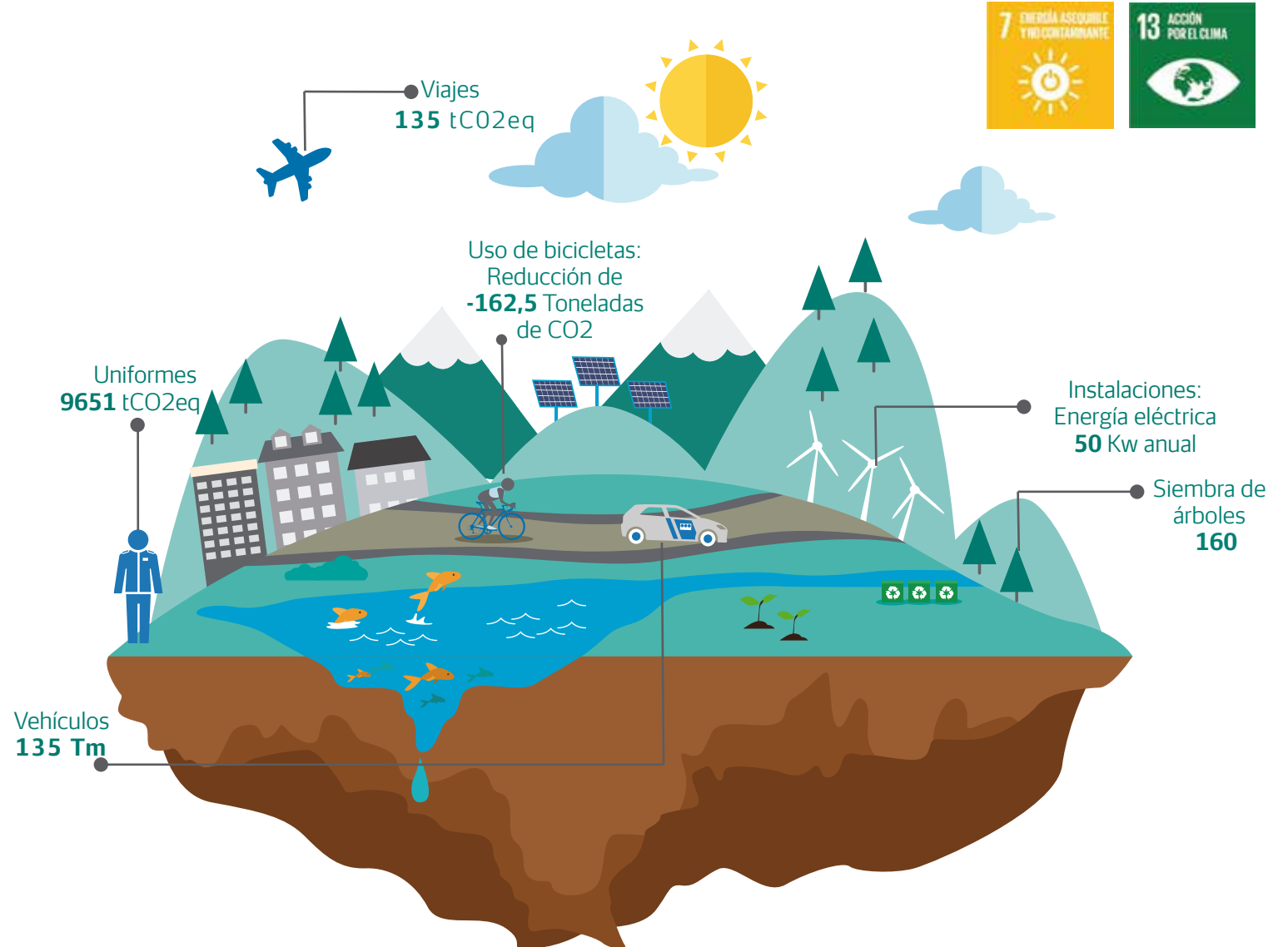
Emisiones de CO2

La huella de carbono es la suma de todas las emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI) causadas directa o indirectamente por la Compañía.

Es la marca que se deja sobre el medio ambiente con cada actividad que emite GEI.

En el 2019 generamos **1849,37 tCO2eq**, donde se puede evidenciar un incremento con relación al 2018 (1798,94 tCO2eq). El índice aumenta si tenemos un crecimiento en ventas o ingresan nuevos clientes y las operaciones se amplían con nuevos servicios.

Por esta razón, Securitas desarrolla programas como la Siembra de Árboles con el propósito de mitigar el impacto del CO2 y de ésta manera contribuir a tener una mejor atmósfera para nuestra sociedad.



Programas de reutilización y reciclaje



Programa de reciclaje de papel

Alianza: ELE de Colombia

Se retorna el dinero invertido en papel y cartón por medio de la reutilización en el diseño de nuevos productos (esferos)

Peso recolectado: 4743,96 kg

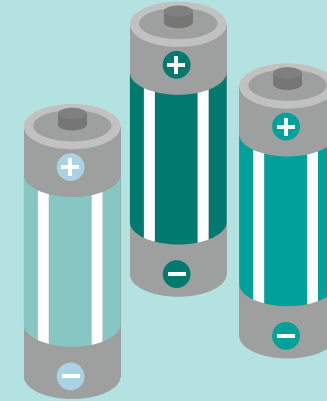


Programa de recolección de tapas plásticas

Alianza: Fundación Sol en los Andes.

Apoyo a la comunidad: Niños con cáncer.

Peso recolectado: 372,45 Kg.



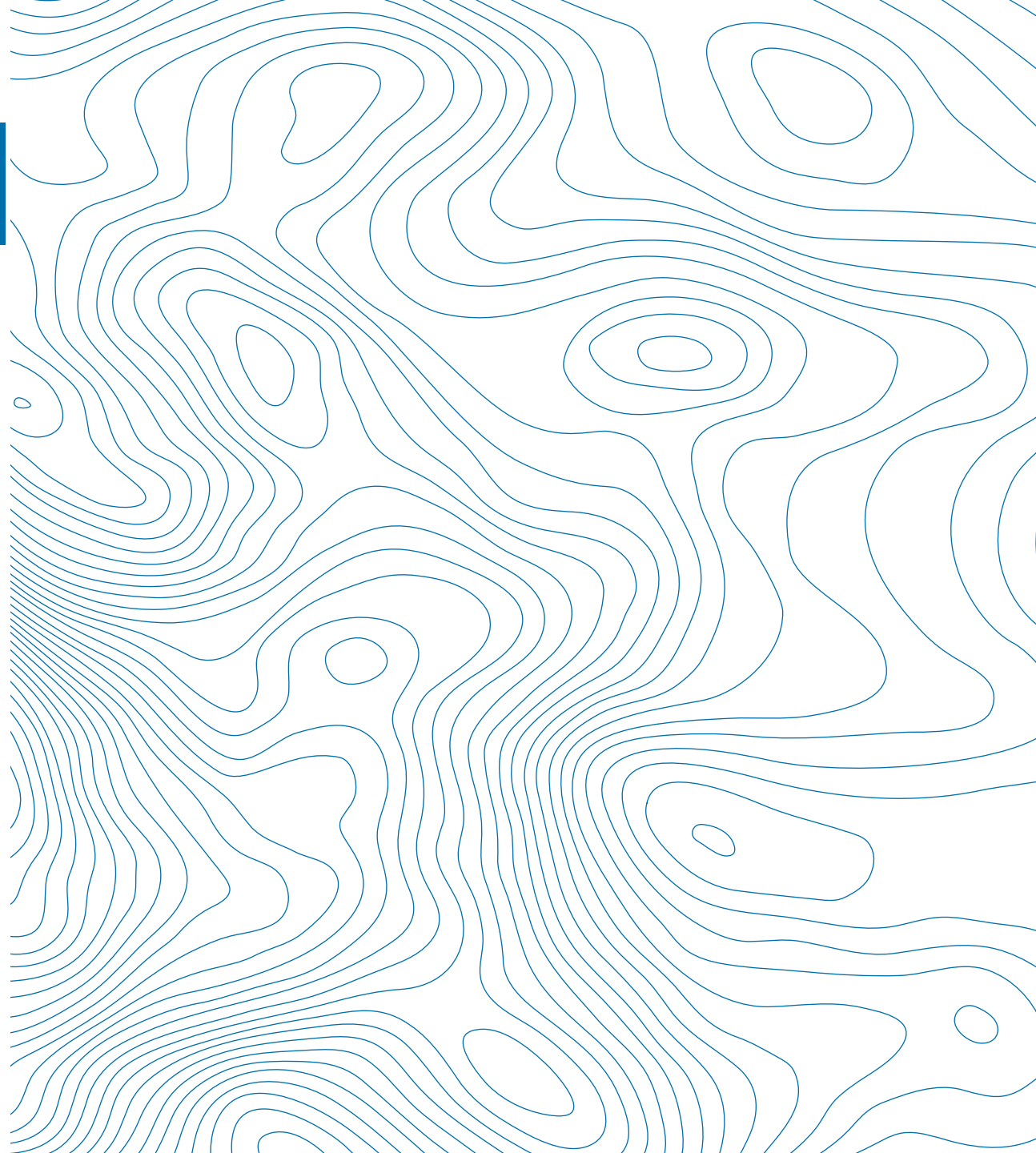
Programa de reciclaje de baterías y pilas

Alianza: Pilas con el ambiente

Peso recolectado: 9,5 grs

Capítulo 7

TECNOLOGÍA Y CONOCIMIENTO



Observatorio de Seguridad- Infosecuritas



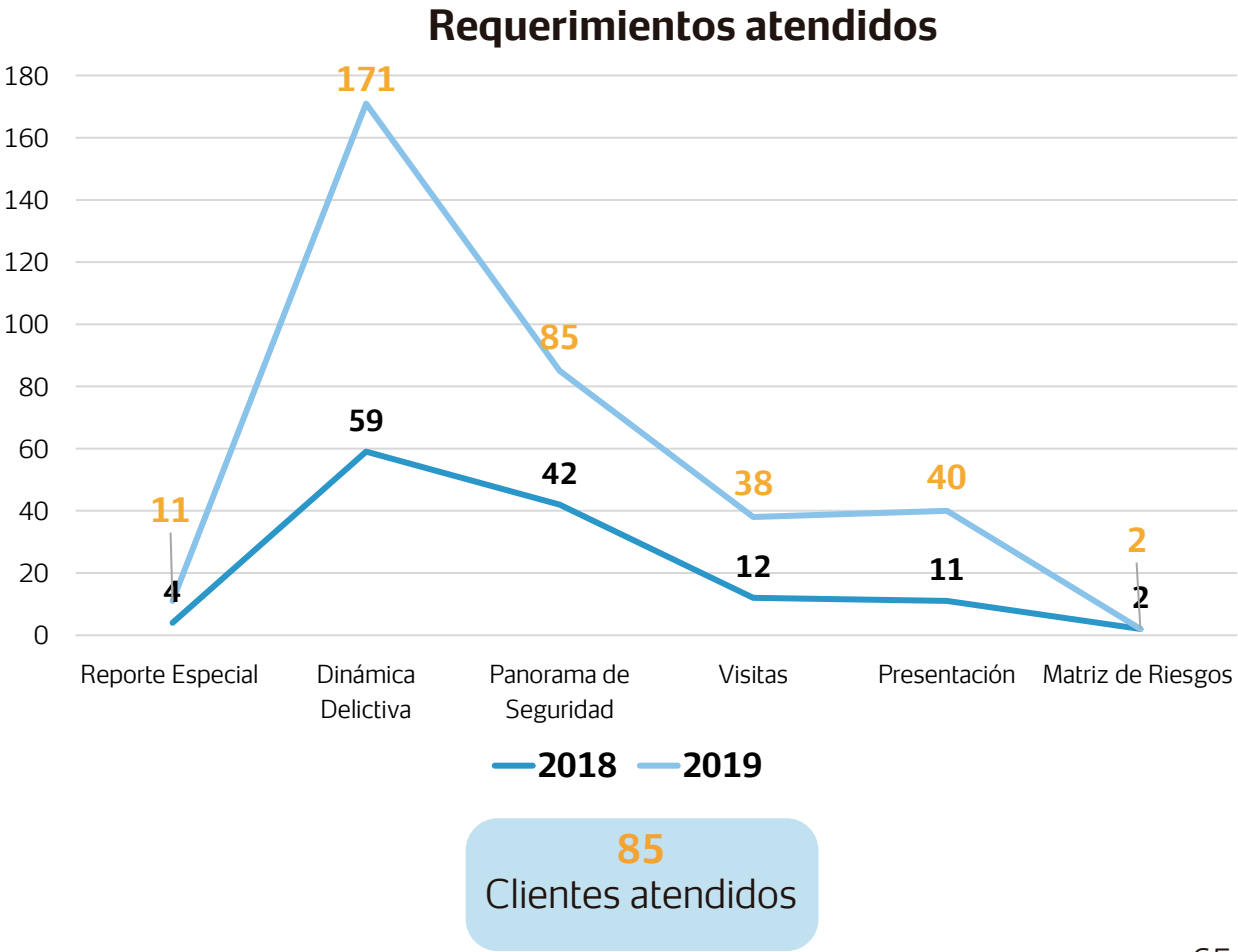
El principal objetivo del observatorio es informar a trabajadores de Securitas, clientes y comunidad en general de los principales factores de inseguridad que pueden afectar el desarrollo de sus actividades; a través del análisis de dinámicas delictivas e información publicada en medios de comunicación y fuentes propias.

Se encarga de construir informe en contextos locales, regionales y nacionales, reportando el estado del orden público y la seguridad con el fin de tomar decisiones en las operaciones de los clientes.

Esta información incluye a todos los grupos de interés de Securitas. Sin embargo, el contenido se genera con un enfoque diferencial para cada uno.

Informes realizados en el 2019

Tipo	Total
Infosecuritas	453
Requerimientos	533
Total	986



Portal de Empleado



El Portal de Empleado, es el medio de comunicación creado por Securitas, con el propósito de tener actualizado a todo el personal operativo y administrativo en información técnica, capacitación, noticias, conocimiento, gerencial, comercial y de reglamentación.

Este portal ha sido clave para que el personal operativo no incurra en gastos de desplazamiento a las oficinas administrativas para realizar trámites de nómina o capacitación, ya que esta información se actualiza mensualmente.

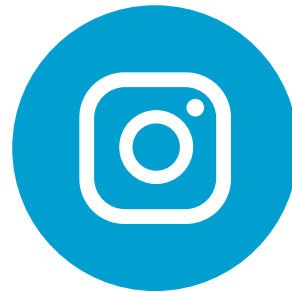
El enfoque de Securitas es impulsar el crecimiento de nuestros trabajadores incursionándolos en el uso y apropiación social de las TIC's-Tecnologías de la Información y la Comunicación-.



Creciendo orgánicamente en nuestras redes sociales...



14.911 Seguidores
Publicaciones: 181
en el año 2019



2.088 Seguidores
Publicaciones: 163
en el año 2019



851 Seguidores
Publicaciones: 63
en el año 2019



348 Suscriptores
Publicaciones: 6
en el año 2019



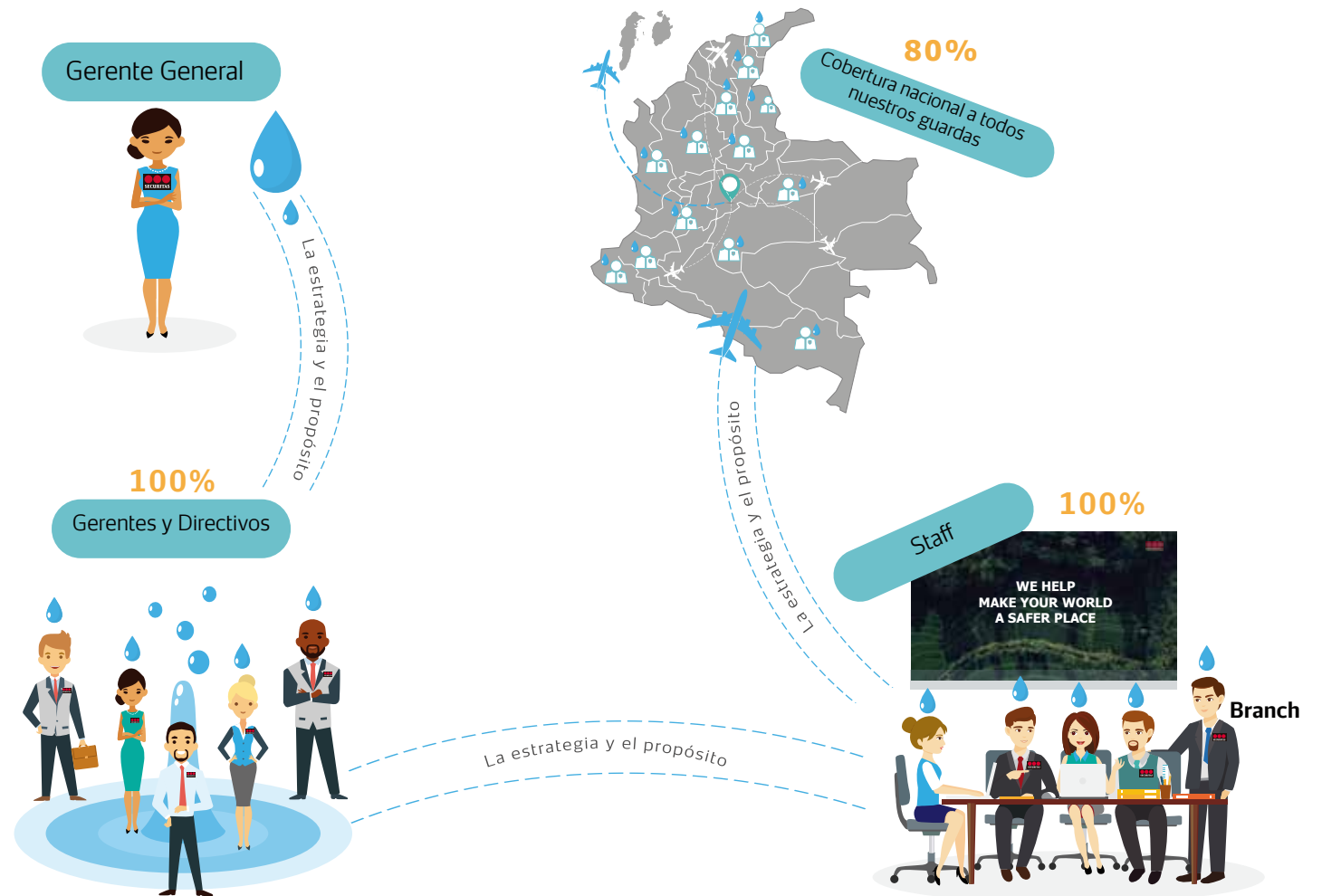
423 Seguidores
Publicaciones: 47
en el año 2019

Implementando nuestro propósito

El propósito es lo que le da el sentido a nuestro negocio. Esta estrategia fue lanzada a mediados del año 2019 y su principal foco fue lograr el compromiso de nuestro equipo operativo con nuestros valores y el propósito.

Casi el **80%** de los empleados han sido capacitados a través de un Plan Cascada para llegar a la base nuestro negocio. La estrategia incluye también un plan de comunicación interna para generar un compromiso de parte de nuestros empleados con los clientes y el mundo.

Todas nuestras comunicaciones han sido enfocadas a dar a conocer el ícono que representa dicho compromiso.



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Análisis de materialidad

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Profundizar la relación con el cliente.		Fidelizar y empoderar a nuestra gente		Desarrollar nuevos e innovadores servicios	
	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos
Proteger los activos de los clientes	x				x	
Aumento de los ingresos por atracción de clientes nuevos (upselling)	x		x		x	
Mejoramiento de los ingresos de sectores en donde se presta el servicio	x				x	
Pérdidas económicas por siniestros		x		x		
Promoción de buenas prácticas y transparencia	x		x		x	
Incremento de los costos de seguridad para los clientes		x			x	
Aumento de ingresos por creación de ventajas comparativas con valor agregado	x		x		x	
Mayores ingresos por posicionamiento de mercado	x		x		x	
Generación de empleo de terceros	x				x	
Flujo de caja	x	x	x	x	x	
Rentabilidad líquida y operacional de ventas	x		x		x	
Rentabilidad operacional activo	x		x		x	
Rentabilidad del capital propio	x		x		x	
Compra a proveedores locales	x					

Análisis de materialidad

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Profundizar la relación con el cliente.		Fidelizar y empoderar a nuestra gente		Desarrollar nuevos e innovadores servicios	
IMPACTOS AMBIENTALES	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos
Generación de residuos peligrosos (RAEES y RESPEL)		x			x	
Emisión de gases					x	x
Consumo de recursos (papel)			x		x	
Cumplimiento de las regulaciones ambientales	x		x		x	
Compra de uniformes	x		x			
Cantidad de energía usada			x		x	
Cantidad de materiales usados, reutilizados y reciclados					x	
Necesidad de transporte (medido en emisiones de CO)	x	x			x	x
Evaluación ambiental a proveedores					x	

Análisis de materialidad

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Profundizar la relación con el cliente.		Fidelizar y empoderar a nuestra gente		Desarrollar nuevos e innovadores servicios	
IMPACTOS SOCIALES	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos
Generación de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres	x		x		x	
Promoción del cumplimiento regulatorio para la protección de la vida, honra y bienes de los ciudadanos	x		x		x	
Protección de los derechos de los colaboradores	x		x			
Inclusión laboral (empleo a poblaciones vulnerables)	x		x		x	
Formación y capacitación	x		x		x	
Riesgo de accidentalidad y fatalidad		x	x		x	
Capacitación en manejo de tecnologías	x		x		x	
Reducción de prácticas de corrupción	x		x			
Contribución a la seguridad pública y riesgo publico	x		x		x	
Difusión de información sobre medidas de seguridad vial	x		x		x	
Promoción de prácticas de competencia leal en el sector	x		x		x	
Generación de empleo	x		x		x	

Análisis de materialidad

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Profundizar la relación con el cliente.		Fidelizar y empoderar a nuestra gente		Desarrollar nuevos e innovadores servicios	
IMPACTOS SOCIALES	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos	Positivos	Negativos
Desarrollo de proveedores en temas de responsabilidad social y derechos humanos	x					
Salvaguardar la vida y bienes de los clientes y terceros	x	x	x		x	
Salvaguarda la honra de clientes y terceros (protección de información)	x		x		x	
Contribución de DIH (Derecho internacionalista humano) y DD HH (derecho internacional de derechos humanos)	x		x			
Programas de apoyo a la comunidad	x		x			
Inversión en intervención en la comunidad			x			
Iniciativas de apoyo a las familias de los empleados	x		x			
Grado de satisfacción de los empleados	x		x			
Diversidad de los empleados	x		x			
Número de beneficios sociales para empleados y sus familias	x		x			
Frecuencia del uso de estos beneficios sociales	x		x			
Libre asociación sindical				x		
Rotación	x	x	x	x		
Permiso parental			x			
Comités parietarias			x			

Reporte GRI G4 2019

INDICADORES GRI G4	PAG	INDICADOR GRI	ODS
VERIFICACION DE LA MEMORIA	VERIFICACION POR EL ORGANO SUPERIOR DE GOBIERNO Y ALTA GERENCIA (G4-33)		
FECHA ULTIMA MEMORIA		AÑO	2019
PUNTO DE CONTACTO		ppachon@securitas.com.co	
CICLO DE PRESENTACION DE LA MEMORIA		ANUAL	
INDICE DE CONTENIDO	2, 3, 4	G4-32	
NONBRE DE LA ORGANIZACIÓN / PERIODO DE REPORTE	1,6	G4-3- G4- 28	
MARCAS PRODUCTOS Y SERVICIOS	8,9,10	G4-4	9
MERCADOS	11,12	G4-8	8
PAISES DONDE OPERAMOS	11	G4-6	8
LUGAR DONDE SE ENCUENTRA LA SEDE DE LA OPERACIÓN	12	G4-5	8
CARTA DE LA GERENCIA	5	G4-1/ G4-48-56-57	
ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	14	G4-34/G4- EC6	
GESTION COMERCIAL DESGLOSE GEOGRAFICO	16,18	G4-8	8
VALOR ECONOMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO	18	G4- EC 1	8
VENTAS E INGRESOS NETOS	17, 18	G4-9	8
EMPLEABILIDAD, EQUITAD Y CONTRATACIÓN	21, 22, 23	G4-10	8
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	29	G4-10	8
EMPLEADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS	22	G4- 11	8
LEY MARIA	22	G4-10	8
ROTACION	22, 25	G4-LA1	8
POLITICAS DE REMUNERACIÓN	21	G4-52	8

Reporte GRI G4 2019

INDICADORES GRI G4	PAG	INDICADOR GRI	ODS
IGUALDAD DE GENERO	21, 22	G4-LA13	8
COSTO LABORAL	23	G4-54	8
PLAZOS DE PREAVISO		G4-LA4	8
EVALUACION PERIODICA DE DESEMPEÑO	31, 41, 59	G4-LA11 / G4- EC6	3, 6, 13, 16
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRAT	22, 23, 24, 61	G4- LA11	3, 8
PROGRAMAS DE GESTION Y FORMACIÓN CONTINUA	31, 32, 33, 34, 35, 37, 54	G4- LA9-10/ G4-56-57/ G4-LA10	3, 6, 13, 16
FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS	24, 49, 51, 53, 57	G4- HR12 /G4-56-57	17, 12
PERFIL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN	49, 50, 51, 53	G4-2,4, 43/G4-56 -57	17
GRUPOS DE INTERES	54, 55	G4-25-26	17
ESTRUCTURA DE LA ESTARTEGIA DE LA RSC Y CONTENIDO DE I	50, 51, 53	G4-18	17
TRABAJO PROVEEDORES	55, 57	G4- LA14 / G4-SO10	17
PRINCIPIOS E INICIATIVAS EXTERNAS	56, 51, 50	G4-15 16-56-57	17
BIENESTAR PARA EMPLEADOS	58, 25, 44, 59, 67		3, 8, 9
MECANISMO DE REPORTE DE LOS GRUPOS DE INTERES	55	G4- LA16 /G4- 37 58 64 53	17
COPASO	43, 47	G4 -LA5	3
ENFERMEDADES OCUPACIONALES	44	G4- LA7	3
CAMBIOS DE LA MEMORIA	49,51	G4 - 22- 23	17
EMISION DE GASES EFECTO INVERNADERO	63	G4- EN19	7,13
CONSUMO ENERGETICO INTERNO	63	G4 - EN3 - EN6	7,13
GRADO DE MITIGACION DEL IMPACTO AMBIENTAL	64	G4 - EN27	7,13
DESARROLLO TECNOLOGICO	67		9
APORTE A LA COMUNIDAD	52, 60, 61, 66		8, 11, 17
COMUNICACIÓN RESPONSABLE	68, 69		9
ASPECTOS MATERIALES	71, 72, 73, 74	G4-19 - 20 -21	

Créditos



Dirección técnica y gerencial:

Sandra María Carvajal Villamizar
Country President



Análisis de Materialidad:

Paola Andrea Pachón



Desarrollo conceptual y creativo:

Marela Álvarez
Sharon N. Rey



Diseño y diagramación:

Marcela Álvarez
Sharon N. Rey



Securitas Colombia
Avenida Calle 26 # 92-32
Edificio Gold 12
Parque Empresarial Connecta
Teléfono: +571 7425301
Bogotá, Colombia

Síguenos:

SECURITAS
Colombia



www.securitas.com.co