



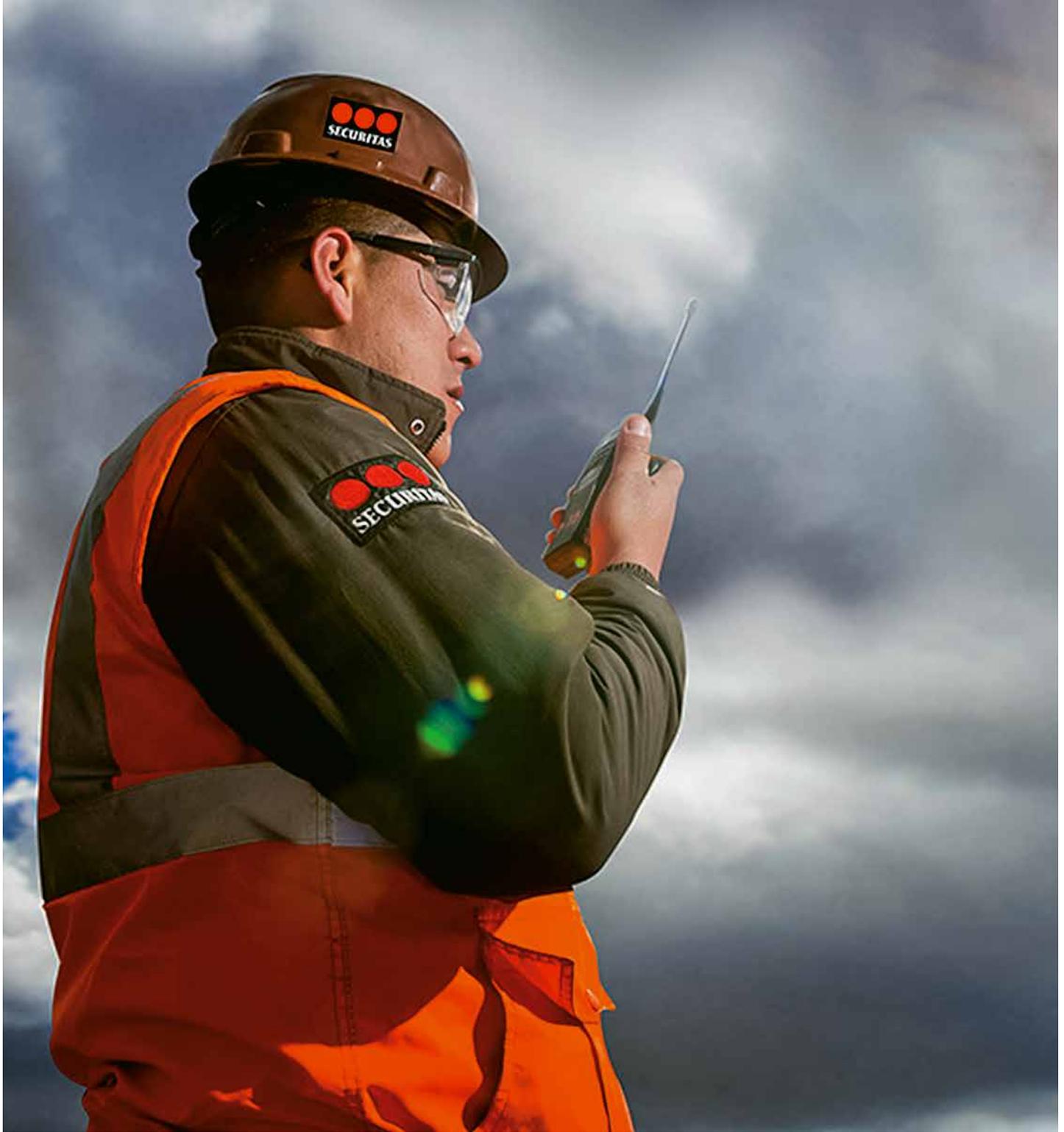
Reporte de Sostenibilidad  
2015





A horizontal decorative border featuring a dense pattern of colorful flowers in shades of orange, red, purple, and pink, with green leaves interspersed.

# Reporte de Sostenibilidad 2015



***“Securitas Perú mantiene el firme objetivo de formar ciudadanos responsables, de manera que podamos construir un país más seguro para todos”.***

# 1. Carta de Presentación

En nuestra "Memoria de Responsabilidad Social 2004-2014", recopilamos las necesidades prioritarias de Securitas Perú en relación con la articulación indispensable con todos sus grupos de interés en los aspectos sociales, económicos y ambientales.

Asimismo, fuimos enfáticos en señalar que los problemas propios del país, como la educación, salud, infraestructura, informalidad, corrupción y desigualdad social, impiden un desarrollo sostenible y la formación de una sociedad sana y sólida, y que Securitas Perú como actor del desarrollo empresarial en el Perú debía seguir colaborando para que ello cambie.

En ese sentido, Securitas Perú siguiendo su Visión 2020 y con la mirada puesta en los ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas-, asume nuevos retos e implementa procedimientos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo en el sentido más amplio, reafirmandose en seguir dialogando con su Gobierno Organizacional, respetando los Derechos Humanos y los Principios Voluntarios, Prácticas Laborales, Medio Ambiente, Prácticas justas de Operación, Consumidores y Desarrollo e

Involucramiento con la Comunidad. Somos parte de una visión de país democrático, con un futuro encaminado al desarrollo integral, tecnológico y sostenible, creando puestos de trabajo inclusivos y decentes, brindando a nuestros clientes la más alta calidad de soluciones de seguridad y creando para ellos la tranquilidad que requieren para enfocarse en su negocio. Estas obligaciones surgen de principios y valores éticos, ampliamente compartidos.

De acuerdo al compromiso manifestado, es que hemos desarrollado el presente "Reporte de Sostenibilidad 2015", basado en los indicadores de la versión G-4 del GRI -Global Reporting Initiative-; en concordancia con los objetivos estratégicos de la empresa, las Políticas Corporativas del Grupo Securitas como nuestro Código de Valores y Ética, y respaldados por nuestras certificaciones ISO-9001, ISO 14001, OHSAS 18001, BASC, SGE-21 y DGCA.

Securitas Perú mantiene el firme objetivo de formar ciudadanos responsables, a través de su Centro de Desarrollo y Competencias, de manera que podamos, como sociedad, construir un país más seguro para todos.



Wilson Gómez Barrios  
Country President

## 2. Perfil de la organización

### 2.1 Perfil de la empresa

#### Grupo Securitas

**Actividad específica**

Securitas es líder a nivel mundial en Soluciones de Seguridad y Tecnología.

**Misión**

Proteger personas, hogares, lugares de trabajo y a la comunidad.

**Visión**

Ser la empresa líder internacional, especializada en servicios de protección basados en personas, tecnología y conocimiento.

**Valores**

Tres círculos de color rojo en el logo de la compañía simbolizan nuestros valores:



**Colaboradores**

El Grupo Securitas cuenta con más de 300 mil empleados en todo el mundo. El Grupo Securitas en el Perú tiene 8438 colaboradores entre todas las empresas. En el caso de Securitas S.A.C, 7044 colaboradores a nivel nacional de los cuales el 32.24% pertenece a la Región Norte; 22.53% a la Región Sur, 44.82% a la Región Centro y 0.41 a la Región de la Selva. 96% son hombres y 4% son mujeres.



## Operaciones en el mundo

Operamos en más de 53 países de Norteamérica, Latinoamérica, Europa, África y Asia, enmarcados en los mismos estándares de calidad y eficiencia.



|                      |                 |               |                 |
|----------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Alemania             | Dinamarca       | Indonesia     | Reino Unido     |
| Arabia Saudita       | Ecuador         | Irlanda       | República Checa |
| Argentina            | Egipto          | Jordania      | Rumania         |
| Austria              | Emiratos Árabes | Korea del Sur | Serbia          |
| Bélgica              | Eslovaquia      | Letonia       | Singapur        |
| Bosnia y Herzegovina | España          | Luxemburgo    | Sri Lanka       |
| Cambodia             | Estados Unidos  | Marruecos     | Sudáfrica       |
| Canadá               | Estonia         | México        | Suecia          |
| Chile                | Finlandia       | Montenegro    | Suiza           |
| China                | Francia         | Noruega       | Tailandia       |
| Colombia             | Grecia          | Países Bajos  | Turquía         |
| Costa Rica           | Hong Kong       | Perú          | Uruguay         |
| Croacia              | Hungría         | Polonia       | Vietnam         |
| Chipre               | India           | Portugal      |                 |

## Nuestra estrategia

La estrategia se centra en tres ejes fundamentales: Innovación y Tecnología, Nuestra Gente y Conocimiento. Todo ello con la finalidad de ser la empresa Líder en Soluciones de Seguridad y Servicios de Protección.

La especialización es el camino que nos permite crear soluciones de seguridad adaptadas a las necesidades de cada cliente. Cada sector, empresa o actividad tiene necesidades y requisitos propios en materia de seguridad; en Securitas somos capaces de identificarlos y dar respuesta por medio de la experiencia de nuestros profesionales y los recursos que dedicamos.

## Valores y principios

La palabra valor viene del latín *valere* que significa fuerza, salud, (estar sano, ser fuerte). Cuando decimos 'tener valores' nos estamos refiriendo a algo o alguien que es apreciable, valioso, digno de imitar y tomar en cuenta.

De los valores depende que nuestra vida cotidiana sea agradable, que nuestras relaciones sean armoniosas y nuestro entorno sea alegre. Por eso se consideran tanto, porque su práctica nos permite mejorar nuestra calidad de vida y lograr un estado de bienestar general.

Bajo esta premisa, los empleados de Securitas tienen unas normas de conducta y comportamiento que deben acatar en todos los niveles y en todos los países donde la empresa tiene presencia. Asumiendo, además, que los socios en el negocio también participen de los principios éticos que animan su código de conducta.

Son valores de índole moral y que están inmersos en nuestro Código de Valores y Ética, que básicamente se reflejan en los aspectos que Securitas asume como guía en su accionar: integridad, eficacia y servicio.



***“los empleados de Securitas tienen unas normas de conducta y comportamiento que deben acatar en todos los niveles y en todos los países donde la empresa tiene presencia”.***

## 2.2 Alcances del Reporte

Securitas Perú ha realizado este Primer Reporte de Sostenibilidad siguiendo los lineamientos e indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G-4 optando por su modalidad de Conformidad Esencial. El Reporte no ha sido sometido a revisión externa.

El período del presente Reporte corresponde de Enero a Diciembre del 2015 y tiene un grado de comparación con el periodo 2014 en relación con algunos indicadores. La información del presente Reporte tiene un alcance nacional y se desarrolla bajo criterios de materialidad definidos en los procesos internos de su elaboración.

El Reporte tendrá una periodicidad anual y en su siguiente versión (Período 2016) seguirá incluyendo las misma periodicidad además del proceso comparativo con los requisitos de la Norma SGE 21 y los principios del Pacto Mundial.

### Estrategia de Sostenibilidad

Para Securitas Perú, el compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa y su camino a la Sostenibilidad constituye una manera de conducir el negocio de forma tal que agregue valor económico, social y ambiental a nuestros Grupos de Interés y a la vez se constituya en valores compartidos como sello distintivo.

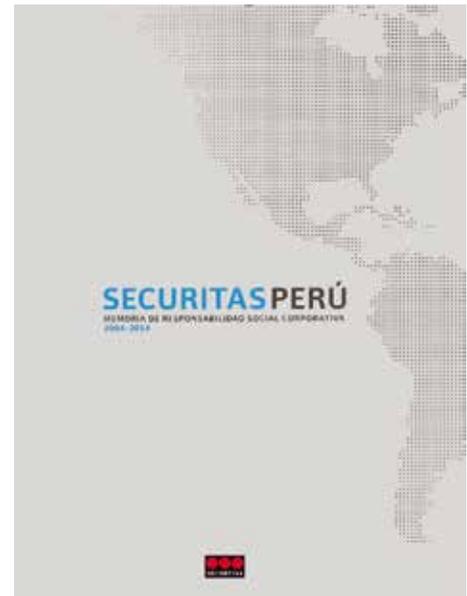
La voluntad de Securitas Perú es continuar con una política que garantice un compromiso y una gestión en consonancia con los principios éticos, laborales, sociales y ambientales. Prueba de ello fue lograr la Certificación de la Norma SGE 21:2008, siendo los primeros en el Perú, y el Distintivo ESR - Empresa Socialmente Responsable- de Perú 2021 y CEMEFI.

### Servicios accesibles y asequibles en la Visión 2020

Mejorar nuestros servicios haciéndolos accesibles y asequibles es una de nuestras más importantes responsabilidades. A través de nuestros servicios, incorporando innovación, tecnología, personas calificadas y nuestro conocimiento, hacemos una contribución valiosa a la sociedad y ofrecemos los mayores beneficios a nuestros grupos de interés.

### Un negocio responsable es un buen negocio

Además de mejorar cada día nuestra atención a los clientes en servicios de protección, también participamos en una variedad de actividades e iniciativas como es el caso de la reducción de la emisión de gases en el transporte, control de adquisiciones y servicios locales y, en muchos casos, contribuimos con la sociedad a través de programas y proyectos de responsabilidad social.



### Prioridades de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) para Securitas Perú

- Efectivo: altas probabilidades de generar un impacto positivo.
- Realista: en términos de nuestras capacidades para gerenciar la iniciativa.
- Rentable: priorizamos actividades según su impacto en el "Triple bottom line".

### Sostenibilidad: Visión 2020



## 3. Gestión de Responsabilidad Social y Sostenibilidad (Políticas y sistemas)

### Gestión Ética y Socialmente Responsable

Para Securitas Perú es importante no solo respetar las leyes y normativas, sino también elaborar herramientas prácticas que apunten a la construcción de un Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, con el fin de incorporar acciones que guíen a nuestros colaboradores y grupos de interés al desarrollo de valores en sus tareas diarias. Desarrollar Operaciones Sostenibles con buenas condiciones de trabajo, elevados estándares de ética empresarial y excelencia operativa es nuestro compromiso.

Securitas Perú utiliza varios instrumentos para su Gestión Ética y sus operaciones tales como: Código de Valores y Ética, herramientas de comunicación transparente como: Securitas Te Escucha, Securitas Integrity Line (líneas éticas para consultas, denuncias o reclamos), Comité de Ética (la investigación, la valoración de los resultados, determinar sanciones), gestores éticos (Defensor del Empleado), entre otros.

La Gestión Ética de Securitas Perú implica crear un clima laboral óptimo, en el que las personas que integran la organización se identifiquen con la misión, visión y nuestros valores corporativos: Integridad, Eficacia y Servicio; además de participar en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización de manera sostenible.



**“La Gestión Ética implica crear un clima laboral óptimo, en el que las personas se identifiquen con la misión, visión y nuestros valores corporativos”**

## Avances de Sostenibilidad

|  | Prioridades y resultados 2015  | Prioridades 2016   |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
|--|--|--|----|-----------------|-----|----------|------|-------------------|---|---|
| <p><b>Código de Valores y Ética Securitas</b></p> <p>Todo personal nuevo debe capacitarse en el Código a través del E-Learning y obtener su certificado.</p> | <p><b>Capacitados al 2015</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Gerentes</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td>207</td> </tr> <tr> <td>Guardias</td> <td>6460</td> </tr> </table> <p><b>Securitas Integrity Line</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Denuncias al 2015</td> <td>0</td> </tr> </table>   | Gerentes   | 33 | Administrativos | 207 | Guardias | 6460 | Denuncias al 2015 | 0 | <p>Mejorar la medición y hacer seguimiento a las áreas de Salud y Seguridad en el Trabajo - SST-, y los Derechos Humanos.</p> <p>Sensibilizar, difundir y capacitar en el uso del Securitas Integrity Line.</p> |
| Gerentes   | 33   |  |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| Administrativos  | 207  |  |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| Guardias   | 6460   |  |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| Denuncias al 2015  | 0  |  |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| <p><b>Relación con los empleados</b></p>   | <p>18 reuniones con representantes de sindicato</p> <p>Reuniones SST: 12 reuniones entre los representantes del empleador y de los trabajadores.</p> <p>Premio Valores: 193 colaboradores</p> <p>Beca Melker: 2 Colaboradores premiados a nivel global; Roberto Vásquez y Freddy Quispe.</p>   | <p>Mejorar la medición de la satisfacción del cliente interno y comunicar los resultados.</p> <p>Continuar conversando y mejorar el diálogo con nuestro Sindicato.</p>   |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| <p><b>Emisiones CO<sup>2</sup></b></p>   | <p>El Grupo Securitas obtuvo 92 de los 100 puntos posibles en el CDLI (Índice de Liderazgo de Divulgación de Carbono), sección de la CDP 2015, en comparación con 84 en 2014.</p> <p>Programa 'Hijos emprendedores': En convenio con Junior Achievement Worldwide Perú 'Emprendedores climáticos' (de 08 a 12 años). Para los hijos de nuestro personal y nuestra comunidad.</p> | <p>Desarrollar herramientas e indicadores para medir las emisiones generadas en la gestión ambiental de: Agua, Energía, Vehículos y Materiales.</p> <p>Promover las buenas prácticas medio ambientales con cada uno de nuestros colaboradores y sus familias a nivel nacional.</p>   |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| <p><b>Reportes de Sostenibilidad</b></p>   | <p>Memoria RSC 2004 - 2014.</p> <p>Pacto Mundial: COP 2014 - 2015.</p> <p>Distintivo ESR - Perú 2021.</p>  | <p>Seguir dialogando con nuestros Grupos de Interés.</p> <p>Reportar la COP 2016.</p> <p>Desarrollar el Cuestionario del Distintivo ESR-2016.</p> <p>Desarrollar el Reporte de Sostenibilidad 2016, en base al GRI-4.</p>  |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| <p><b>Buenas prácticas de negocio</b></p>  | <p>Homologación de proveedores: críticos y no críticos.</p> <p>Política anticorrupción: Capacitados al 2015: 100% a través del E-Learning.</p> <p>Defensor del Empleado.</p> <p>Comités de Ética y RSC.</p>  | <p>Homologar a nuestros proveedores pequeños.</p> <p>Implementar la Política de Proveedores.</p> <p>Asegurar que todo personal seleccionado se certifique en la Política Anticorrupción.</p> <p>Seguir registrando las Denuncias que lleguen al Defensor del Empleado.</p> <p>Convocar al Comité de Ética y RSC, mensualmente.</p> |    |                 |     |          |      |                   |   |   |
| <p><b>Normas internacionales</b></p>   | <p>SGE-21 en base al GRI-4</p> <p>ISO 9001</p> <p>ISO 14001</p> <p>OHSAS 18001</p> <p>BASC</p> <p>PACTO MUNDIAL</p>  | <p>Recertificación Sede Lima.</p> <p>Certificar a nivel nacional.</p> <p>Recertificación de las Normas, según se requiera.</p> <p>Desarrollar y enviar el COP 2016, del Pacto Mundial.</p>   |    |                 |     |          |      |                   |   |   |

## Norma SGE21:2008 - Forética

Securitas Perú, es la primera empresa en Perú en certificar su sistema de gestión ética y socialmente responsable según la Norma Internacional SGE 21 de Forética

La Norma SGE21:2008 es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una empresa para integrar en su estrategia y gestión, la Responsabilidad Social a través de criterios éticos, económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno.

Está estructurada en 9 áreas temáticas que le permiten abordar de manera transversal la gestión de la empresa. Es compatible con otros sistemas de gestión y está alineada con la ISO 26000, SA 8000, GRI-4 y el Pacto Mundial.

Actualmente hay más de 100 empresas certificadas en la norma; 60% de ellas son Pymes y sirven como fuente de información para reportes de sostenibilidad (con adaptaciones al GRI 4) y posicionamiento estratégico.



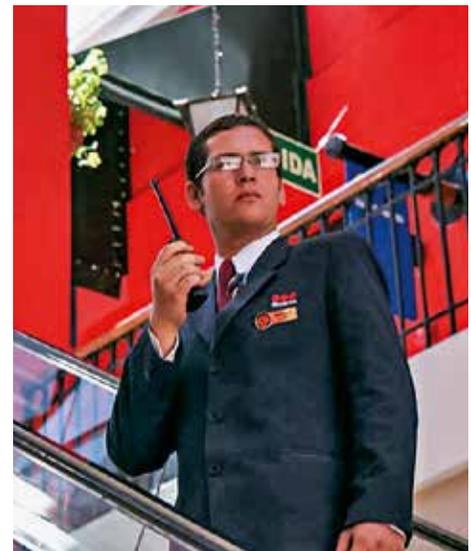
## Modelo de Gestión de RSC

Securitas Perú considera que la Responsabilidad Social (RS) es, en principio, una herramienta estratégica de gestión que representa un modo de entender la relación de los negocios con la creación de una cultura socialmente responsable, basada en la reciprocidad, la confianza, el crecimiento mutuo y sostenible.

Securitas Perú asume su rol como ciudadano corporativo, como empresa, no reemplaza la RS del Gobierno, ni la RS de las organizaciones civiles, ni la RS de los ciudadanos, pero sí aporta su tecnificación, crecimiento económico y capacidad de gestión para generar una relación de beneficio entre todos sus Stakeholders o Grupos de Interés, de acuerdo a sus prioridades y a la visión del país.

No se considera que la RS es filantropía, asistencialismo o inversión social, sino una estrategia integral que permite no solo producir riqueza y bienestar, sino que además genera desarrollo sostenible en cada una de sus operaciones.

Securitas Perú cuenta con un Modelo de Diálogo y Generación de Valor con cada uno de sus Grupos de Interés (Stakeholders). Asimismo, cuenta con unos principios guías que facilitan las relaciones e innovación de los mismos. Estos son: Accionistas, Clientes, Colaboradores (sindicato, familia), Proveedores, Medio ambiente, Industria (competencia, autoridades regulatorias del sector, mercado y Cámaras de Comercio) y Comunidad (comunidades del entorno, ONGs, medios de comunicación y universidades).

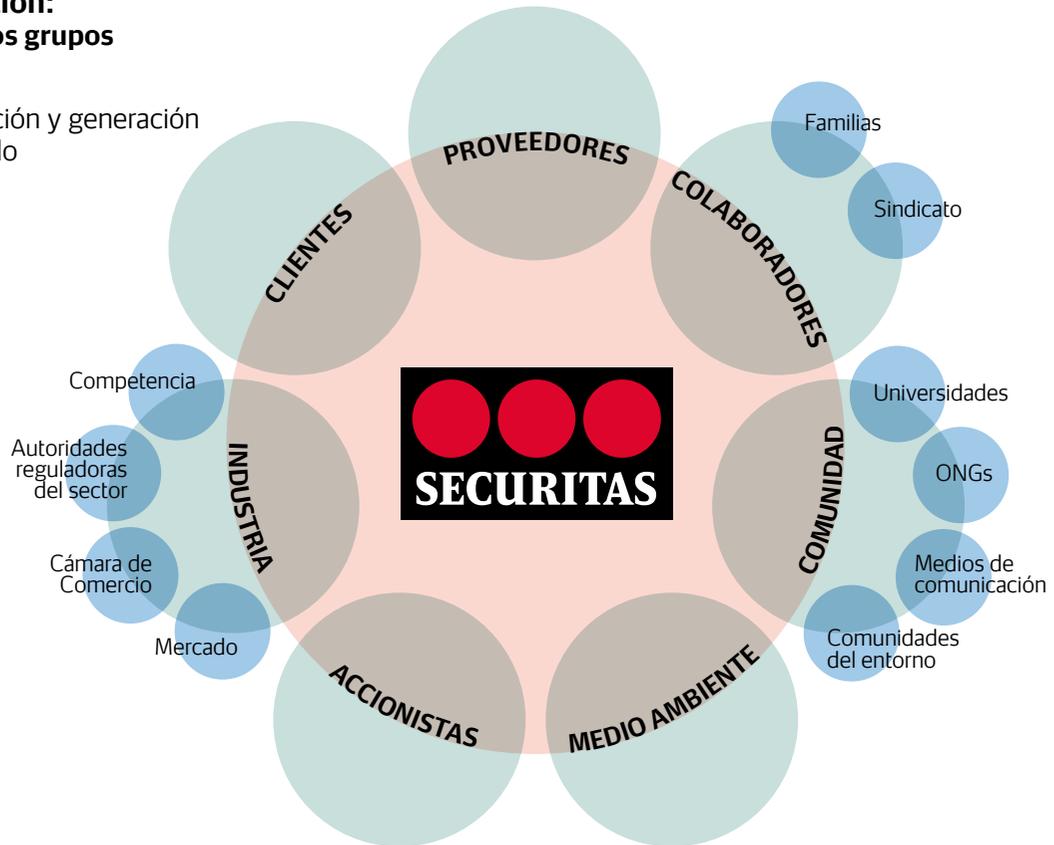


## Principios guías



## Modelo de Gestión: Articulación de los grupos de Interés

Estrategia: Innovación y generación de valor compartido



## Toolbox (Caja de Herramientas)

El modelo empresarial de Securitas se representa y explica a través de su Caja de Herramientas (Toolbox), la que utiliza el grupo Securitas en todo el mundo para transmitir su cultura corporativa. Con la Caja de Herramientas se comunican valores y prioridades en un lenguaje fácil de comprender y compartir. No importa el rango, el idioma, ni siquiera los años de antigüedad en la empresa; todos los colaboradores saben cómo funciona esta caja que tiene la facultad de identificar en cada pieza, el rol específico de cada miembro de la empresa. El objetivo principal está enfocado en desarrollar las habilidades con empleados especializados y competentes cuya función es lograr una sociedad más segura para todos. Cada área está representada por una herramienta y cada herramienta es indispensable para avanzar.

### 1. Nuestros valores

Integridad, eficacia, servicio; son los cimientos de Securitas.

### 2. Mercado

Las necesidades de seguridad del cliente varían en función del sector y tamaño de la empresa.

### 3. Cadena de valor

Garantiza un servicio especializado que atiende las necesidades y demanda de cada cliente.

### 4. Organización

Securitas cuenta con una estructura horizontal, donde los gestores conocen las necesidades de sus clientes.

### 5. Control financiero

El sistema de seguimiento que tiene seis indicadores claves (seis dedos) simplifica la aplicación de estrategias eficaces que mejoran la rentabilidad.

### 6. Control de riesgos

Un mecanismo de evaluación nos permite asegurar que los riesgos de cada contrato sean acordes con los beneficios esperados y que son y obedecen a nuestra ética empresarial.

### 7. Industria

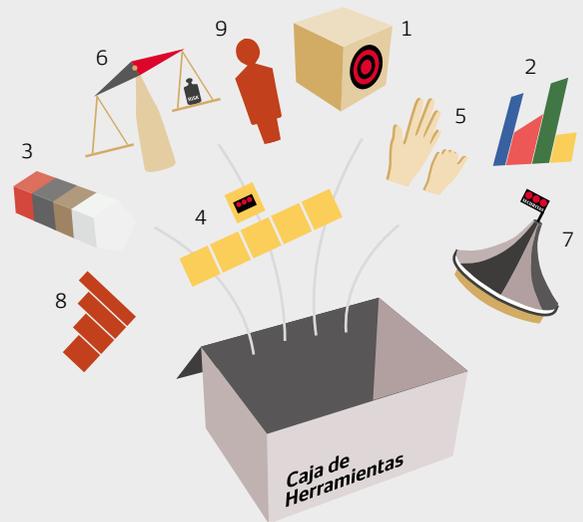
Representa la competitividad y rentabilidad a largo plazo. Securitas es un empleador atractivo, que propone elevar los estándares del sector, en un diálogo permanente con todos sus grupos de interés.

### 8. Paso a paso

Representa el enfoque gradual de una estrategia de crecimiento sostenible, de manera ordenada y responsable.

### 9. Persona

El desarrollo humano hace la diferencia. Generar un cambio a través de los Valores y Principios así como la profesionalización crea convicción y compromiso en cada uno de los trabajadores.



## Diamond Box (Caja de Diamantes)

En Securitas apostamos por la creación de valor constante para nuestros clientes. Es así como nace La Caja de Diamantes, herramienta de gestión estratégica cuyo objetivo es ayudarnos a desarrollar nuestro potencial y a crear mayor valor para los clientes. Cada diamante simboliza uno de los cuatro conceptos claves en los que debemos focalizarnos a la hora de tomar decisiones: Seguridad, Cliente, Servicio y Negocio. Los cuatro ejes guían nuestro accionar comercial y nos permiten brindar un mejor servicio a nuestros clientes, con el objetivo de construir una ventaja competitiva, innovación y generación de valor compartido.



**“...obrar de acuerdo con las leyes, mantener un alto nivel de ética y defender nuestros valores compartidos...”**

## Código de Valores y Ética

En todas las actividades de Securitas Perú es de gran importancia obrar de acuerdo con las leyes, mantener un alto nivel de ética y defender nuestros valores compartidos, constituyendo la base sobre la cual descansa la confianza que los clientes, empleados, accionistas y otros interesados tienen en nosotros. Estos principios también desempeñan un papel importante para mantener el alto valor de la marca Securitas y para promover la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de nuestro negocio global.

El Código está estrechamente vinculado con los valores de Integridad, Eficacia y Servicio de Securitas, y con otros documentos guía de la empresa, como la Política empresarial y Directrices del Grupo Securitas. Asimismo, establece los principios que adoptamos con respecto a los derechos humanos, los empleados, la ética empresarial, el medio ambiente, la sostenibilidad, y la participación en la sociedad.

Para garantizar el cumplimiento de nuestro Código, brindamos capacitación a todos los colaboradores que ingresan a la organización, a través de la plataforma e-learning dirigida por nuestro Centro de Desarrollo y Competencias <http://www.securitas.com/pe/es-PE/rsc/codigo-de-valores/>

## Política Securitas Integrity Line

Cuando un empleado o socio comercial desee comunicar una denuncia o informar de una violación del Código de Valores Ética, y este no puede resolverse a través del conducto regular local, deberá comunicarse a través de uno de los siguientes canales: [www.securitasintegrity.com](http://www.securitasintegrity.com)  
Correo electrónico: [integrity@securitas.com](mailto:integrity@securitas.com)

## Política Anticorrupción

Establece claramente el principio de tolerancia cero ante cualquier práctica corrupta, con definiciones claras, requisitos de evaluación de riesgos, directrices sobre relaciones con terceros, formación y seguimiento.

## Política de Emisiones de Gases

Establece la necesidad de reducir continuamente nuestro impacto sobre el medio ambiente, centrándonos especialmente en los ámbitos de la energía y el transporte.

## Política de Defensa de la Competencia

Establece la idea fundamental que Securitas Perú cree en el comercio justo y en la competencia honesta; y en base a las legislaciones y disposiciones vigentes en los países que integran el grupo Securitas, esta política tiene como objetivo establecer las guías de acción necesarias para poder orientar a todos los que conforman la Compañía, para el pleno cumplimiento de las leyes antimonopólicas.

Las diferentes Políticas las pueden visualizar en el siguiente enlace:  
<http://www.securitas.com/pe>

Al 2015, Securitas Perú no ha tenido ninguna denuncia o proceso legal relacionado a la competencia desleal.

## ICoCA: International Code of Conduct Association

El Código Internacional de Conducta de la Asociación (ICoCA) es una iniciativa de múltiples partes interesadas, con los Estados, las empresas de seguridad privadas y organizaciones de la sociedad civil como miembros. El ICoCA ha producido un código - Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada - que establece las responsabilidades en derechos humanos para las empresas de seguridad privada y establece principios y normas internacionales para la provisión responsable de los servicios de seguridad privada, sobre todo cuando se trabaja en los llamados ambientes complejos (definidos como zonas que sufren o se recuperan de disturbios o la inestabilidad debido a desastres naturales o conflictos armados, en los que el estado de derecho se ha debilitado considerablemente y donde la capacidad de la autoridad estatal para manejar la situación es limitada o inexistente).

Al unirse al ICoCA, las empresas privadas de seguridad muestran su compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales y los principios del derecho humanitario y las normas establecidas en el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada.

Securitas AB ha sido aceptado como miembro de ICoCa y espera ser socio permanente para el 2016.



## Sistemas Integrados de Gestión (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SGE21 Forética, BASC, DGAC)

Securitas Perú cuenta con un Sistema Integrado de Gestión acorde con los estándares nacionales e internacionales, los cuales flexibilizan y mejoran continuamente todos los procesos relacionados a la organización. Estos son:

### Certificaciones internacionales:

- Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008
- Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007
- Sistema de Gestión de Seguridad y Control BASC
- Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE-21:2008

### Certificación nacional

Dirección General de Aeronáutica Civil -DGAC.





### Herramientas RSC (Distintivo ESR, Pacto Mundial)

Securitas Perú cuenta con herramientas de gestión que le permiten comunicar y reflexionar sobre aspectos materiales y prioritarios en sostenibilidad.



#### Distintivo ESR

Desde el 2013 a la fecha la organización ha recibido dicho reconocimiento



#### Pacto Mundial

Desde el 2004 a la fecha la organización ha remitido ininterrumpidamente el Reporte de Progreso - COP.

### Red de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) Securitas LATAM



Día de integración de los siete países que conforman la Red Securitas Latinoamérica para trabajar proyectos y programas de desarrollo sostenible a nivel regional.

## 4. Gestión por Grupos de Interés

### Accionistas

Securitas Perú, es parte del Grupo Securitas, el cual promueve los principios de Buen Gobierno Corporativo a través de su Modelo de Negocio: *The Toolbox* y *Diamond Box*, su código de Conducta (Valores) y las reuniones anuales de accionistas en la casa matriz (Suecia).

<http://www.securitas.com/en/investors/>

Securitas fomenta los canales de comunicación interna como: *My Securitas*, espacio donde todos los colaboradores de Securitas a nivel mundial pueden intercambiar, compartir experiencias y nuevas tendencias relacionadas al negocio, o el *CEO Newsletter*, nota informativa que lleva la filosofía del negocio comunicada por el CEO y las nuevas estrategias desarrolladas en la junta anual de accionistas; y comunicación externa: el Reporte Anual que va dirigido a todos nuestros grupos de interés.

<http://www.securitas.com/en/investors/financial-reports/annual-reports/>

Otros instrumentos que apoyan la transparencia y gobernabilidad de Securitas es su incorporación en la Bolsa de Estocolmo, ahora NASDAQ OMX Stockholm desde 1991. Actualmente se viene promoviendo la incorporación del Grupo Securitas al ICoCa.

### Desempeño Económico 2015

A continuación presentamos los Valores Económicos obtenidos por Securitas Perú en los últimos años.

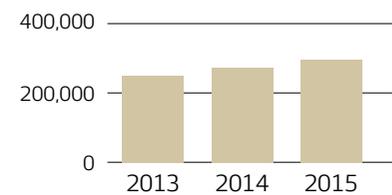
### Clientes

#### Servicios de Protección

Securitas Perú es la empresa líder en conocimiento de seguridad, que ofrece servicios combinados de seguridad física y seguridad electrónica, servicios especializados de acuerdo a la necesidad del cliente, bajo su enfoque de Visión 2020.

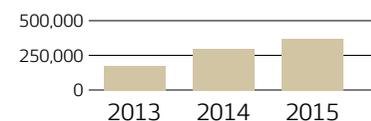
Con la Visión 2020, buscamos modificar el concepto de seguridad por el de protección basado en las personas, la tecnología y el conocimiento. Esto se extenderá a fin de incluir un enfoque más grande en servicios contra incendio y seguridad y a largo plazo, servicios de inteligencia de datos. Esta nueva visión nos permite mayor crecimiento, aumentar nuestro negocio y poder desarrollar mejores opciones para seguir sumando a la cadena de valor de nuestros clientes.

#### Valor económico directo generado



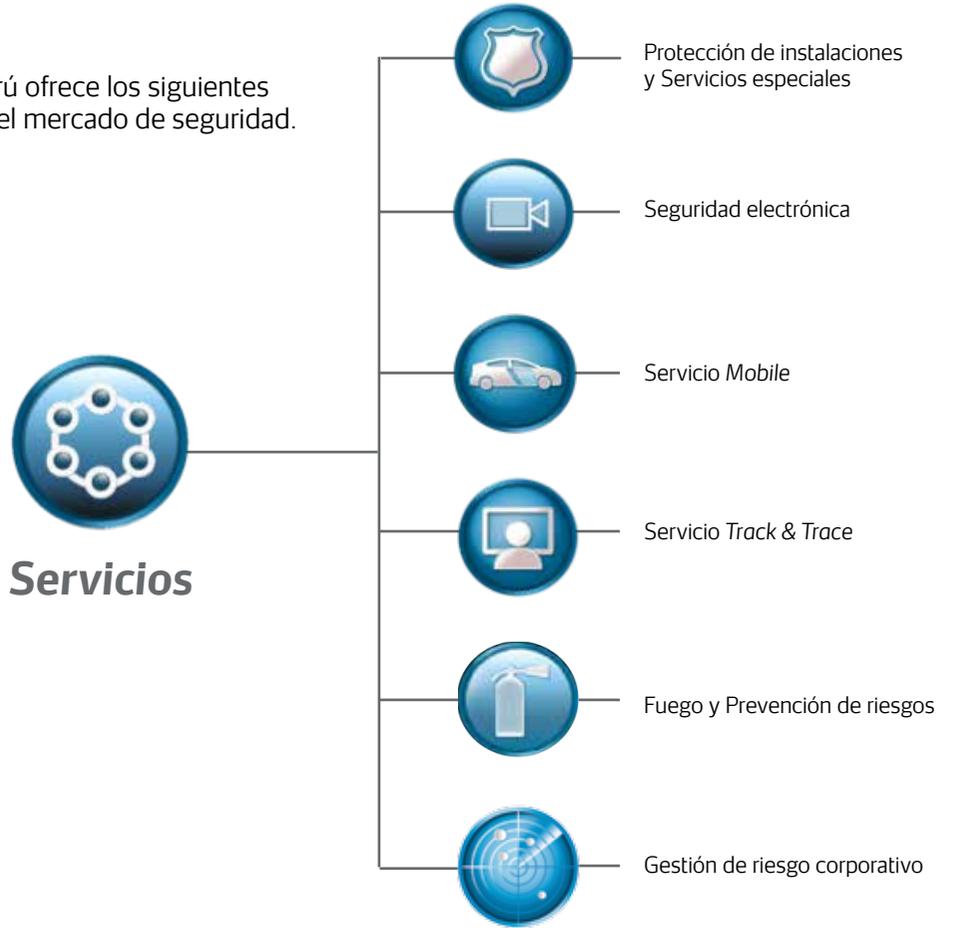
| Año  | TOTAL (S/.) |
|------|-------------|
| 2013 | 247,083     |
| 2014 | 269,199     |
| 2015 | 288,213     |

#### Valor económico distribuido



| Año  | TOTAL (S/.) |
|------|-------------|
| 2013 | 237,559     |
| 2014 | 259,810     |
| 2015 | 287,593     |

Servicios Perú ofrece los siguientes servicios en el mercado de seguridad.



**Protección de instalaciones**

Securitas Perú cuenta con recursos tecnológicos y capital humano calificado y capacitado para brindar servicios en zonas urbanas, industriales y zonas rurales.

- Vigilancia y control de accesos
- Vigilancia canina

**Servicios especiales**

Securitas Perú es especialista en seguridad, y pensando en las necesidades específicas de nuestros clientes ofrecemos el servicio de protección de personas, consultorías de seguridad y servicios eventuales

- Resguardo conductor
- Resguardo personal
- Servicio de escolta
- Consultorías de seguridad
- Servicios eventuales



## Seguridad electrónica

Contamos con el avance tecnológico necesario para mejorar la seguridad de nuestros clientes. Escogemos lo mejor de la tecnología a nuestro alcance para ponerlo a disposición del servicio de seguridad.

- Centralización integrada de sistemas.
- Tecnología de comunicaciones aplicada a la seguridad.
- Instalación, mantenimiento y asistencia técnica
- Servicio de Telelocalización (Track & Trace)
- Gestión y servicios remotos.
- Soluciones de integración
- Central Receptora de Alarmas.
- Diseño e instalación de sistemas electrónicos de seguridad.
- Soporte y mantenimiento técnico.
- Protección contra incendios.
- Monitoreo de alarmas y CCTV
- Control de accesos



## Servicio Mobile

Securitas Mobile es una solución de seguridad dirigida a pequeñas, medianas y grandes empresas, mediante la cual se realizan rondas controladas de seguridad tanto a pie como en vehículo; el guardia de Securitas se encarga de realizar un recorrido en determinadas zonas de una instalación con puntos de control, en distintas franjas horarias, emitiendo un informe detallado de su estado de acuerdo con el análisis estratégico previo de la instalación. Es un sistema de Seguridad Preventiva y Operacional, que permite minimizar y detectar la ocurrencia de ilícitos y riesgos, procurando el funcionamiento normal de la instalación.



## Servicio Track & Trace

Servicio de localización, rastreo, monitoreo y gestión continua mediante tecnología satelital, celular-gprs y dual (mixta) con avanzadas prestaciones y gestión inteligente de alertas y comandos.

- Seguridad: Alertas para emergencias (pánico), velocidad, batería, áreas prohibidas, puertas / remolques.
- Control y Gestión: Temperatura y Combustible, sistemas eléctricos de activación y bloqueos.
- Reportes: Recorridos históricos, excesos de velocidad, cumplimiento de ruta, paradas autorizadas, reportes de sensores.



Servicios a desarrollar en el año 2016 en adelante.

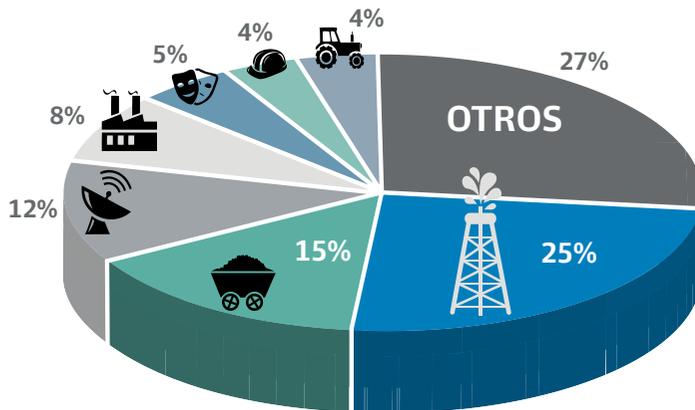
## Fuego & Prevención de riesgos

## Gestión del riesgo corporativo

### Sectores de mercado a los que atiende Securitas Perú

Seguridad aérea  
 Minería  
 Cultural  
 Educación  
 Energía  
 Entretenimiento  
 Eventos  
 Instituciones financieras  
 Salud  
 Alta tecnología

Hoteles / Turismo  
 Fábricas / Industria  
 Logística  
 Marítimo  
 Oficinas y propiedades  
 Sector público  
 Transporte público  
 Residencial  
 Retail  
 Pequeñas y medianas empresas



- Energía, petróleo, gas
- Minería
- Telecomunicaciones
- Industria
- Retail y entretenimiento
- Construcción
- Agroindustria
- Otros

| SEGMENTOS                | %          |
|--------------------------|------------|
| Energía, petróleo, gas   | 25         |
| Minería                  | 15         |
| Telecomunicaciones       | 12         |
| Industria                | 8          |
| Retail y entretenimiento | 5          |
| Construcción             | 4          |
| Agroindustria            | 4          |
| Otros                    | 27         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>100</b> |



## Colaboradores

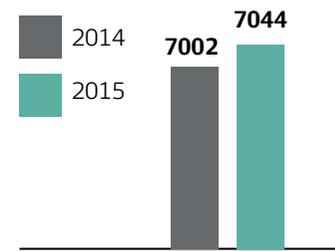
Nuestros colaboradores (personal operativo y administrativo) son nuestro recurso más importante. Gracias a su profesionalismo y eficiencia podemos operar a nivel nacional. Son los que marcan la diferencia

### Gestión de Recursos Humanos

El objetivo de Securitas Perú es ser un empleador sólido, formal y estable, y fomentar relaciones basadas en el mutuo respeto y dignidad. Creemos decididamente en el vínculo entre el nivel de competencia de nuestros empleados y el resultado que obtenemos. Para atraer a personal cualificado, Securitas Perú se esfuerza en ser un empleador atractivo que ofrece buenas condiciones laborales, salarios justos y oportunidades de desarrollo personal.

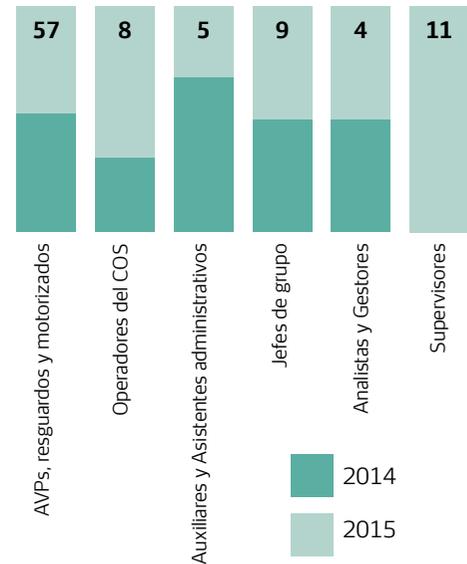
En Securitas Perú los colaboradores de la organización tienen un horario establecido de acuerdo a ley y al Reglamento Interno de Trabajo. No obstante ante situaciones e incidentes que llevan a cubrir horarios variados, la organización asume las horas extras de acuerdo a lo que estipula la ley. Asimismo, cabe señalar, que cada colaborador es libre de elegir laborar las horas extras.

**Colaboradores en Securitas S.A.C. en el período 2014 - 2015**



El grupo Securitas en el Perú cuenta con 8438 colaboradores, de los cuales 7044 son de Securitas S.A.C.

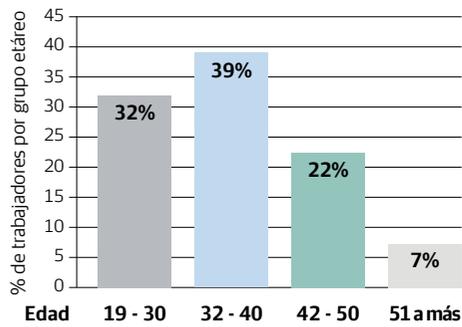
**Colaboradores promocionados en el período 2014 - 2015**



**Colaboradores que utilizan el horario flexible en el período 2014 - 2015**

| Horario flexible  | 2014          | 2015          |
|-------------------|---------------|---------------|
| 7:00 - 8:00       | 10%           | 18%           |
| 8:00 - 9:00       | 70%           | 57%           |
| 9:00              | 20%           | 25%           |
| Horario de verano | Viernes 16:00 | Viernes 14:30 |

**Distribución de colaboradores de acuerdo a la edad. 2014 - 2015**



Securitas Perú cuenta con un horario especial de verano: 8:30 a 14:30 horas los días viernes, de enero a marzo inclusive. Esta política interna se seguirá dando por los próximos años.

Securitas Perú verifica, a través de un proceso exhaustivo, que todos nuestros colaboradores cuenten con mayoría de edad (18 años).

Securitas Perú reconoce la importancia de los contratos formales y los beneficios de ley. Trabajamos para incrementar las mejores condiciones de trabajo hasta un nivel que cumpla o supere la legislación del país o los estándares mínimos del sector.

**Prestaciones que se brindan a nivel nacional**

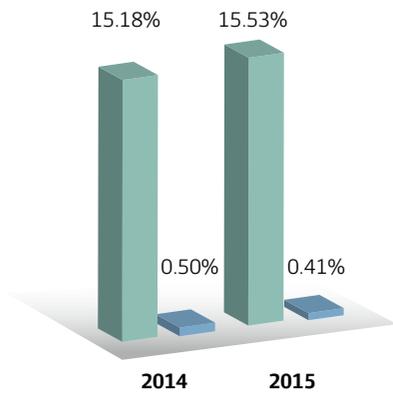
- Seguro Vida ley
- SCTR
- Cobertura por incapacidad o invalidez
- Baja por maternidad o paternidad
- AFP / ONP
- ESSALUD

**Beneficios sociales**

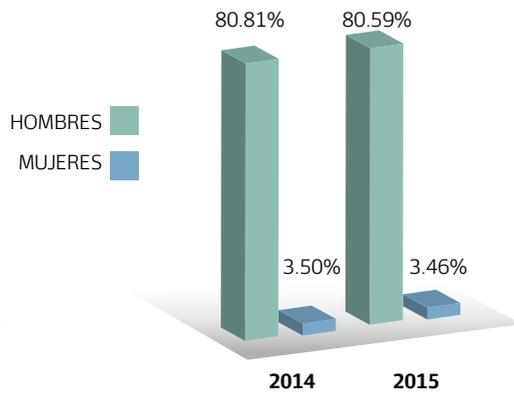
- Gratificaciones
- CTS
- Utilidades
- Vacaciones



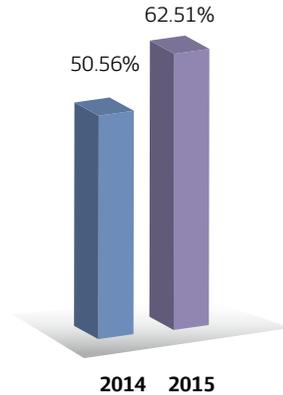
**% de colaboradores fijos por tipo de contrato y género en el período 2014 - 2015**



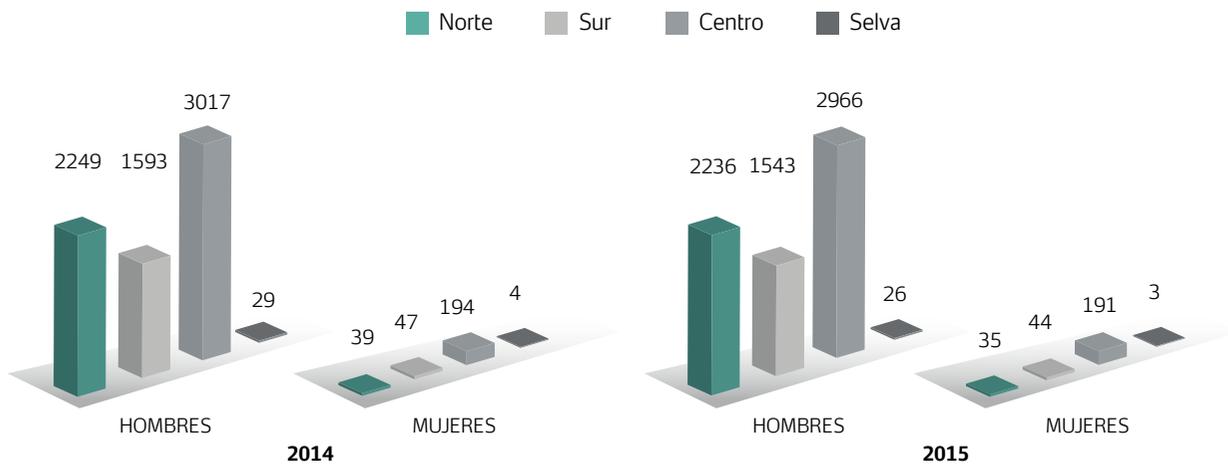
**% de colaboradores por contrato a plazo fijo y género en el período 2014 - 2015**

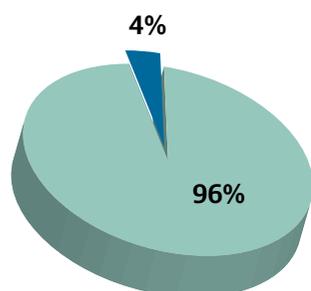


**Índice de rotación en la empresa en el período 2014 - 2015**



**Colaboradores por región y género en el período 2014 - 2015**





■ Colaboradores Securitas S.A.C.  
■ Afiliados al sindicato

### Sindicato

Securitas respeta los derechos de todos los empleados de elegir si quieren ser representados o no por un sindicato en las negociaciones del convenio colectivo, y de formar sindicatos y afiliarse a los que deseen de acuerdo con la legislación y principios locales.

### Familia

Securitas no solo desea el bienestar de sus colaboradores sino también el de sus familias y la comunidad en general.

- Gestión de Bienestar social 2015

#### Tramites en Essalud

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Inscripciones              | 4485 |
| Adscripciones              | 466  |
| Lactancias                 | 1069 |
| SCTR                       | 6091 |
| Asignación familiar        | 3547 |
| Evacuaciones hospitalarias | 589  |
| Evacuaciones domiciliarias | 759  |

#### Actividades diversas

|   |       |
|---|-------|
| Aplicación de fichas de evaluación social | 2539  |
| Verificación domiciliaria                 | 1046  |
| Orientación social                        | 2148  |
| Consejería familiar                       | 1459  |
| Visitas domiciliarias                     | 1029  |
| Visitas a hospitales                      | 993   |
| Atenciones administrativas                | 29625 |
| Casos sociales                            | 749   |
| Celebración de cumpleaños                 | 1383  |
| Apoyo social                              | 192   |

#### Colaboradores con derecho a descanso por maternidad y paternidad que se reincorporaron 2015

| Descanso por paternidad | Descanso por maternidad | Reincorporados por paternidad que se mantuvieron más de 12 meses | Reincorporados por maternidad que se mantuvieron más de 12 meses |
|-------------------------|-------------------------|--|--|
| 467                     | 12                      | 467  | 12   |

#### Colaboradores con derecho a descanso por maternidad y paternidad por regiones y género 2015

| Región | MATERNIDAD | PATERNIDAD |
|--------|------------|------------|
| Norte  | 2          | 2          |
| Centro | 8          | 253        |
| Sur    | 2          | 123        |

- Centro de desarrollo y competencias

Tiene la misión de generar, sistematizar y difundir a los guardias de seguridad y al personal en general los conocimientos específicos relacionados con la problemática de la seguridad, para lograr la formación de especialistas, en cada uno de los segmentos en los que brindamos servicios, esto con la finalidad de agregar valor al servicio de calidad superior que brindamos a nuestros clientes.

**Colaboradores que fueron capacitados en el periodo 2014 - 2015  
en un rango de 128 temas tratados**

| Colaboradores / Capacitadores     | Número de colaboradores capacitados 2014 | Número de colaboradores capacitados 2015 |
|-----------------------------------|--|--|
| Personal administrativo           | 369                                      | 209                                      |
| Personal operativo - agentes      | 8,436                                    | 9,400                                    |
| Personal operativo - supervisores | 542                                      | 612                                      |
| Otros (Clientes, proveedores)     | 274                                      | 80                                       |
| <b>Total de capacitaciones</b>    | <b>9,621</b>                             | <b>10,301</b>                            |

**Colaboradores que fueron capacitados en el periodo 2014 - 2015  
en la plataforma E-learning**

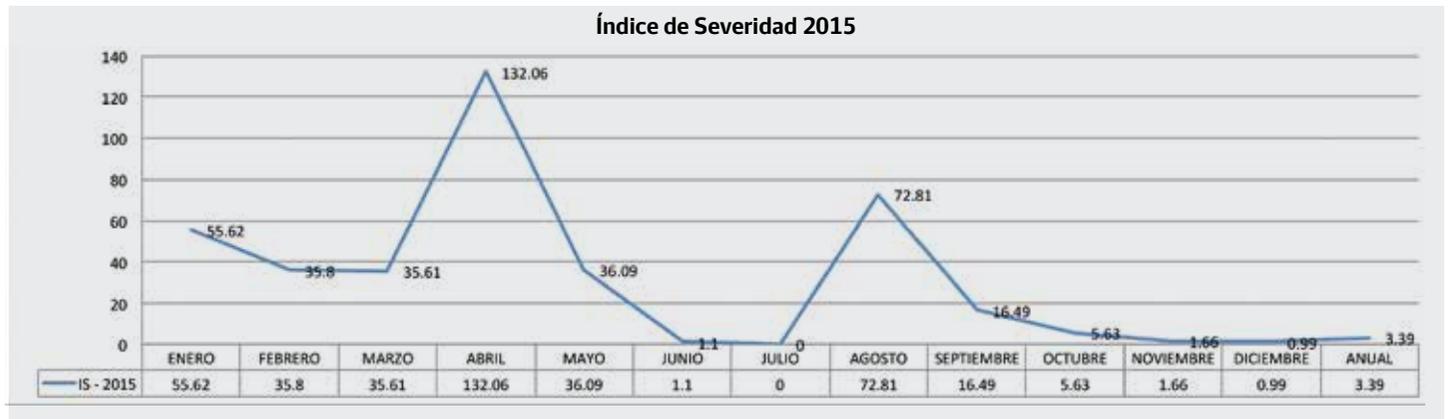
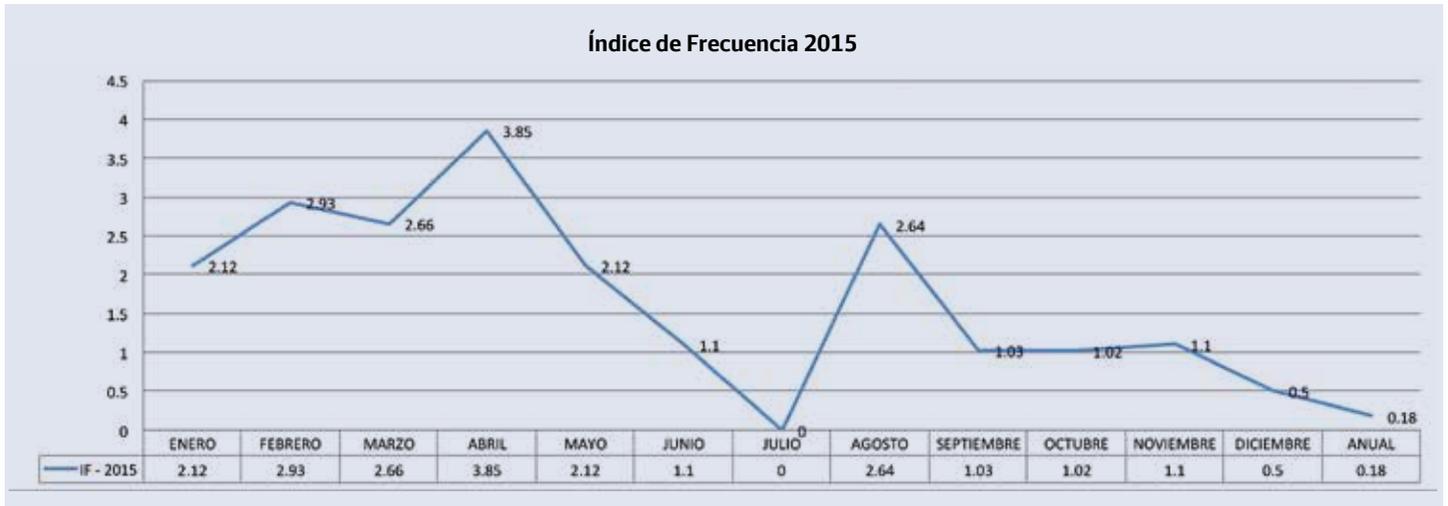
| Capacitaciones E-learning                             | Número de colaboradores capacitados 2014 | Número de colaboradores capacitados 2015 |
|---|--|--|
| Código de valores y ética                             | 6,931                                    | 6,698                                    |
| Curso de Certificación en conocimiento en seguridad 1 | 5,747                                    | 5,902                                    |
| Curso de Certificación en conocimiento en seguridad 2 | 4,240                                    | 4,233                                    |
| Curso de Certificación en conocimiento en seguridad 3 | 2,063                                    | 2,828                                    |
| <b>Total de capacitados</b>                           | <b>18,981</b>                            | <b>19,661</b>                            |

**Nota:** El 94% del personal culminó con éxito las capacitaciones en relación al Código de valores y ética

- **Gestión de salud y Seguridad en el trabajo**  
Securitas Perú cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS 18001:2007) según las normativas y exigencias formales del mercado.

**Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015**

|  |     |
|--|-----|
| Acuerdos tomados en el CSST                | 38  |
| Acuerdos adoptados en el CSST              | 26  |
| % de cumplimiento de los acuerdos          | 68% |
| Capacitaciones realizadas                  | 6   |
| % de asistencia de los miembros del comité | 70% |





- **Premio Valores Securitas**

La importancia de la Educación y los Valores: Securitas Perú cuenta con un Centro de Desarrollo de Competencias en el cual los agentes de seguridad (Guardias) son capacitados constantemente y de acuerdo a sus competencias van generando una línea de carrera y mayor desarrollo profesional, teniendo en el corto plazo Oficiales de Seguridad. Sumado a lo anterior, los Premios Valores Securitas y Líder en Conocimiento de Seguridad, son espacios que permiten valorizar a nuestro personal rumbo a su profesionalización.



**Colaboradores que han recibido el Premio Valores Securitas y el Premio Líder de Conocimiento en Seguridad al 2015**

| RECONOCIMIENTO                     | EDICIONES AL 2015 | PERSONAL OPERATIVO                                 |
|------------------------------------|-------------------|--|
| Premio Valores Securitas           | 10                | 193  |
| Líder en Conocimiento de seguridad | 6                 | Más de 850 guardias (representados en 16 clientes) |

El Premio Valores Securitas tiene como objetivo posicionar entre nuestros trabajadores (administrativos y operativos) nuestros valores como empresa (Integridad - Eficacia - Servicio) y a la vez reconocer y premiar el buen trabajo que realizan nuestros vigilantes, destacando en su accionar cada uno de estos valores.

- **“Securitas te escucha”**  
 Securitas Perú creó en el 2010, una herramienta que genera mayor confianza y transparencia: el *call center* “Securitas te escucha” con línea gratuita N° 0-800-70877 y Celular RPC: N° 987978000, por la que el colaborador puede dirigir una sugerencia, reclamo y/o emergencia las 24 horas del día, los 365 días del año desde cualquier punto del país.

**Colaboradores atendidos por el *call center*: “Securitas te escucha”  
 en el período 2014 - 2015**

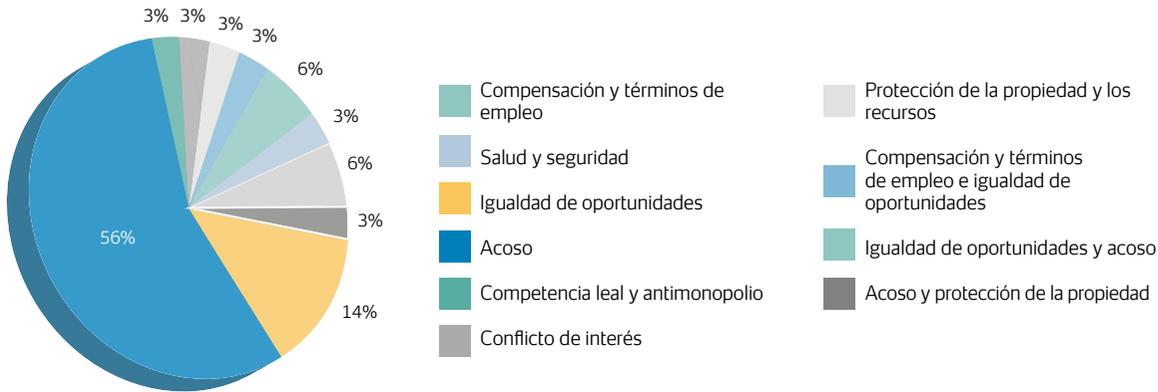
| GESTIÓN DE RECLAMOS INTERNOS | 2014         | 2015         |
|------------------------------|--------------|--------------|
| Consultas                    | 1,947        | 3,318        |
| Reclamos                     | 1,115        | 1,359        |
| <b>Total</b>                 | <b>3,062</b> | <b>4,677</b> |



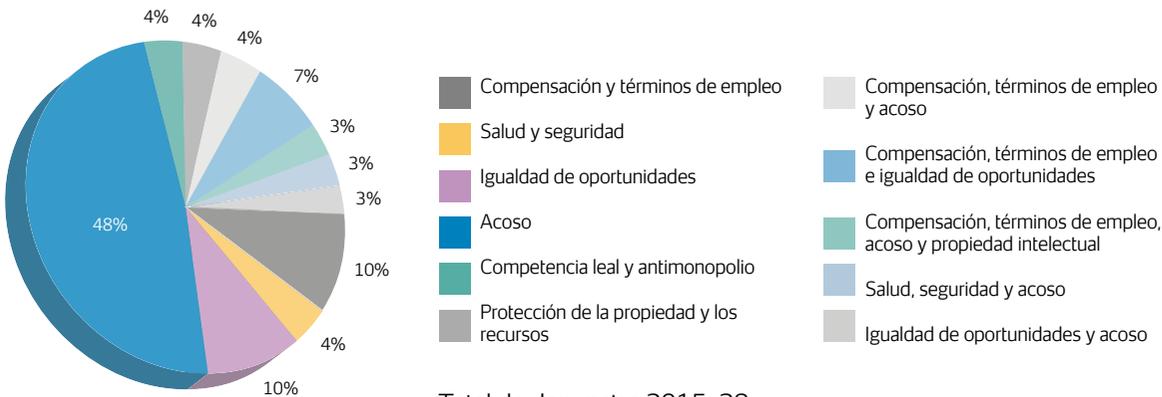
- **El Defensor del Empleado**  
 Se creó en marzo del 2012. Es un servicio creado para canalizar y resolver las consultas y denuncias de los empleados de Securitas. Es una vía segura y confidencial para que los empleados puedan hacer llegar sus consultas y denuncias sobre temas éticos, de seguridad u otras preocupaciones relacionadas con su entorno de trabajo. Todo colaborador puede dirigirse a: **defensordel empleado@securitasperu.com**.

El Servicio del Defensor del Empleado no pretende reemplazar la normal comunicación que debe existir dentro de cada gerencia y departamento, sino que se ha creado únicamente para informar sobre aquellas situaciones que no se pueden resolver por otros conductos. El Defensor evalúa y canaliza todas las denuncias que afectan directamente el Código de Valores y Ética de la organización.

**Denuncias atendidas y resueltas por el Defensor del Empleado en el periodo 2014 - 2015**



Total de denuncias 2014: 34



Total de denuncias 2015: 29

## Proveedores

Para Securitas Perú, la relación con sus proveedores va más allá de un contrato de suministro de bienes y servicios. Sus proveedores son socios estratégicos con los cuales busca establecer relaciones comerciales a largo plazo con reglas claras y justas e incorporarlos en la cultura de responsabilidad social empresarial.

Para lograr mayor eficiencia y transparencia en las contrataciones, Securitas, en concordancia con el Sistema Integrado de Gestión cuenta con normas de uso interno que establecen criterios objetivos para la selección, homologación y evaluación de proveedores.

Securitas Perú ofrece criterios de negociación que permiten el crecimiento futuro de sus proveedores. Un ejemplo claro de nuestra política es nuestro



proveedor de uniformes SEGUPRONID que gracias a su profesionalismo y entrega ha sabido cultivar la confianza de la organización y nos acompaña desde el inicio de operaciones. El caso de SEGUPRONID es un ejemplo más de la cultura de Securitas de promover el crecimiento y una cultura de RS con sus proveedores.

| Gestión con proveedores | 2014       | 2015       |
|-------------------------|------------|------------|
| Proveedores críticos    | 115        | 133        |
| Proveedores no críticos | 100        | 105        |
| <b>Total</b>            | <b>215</b> | <b>238</b> |

## Comunidad

Securitas Perú impulsa el desarrollo sostenible de las comunidades ubicadas en su área de de influencia directa o indirecta a nivel nacional. A través de la Asociación Securitas Pro Infancia, que desde el 2004 viene ejecutando la política de Responsabilidad Social en la COMUNIDAD, trabaja ininterrumpidamente con poblaciones en situación de riesgo, vulnerabilidad, pobreza y extrema pobreza (primera y segunda infancia, mujeres emprendedoras y personas con discapacidad), en función a los cuatro ejes del Programa de Desarrollo Humano (educación, salud, empleo y ciudadanía).





### Programa Niños Socialmente Responsables

Consta de cuatro proyectos basados en el Programa de Desarrollo Humano del PNUD: Educación (Talleres de principios y valores, de deporte y recreación y de reforzamiento); Salud (lucha contra la desnutrición, desarrollo integral); Empleo (Talleres de Formación Empresarial) y Ciudadanía (mejorar la situación legal y ejercicio de derechos).

Participantes en programas: “Niños Socialmente Responsables” por tipo de proyecto en el período 2014 - 2015

| Niños Socialmente Responsables            | Beneficiarios al 2014                    | Beneficiarios al 2015    |
|---|--|--------------------------|
| Proyectos: Educación, Salud y Ciudadanía  | 2435 niñas y niños                       | Cierre de programa       |
| Proyecto: Empleo                          | 240 mujeres                              | Cierre de programa       |
| Proyecto: Wawa Wasi Institucional Gotitas | 117 niñas y niños                        | 145 niñas y niños        |
| <b>Total de beneficiarios</b>             | <b>2,552 niñas y niños y 240 mujeres</b> | <b>145 niñas y niños</b> |

Nota: El programa **Niños Socialmente Responsables** culminó su etapa de operaciones a finales del 2014. Y el Proyecto Wawa Wasi Institucional “Gotitas” lo hizo en el 2015. Ambos programas y proyectos han sido socializados con la comunidad y con algunas instituciones para sus transferencias y sostenibilidad respectivas.

## Niños Socialmente Responsables

Algunos impactos



### Salud

279,240 desayunos saludables, 1595 atenciones de salud, 954 evaluaciones nutricionales.



### Educación

440 talleres de Principios y Valores, 360 talleres recreativos, apoyo a 137 Primeros Puestos en colegios.



### Empleo

440 talleres de Manualidades, Más de 15 mil soles en venta de productos.



### Ciudadanía

108 trámites de Partidas de Nacimiento, 442 trámites para la obtención de DNI.



### Más de 70 actividades

(celebraciones de cumpleaños, Fiestas Patrias, Navidad, Día del Niño, Día del Medio Ambiente, otros).

- Proyecto Wawa Wasi Institucional: Gotitas.**  
 El área temática base del proyecto es el desarrollo y promoción de la infancia temprana, respondiendo a la necesidad de cuidado diurno para niñas y niños menores de cuatro años, brindándoles atención integral en: protección, prevención de la salud, aprendizaje infantil temprano y atención alimentaría nutricional.

**Niñas y niños beneficiados del programa**  
(Ingresos por año)

|      |    |
|------|----|
| 2012 | 58 |
| 2013 | 37 |
| 2014 | 22 |
| 2015 | 28 |





#### Gestión del Wawa Wasi Institucional: Gotitas (2012 - 2015)

|   | Meta programada | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | % de cumplimiento |
|---|-----------------|------|------|------|------|-------------------|
| Aisitencia 32 niñas y niños                 | 95%             | 94%  | 94%  | 95%  | 98%  | 95%               |
| Evaluaciones de motricidad (Grupo etéreo)   | 100%            | 97%  | 98%  | 98%  | 98%  | 98%               |
| Evaluaciones antropométricas (peso y talla) | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%              |
| Evaluaciones bioquímicas (hemoglobina)      | 90%             | 85%  | 88%  | 88%  | 90%  | 88%               |
| Evaluaciones de habitabilidad y seguridad   | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%              |
| Servicio alimentario                        | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%              |
| Vacunación                                  | 95%             | 94%  | 90%  | 88%  | 87%  | 90%               |
| Control de paracitosis                      | 95%             | 94%  | 94%  | 100% | 100% | 97%               |
| Control de periculosis                      | 95%             | 98%  | 91%  | 92%  | 97%  | 95%               |
| Charlas de salud                            | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%              |
| Mantenimiento de módulos WWI                | 100%            | 100% | 98%  | 100% | 98%  | 99%               |
| Simulacros                                  | 100%            | 95%  | 97%  | 100% | 98%  | 98%               |
| Festividades                                | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%              |
| Reuniones con padres                        | 100%            | 100% | 96%  | 100% | 94%  | 98%               |
| Faenas comunales                            | 95%             | 90%  | 95%  | 94%  | 92%  | 93%               |
| Lavado de petates                           | 100%            | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%              |

## Comunidades del entorno, ONGs, medios de comunicación y universidades

### Proyectos de RSC presentados a clientes en licitaciones comerciales. 2014 - 2015

| 2014 | 2015 |
|------|------|
| 5    | 7    |

### ONGs que participan con Securitas en Programas de RSC. 2014 - 2015

|                  | 2014 | 2015 |
|------------------|------|------|
| Trabajo conjunto | 5    | 7    |
| Apoyo            | 1    | 1    |

**Nota:** Securitas Perú viene trabajando el Programa Hijos Emprendedores con Junior Achievement Perú, además colabora con las organizaciones siguientes: Asociación Divino Niño Jesús (AMNEYO), Instituto Mundo Libre y La Casa de Ronald McDonald.

### Universidades e institutos que participaron en Programas RSC de Securitas. 2014 - 2015

|               | 2014 | 2015 |
|---------------|------|------|
| Universidades | 5    | 7    |
| Institutos    | 1    | 1    |

**Comunidades del entorno:** Securitas trabaja con comunidades en situación de riesgo, vulnerabilidad, pobreza y extrema pobreza que se encuentran en su zona de operaciones y en las de sus clientes.

**ONGs:** Los organismos no gubernamentales son un aliado estratégico en la organización porque facilitan conocimiento, herramientas, nuevos servicios con la finalidad de generar un mayor impacto en algún programa o proyecto que encamine Securitas.

**Medios de comunicación:** Securitas Perú reconoce la importancia de tener una comunicación abierta con todos aquellos interesados en nuestra actividad, ya sean empleados, clientes, inversores, el público en general o sus representantes. Hay información corporativa exhaustiva disponible para los interesados y Securitas responderá de forma oportuna a cualquier pregunta a través de nuestra Gerencia de Imagen y Comunicaciones Corporativas.

Página web:  
<http://www.securitas.com/pe/es-pe/>

Blog SECURITAS al Día:  
<http://securitasaldia.com.pe/>

Canal Youtube:  
<https://www.youtube.com/user/SECURITASperu>

Blog El Consejo Salvador:  
<http://www.elconsejosalvador.com/>

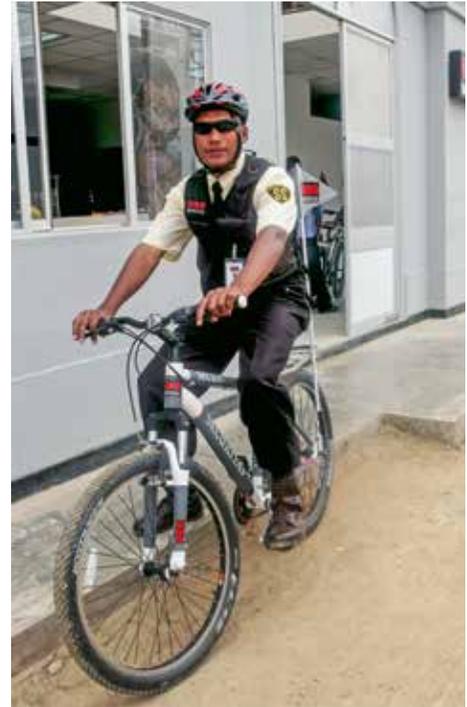
**Universidades:** Para Securitas Perú, su representatividad y capacidad técnica las convierten en aliados estratégicos al momento de desarrollar un programa o proyecto de RSC. Además en la lógica de la organización, la idea es colaborar en la formación de profesionales de los últimos años con el enfoque de responsabilidad social, para que luego puedan aplicarlo en sus centros laborales y en la sociedad. A la fecha se ha venido trabajando con el apoyo de universidades en aspectos técnicos, investigación, redes de trabajo, participación en proyectos de inversión social, liderazgo e influencia social.

## Medio ambiente

Securitas Perú cuenta con una Política de Emisiones a nivel del Grupo Securitas. Este establece la necesidad de reducir continuamente nuestro impacto sobre el medio ambiente, centrándonos especialmente en los ámbitos de la energía y el transporte.

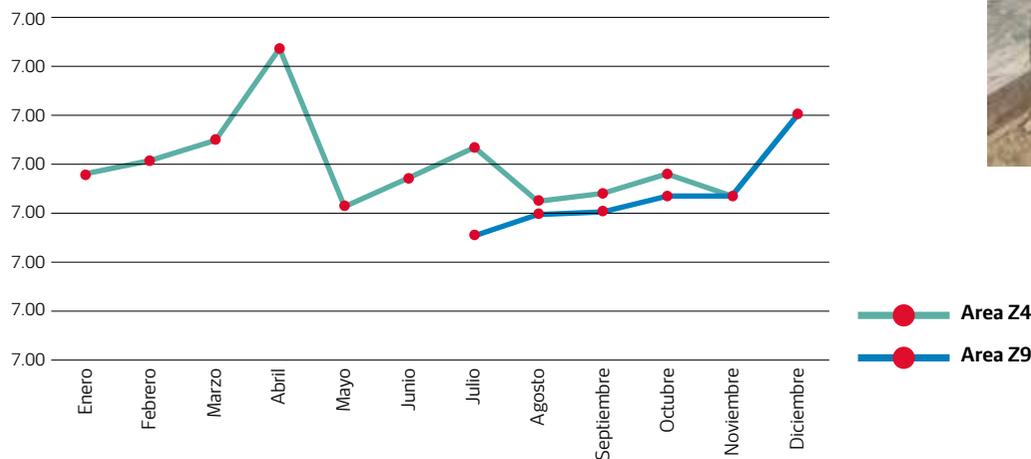
<http://www.securitas.com/en/our-responsibility/environmental-policy-reduces-emissions/>

Asimismo, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14000:2004), considerando nuestro firme compromiso de prevenir la contaminación, preservar y cuidar responsablemente el medio ambiente mientras desarrollamos nuestras operaciones.



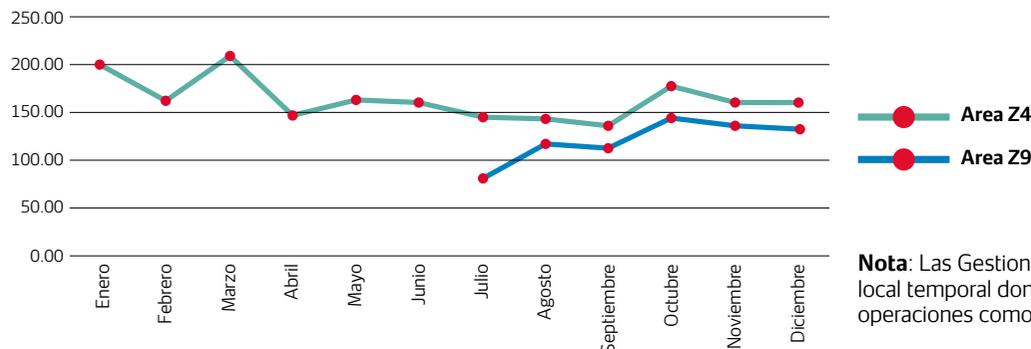
### Gestión del agua - Sede Principal Lima

Consumo de agua 2015 (m<sup>3</sup> / persona / mes) - Sede Lima (áreas Z4 - Z9)



### Gestión de energía - Sede Principal Lima

Consumo de energía 2015 (Kw / persona / mes) - Sede Lima (áreas Z4 - Z9)



**Nota:** Las Gestiones de Agua y Energía son tomadas del local temporal donde Securitas S.A.C. venía trabajando sus operaciones como sede principal.

Vehículos según uso de combustible en el periodo 2014 - 2015



| Programa de conversión vehicular | 2014 | 2015 |
|----------------------------------|------|------|
| Vehículos a Gas (GNV, GLP)       | 35   | 64   |
| Vehículos Gasolina               | 200  | 156  |
| Vehículos Petróleo               | 35   | 59   |
| Total de Vehículos               | 270  | 279  |

## Industria

El sector de la seguridad (industria) está formado por las empresas del segmento, los clientes, la administración pública, los sindicatos, los medios de comunicación y las asociaciones profesionales. Securitas considera que el diálogo entre todas las partes es clave para construir un mercado cada vez mejor y contribuir a su desarrollo.

Sub grupos: Competencia, Autoridades regulatorias del sector, Mercado y Cámaras de Comercio



**Competencia:** Securitas cree en el comercio justo y en la competencia honesta, basada en la integridad, la calidad de los productos, el precio y el servicio al cliente.

**Autoridades regulatorias del sector:** Securitas está firmemente comprometido en obrar en concordancia con toda la legislación y normas relativas al trabajo con gobiernos y autoridades públicas, incluyendo ciertos requisitos especiales asociados con los contratos y transacciones con los gobiernos.

**Mercado:** Securitas también tiene la responsabilidad de continuar con el desarrollo de todo el sector (mercado de seguridad). Cooperando con organizaciones gremiales, sindicatos, autoridades y con la aplicación de la ley, Securitas contribuye a desarrollar servicios y el mercado en general, con el objetivo de incrementar el estándar y los salarios del sector.



**Multas y sanciones**

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental. | <b>No se aplicaron multas</b> |
| Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.                   |                               |
| Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.           |                               |
| Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y uso de productos y servicios.          |                               |

**Cámaras de Comercio:** Securitas a través de las Cámaras de Comercio que integra, no solo participa de los diferentes Comités de Responsabilidad Social, RRHH o Desarrollo Sostenible; sino que es promotor e impulsor de mejores prácticas empresariales en el mercado de la seguridad.

En mesas de trabajo y representaciones participaron las siguientes Cámaras de Comercio:

- Cámara de Comercio Peruano Nórdico
- Cámara de Comercio Americana (AMCHAM)
- Cámara de Comercio de Lima (CCL)
- Cámara de Comercio Peruano - Canadiense
- Cámara de Comercio Peruano - Británico

# 5. Programas de Desarrollo Sostenible

**“Los ODS presentan una oportunidad histórica para las empresas”**

## De la Responsabilidad Social al Desarrollo Sostenible



Securitas Perú se compromete a profundizar su compromiso, y quiere tener una decisiva y positiva influencia en la sociedad, a través de la interconexión entre sus estrategias de negocio y las prioridades globales.

## Seguridad inclusiva

Personas con discapacidad colaboradoras de Securitas. 2014 - 2015



**Nota:** El Programa Seguridad Inclusiva cuenta con dos sub-programas los cuales responden al proceso de inclusión socio-laboral que vienen desarrollando la organización. Estos son: P. Habilidades Diferentes (Inclusión para puestos en trabajos administrativos y Operadores de Centro de Control), P. Vigilancia Inclusiva (Inclusión para puestos en vigilancia)

### Habilidades diferentes y vigilancia inclusiva

Desde el 2011, Seguridad Inclusiva es un nuevo modelo en el Servicio de Seguridad que le agrega un valor significativo a la empresa y sus clientes, a través de la Inclusión Socio-Laboral de Personas con Discapacidad en el ámbito de la seguridad privada.

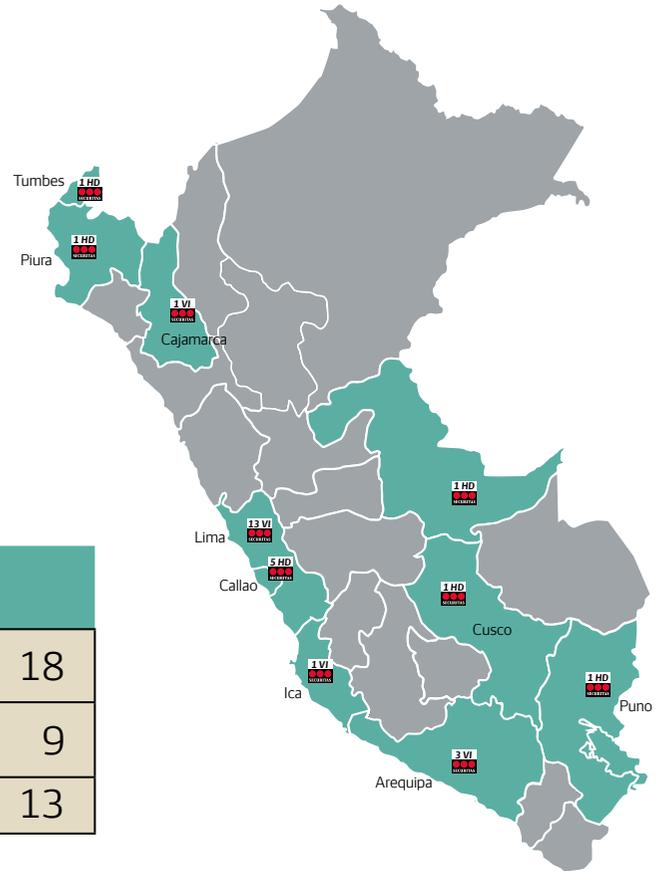
A través de este Modelo, Securitas Perú contribuye al desarrollo de una cultura inclusiva que garantice condiciones sociales, económicas y educativas para la integración de las personas con discapacidad, Para ello es importante contar con la participación de la empresa privada, instituciones públicas, las propias personas con discapacidad y la sociedad civil que permitan



procesos sostenibles en el ámbito nacional, permitiendo su inclusión como ciudadanos ejemplares, en un marco de igualdad de oportunidades, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos.



| PROGRAMA SEGURIDAD INCLUSIVA |  |    |
|------------------------------|--|----|
| <b>VI</b>                    | Vigilancia Inclusiva (Agentes de Seguridad)    | 18 |
| <b>HD</b>                    | Habilidades Diferentes (Operadores y Adminis.) | 9  |
| <b>●</b>                     | Cientes  | 13 |



**Gestión del Programa Seguridad Inclusiva**

|   |      |  |
|---|------|--|
| <b>N°de clientes</b>  | 15   | C.C. MegaPlaza (Lima y provincias), C.C. Parque Lambramani, C.C. El Quinde, C.C. Larcomar, C.C. Boulevard Asia, Casas & Ideas, Votorantim Metais, Coga, BPZ Exploration (Pacific), Claro, Securitas, Glencore, Risk Control, Prodac.                                       |
| <b>N°de PcD actuales</b>  | 27   | Grupo de trabajo actual ubicado en diferentes clientes.  |
| <b>N°de PcD contratadas hasta la fecha</b>                                  | 47   | Durante el periodo 2011 al 2015, migraron más de 20 PcD (por accesibilidad, términos de contrato, faltas graves, otros).   |
| <b>N°de PcD participantes en Servicios Eventuales</b>                       | 4    | Mistura, Perú Flora, CADE 2015, COP 20. Más de 16 participaciones.   |
| <b>N°de PcD transferidas a un Cliente</b>                                   | 1    | El AVP. Alfredo Lozada Lozano (3 años, 2 meses) pasó a la Planilla del C.C MegaPlaza como Operador de CIC.   |
| <b>N°de talleres terapéuticos</b>   | 132  | Periodos 2011 - 2015 (Unidad Operativa con y sin PcD).   |
| <b>N°de Guardias que participaron en los talleres terapéuticos</b>          | 2675 | Periodos 2011 - 2015 (Unidad Operativa con y sin PcD).   |
| <b>N° PcD que obtuvieron Premio Valores Securitas</b>                       | 3    | Alfredo Lozada, Juan Torres - Mega Plaza Lima<br>Braulia Segovia - C.C. Parque Lambramani - AQP.   |
| <b>N°de Clientes Potenciales que consultaron sobre Vigilancia Inclusiva</b> | 46   | En cada visita de los Branch Managers, Vigilancia Inclusiva se ofrece como un servicio que genera valor. Por otro lado, hay consultas de empresas que no desean el servicio pero están interesadas en conocer la experiencia de inclusión socio laboral que desarrollamos. |

Para el 2016, existe el compromiso de ampliar el programa a nuestros colaboradores operativos. Este contará con cuatro etapas:

- ETAPA 1 Diagnóstico nutricional
- ▼
- ETAPA 2 Entrega de resultados y asesoría personalizada
- ▼
- ETAPA 3 Talleres nutricionales
- ▼
- ETAPA 4 Intervención en grupos de riesgos



## Vida saludable

El óptimo estado de salud está estrechamente relacionado con una mejor productividad. Gozar de buena salud, tanto física como mental, nos hace más eficientes, productivos y entusiastas en el ámbito laboral, y podemos manejar mejor el estrés, tener menos ausentismo laboral y menor rotación del personal. La nutrición, como pilar esencial de este estado, debe ser abordada correctamente.

Sin embargo, los cambios en el perfil nutricional de una población son difíciles de conseguir ya que están determinados por una serie de variables económicas, ambientales y socioculturales que se relacionan entre sí. En este marco nace el Programa Vida Saludable, cuyo objetivo es promover estilos de vida saludable en todos los colaboradores de Securitas (operativos y administrativos) a través de una intervención adecuada mediante consumos de frutas, pausas activas y campañas, sesiones, talleres y actividades educativas en general, herramientas que a corto, mediano y largo plazo pueden lograr resultados positivos y cambios en el comportamiento, y posteriormente cambios actitudinales en nuestro personal.

Desde el 2012, la Facultad de Nutrición y Dietética de la UPC ha venido colaborando estratégicamente con el desarrollo del Programa, a través de diagnósticos situacionales, evaluaciones antropométricas y bioquímicas, así como talleres y capacitaciones.

### Vida saludable

Entre el 2013 y el 2014 se ha repartido un total de 23,456 frutas entre casi 250 colaboradores administrativos

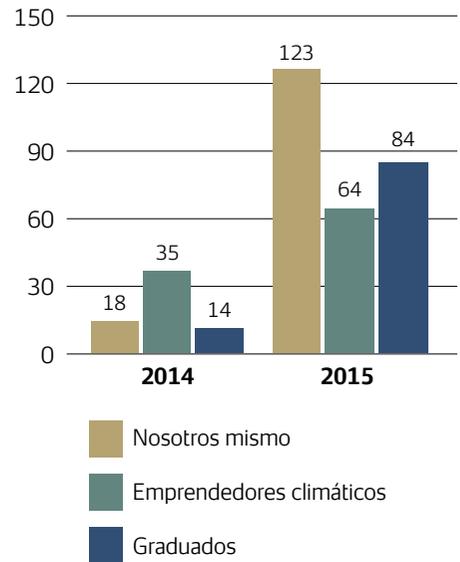
Con la Intervención de la UPC, en dos años, se realizaron 323 evaluaciones antropométricas y bioquímicas, 68 de ellas en unidades operativas de las 05 Sucursales en Lima.

Se ejecutaron más de 25 talleres en temas nutricionales.

En el 2015 se hizo un acompañamiento nutricional a más de 185 colaboradores administrativos.



**Menores pertenecientes al Programa Hijos Emprendedores (1<sup>ra</sup> y 2<sup>da</sup> promoción) 2014 - 2015**



**Nota:** Se realizaron más de 24 talleres entre ambos contenidos. Participaron 6 voluntarios corporativos por cada proceso.

## Junior Achievement Perú: Hijos Emprendedores y la Compañía 2.0

Desde el 2014, Securitas Perú junto a Junior Achievement Perú vienen trabajando en conjunto un programa innovador dirigido a los hijos de nuestros colaboradores y que lleva por nombre "Hijos Emprendedores".

Esta importante iniciativa abarca los talleres Nosotros Mismos (de 4 a 8 años de edad) y Emprendedores Climáticos (de 9 a 12). Mediante ellos, los más pequeños han tenido la oportunidad de aprender acerca de la educación financiera, emprendimiento y preparación para el trabajo, así como a adoptar una cultura sobre la protección del medio ambiente. De igual modo, las mamás que asistieron acompañándolos sábado a sábado también fueron beneficiadas ya que integraron los talleres de tejido y bordado programados especialmente para ellas, convirtiéndose también en madres emprendedoras. Para el 2016, se desarrollará el Programa La Compañía, en las ciudades de Arequipa y Cusco.



## Talentos Securitas

Desde el 2010, Talentos Securitas busca promover dentro de la organización la promoción y valoración del talento educativo, artístico y deportivo de nuestros colaboradores (operativos y administrativos) sus hijos y familias, dado que se cuenta con un potencial y capital humano muy rico para desarrollar y facilitar. Por ello, Securitas Perú como empresa socialmente responsable y preocupada por el bienestar de sus colaboradores ha considerado promover una cultura de desarrollo integral del personal, en un marco de igualdad de oportunidades, diversidad, desarrollo de capacidades y crecimiento personal.

**Colaboradores beneficiados por el Programa de Talentos Securitas 2014 - 2015**

|            | 2014 | 2015 |
|------------|------|------|
| Lima       | 2    | 3    |
| Provincias | 3    | 4    |

## 6. Relaciones institucionales

### Convenios

La tendencia de toda organización enmarcada dentro del sistema de la globalización, es construir de manera eficiente una plataforma institucional, que le permita canalizar todas las iniciativas y acciones de su organización. En ese marco, para Securitas Perú es importante realizar sinergias con el sector privado, sector público, sociedad civil organizada, nuestros clientes, proveedores y demás actores involucrados de manera directa o indirecta dentro de nuestra organización.

La Plataforma de Redes Institucionales busca intensificar nuestras conexiones en materia de administración, gestión y políticas institucionales con responsabilidad social, como un medio eficaz para el intercambio de información, así como para el desarrollo de actividades de formación e investigación, intercambio de estudios, legislación, documentos y actividades realizadas por las instituciones que tengan alguna proximidad o desarrollo conjunto con Securitas Perú.

Algunas instituciones que han venido socializando con Securitas en sus Programas y Proyectos de Responsabilidad Social son: UNMSM, USMP, UNIFE, UPC, U. de Lima, U. del Pacífico, UAP, ExPNWW – MIMDES, MIMP, MTPE, MINDEF, CONADIS, CERP La Victoria, Congreso de la República, FONDAM, Grupo Social Empresarial Arcángeles, Asociación Divino Niño, Instituto Mundo Libre, Perú 2021, AMCHAM, Cámara Peruano-Nórdica, IFC – Banco Mundial, FOMIN-BID, PNUD.

### Reconocimientos

**PERÚ 2021: a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, Marzo 2006**

Programa: "Niños Socialmente Responsables"

**Congreso de la República, Octubre 2006 y 2008**

Programa: "Niños Socialmente Responsables"

**Universidad Nacional Mayor de San Marcos -Facultad de Nutrición-, Enero 2007 y 2008**

Programa de Securitas "Niños Socialmente Responsables"

**Corporate Social Responsibility in the Global Supply Chain An Apec Casebook, Enero 2008**

Programa: "Habilidades Diferentes"

**CONADIS -Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, "Soy Capaz" por la permanente inclusión socio laboral de personas con discapacidad**

**Programa Nacional de Wawa Wasi, Diciembre 2011** A la Asociación Securitas Pro Infancia por su lucha a favor de la primera infancia.



## Indicadores GRI - 4

El presente Reporte de Sostenibilidad 2015, es el primero bajo el estándar GRI-G4 y es de "Conformidad Esencial". Esta alineado a los Principios del Pacto Mundial y al Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21:2008).

| Ámbito de sostenibilidad          | Aspecto según GRI     | Código GRI                | Nombre indicador  | Pacto Mundial  | SGE 21                                    | Página  | Nota   |
|-----------------------------------|-----------------------|---------------------------|---|--|---|---------|--|
|                                   |                       |                           | Contenidos básicos generales  |  |   |         |  |
|                                   | Estrategia y análisis | G4-1                      | Carta del Gerente General   |  | 6.1.2                                     | 5       |  |
|                                   |                       | G4-3                      | Nombre de la organización   |  | 6.1                                       | 1       |  |
|                                   |                       | G4-4                      | Marcas, productos y servicios más importantes de la organización  |  | 6.2.3                                     | 19 a 21 |  |
|                                   |                       | G4-5                      | Lugar donde se encuentra la sede de la organización   |  | 6.1                                       | 50      |  |
|                                   |                       | G4-6                      | Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad, objeto de la memoria.   |  | 6.1                                       | 7       |  |
|                                   |                       | G4-7                      | Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.  |  | 6.7.1                                     | **      | Securitas Perú es una persona jurídica debidamente constituida bajo las leyes de la República del Perú bajo la modalidad de una Sociedad Anónima Cerrada, inscrita en la Partida Electrónica N° 00580805 del Registro de Personas Jurídicas de Lima. Su estructura societaria se compone en un 99% por Securitas Seguridad Holding SL (Sociedad Limitada Española) y en un 1% de Securitas Rental AB (de capitales suecos). Tiene como principal objetivo brindar diversas Soluciones Integrales de seguridad tanto a personas naturales como jurídicas. |
| Estrategia y Gobierno Corporativo |                       | Perfil de la organización | G4-8  | Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios). |   | 6.2     | 22   |
|                                   | G4-9                  |                           | Determine la escala de la organización.   |  | 6.1                                       | 19, 23  |  |
|                                   | G4-10                 |                           | a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.<br>b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.<br>c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo.<br>d. Tamaño de la plantilla por región y sexo.<br>e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.<br>f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola). | Prin. 6  | 6.4.2                                     | 25      |  |
|                                   | G4-11                 |                           | Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.   | Prin. 3  | 6.4.1                                     | 26      |  |
|                                   | G4-12                 |                           | Describa la cadena de suministro de la organización.  |  | 6.1.7<br>6.3.2                            |         | Securitas Perú cuenta con una Mapa de Procesos que responde a la cadena de suministros y que se encuentra en plena reestructuración. En el 2016 se tendrá mayor conocimiento sobre el mismo.   |
|                                   | G4-13                 |                           | Comunice todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.  |  | 6.1.4                                     |         | Securitas Perú, ha iniciado su proceso de homologación de proveedores críticos. Asimismo, viene desarrollando estrategias para afianzar su Visión 2020.  |
|                                   | G4-14                 |                           | Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.  |  | 6.1.2                                     | 16      |  |
|                                   | G4-15                 |                           | Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.  |  | 6.1.2<br>6.1.3<br>6.1.9<br>6.2.6<br>6.7.1 | 14      |  |
|                                   | G4-16                 |                           | Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.  |  | 6.1.7<br>6.5.3<br>6.8.2<br>6.9.1          | 39      |  |

| Ámbito de sostenibilidad            | Aspecto según GRI                      | Código GRI | Nombre indicador   | Pacto Mundial | SGE 21                                    | Páginas | Nota  |
|-------------------------------------|--|------------|--|---------------|---|---------|---|
| <b>Contenidos básicos generales</b> |  |            |  |               |   |         |   |
|                                     | Aspectos Materiales y Coberturas       | G4-17      | Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.   |               | 6.7.2                                     | 19      |   |
|                                     |  | G4-18      | Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.   |               | 6.1.12                                    | 9       |   |
|                                     |  | G4-19      | Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.  |               | 6.1.12<br>6.6.5                           | 9, 12   |   |
|                                     |  | G4-20      | Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.   |               | 6.1.4                                     | 9, 12   |   |
|                                     |  | G4-21      | Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.  |               | 6.1.4                                     | 9, 12   |   |
|                                     |  | G4-22      | Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.  |               | 6.1.4                                     | 9       | No se tuvo una memoria de la misma naturaleza.  |
|                                     |  | G4-23      | Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.  |               | 6.1.4                                     | 9       | No se tuvo una memoria de la misma naturaleza   |
|                                     |  | G4-24      | Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.   |               | 6.1.7                                     | 14      |   |
|                                     |  | G4-25      | Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.  |               | 6.1.7                                     | 13      |   |
|                                     | Participación de los Grupos de Interés | G4-26      | Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria. |               | 6.1.7                                     | 13      |   |
|                                     |  | G4-27      | Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.                |               | 6.1.7                                     | 13, 14  |   |
|                                     |  | G4-28      | Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).   |               | 6.1                                       | 19 a 39 |   |
|                                     |  | G4-29      | Fecha de la última memoria (si procede).   |               | 6.1.12                                    | 9       | En el 2014 se hizo una recopilación de 10 años de la Gestión de Responsabilidad Social. No se aplicaron los Indicadores GRI - 4 |
|                                     |  | G4-30      | Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).   |               | 6.1.12                                    | 9       |   |
|                                     |  | G4-31      | Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.   |               | 6.1.5                                     | 9       | comunicaciones@securitas.com<br>gina.muniz@securitasperu.com  |
|                                     | Perfil de la Memoria                   | G4-32      | Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización.  |               | 6.1.12                                    | 9       |   |
|                                     |  | G4-33      | Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.   |               | 6.1.4<br>6.1.12                           | 9       |   |
|                                     | Gobierno                               | G4-34      | Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.   |               | 6.1.4                                     | 19      |   |
|                                     |  | G4-56      | Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.   |               | 6.1.2<br>6.1.3<br>6.1.9<br>6.2.6<br>6.7.1 | 15 a 17 |   |
|                                     |  | G4-57      | Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.  |               | 6.1.3<br>6.1.9<br>6.4.10                  | 30, 31  |   |
|                                     | Ética e Integridad                     | G4-58      | Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.     |               | 6.1.3<br>6.1.9<br>6.4.10                  | 30, 31  |   |

| Ámbito de sostenibilidad                                | Aspecto según GRI  | Código GRI | Nombre indicador  | Pacto Mundial  | SGE 21                           | Páginas   | Nota  |
|---|--|------------|---|--|----------------------------------|-----------|---|
| <b>Contenidos básicos específicos</b>                   |  |            |   |  |                                  |           |   |
| Gestión de RSC  | Información sobre el Enfoque de Gestión                  | G4-DMA     | a. Indique por qué el Aspecto es material. Señale qué impactos hacen que este Aspecto sea material.<br>b. Describa cómo gestiona la organización el Aspecto material o sus impactos.<br>c. Facilite la evaluación del enfoque de gestión. |  | 6.1.7                            | 13, 14    |   |
| Economía  | Dsempeño Económico                                       | G4-EC1     | Valor económico directo generado y distribuido  |  | 6.7.2                            | 19        |   |
| Medio Ambiente  | Energía  | G4-EN5     | Intensidad energética   | Prin 8<br>Prin 9   | 6.6.2                            | 37        |   |
|   | Agua   | G4-EN8     | Captación total de agua según la fuente   | Prin 8   | 6.6.2                            | 37        |   |
|   | Emisiones  | G4-EN15    | Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)   | Prin 8   | 6.6.1<br>6.6.2                   | 37        |   |
|   | Cumplimiento Regulatorio                                 | G4-EN29    | Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental  | Prin 8   | 6.1.1                            | 39        |   |
|   | Evaluación ambiental de los proveedores                  | G4-EN32    | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.   | Prin 8   | 6.3.1<br>6.3.2                   |           | En el 2015, Securitas Perú empezó su proceso de homologación en aspectos de salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, calidad y responsabilidad social |
|   | Mecanismos de reclamación en materia ambiental           | G4-EN34    | Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.   | Prin 8   | 6.1.3<br>6.1.7                   | 39        |   |
| Desempeño Social<br>Prácticas Laborales y Trabajo Digno | Empleo   | G4-LA1     | Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.   | Prin 6   | 6.4.2<br>6.4.3                   | 6, 24, 25 |   |
|   |  | G4-LA2     | Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.  | Prin 6   | 6.4.3<br>6.4.4                   | 24, 25    |   |
|   | Relaciones entre los trabajadores y la dirección         | G4-LA4     | Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.  | Prin 3<br>Prin 6   | 6.4.9                            | 12, 26    |   |
|   | Salud y Seguridad en el Trabajo                          | G4-LA6     | Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.   | Prin 6   | 6.4.5                            | 28, 29    |   |
|   | Capacitación y Educación                                 | G4-LA9     | *Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral  | Prin 6   | 6.4.7                            | 27        |   |
|   | Diversidad e igualdad de oportunidades                   | G4-LA12    | Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.   | Prin 6   | 6.4.2<br>6.4.3                   | 24        |   |
|   | Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores | G4-LA14    | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.   | Prin 6   | 6.3.1<br>6.3.2                   | 32        |   |
|   | Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales  | G4-LA16    | Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación  | Prin 6   | 6.1.3<br>6.1.7<br>6.4.10         | 30, 31    |   |
|   | Desempeño Social<br>Derechos Humanos                     | Inversión  | G4-HR2  | Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados | Prin 1<br>Prin 2                 | 6.4.1     | 27  |
| No Discriminación                                       |  | G4-HR3     | Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas   | Prin 1<br>Prin 2<br>Prin 6   | 6.4.3<br>6.4.10                  | 40, 41    | No se tuvo ningún caso de discriminación.   |
| Trabajo Infantil  |  | G4-HR5     | Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil   | Prin 1<br>Prin 2<br>Prin 5   | 6.1.6<br>6.3.1<br>6.3.3<br>6.4.1 | 32 a 35   |   |
| Trabajo Forzoso   |  | G4-HR6     | Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo, forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso   | Prin 1<br>Prin 2<br>Prin 4   | 6.1.6<br>6.3.1<br>6.3.3<br>6.4.1 | 27        |   |
| Medidas de Seguridad                                    |  | G4-HR7     | Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones  | Prin 1<br>Prin 2   | 6.4.7                            | 27        |   |

| Ámbito de sostenibilidad                               | Aspecto según GRI   | Código GRI | Nombre indicador  | Pacto Mundial    | SGE 21                            | Páginas | Nota   |
|--|---|------------|---|------------------|-----------------------------------|---------|--|
| <b>Contenidos básicos específicos</b>                  |   |            |   |                  |                                   |         |  |
| Desempeño Social<br>Sociedad                           | Derechos de la población indígena                           | G4-HR8     | Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas   | Prin 1<br>Prin 2 | 6.5.1                             |         | No se tuvo ningún caso de violación de DDHH de los Pueblos Indígenas.  |
|  | Evaluación de lo proveedores en materia de derechos humanos | G4-HR10    | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos   | Prin 1<br>Prin 2 | 6.3.1<br>6.3.2                    |         | En el 2015, Securitas Perú empezó su proceso de homologación en aspectos de salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, calidad y responsabilidad social (Derechos Humanos) |
|  | Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos    | G4-HR12    | Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación   | Prin 1           | 6.1.3<br>6.1.7<br>6.4.10          | 30, 31  |  |
|  | Comunidades Locales   | G4-SO1     | Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local   | Prin 1           | 6.1.6<br>6.5.1<br>6.5.3           | 32 a 36 |  |
|  | Lucha contra la corrupción                                  | G4-SO4     | Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción   | Prin 10          | 6.4.7                             | 16      | Política Anticorrupción  |
|  | Política Pública  | G4-SO6     | Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario  | Prin 10          | 6.1.9                             |         | No se tuvo ningún caso de violación de DDHH de los Pueblos Indígenas.  |
|  | Prácticas de competencia desleal                            | G4-SO7     | Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas.   |                  | 6.8.1                             |         | No se aplicaron multas.  |
|  | Cumplimiento Regulatorio                                    | G4-SO8     | Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa  |                  | 6.1.1                             |         | No se aplicaron multas.  |
|  | Evaluación de la repercusión social de los proveedores      | G4-SO9     | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social   |                  | 6.3.1<br>6.3.2                    |         | En el 2015, Securitas Perú empezó su proceso de homologación en aspectos de salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, calidad y responsabilidad social.                   |
|  | Mecanismos de reclamación por impacto social                | G4-SO11    | Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.   |                  | 6.1.3<br>6.1.7<br>6.4.10<br>6.5.2 |         | No se tuvo ningún caso de Reclamo en relación a Comunidades del Entorno.   |
| Desempeño Social<br>Responsabilidad sobre<br>Productos | Salud y Seguridad de los clientes                           | G4-PR1     | Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras   |                  | 6.2.1<br>6.2.4                    | 28, 29  |  |
|  |   | G4-PR2     | Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes |                  | 6.2.4                             | 28, 29  |  |
|  | Estado de los productos y servicios                         | G4-PR3     | Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos                    |                  | 6.2.3<br>6.2.6                    |         | No aplica  |
|  |   | G4-PR4     | Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado   |                  | 6.1.1<br>6.2.6                    |         | No Aplica  |
|  | Comunicaciones de Mercadotecnia                             | G4-PR6     | Venta de productos prohibidos o en litigio  |                  | 6.2.6                             |         | No Aplica  |
|  | Comunicaciones de Mercadotecnia                             | G4-PR7     | Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado   |                  | 6.1.1                             |         | No se tuvo ningún caso relacionado.  |
|  | Privacidad de los clientes                                  | G4-PR8     | Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes  |                  | 6.1.8                             |         | No se tuvo ningún caso relacionado.  |
|  | Cumplimiento regulatorio                                    | G4-PR9     | "Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios   |                  | 6.1.1<br>6.2.3                    |         | No se aplicaron multas.  |



## **SECURITAS PERÚ**

Av. Javier Prado Oeste 757, Magdalena del Mar  
Lima - Perú

Country President

**Wilson Gómez-Barrios Rincón**

Gerente de Responsabilidad Social Corporativa

**Gina Muñiz Roggeroni**

Gerente de Imagen y Comunicaciones

**Jaime Alfaro Da Grau**

Coordinador de Responsabilidad Social Corporativa

**Luis Pareja Sedano**

Diseño gráfico y diagramación  
Juan Luis Gargurevich

Fotografía  
Archivos Securitas Perú

Impresión  
creativos&prensa SAC

Setiembre 2016

Este Reporte está disponible en versión PDF  
y puede ser descargada en  
**[www.securitas.com/pe](http://www.securitas.com/pe)**



