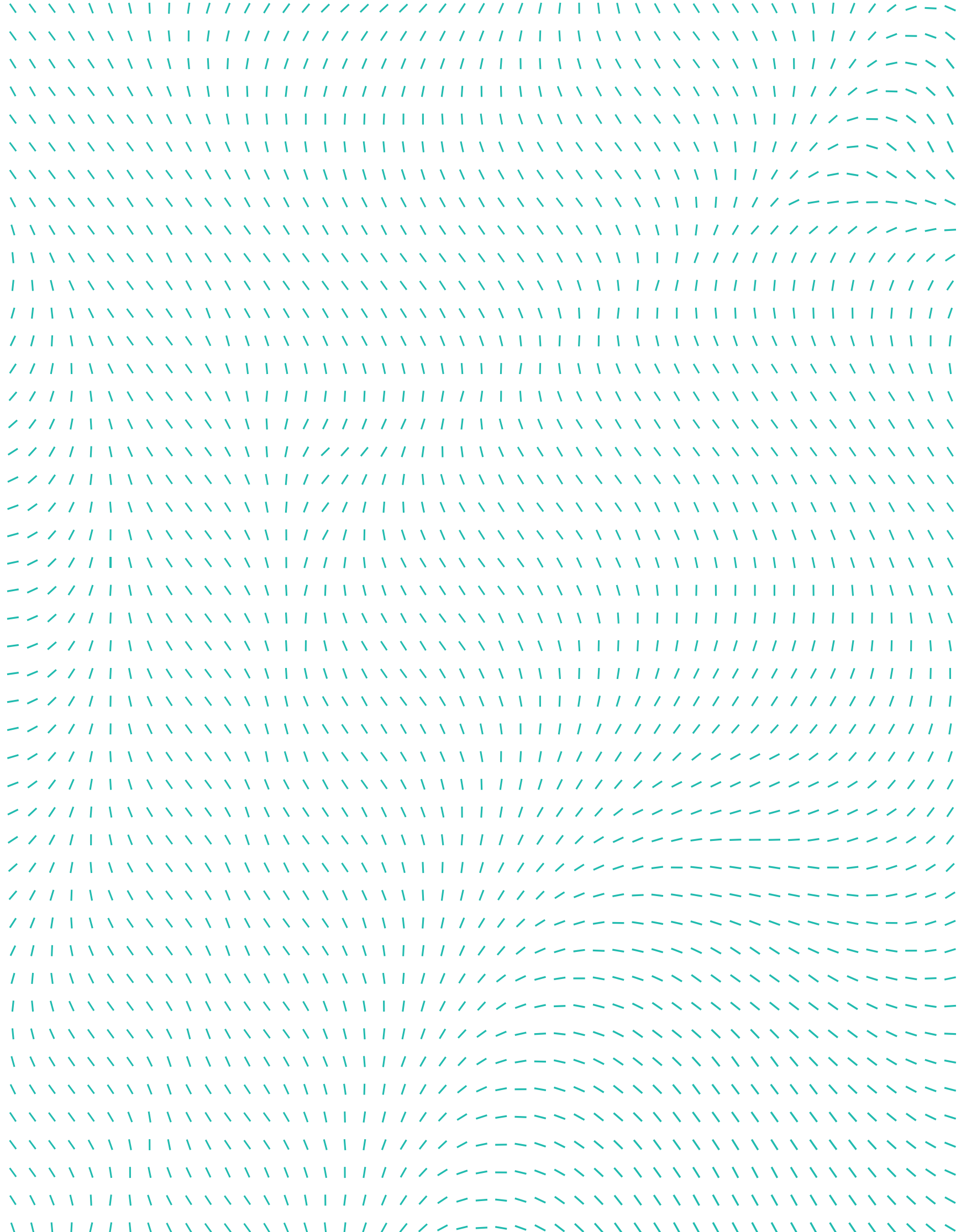




Reporte de Sostenibilidad 2016-2017  
Securitas Perú



## Contenido

Carta del Presidente

Pág 5

Perfil de la Organización

Pág 7

Gestión de RSC y Estrategia de Sostenibilidad

Pág 21

Gestión por Grupos de Interés

Pág 33

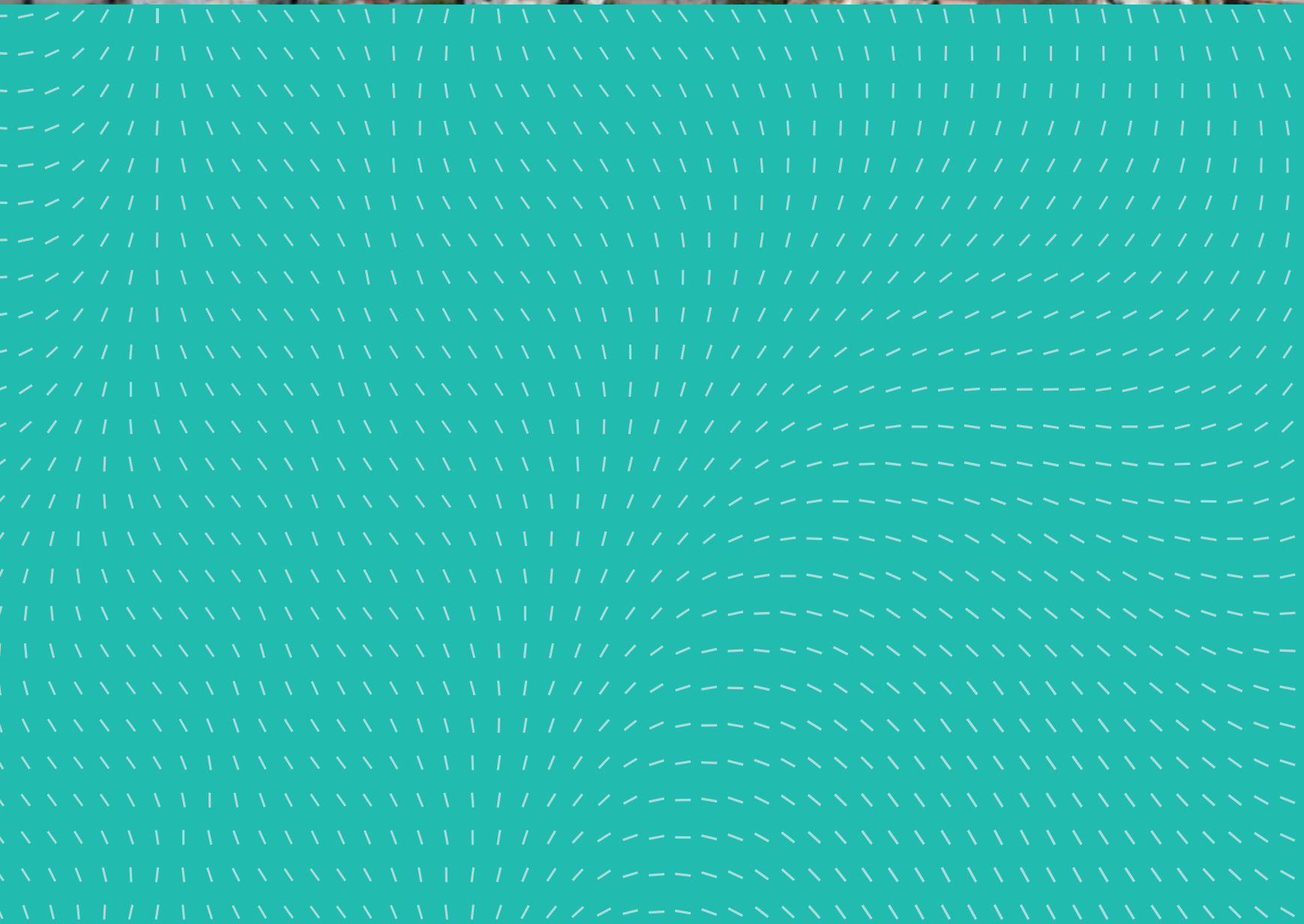
Programas de Desarrollo Sostenible

Pág 47

Acciones Sostenibles rumbo a la visión 2020

Pág 57







## 1. Carta del Presidente

El actual desafío que tenemos como compañía para la seguridad del futuro, en el marco de nuestra Visión 2020, es lograr consolidar nuestros servicios de protección. Servicios enfocados a transformar la industria de la seguridad tomando como elementos principales: Conocimiento, Personas y Tecnología. Esto implica una combinación de sensores, análisis y el conocimiento de nuestros colaboradores experimentados ubicados en las diferentes realidades donde operamos gracias a la confianza de nuestros clientes. Justamente, facilitar un servicio de calidad y a través de este la continuidad del negocio, hace que nuestros clientes

puedan concentrarse en su negocio principal.

Nuestro negocio principal es la seguridad. Al proporcionar seguridad a las comunidades donde operamos, contribuimos a una sociedad más sostenible. Lideramos con el ejemplo y buscamos conducir todos los aspectos de nuestras operaciones de una manera responsable para lograr un negocio sostenible. Como líder en la industria, tenemos la responsabilidad de desarrollar nuevos conceptos de servicio. Por eso la importante migración de una empresa de Seguridad a una de Protección. 2016 y 2017 fueron años donde nuestras Líneas de Negocio crecieron exponencialmente en diferentes sectores.

Aviación, minería, energía, petróleo, puerto, aeropuertos, telecomunicaciones, agroindustria, retail y segmentos como Mobile Solutions, seguridad electrónica, Track & Trace y la Gestión de riesgos corporativos, nos colocan como líderes del mercado. Nuestro Instituto Securitas viene sensibilizando, capacitando y entrenando constantemente a nuestros colaboradores con el fin de tener mejores profesionales de la seguridad en todos los sectores. Los procesos con proveedores críticos son colaborativos y existen varias sinergias para desarrollar proveedores locales. Nuestra gestión ambiental va tomando un nivel de conciencia el

cual permitirá reducir nuestra huella de carbono. Y paso a paso, la industria va tomando conciencia que el sector seguridad debe salir progresivamente de la fuerte informalidad, consolidar su institucionalidad y competitividad. Nuestras buenas prácticas de operaciones sostenibles priorizan cada vez más lograr: óptimas condiciones de trabajo, excelencia operativa y elevados estándares de ética empresarial. Creemos que asegura un crecimiento a largo plazo y que nos da una ventaja competitiva. Nuestros nuevos conceptos están diseñados para crear ventajas sociales, ambientales y financieras para nuestros clientes, colaboradores, accionistas y todos aquellos grupos

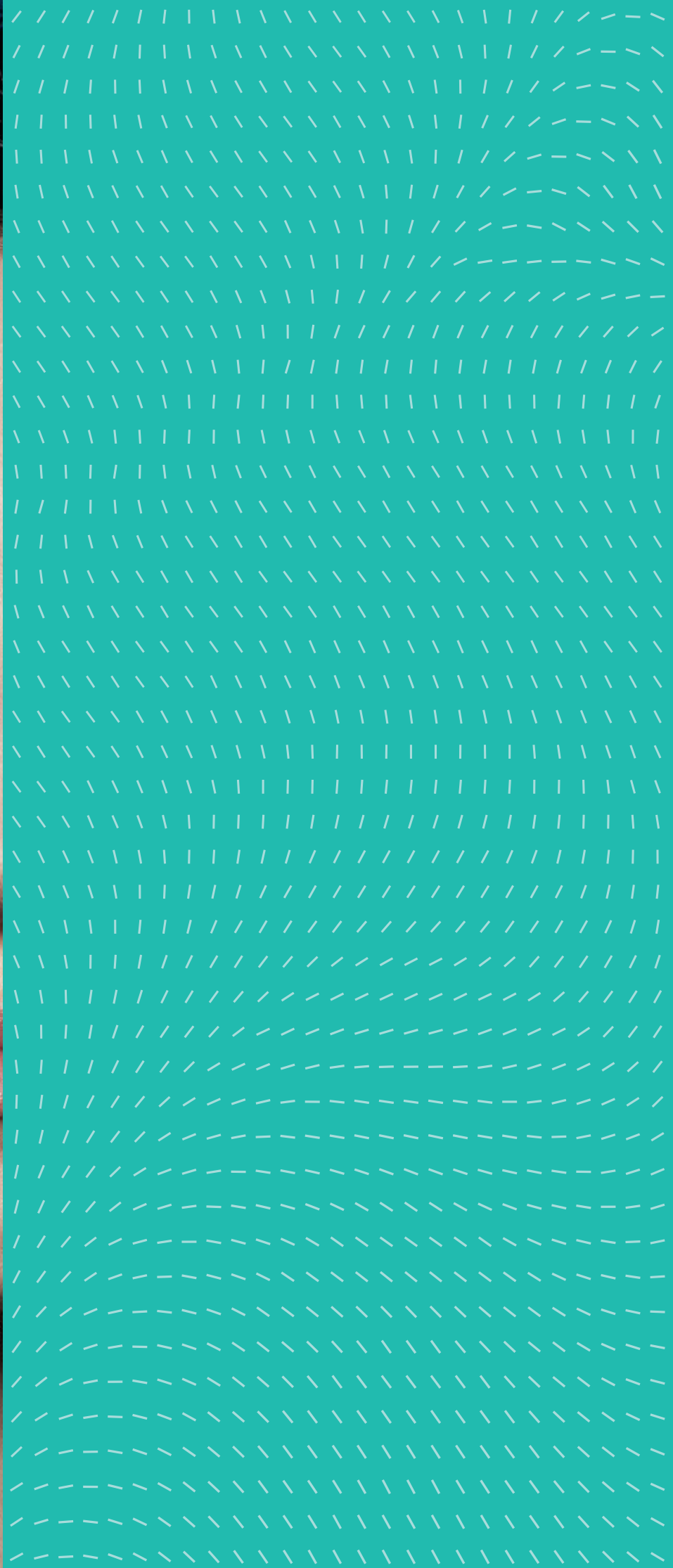
de interés que impactamos directa o indirectamente.

Cuando hablamos de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad en Securitas Perú, la primera tiene como propósito generar valor compartido con cada uno de nuestros grupos de interés internos y externos; y la segunda, seguir construyendo una empresa sólida, innovadora, transparente y rentable para el futuro. Esta práctica viene acompañada de cumplir nuestros compromisos internacionales (ONU, OIT, OCDE; Pacto Mundial, Objetivos de Desarrollo Sostenible, SA 8000, AA1000, otros relacionados), de aplicar eficientemente

nuestros sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001, BASC, SGE 21, DGAC y próximamente la ISO 37001).

Nuestra sólida cultura y nuestros valores fundamentales: Integridad, Vigilancia y Servicio, están en el centro de nuestro enfoque, guiados por políticas y directrices clave, como el Código de Valores y Ética de Securitas. Esto está respaldado por una gobernanza sólida, operaciones eficientes y un proceso completo de evaluación de riesgos para garantizar que cumplimos con nuestra estrategia de sostenibilidad.

**Wilson Gomez-Barrios Rincón**  
CEO Securitas Perú





## 2. Perfil de la Organización

### Grupo Securitas

#### Nuestra Historia

La historia de Securitas comenzó en Suecia en 1934. En todo este tiempo, nuestra empresa de seguridad ha sido un referente constante en el sector, convirtiéndose en líder mundial en seguridad. Gracias a ello hemos acumulado un profundo conocimiento de la seguridad en todos sus ámbitos.

#### Grupo Securitas

El Grupo Securitas, líder mundial en soluciones de seguridad, ofrece una amplia gama de soluciones dirigidas a numerosos sectores y segmentos de clientes, desde pequeños comercios hasta grandes complejos industriales. Nuestros 345.000 empleados marcan la diferencia en 55 países de Norteamérica, Europa, Latinoamérica, Asia, Oriente Medio y África. A lo

largo y ancho del mundo, ofrecemos soluciones de seguridad adaptadas a las necesidades individuales de los clientes. El conocimiento es el factor clave de nuestro éxito y una de las piedras angulares de nuestra filosofía empresarial.

Con una facturación que superó los 92.197 Millones de Coronas Suecas en 2017, en Securitas apostamos por la especialización y la segmentación de nuestros clientes para poder ofrecerles la solución de seguridad que más se ajuste a sus necesidades. A ello contribuye también nuestra organización "descentralizada", gracias a la cual las gerencias locales cuentan con la suficiente autonomía y autoridad para tomar las decisiones del día a día, ya que son éstas las que mantienen un contacto más directo con el cliente y, por tanto, con sus necesidades.

### MISIÓN

Proteger hogares, lugares de trabajo y a la sociedad en general.

### VISIÓN

Ser líderes en los Servicios de Protección.

### VALORES

Integridad, Eficacia y Servicio

<p><b>35%</b> de crecimiento en servicios de Seguridad Electrónica.</p>	<p><b>10768</b> agentes de seguridad capacitados en más de 155 materias.</p>	<p><b>65%</b> de las operaciones ubicadas en el interior del país</p>	<p><b>80%</b> de colaboradores adquirieron buenas prácticas. Código de Valores y Ética.</p>
<p>Más de <b>300</b> clientes cuentan con nuestros Servicios de protección.</p>	<p><b>20000</b> participantes en las 600 ediciones del Securitas Integra</p>	<p><b>14000</b> agentes beneficiados con nuestra plataforma E-learning</p>	<p><b>Todos</b> los colaboradores administrativos capacitados en Política Anticorrupción.</p>
<p><b>94%</b> del personal operativo son varones.</p>	<p><b>6%</b> del personal operativo son mujeres.</p>	<p><b>70</b> personas con discapacidad se vincularon socio laboralmente.</p>	<p><b>13660</b> atenciones a nuestros colaboradores.</p>
<p><b>30%</b> de crecimiento del portafolio de clientes en seguridad privada.</p>	<p><b>0</b> denuncias en el marco de la competencia desleal.</p>	<p><b>65%</b> de proveedores críticos homologados.</p>	<p><b>55</b> clientes con el sistema CONNECT.</p>
<p><b>4.5%</b> del personal operativo es adulto mayor.</p>	<p><b>+20 mil</b> participantes en las 600 ediciones del Securitas Integra.</p>	<p><b>0</b> denuncias en casos de corrupción.</p>	<p><b>1417</b> beneficiarios del Programa Reforma de Vida Renovada.</p>



## Estrategia del Negocio (Visión 2020)

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

Con el conocimiento de sus profesionales, aplicado a la más alta tecnología, Securitas prevé cualquier situación de riesgo, convirtiéndose en la empresa de protección protagonista del presente y futuro, preparada para satisfacer las necesidades de cada cliente.

Estamos enfocados en transformar la industria de la seguridad privada por una orientada hacia los Servicios de Protección, basándose en tres pilares: **las personas, la tecnología y el conocimiento.**



Ser la empresa líder internacional, especializada en **Servicios de Protección** basados en personas, tecnología y conocimiento.



**Nuestros servicios de protección mejoran los niveles de seguridad de nuestros clientes**

## La experiencia de vivir tecnología



### Seguridad Electrónica Securitas (SES)

Ponemos a disposición de todos nuestros clientes la ingeniería y diseño e implementación de proyectos. Configuración, protocolos de prueba, instalación y puesta en operación. Mantenimientos preventivos, correctivos y reemplazos, soporte técnico y asistencia post venta. Consultorías y capacitaciones.

#### Sistemas de protección contra intrusión.

Sistemas de protección de interior, exterior y perimetral

#### Sistemas de detección y extinción de incendios

Sistemas convencionales o direccionales con la capacidad de alertar de una situación o evento de fuego a partir de la activación de un detector ante la presencia de humo, luminosidad o cambio brusco de temperatura

#### Sistemas de control de accesos

Con la capacidad de gestionar o administrar electrónicamente el acceso autorizado a una instalación según criterios o niveles de acceso programables, para personas y vehículos

#### Soluciones de video vigilancia

Integramos cámaras de distinta tecnología y diferentes aplicaciones y resoluciones, conectadas a sistemas de grabación de baja, mediana y alta capacidad de almacenamiento. Gestionadas por un sistema de administración de video (VMS - Video Management System).

#### Automatización, integración de sistemas y BMS

Vinculamos diferentes sistemas autónomos para automatización, gestión, control, supervisión y emisión de reportes desde una sola plataforma centralizada.

#### Soluciones tecnológicas complementarias o especializadas

Tecnología de primer nivel en centros de control y operaciones móviles con el uso de escaneres, detectores calóricos, análisis e identificación de rostro.

#### Soporte técnico y servicios de mantenimiento

Aseguramos la continuidad del servicio ofreciendo un óptimo soporte técnico, gracias a un experimentado equipo de trabajo conformado por técnicos y supervisores segmentados según la especialización y la complejidad de las soluciones ofrecidas al cliente, y SLAs acordados.

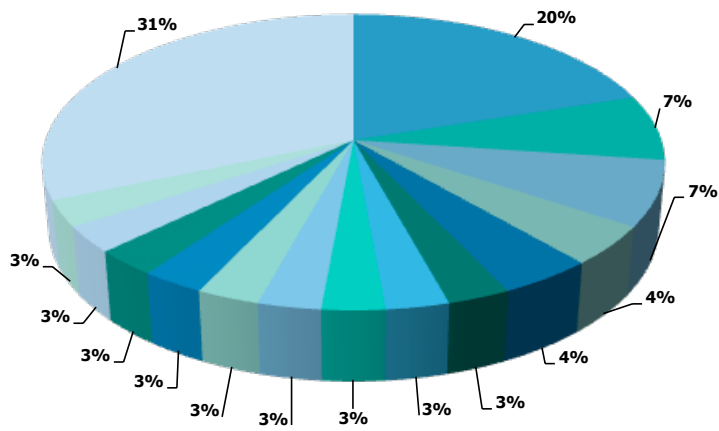
#### Servicios de vigilancia remota

A través del Securitas Operation Center (SOC) ofrecemos soluciones conectadas mediante sistemas de comunicaciones (línea telefónica fija, línea celular de datos, conexión de internet, enlaces de datos dedicado, MPLS, fibra óptica, enlace de radio, entre otros) y gestionados mediante plataformas de video (VMS) y sistemas especializados de integración y automatización.

**Las relaciones comerciales son locales,  
pero nuestro conocimiento es global**

## Evolución del Portafolio de Mantenimiento

De acuerdo a crecimiento de soluciones.



- Fábricas / Industria
- Hidrocarburos
- Transporte
- Educación
- Minería
- Agricultura / Ganadería
- Agroindustria
- Aviación
- Construcción
- Industria alimentaria
- Logística
- Pequeñas y medianas empresas
- Residencial
- Retail
- Otros







### Seguridad Mobile

Nuestro servicio aparece como una solución que combina la prevención, disuasión e intervención.

#### Soluciones Mobile (MS)

Dentro de nuestra Vision 2020, el área de Mobile es el primer negocio que brinda una solución dinámica y moderna a los clientes, volviendo tangible y logrando sinergias importantes con las diversas líneas de negocio manejadas por Securitas.

Todo cliente recibe visitas itinerantes que tienen como soporte la tecnología, innovación y conocimiento de los colaboradores.

#### Custodia de Mercadería en Transito (CMT)

En los últimos años nos hemos especializado en sectores importantes de las operaciones de transporte, diseñando soluciones de para cada sector económico. Securitas es ahora líder en el mercado nacional.



Evolución de ventas Seguridad Mobile





**Seguridad Especializada**

Contamos con recursos tecnológicos y capital humano calificado y capacitado para brindar servicios en zonas urbanas, industriales y zonas rurales para atender las necesidades de nuestros clientes.



**Seguridad Remota**

Servicio de localización, rastreo, monitoreo y gestión continúa desde nuestro Securitas Operation Center (SOC), mediante tecnología satelital, celular-gprs y dual (mixta) con avanzadas prestaciones y gestión inteligente de alertas y comandos.



**Protección contra incendios**

Propuesta diferenciadora para la prevención de riesgos potenciales con el uso de avanzada tecnología.



**Gestión del Riesgo Corporativo**

Un completo equipo de especialistas enfocado en analizar riesgos y vulnerabilidades de nuestros clientes desde pequeños negocios hasta grandes corporaciones, con el objetivo de crear verdaderas soluciones integrales de seguridad.

## Gobierno Corporativo

La estructura de gobierno de Securitas sirve para proteger los intereses a largo plazo de nuestros grupos de interés, garantizar la creación de valor y fomentar una cultura corporativa emprendedora. Un modelo sólido de gobierno corporativo también crea la base para un negocio responsable y sostenible.

Mayor información en: <https://www.securitas.com/corporate-governance/corporate-governance-organization/>

Pertenece a la División Iberoamérica la cual está integrado por los siguientes países: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Panamá, Portugal y Uruguay. Los CEOs de cada país tienen reuniones periódicas entre pares y a través de la División Iberoamérica reportan a Securitas AB.

Securitas Perú cuenta con espacios de gobernanza y toma de decisión para efectos de conducir responsable y transparentemente la organización. Estos son:

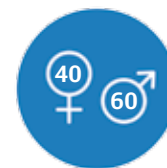
Sistema de Gobernanza	Integrantes
Directorio	CEO Controller Directores Gerencias Administrativas Gerencias de Líneas de Negocio Gerencia Regional de Operaciones
Comité de Ética	Directora de Riesgos y Legal Gerencia de Recursos Humanos Gerencia de Comunicaciones Corporativas Gerencia Regional de Operaciones Defensor del Empleado
Comité de RSC	CEO Controller Directores Gerencias de Líneas de Negocio Gerencia Regional de Operaciones Gerencias Administrativas Jefaturas
Comité de Crisis	CEO Directores Controller Gerencia de Recursos Humanos Gerencia de Comunicaciones Corporativas Gerencia Regional de Operaciones Gerencia de SOC



**Directores**



**Gerencias**



**Jefaturas**

% de Participación de mujeres y varones en los Comités.



## Gestión de Riesgos Corporativos

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

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

La evaluación y el análisis cubren cuestiones relacionadas con corrupción, Derechos Humanos, legislación local e involucra impactos sobre grupos de interés críticos como empleados, proveedores, clientes y otras condiciones del mercado que se consideren relevantes para la operación de Securitas. Para fortalecer nuestro abordaje proactivo de la gestión de riesgos, contamos con un Sistema Global de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (Conocido como GRC System). Éste facilita el cruce de flujos de trabajo entre los departamentos de Legales, Riesgo, Calidad y RSC, brindando a nuestros mandos gerenciales una visión global más detallada del negocio.

### Entorno de control

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

La delegación de autoridad se documenta en una matriz de aprobación, que establece un claro marco de acción para los directivos en todos los niveles.

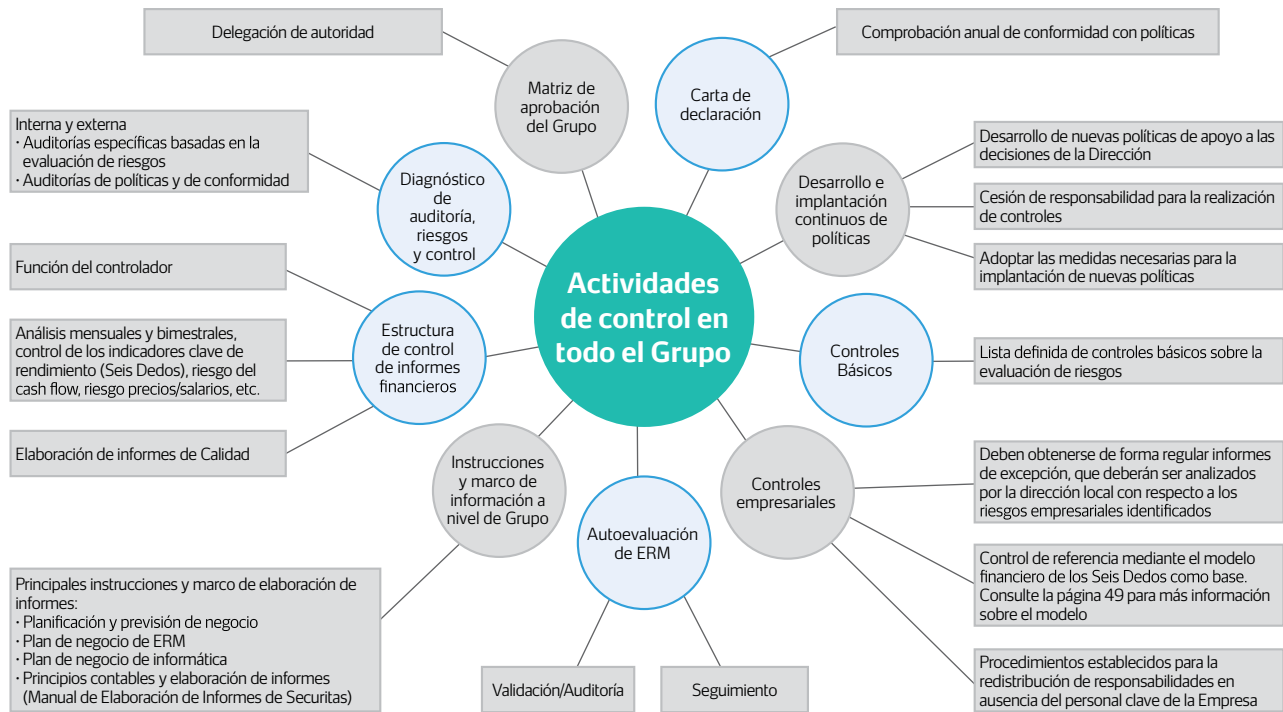
### Evaluación del riesgo

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

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

### Actividades de control a nivel de Grupo

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



La Dirección de Riesgos y Legal de Securitas Perú es quien tiene la responsabilidad de implementar los diferentes instrumentos de control para asegurar el cumplimiento de las políticas globales. El monitoreo y seguimiento del cumplimiento de estas políticas se lleva a cabo como parte del proceso de Gestión de Riesgo Empresarial Securitas, que incluye autoevaluaciones, auditorías internas y externas y seguimiento rutinario de todos los asuntos informados. Anualmente, responde la Autoevaluación de ERM, la que es reportada a la División Securitas Iberoamericana. El índice se compone por un cálculo logarítmico que valora el desempeño en cuanto a la adhesión con los estándares éticos y valores de la compañía en los negocios, la identificación y gestión de riesgos y la transmisión y formación en los valores y políticas anticorrupción y de ética en los negocios con empleados y proveedores.

**Autoevaluación de ERM**

Todas las principales unidades operativas del Grupo realizan una autoevaluación anual, que forma parte del proceso de gestión de los riesgos de la compañía. Abarca los principales riesgos, incluidos los de elaboración de informes financieros,

las medidas adoptadas y la conformidad con las Políticas y Directrices del Grupo y el Manual de Elaboración de Informes de Securitas. La autoevaluación fomenta la concientización sobre el control y la responsabilidad. Los resultados de las secciones relacionadas con la elaboración de informes financieros son comprobados por el Presidente o Controller de cada entidad. En otras secciones, la comprobación corresponde a la persona responsable.

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

**Información y comunicación**

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

**Control**

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



**PROCESO DE GESTIÓN DEL RIESGO EMPRESARIAL**

El proceso de gestión del riesgo empresarial de Securitas está arraigado en la empresa y se sustenta en la estrecha colaboración entre la gestión operativa y todos los departamentos que trabajan con las distintas partes del proceso de gestión del riesgo.

El proceso se inicia identificando los riesgos y estableciendo su prioridad durante la planificación de la gestión del riesgo empresarial. Las normativas y directrices del Grupo, además de los procesos, normas y procedimientos

locales, constituyen el marco que sirve de base a la gestión cotidiana.

Los riesgos identificados y las políticas adoptadas también configuran la estructura de supervisión del cumplimiento dentro del Grupo. Y, aunque la responsabilidad final acerca de su gestión recae sobre la Alta Dirección, la labor de minimizar el riesgo se materializa por medio de un procedimiento organizado de asignación de responsabilidades que involucra a toda la jerarquía empresarial



## El camino a la tecnología

### Securitas Future Lab

La seguridad está cambiando y Securitas también, por ello ha lanzado recientemente la plataforma: Securitas Future Lab, la nueva web desde donde se compartirán las mejores ideas y proyectos innovadores de la organización a nivel mundial. Securitas Future Lab, es una colección de los mejores conceptos de pensamiento y nuevas ideas de del Grupo Securitas. Algunas de estas ideas y conceptos ya existen, mientras que otros todavía están en su primera etapa. Queremos compartir nuestras ideas con el mundo, con nuestros clientes, nuestros socios y la industria en general, porque sabemos que las ideas siempre crecen y mejoran cuando se comparten y discuten.

Proyectos que pueden visualizar en la web:  
<https://securitasfuturelab.com>



**1 La nueva cara de la Seguridad**  
 "Las personas y la tecnología construyen la próxima generación de seguridad"



**2 El futuro de la aviación**  
 "Sentado y listo para el despegue"



**3 El futuro de las Luces**  
 "Inteligencia en el centro de atención"

**4 El futuro de la inteligencia**  
 "Cómo la inteligencia evoluciona el futuro de la seguridad"



**5 El futuro del fuego y la seguridad**  
 "Salir del calor"

**6 El futuro de los sensores**  
 "descubre lo indetectable"

**7 El futuro del comercio minorista**  
"Nuevos nichos de mercado"



**8 Los oficiales de seguridad del mañana**  
"Reclutemos personal"



**9 Los drones del mañana**  
"Inteligencia en el cielo"



**La nueva cara de la Seguridad (The New Face)**

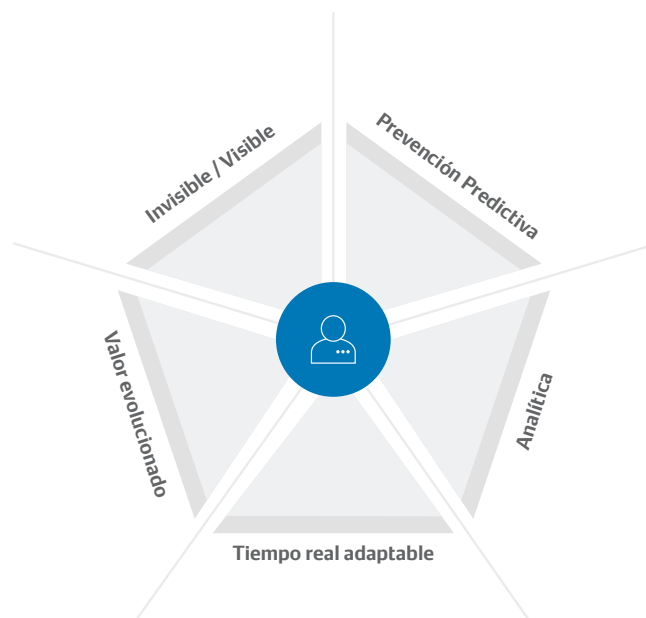
La seguridad está cambiando. Las tecnologías y las necesidades de los clientes están evolucionando. Nuestra industria no podrá resolver los desafíos del futuro con las herramientas de ayer. La seguridad ya no incluye simplemente a un oficial de seguridad solitario con una linterna, ni a la mirada pasiva de una cámara de seguridad.

La seguridad del futuro es una combinación de personas, conocimiento y tecnología. Una combinación de sensores, análisis y el conocimiento de los empleados experimentados de Securitas en los diferentes puntos donde operamos. Los guardias de seguridad deben trabajar de la mano con los científicos de datos y expertos en estadística. Los datos se recopilan en todas partes y se utilizan para comprender el pasado, el presente y el futuro: acciones rectoras en cualquier lugar y en cualquier momento.

Al unir todo esto, podemos mitigar los riesgos antes de que se conviertan en amenazas, actuar en tiempo real cuando sea necesario y mantener al cliente siempre involucrado en lo que está sucediendo. Esta es la nueva realidad que enfrentamos. Y Lo llamamos la nueva cara de la seguridad.

**Los seis pilares de la Seguridad Futuro**

La nueva cara de la seguridad se basa en seis pilares con las personas como la piedra angular crucial. Todo lo que hacemos comienza con estos seis pilares, así es como evaluamos dónde invertir y qué nos guía todos los días. Todo comienza con el toque humano porque las personas son y siempre estarán en el centro de todas las entregas de seguridad. Personas con experiencia y criterio que pueden interpretar datos y, lo que es más importante, comprender las necesidades del cliente.







### 3. Gestión de RSC y Estrategia de Sostenibilidad

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 confianza, la creación de valor compartido y el crecimiento mutuo y sostenible.

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

Tampoco considera que la RS es pura filantropía, asistencialismo o inversión social, sino una estrategia integral que permite no solo producir riqueza y bienestar, sino que además genere desarrollo sostenible en cada una de sus operaciones. Hoy queremos liderar la transformación de la Industria de Seguridad Privada.

Para Securitas Perú es importante no solo respetar las leyes y normativas exigibles; 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 propósito y compromiso.

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, el Código de Valores y Ética y nuestros valores corporativos: Integridad, Eficacia y Servicio; además de participar en la creación de valor y en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización de manera sostenible



## Diálogo y Gestión con Grupos de Interés

Securitas Perú cuenta con un Modelo de Dialogo y Generación de Valor con cada uno de sus Grupos de Interés (Stakeholders). Asimismo, cuenta con unos principios guías que facilitan el relacionamiento e innovación de los mismos. Estos son: Accionistas, Clientes, Colaboradores (Sub Grupo:

Sindicato, Familia), Proveedores, Medio Ambiente, Industria: (Sub Grupo: Competencia, Autoridades Regulatorias del Sector, Mercado y Cámaras de Comercio) y Comunidad (Sub Grupo: Comunidades del Entorno, ONGs, Medios de Comunicación y Universidades)



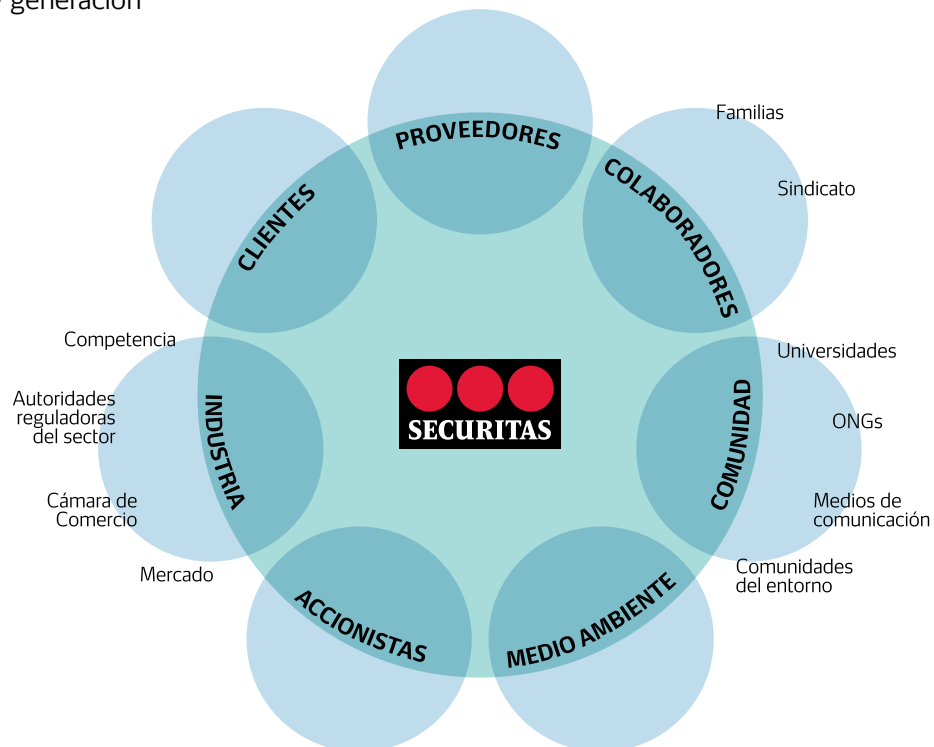
## Principios guías



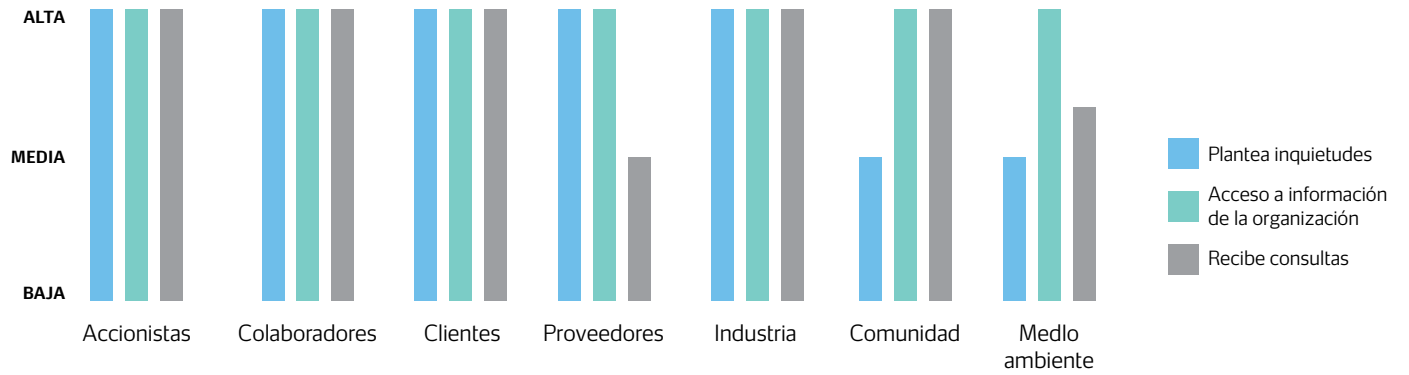
## Modelo de Gestión:

Articulación de los grupos de Interés

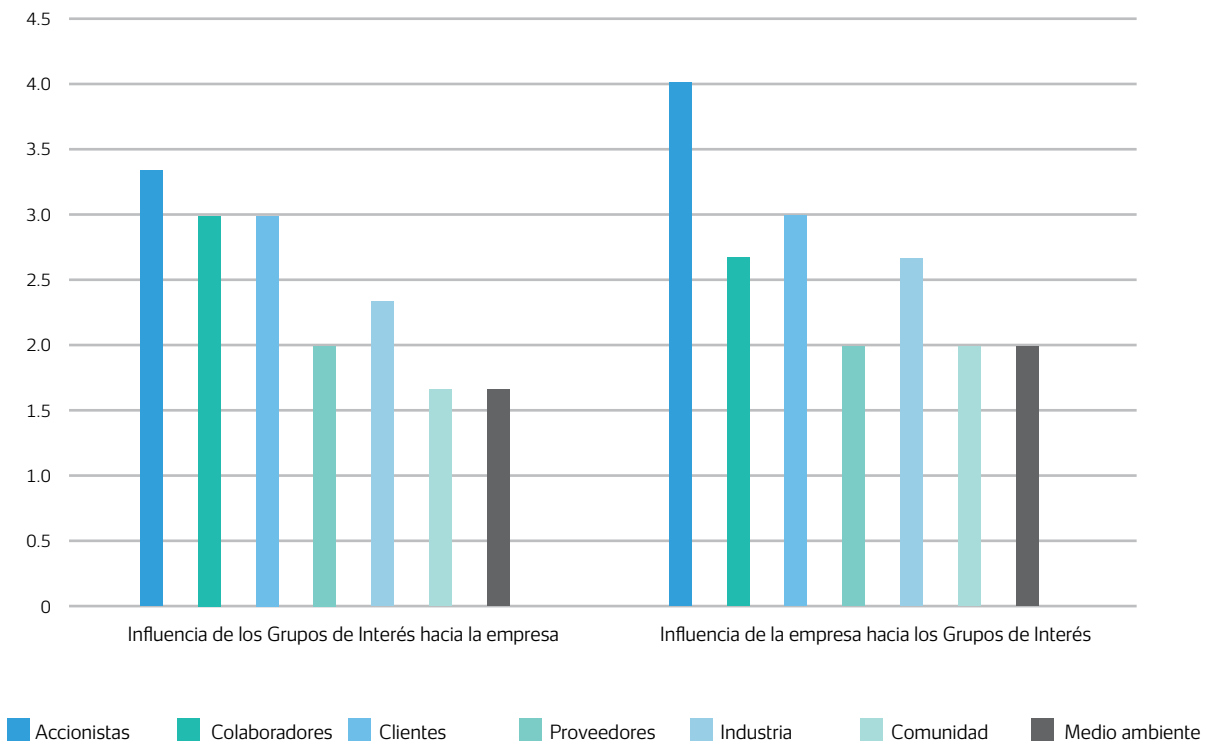
Estrategia: Innovación y generación de valor compartido



### Diálogo con los grupos de Interés



### Nivel de Influencia. Grupos de Interés y Empresa





## Aspectos Materiales Securitas

### Excelencia operativa

- Calidad de servicio
- Capacitación y entrenamiento
- Satisfacción del cliente
- Servicios de protección

### Transformando la industria

- Buenas prácticas de seguridad
- Gestión de riesgos corporativos
- Innovación y competitividad
- Cambio climático
- Trabajo forzado y trabajo infantil

### Transparencia y ética en los negocios

- Gobierno corporativo
- Cumplimiento normativo
- Prácticas anticorrupción
- Articulación con el gobierno

### Calidad y condiciones de empleo

- Salarios justos
- Empleo y empleabilidad
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Derechos humanos
- Salud y seguridad en el trabajo
- Atracción de talentos

## Alcances del Reporte (materialidad)

Securitas Perú ha realizado este tercer Reporte de Sostenibilidad en base a los lineamientos e indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards optando por su modalidad de Conformidad Esencial.

El Reporte corresponde a los periodos 2016 y 2017. La información tiene un alcance nacional y se desarrolla bajo criterios de materialidad definidos en los procesos internos de la elaboración. El Reporte no ha sido sometido a revisión externa.

El Reporte tendrá, en adelante, una periodicidad bienal y en su siguiente versión (periodo 2018 - 2019) seguirá incluyendo el proceso comparativo con los requisitos de la Norma SGE 21, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y los 10 principios del Pacto Mundial.

El último Reporte de Securitas Perú en materia de Sostenibilidad hace referencia al Reporte de Sostenibilidad 2015



## Estrategia de Sostenibilidad Securitas Perú



## Plan de Responsabilidad Social Corporativa

La Estrategia de Sostenibilidad de Securitas pasa por la consolidación de tres momentos:

1. Cumplir y respetar los compromisos internacionales (principios guías) abordados por nuestro Código de Valores y Ética. Estos son: la Declaración Universal de Derechos Humanos, Principios OCDE, OIT y Pacto Mundial, entre otros.
2. Fortalecer nuestra cultura corporativa a través de mayor promoción de nuestras políticas del Grupo, objetivos del negocio y gestión de riesgos éticos, económicos, sociales, y ambientales.
3. Construir una empresa sólida, innovadora, transparente y rentable para el futuro a través de buenas prácticas con nuestros Stakeholders y planes de RSC a medida



## Avances de Sostenibilidad

	Prioridades y resultados 2016 - 2017	Prioridades 2018
<b>Código de valores y ética Securitas</b> Todo personal debe capacitarse en el Código a través del E-Learning y promover las buenas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La alta dirección fue capacitada al 100%.</li> <li>• Personal administrativo fue capacitado en 80%.</li> <li>• Personal operativo a nivel nacional fue capacitado en un 75%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar, capacitar y difundir nuestro código de Valores y Ética en todos los niveles de la organización.</li> </ul>
Sistema de reporte de incumplimiento del Código de valores y ética Securitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SECURITAS INTEGRITY LINE</li> <li>• DEFENSOR DEL EMPLEADO</li> <li>• Denuncias al 2016 - 33 Denuncias</li> <li>• Denuncias al 2017 - 30 Denuncias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar, capacitar y difundir el uso del Securitas Integrity Line (Línea de Integridad)</li> <li>• Sensibilizar, capacitar y difundir el uso del Defensor del Empleado</li> </ul>
Gestión de Riesgos - CSR Officer La afectación del Código es considerada uno de los seis riesgos prioritarios del Grupo Securitas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alineamiento de las políticas del Grupo Securitas a la estrategia de sostenibilidad en niveles de alta dirección.</li> <li>• Mapeo de riesgos asociados a la operación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar una Matriz de Riesgos e Impactos en relación de los Grupos de Interés.</li> <li>• Promover en nuestra cadena de valor crítica: Nuestro Código de Valores y Ética.</li> </ul>
Medio Ambiente y Emisiones CO2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Grupo Securitas sigue su firme compromiso con el medio ambiente. En relación con CDLI (Índice de Liderazgo de Divulgación de Carbono), la organización logró evolucionar de una etapa de conciencia "C".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrollarán herramientas e indicadores para medir las emisiones generadas con relación a: Agua, Energía, Vehículos y Materiales.</li> <li>• Implementar el Programa de Ecoeficiencia en el marco de la Visión 2020.</li> </ul>
Reportes de Sostenibilidad	Últimos Reportes de Sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria RSC 2004 - 2014</li> <li>• Pacto Mundial: COP 2014 - 2015 - 2016</li> <li>• Guía de autoevaluación - Distintivo ESR</li> <li>• Reporte de Sostenibilidad 2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar el Reporte de Sostenibilidad 2016-2017, en base al GRI-4 Standards, SGE 21, ISO 2600, Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</li> </ul>
Buenas prácticas de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Homologación de proveedores: críticos y no críticos</li> <li>• Capacitación constante a nuestros colaboradores a través de la plataforma e-learning</li> <li>• Servicios de protección accesibles</li> <li>• Promoción del Comité de Ética y RSC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Homologar a nuestros Proveedores pequeños.</li> <li>• Implementar la Política de Proveedores y Subcontratistas</li> <li>• Asegurar que todo personal seleccionado se certifique en la Política Anticorrupción.</li> </ul>
Normas internacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SGE-21</li> <li>• ISO 9001</li> <li>• ISO 14001</li> <li>• OHSAS 18001</li> <li>• BASC</li> <li>• DGAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar la ISO 37001</li> <li>• Recertificación de la SGE 21 con actualización de norma.</li> <li>• Actualización de la Trinorma</li> </ul>

## 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

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.

La Norma está estructura 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 Standards y el Pacto Mundial.

Actualmente hay más de 120 empresas certificadas en la norma, 60% de ellas son Pymes y sirve como fuente de información para reportes de sostenibilidad (con adaptaciones al GRI 4) y posicionamiento estratégico.

## Herramientas de Gestión, Valores y Principios

### Tool Box

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.



### Diamond Box

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 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.



### 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 corporativos, constituyendo la base sobre la cual descansa la confianza que los clientes, empleados, accionistas y otros interesados tienen por 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, proveemos de capacitaciones a todos nuestros colaboradores que ingresan a la organización, a través de la plataforma e-learning dirigido por nuestro Centro de Desarrollo y Competencias

<https://www.securitasperu.com/rsc/codigo-de-valores/>



**Políticas del Grupo Securitas**

<p>Política Securitas Integrity Line</p>	<p>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: Web: <a href="http://www.securitasintegrity.com">www.securitasintegrity.com</a> Correo electrónico: <a href="mailto:integrity@securitas.com">integrity@securitas.com</a></p>
<p>Política Anticorrupción</p>	<p>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.</p>
<p>Política de Emisiones de Gases</p>	<p>Establece la necesidad de reducir continuamente nuestro impacto sobre el medio ambiente, centrándonos especialmente en los ámbitos de la energía y el transporte.</p>
<p>Política de Defensa de la Competencia</p>	<p>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.</p>
<p>Política de Compra de Bienes y Servicios Subcontratistas</p>	<p>Establece definir y mantener acuerdos con Proveedores y Subcontratistas, asegurando el cumplimiento de la ley, de los estándares y expectativas de Securitas, así como de los requisitos estipulados con los clientes. El propio valor de las compras nos obliga a analizar los riesgos que estos pueden generar a la organización. Estos Riesgos se deben conocer y deben ser tratados en forma adecuada para lograr su mitigación.</p>

**Al año 2017, 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 de derechos humanos de 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 el llamado complejo ambientes (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 a la ICOCA, las empresas privadas de seguridad muestran su compromiso con el cumplimiento de los derechos fundamentales humanos y los principios del derecho humanitario y las normas establecidas en el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada.

Securitas Perú viene trabajando voluntariamente bajo los principios del presente código.

### Sistemas Integrados de Gestión

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

#### Certificaciones Nacionales

Dirección General de Aeronáutica Civil -DGAC.

### Red de RSC Securitas Latam

En el año 2001 Securitas ingresó a la Argentina luego de un exhaustivo análisis del mercado de seguridad y puso así el primer pie en Sudamérica.

En los años sucesivos se concretaron compras en seis países más: Uruguay, Colombia, Perú, Chile, Ecuador y Costa Rica. Es así como en el año 2010 se lanza la Red de RSC Securitas Latinoamérica, con el objetivo de generar y promover una plataforma institucional entre las empresas del Grupo Securitas de la Región, con la finalidad de trabajar sobre el desarrollo de un modelo de Gestión Socialmente Responsable. Los principales Lineamientos que desarrolla la RED son:

- Avances sobre las 17 ODS y los 10 Principios del Pacto Mundial
- Implementar el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE-21.
- Cumplimiento del Código de Valores y Ética
- Cumplimiento de la Política Anticorrupción
- Avances sobre la Plataforma de Capacitación - E-learning
- Promoción de Vigilancia Inclusiva (Inclusión de Personas con Discapacidad en Seguridad)
- Promoción de Programas de RSC enfocados a diversidad (incluye género)





## 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 Valores y Ética, las Directrices del Grupo y las reuniones anuales de accionistas en la casa Matriz (Suecia).

Securitas fomenta los canales de comunicación interna como: Securitas Global Net (Ex 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 y Reporte de Sostenibilidad, que va dirigido a todos nuestros grupos de interés.

En el 2018 y en el marco de la Visión 2020, la Herramienta del Securitas Global Net será migrada a la nueva intranet global que será "SharePoint" la cual está integrada completamente con todas las herramientas de colaboración Office 365. Asimismo,

### Desempeño Económico (En millones de soles)

Año	2016	2017
VEC	294,121,091	293,349,608
VED	292,484,182	294,275,324
VER	1,636,909	-925,716

VEC: Valor Económico Directo Creado  
VED: Valor Económico Distribuido  
VER: Valor Económico Retenido

se le sumará la plataforma del "Workplace by Facebook" como una manera para comunicarnos con todos los Securitas a nivel mundial.

Otros instrumentos que apoyan la transparencia y gobernabilidad de Securitas es su incorporación en la Bolsa de Estocolmo, ahora NASDAQ OMX Stockholm desde 1991.

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

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

<https://www.securitas.com/our-responsibility/sustainability-report/>

## Clientes

### Casos de éxito

#### Minería

Sistema integral de video, alarmas, iluminación y perifoneo en ubicaciones de la zona perimetral (torres) con alimentación mediante el uso de paneles solares para el suministro de energía eléctrica, visualización remota de largo alcance desde el Centro de Control. Con cámaras PTZ tipo domo Axis y cámaras térmicas y VMS seleccionado fue el Xprotect de Milestone.

#### Industria alimentaria

Sistema de videovigilancia de alta resolución para la protección perimetral y monitoreo de procesos en las instalaciones de Lima y provincias, constituido por más de 200 cámaras AXIS - HDTV. Se desplegó una red de fibra óptica OM4 con topología estrella centralizada en Centro de Control propio. Sistema de alarmas contra incendio.

#### Aeropuertos

Sistema de video vigilancia IP con 90 cámaras IP FHD AXIS para 9 aeropuertos, en las salas de control de rayos X y accesos, a fin de controlar el proceso de verificación de maletas, servicio prestado por la División de Aviación de Securitas Perú. Sistema de control de acceso y alarmas para el ingreso al Cuarto donde se encuentra alojada la máquina de rayos X de la marca Smiths (modelo 100100T).

#### Agroindustria

La solución de seguridad se dividió en tres etapas: zona industrial, campos de cultivo y perímetros. Se consideró el uso de un sistema de videovigilancia de alto desempeño y la implementación de un Centro de Control propio. Se usaron cámaras AXIS FHD , PTZ 's tipo domo y fijas interconectadas mediante radioenlace PROXIM.

#### Telecomunicaciones

Solución de videovigilancia, control de acceso, alarmas contra intrusión, protección contra incendio (PCI) y automatización (mediante uso de BMS), para el primer anillo de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica conformado por los nodos del departamento de Huancavelica, para fines de protección, control y visualización de todos los nodos, centralizados en el NOC (Centro de Operaciones de Red) ubicado en las oficinas de Lima.

#### Sector público

Sistemas de control de acceso, alarmas contra intrusión y detección de incendios para locales. El sistema de control de acceso se desarrolló en la marca Software House - Tyco y el Sistema de detección incendio en la marca Simplex. plataforma de integración CCURE-9000.

#### Puertos

Sistemas de Control de Accesos con Credencialización, de la marca Honeywell (Prowatch 4.2) para empleados y contratistas que operan en el terminal, además de un Sistema de video vigilancia IP de alto desempeño, con el uso de cámaras IP AXIS FHD. El VMS usado es el Axis Camera Station. Red Lan basada en Fibra Óptica (existente) combinada con el uso de radio enlace con tecnología Mobility (transmisión del objetivo en movimiento dentro del área de cobertura).

#### Sector ferroviario

Para los sitios remotos (sites de comunicación radial) se ha implementado un sistema de protección perimétrica con sensores de movimiento y cámaras de video análogo, utilizando enlaces de comunicación satelital para enviar las imágenes al Centro de Control del Proveedor del servicio de comunicación satelital y al Centro de Control de Perurail, uso de paneles solares, capaz de suministrar energía eléctrica permanentemente.

## Gerencia Regional de Operaciones

Para Securitas Perú las operaciones en el interior del país representan cerca del 65% del total, con participación importante en los segmentos de minería, hidrocarburos, agroindustria, aviación y retail. Estas operaciones en su mayoría se encuentran fuera del casco urbano, por lo tanto, las condiciones de trabajo y las exigencias en el servicio requieren de personal especializado.

Para lograr la diferenciación en el sector de la seguridad, nuestra organización horizontal descentralizada está enfocada principalmente en la atención de nuestros clientes y nuestros guardias. Bajo esa línea es que se crearon nuevas gerencias de sucursal, con especialización en el segmento de responsabilidad y con el objetivo de difundir la estrategia de Securitas hacia el año 2020.

Actualmente en las tres regiones del interior (Norte, Sur y Oriente) se tienen más de 4500 guardias y más de 300 clientes, lo cuales son atendidos por las 7 gerencias de sucursal y más de 20 oficinas distribuidas a lo largo de la costa, sierra y selva. Nuestro reto como Securitas Perú en las operaciones del interior es establecer una relación a largo plazo con nuestros clientes y la única vía es a través de nuestra diferenciación, principalmente lograda por la capacitación de nuestros guardias y la utilización de tecnología aplicada a la seguridad.

### Segmento Hidrocarburos (Oil&Gas)

En el 2017 Securitas Perú logró consolidarse en el segmento Hidrocarburos al lograr captar importantes clientes en la región norte, oriente y centro del país, por ello Securitas decidió crear la Gerencia de sucursal especializada, ubicada en la ciudad de Talara, Piura.

Actualmente nuestra operación en este segmento cuenta con más de 600 personas, entre guardias, supervisores, conductores, bomberos y operadores de centro de control. Adicionalmente en este segmento se implementaron Soluciones de Seguridad con más de 100 cámaras monitoreados desde centro de control local y nuestro SOC, Servicio Mobile, Vision y Consultoría.



### Segmento Agroindustria (Agro)

Durante el 2017 nos hemos consolidado en la industria agrícola y avícola, brindando nuestros servicios de Vigilancia Especializada, Mobile y Vision entre otros, logrando así migrar nuestros principales clientes a una Solución de Seguridad.

Nuestro reto hacia el 2020 es migrar a todos nuestros clientes a la estrategia de Securitas, brindándole servicios de protección y lograr así una profesionalización de la industria.

### Segmento Minería

Actualmente tenemos más de 700 guardias especializados, contamos con una solución de seguridad en una operación por encima de los 4000 m.s.n.m y nuestra área de Consultoría participa activamente brindando sus servicios para la toma de decisiones adecuada.

La historia de nuestra experiencia en el sector, data de la década de los 90, brindando servicios de resguardo y escolta a los exploradores que buscaban yacimientos para comenzar una operación minera, el día de hoy seguimos brindando esos servicios, además de nuestro portafolio de la VISION 2020.

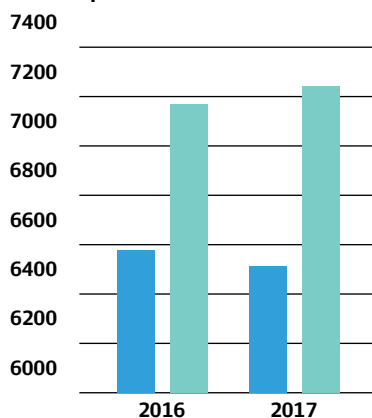
A dos años de llegar al 2020, nuestro reto es migrar cada una de nuestras operaciones mineras, hacia la estrategia prevista, con el objetivo de marca nuestra diferenciación y establecer lazos comerciales a largo plazo.

## Colaboradores

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

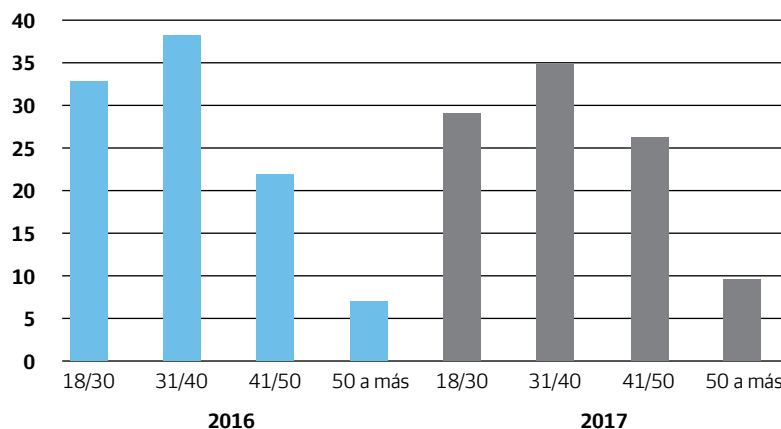
El objetivo de Securitas Perú es ser un empleador sólido, formal y estable, y fomentar relaciones basadas en el mutuo respeto y dignidad. Creemos decididamente en el vínculo entre el nivel de competencia de nuestros empleados y el resultado que obtenemos. Para atraer a personal cualificado, Securitas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

**Colaboradores de Securitas S.A.C en los periodos 2016 - 2017**



■ Colaboradores Securitas S.A.C.  
■ Colaboradores Securitas

**Colaboradores de acuerdo a rango de edad. Periodos 2016 - 2017 (%)**



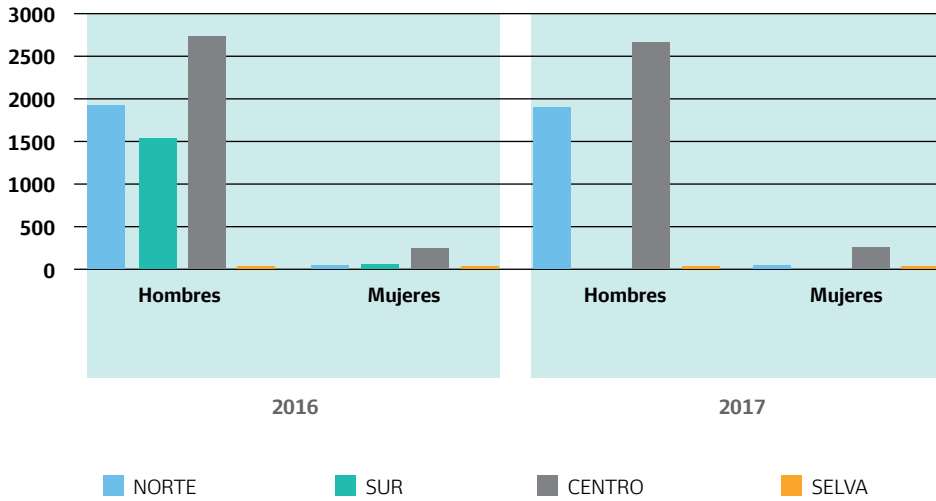
Nota: El Grupo Securitas en el Perú cuenta al 2017 con más de 7 mil colaboradores, de los cuales 6584 son de Securitas S.A.C.

### Colaboradores que utilizan el horario flexible en el período 2016 - 2017.

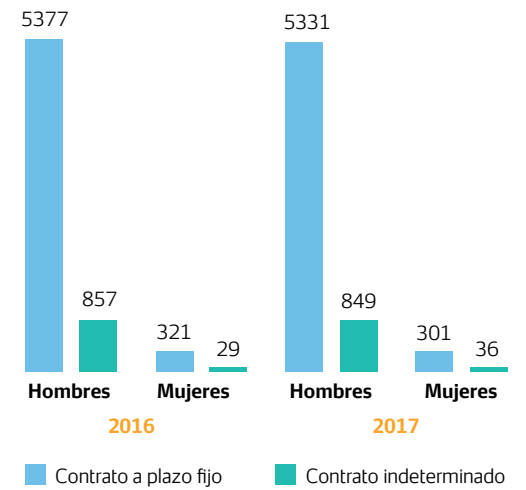
Horario Flexible	2016	2017
07:00 - 08:00 am	12%	24%
08:00 - 09:00	65%	65%
09:00	23%	11%
Horario de verano	Viernes 02:30 pm	Viernes 02:30 pm



Número de empleados por región y sexo. Periodos 2016 - 2017



Número de empleados por contrato laboral y sexo. Periodos 2016 - 2017



## Centro de Desarrollo y Competencias (Instituto Securitas)

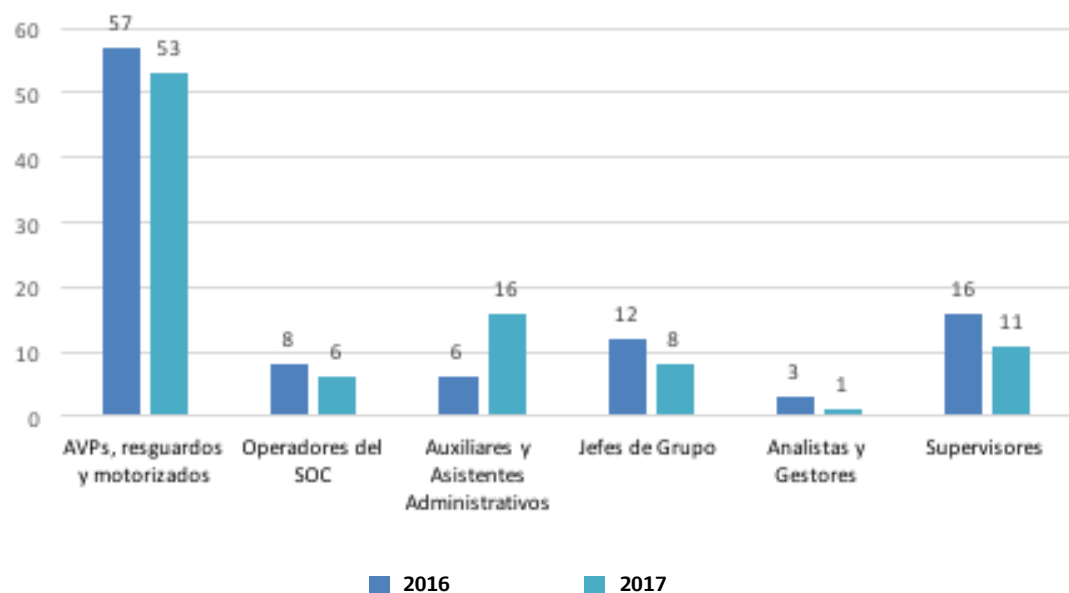
Securitas Perú viene promoviendo la difusión, capacitación y entrenamiento de nuestro Código de Valores y Ética Securitas, las más de 40 Políticas del Grupo, otras capacitaciones complementarias en temas relacionados a la seguridad, derechos humanos, principios y valores a través de jornadas de capacitación y sensibilización en todas sus sucursales a nivel nacional.

**Colaboradores que fueron capacitados en el periodo 2016 - 2017 en un rango de 130 temas.**

Nota: Securitas Perú capacitó a 10,814 colaboradores a nivel nacional en el año 2016 y 11,342 en el 2017. El 90% fueron realizadas por los guardias de seguridad, un 6% por los supervisores, un 02 % por otros operativos y un 02% por administrativos.

COLABORADORES / CAPACITACIONES	CAPACITADOS 2016	CAPACITADOS 2017
Personal administrativo	300	157
Personal operativo - Agentes	9,700	10,768
Personal operativo - Supervisores	630	249
Otros: (clientes, proveedores)	184	168
<b>Total de capacitaciones</b>	<b>10,814</b>	<b>11,342</b>

**Colaboradores promocionados en los periodos 2016 - 2017**



**Colaboradores que fueron capacitados en el periodo 2016 - 2017 en la plataforma E - Learning.**

CAPACITACIONES E - LEARNING	CAPACITADOS 2016	CAPACITADOS 2017
Código de Valores y Ética	8,027	3,543
Curso de Certificación en Conocimiento en Seguridad 1	6,707	3,586
Curso de Certificación en Conocimiento en Seguridad 2	4,929	3,206
Curso de Certificación en Conocimiento en Seguridad 3	3,408	2,106
Política Anticorrupción	138	191
<b>Total de Capacitaciones</b>	<b>23,209</b>	<b>12,632</b>

Nota: Securitas Perú capacitó a través de su plataforma E-Learning a 23,209 colaboradores a nivel nacional en el año 2016 y 12,632 en el 2017. El 94% del Personal ha concretado con éxito las capacitaciones en relación con el Código de Valores y Ética

## Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

### Seguridad y Salud Ocupacional

Securitas reconoce la importancia de ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable y de adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones, y asimismo, de prestar apoyo a medidas que fomenten la salud y el bienestar. Un claro ejemplo es la evolución de nuestros programas de salud ocupacional

#### Evolución del Programa de Salud Ocupacional

En Securitas nos comprometemos a desarrollar y ampliar los programas de Salud Ocupacional dirigidos a los colaboradores administrativos y operativos.



**2016**

#### Programa Vida saludable

**Objetivo:** Prevenir e identificar enfermedades crónicas relacionadas al estado nutricional de nuestro personal.

**Público:** Operativos.

**Alcance:** 1024.

**2017**

#### Programa complementario de salud:

**Securitas saludable.** Integración de nutrición, terapia ocupacional y psicología.

**Objetivo:** Prevenir enfermedades y promover hábitos saludables que propicien un estado general de bienestar biopsicosocial que mantenga o mejore el desempeño ocupacional de los colaboradores del grupo Securitas Perú.

**Público:** Administrativos y perativos

**Alcance:** 1141

**2018**

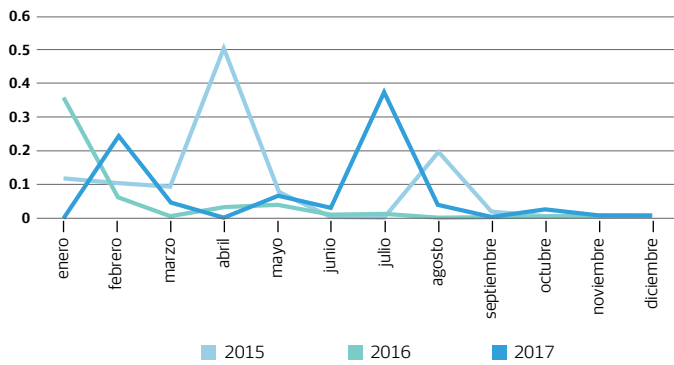
#### Compromiso

Implementar el Servicio de seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se convierta en un área multidisciplinaria de soporte técnico y asesoría en materia de seguridad y salud ocupacional.

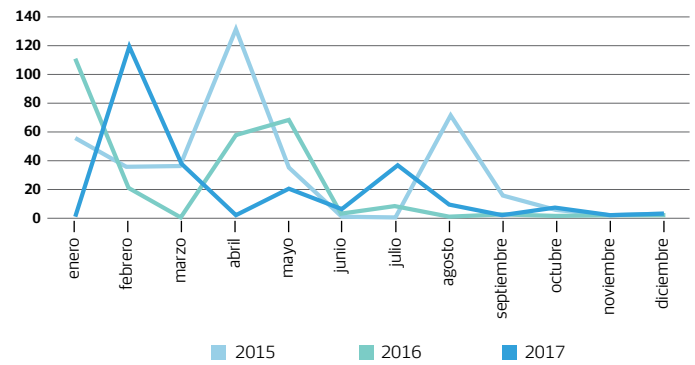
**Objetivo:** Implementar por etapas un Servicio de seguridad y salud en el trabajo.

**Público:** Administrativos y perativos

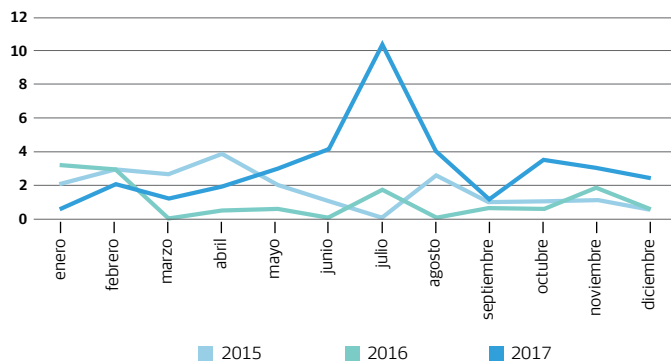
**Índice de Accidentabilidad en los años 2015, 2016, 2017**



**Índice de Severidad en los años 2015, 2016, 2017**



**Índice de Frecuencia en los años 2015, 2016, 2017**



De acuerdo a las gráficas correspondientes a IF e IS de los años 2015, 2016 y 2017, se puede observar que, si bien es cierto el índice de frecuencia que indica el número de accidentes durante el año 2017, ha sido mayor respecto a los años anteriores; el índice de severidad en relación a los días de descanso médico generados por los accidentes de trabajo, ha sido menor.

En relación con los días de descanso médicos por accidentes de trabajo, durante el año 2017 tuvimos 111 días menos en que el 2016 y 332 días menos que en el 2015.





## 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 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 2017

Reconocimientos	Ediciones al 2017	Personal operativo
Premio Valores Securitas	12	200
Líder en Conocimiento de Seguridad	8	Más de 867 guardias (representados en 17 clientes)

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

## Centro de Atención al Cliente Interno

Facilita la interacción entre nuestros colaboradores y la organización para atender de manera personalizada: liquidaciones, CTS, Certificaciones de Trabajo, Vacaciones, Sucamec, entre otros.

Gestión de reclamos internos	2016	2017
Consultas	2,800	2,200
Reclamos	1,050	675
<b>Total</b>	<b>3,850</b>	<b>2,875</b>





## 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.

Securitas Perú cuenta con una Política de Compras Locales y Subcontratistas para lograr mayor eficiencia y transparencia en las contrataciones. Además, se cuenta con normas de uso interno que establecen criterios objetivos para la selección, homologación y evaluación de proveedores.

Securitas ofrece criterios de negociación que permiten el crecimiento futuro de sus proveedores.

Gestión con proveedores	2017	Alcance (%)
Críticos a nivel provincias	277	55
Críticos a nivel Lima	140	65

Nota: Securitas Perú viene trabajando la homologación y evaluación de proveedores críticos a nivel Nacional con la finalidad de facilitar una cultura responsable en toda nuestra cadena de valor.

## Comunidad

Securitas Perú impulsa el desarrollo sostenible de las comunidades ubicadas en su área de influencia directa o indirecta a nivel nacional.

Sub grupos: Comunidades del entorno, ONG, medios de comunicación y universidades

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

**Proyectos de RSC presentados a clientes en licitaciones comerciales 2016 - 2017**

Licitaciones comerciales	2016	2017
Licitaciones	17	15

**ONG:** 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 los programas o proyectos encaminados por Securitas.

**ONG que participan con Securitas en programas de RSC 2016 - 2017**

ONG	2016	2017
Trabajo conjunto	9	6
Apoyo	2	4

**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 los representantes de los mismos. Hay información corporativa exhaustiva disponible para las partes interesadas y Securitas responderá de forma oportuna a cualquier pregunta a través de nuestra Gerencia de Imagen y Comunicaciones Corporativas.

**Universidades:** La representatividad y capacidad técnica de las universidades las convierten en aliados estratégicos de Securitas Perú 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 aplicarlos en sus centros laborales y en la sociedad. A la fecha hemos venido trabajando con el apoyo de universidades en aspectos técnicos, investigación, redes de trabajo, participación en proyectos de inversión social, liderazgo e influencia social.

**Universidades que participaron en programas RSC de Securitas 2016 - 2017**

Universidades	2016	2017
Trabajo conjunto	4	3
Apoyo	2	2

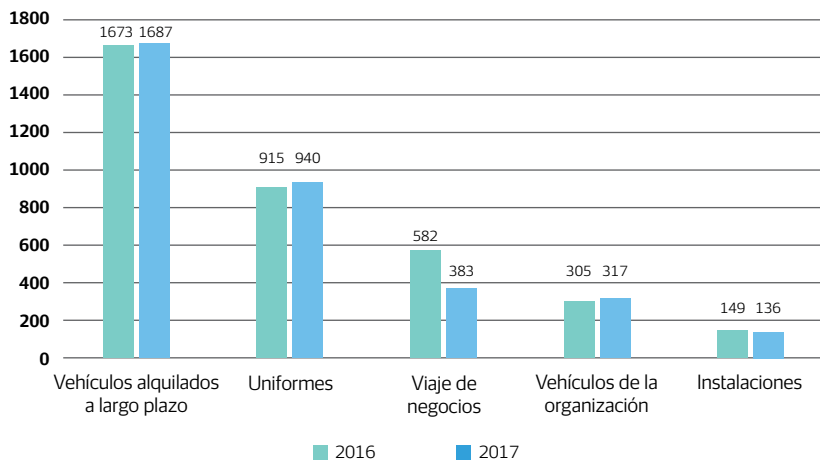
## Medio ambiente

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

Asimismo, por disposición de Securitas AB, a partir del 2009 todo vehículo que se adquiera para la empresa a nivel mundial deben de ser a "gas/diesel" y desde el 2014 empezamos a medir nuestro impacto en el cambio climático.

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

**Emisión de TCO<sup>2</sup>eq. 2016 - 2017**



## 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.

**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; si no que es promotor e impulsor de mejores prácticas empresariales en el mercado de la seguridad.

Participación en las siguientes Cámaras: En mesas de trabajo y representaciones

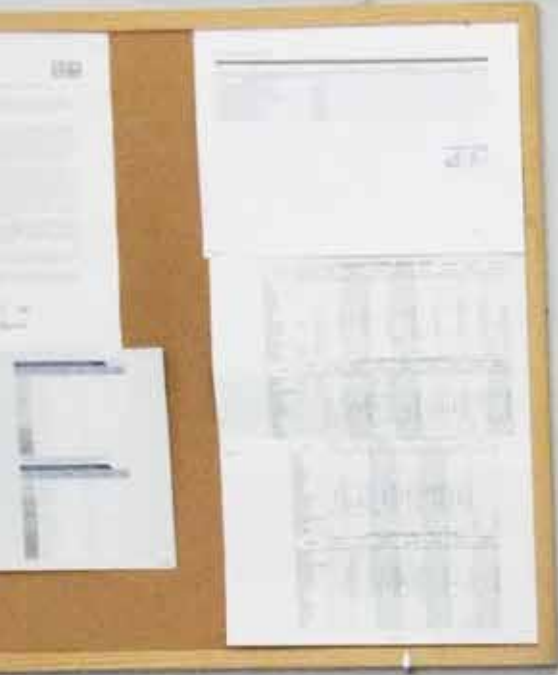
Cámara de Comercio Peruano Nórdico  
 Cámara de Comercio Americana (AMCHAM)  
 Cámara de Comercio de Lima (CCL)  
 Cámara de Comercio Peruano – Canadiense  
 Cámara de Comercio Peruano – Británico

## 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 el uso de productos y servicios	







Conocimiento de Seguridad.





## 5. Programas de Desarrollo Sostenible

### Programa Seguridad Inclusiva

#### Objetivo:

El programa refiere a contribuir al desarrollo de una cultura inclusiva que garantice condiciones sociales, económicas y educativas para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad en los servicios de seguridad.

#### Ruta a seguir:

El enfoque inicial del programa desde el 2007 era incluir a Personas con Discapacidad (el término incluye cualquier tipo) por su gran capacidad para el trabajo. sin embargo, las demandas de la actividad hicieron que en un principio los seleccionados fueran en su totalidad personas con discapacidad física.

A finales del año 2015 se inicia un cambio de paradigma dentro del programa. Se indaga sobre las demandas de la actividad y surgen nuevos puestos de trabajo donde personas con otras discapacidades pueden comenzar a incursionar dentro de la empresa. Por ello, tenemos 05 grandes grupos: Sensorial de tipo visual, Sensorial de tipo auditiva, Física, Mental e intelectual y Mixta (Lo que en un futuro se conocerá como discapacidad orgánica)



El Programa Seguridad Inclusiva se basa en dos programas específicos

#### Programa Vigilancia Inclusiva

Agentes de Seguridad: Orientados al Servicio de Protección y un nuevo enfoque en los modelos de seguridad.

#### Programa Habilidades Diferentes

Asistentes Administrativos: Desempeño en Auxiliares de Administración y Call Center  
Operadores de Centro de Control: Coordinación de Operaciones del Servicio, Control de Información y Riesgos, Análisis de data y Atención a Emergencias.



**La operatividad del programa consta de 6 fases integrales:**

- Fase 1** Diseño y Elaboración: información corporativa y perfil del programa
- Fase 2** Preparando las condiciones: Proceso de sensibilización, Estrategia y Ruta de la empresa
- Fase 3** Implementación: Diseño de herramienta del trabajo y Ruta del Trabajador con discapacidad.
- Fase 4** Lanzamiento: Coordinación en medios, lanzamiento del programa.
- Fase 5** Monitoreo y Evaluación: Reportes e Informe Final
- Fase 6** Capacidad Instalada: Transferencia de Conocimiento.

IMPACTOS



- **Vigilancia Inclusiva, en el 2011, ocupó el 1er Lugar del Securitas Innovation en Portugal**, de ahí su réplica en toda la División LATAM, superando las más de 250 PcD en la actualidad.
- Modelo de inclusión replicable en el sector de seguridad y otros conexos por ser una fuerza laboral con gran proyección.

## Programa La Compañía

### Objetivo:

Brindar herramientas económicas y financieras que faciliten a los estudiantes de 4to y 5to de secundaria adquirir el conocimiento empresarial necesario para la elaboración de un Plan de Negocio y así formar su propia empresa. Todo ello, con la finalidad de insertarse con éxito en la economía global.

### Ruta a seguir:

Securitas Perú, gracias a un convenio con Junior Achievement, llevó a cabo por primera vez el programa La Compañía 2.0 con la participación de los hijos de nuestros trabajadores de las sedes de Cusco y Arequipa, que actualmente cursan 3°, 4° y 5° de secundaria. La Compañía 2.0 es un programa de emprendimiento escolar desarrollado por Junior Achievement y patrocinado por la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL).

El "Programa La Compañía", es un trabajo colaborativo entre Securitas y Junior Achievement Perú. El programa atiende a los alumnos de 4to y 5to de secundaria, en un período de quince (15) semanas y reunidos en equipos de quince (15) a veinticinco (25) estudiantes, ya sea fuera o dentro del horario escolar, inician la marcha de una compañía, desde su creación hasta su liquidación siendo orientados por un asesor.

Para este fin, la "registran" en Junior Achievement Perú, la capitalizan mediante la venta de acciones, eligen su directorio, analizan una oportunidad de negocio, definen un producto, elaboran un plan de negocios, establecen el proceso productivo y sistemas de control, fabrican y comercializan el producto, finalmente, preparan sus estados financieros que son auditados y liquidan la empresa.

El programa busca incentivar una actitud emprendedora en los jóvenes participantes y complementa en forma experimental la formación económica y de negocios que ellos reciben en la escuela. Asimismo, brinda información académica acerca de las profesiones vinculadas a la actividad empresarial.

El programa se basa en los siguientes niveles:

- Organizar la CIA - JA.
- Definir el producto y el nombre de la CIA - JA.
- Capitalizar la empresa.
- Tareas de producción, entrenamiento en ventas, primera reunión de directorio.
- Registros financieros y administrativos, ventas y producción.
- Aspectos tributarios.
- Liquidación de Negocios.
- Participación en la Expoventa.

El programa se desarrolló en dos sucursales de Securitas Perú: Cusco y Arequipa. En el caso de Cusco, la compañía formada por los hijos de nuestros trabajadores llevó por nombre "Dulce creatividad" y su propuesta empresarial fue la confección y venta de marcos de fotos con distintos motivos y a precios que van desde los S/ 15.00 a S/ 20.00 nuevos soles. En el caso de Arequipa, la compañía formada tiene como nombre "Diez minutos" y su emprendimiento es sobre el negocio de portalapiceros y novedosos maceteros denominados Eco Tuktu, cuyo valor de venta es de S/ 10.00 nuevos soles.



## IMPACTOS



CIA - Dulce creatividad de Cusco.



CIA - Diez minutos, en Arequipa.

28

hijos de colaboradores de Securitas fueron beneficiados.

La CIA - JA "Dulce Creatividad" del cusco obtuvo el primer lugar.

21

horas de capacitación en áreas contables, finanzas, marketing, capital humano, responsabilidad social, tecnología de la información y Asesoría Legal.

7

talleres de capacitación por empresa.

## Programa **Reforma de Vida Renovada**

### Objetivo:

Realizar el abordaje integral de los colaboradores con diagnóstico de síndrome metabólico premórbido, para su detección precoz y manejo oportuno para disminuir la morbimortalidad de las enfermedades relacionadas a este síndrome, y así mejorar la calidad de vida mediante el fomento de estilos de vida saludable basados en los tres pilares fundamentales del Programa Reforma de Vida: alimentación celeste, alimentación terrestre y alimentación humana.

### Ruta a seguir:

Securitas Perú, gracias a un convenio con Essalud (Seguro Social de Salud), viene desarrollando El "Programa Nacional de Reforma de Vida", dirigido a los colaboradores y sus familias, con el objetivo de disminuir los factores de riesgo asociados a enfermedades crónicas no transmisibles, a través de un diagnóstico precoz y oportuno de Síndrome Metabólico Premórbido. El Síndrome Metabólico Premórbido (SMP), no se trata de una única enfermedad, sino fundamentalmente de una asociación de problemas que por sí solos generan un riesgo para la salud y que en su conjunto se potencializan y provocan enfermedades como la Diabetes Mellitus, enfermedades cardiovasculares, entre otras. La causa de estos problemas está dada por la combinación de factores genéticos y socio ambientales, relacionados a los cambios en los estilos de vida, especialmente la sobrealimentación y la inactividad física.

La intervención está enfocada en un nuevo paradigma de intervención, ya que se realiza en

el propio campo de labores de los colaboradores. El Programa está orientado a cuidar la salud y no sólo a recuperarlos de la enfermedad, por lo que la prioridad en la intervención es el empoderamiento en los estilos de vida saludable

### IMPACTOS





El Programa Reforma de Vida se basa en tres pilares fundamentales denominados:

Alimentación celeste	Alimentación terrestre	Alimentación humana
Relación del ser humano con la naturaleza	Relación con una alimentación saludable.	Relación entre seres humanos:
Proyecto de vida	Alimentos nutritivos y saludables: selección, combinación, y preparación de alimentos; menús y loncheras saludables.	Identidad
Buena Respiración		Autoestima
Actividad Psicofísica: yoga, Tai Chi, caminatas, ejercicio.		Valores
Ambientes saludables: libre de humo y contaminantes.	El buen comer: disfruta la comida comiendo lenta y pausadamente.	Desarrollo humano
	Consumo de agua: dos litros como mínimo	
	Higiene física, mental y espiritual.	

## Programa complementario de salud **Securitas Saludable**

**Objetivo:**

Prevenir la enfermedad y promover hábitos saludables que propicien un estado general de bienestar biopsicosocial que mantenga o mejore el desempeño ocupacional de los colaboradores del grupo Securitas Perú.

Cuando un trabajador asume las pautas de comportamientos saludables, no solo mejora su estado de salud, sino que al mismo tiempo mantiene y aumenta su desempeño ocupacional en las actividades que realiza y se convierte en un modelo para su entorno más próximo.

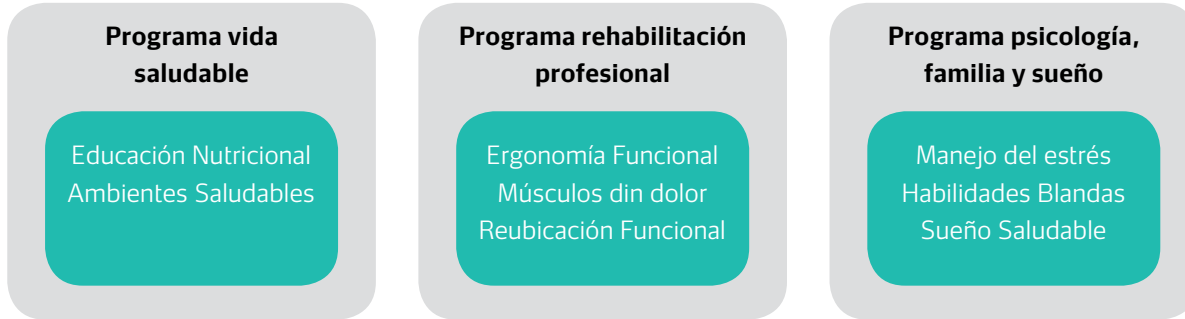
**Ruta a seguir:**

El enfoque del Programa Complementario de Salud (PCS): Securitas Saludable apunta hacia el desarrollo de actividades preventivas, abarca el uso de estrategias efectivas que permiten al individuo tener el conocimiento de los factores de riesgos que influyen en la aparición de las enfermedades. La promoción de la salud por tanto es indispensable para influir positivamente en la adquisición de hábitos saludables.

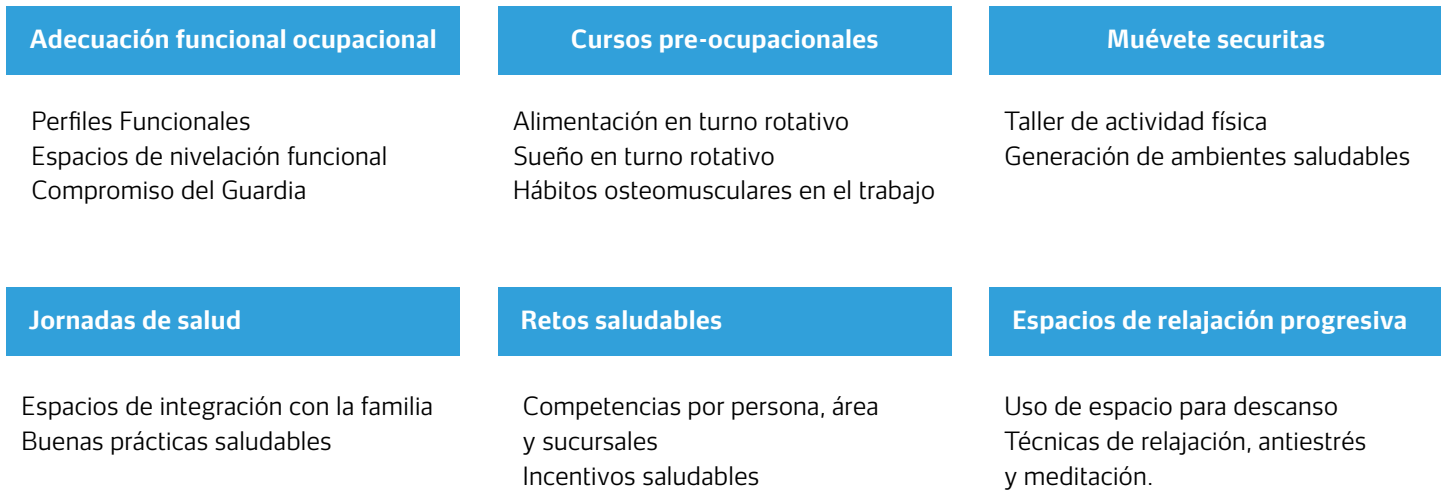
Securitas Saludable se beneficia de los niveles de prevención y apoya en maximizar las destrezas de ejecución física, psíquica y social de los trabajadores, fomentando así la adquisición de habilidades en los trabajadores que se ajusten a las tareas cotidianas que realizan dentro de su puesto, de esta manera evitar en todo sentido la disminución de la capacidad de desempeño asociado a la aparición de enfermedades de origen ocupacional.



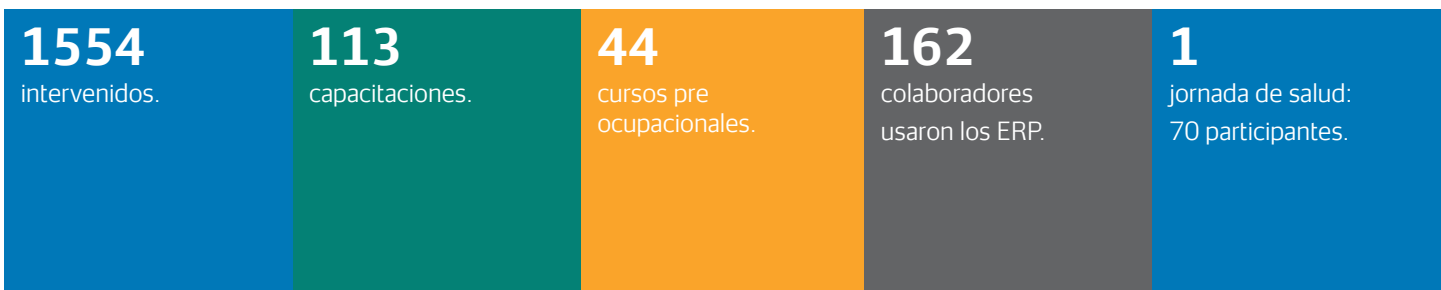
El Programa Securitas Saludable se basa en 3 programas específicos y 6 ejes trasversales



EJES TRANSVERSALES



IMPACTOS



## Programa Securitas Integra



### IMPACTOS

**600**

ediciones del Securitas Integra.

**8**

años en los que se viene llevando a cabo la charla Securitas Integra.

**300**

colaboradores de la parte operativa y, a lo largo de este tiempo, con más de 20 000 asistentes.

#### Objetivo:

Impulsar la comunicación cara a cara en la empresa a través de temas relacionados al negocio y que son relatados y explicados por los propios protagonistas. De esta manera se invita a que guardias de seguridad, entre otros, se presenten y cuenten sobre la labor que realizan en la unidad correspondiente o las novedades que hay en los servicios. Se busca la participación de todas las áreas sin distinción de cargo.

#### Ruta a seguir

Securitas Integra nace a raíz de la necesidad de comunicar buenas noticias al inicio de las labores de nuestro personal administrativo, pudiendo ello representar una diferencia sustancial a todo nivel. Antes del Securitas Integra, nuestro Centro de Control (ahora Securitas Operation Center) iniciaba el día laboral con la lectura del reporte diario en el que se compartían novedades propias del servicio, por lo general comunicando accidentes o incidencias de nuestros colaboradores de la parte operativa.

A la fecha se han desarrollado alrededor de 600 Securitas Integra, en los cuales han participado más de 300 colaboradores de la parte operativa y se han superado los 20,000 asistentes.

- Se ha logrado integrar en un mismo espacio de comunicación a trabajadores de Securitas, sus familiares y a nuestros clientes.

- Securitas Integra se ha expuesto en distintas universidades, foros y congresos como un caso de éxito en comunicación interna.



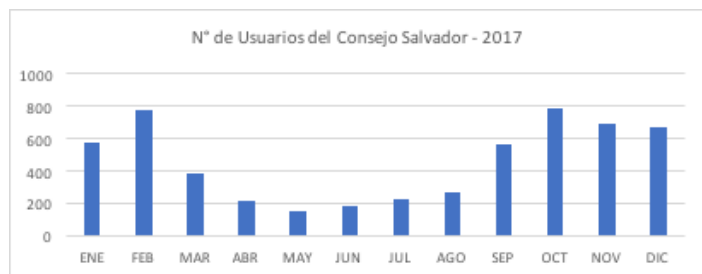
## Programa El Consejo Salvador

### Objetivo:

Como parte de la Visión corporativa de Securitas de proteger a las personas, negocios y a la comunidad, "El Consejo Salvador" brinda recomendaciones de seguridad para empresas y la comunidad ante distintas situaciones de la vida cotidiana.

### Ruta a seguir

Securitas, como empresa líder en servicios de protección, ha venido compartiendo las recomendaciones de seguridad de sus expertos por medio de Securitips, una lista de consejos de seguridad a tomar en cuenta ante distintos escenarios. La empresa apostó por una nueva y más completa forma de difusión de esta información por medio de "El Consejo Salvador" en la que nuestros trabajadores, clientes, proveedores y comunidad en general pudieran beneficiarse de estos. "El Consejo Salvador" publica por lo general seis (6) artículos de forma mensual, a los que en ocasiones se suman algunos otros de tipo coyuntural.



## IMPACTOS

De las 14613 visitas al portal web, y según la herramienta Analytics, las noticias con más tráfico están relacionadas con:

1. Seguridad ciudadana.
2. Importancia del simulacro de sismo.
3. Robos frecuentes.
4. Cómo actuar durante un sismo.
5. Taxi por aplicativo.












## 6. Acciones Sostenibles rumbo a la visión 2020

Siete acciones que marcarán nuestro norte en los temas de sostenibilidad



**Exploramos tecnología de avanzada**



**Generamos valor a partir del análisis de datos**



**Combinamos tecnología con experiencia de vida**



**Somos un socio confiable**



**Estamos siempre dispuestos a colaborar con clientes y socios**



**Entendemos las necesidades referidas a seguridad de nuestro clientes**



**Lideramos la industria en forma sostenible**

### Aspectos Sostenibles

En el marco de los programas, proyectos y acciones de responsabilidad social y sostenibilidad que Securitas Perú desarrollará en el marco de su Visión 2020 tenemos:

#### Gestión de Ética, Gobernanza, Compliance y Sostenibilidad

- Promoción y difusión de las Políticas del Grupo Securitas a colaboradores y grupos de interés
- Promoción de las siguientes principios y lineamientos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
  - Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT
  - Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales
  - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
  - Pacto Mundial (PM)
  - Principios Rectores sobre empresas y Derechos Humanos
  - Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos
  - Principios Básicos sobre el empleo de la Fuerza y Armas de Fuego (Seguridad Pública)
  - Código de Conducta Internacional para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada
  - Documento de Montreux: Principio de buenas prácticas de Militares y Empresas de Seguridad en conflicto Armados
  - Liga de Seguridad Internacional
- Implementación a nivel nacional del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE 21)
  - Implementación a nivel nacional del Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001)
  - Semana de la Sostenibilidad
  - Conectando con el CEO

### Gestión de Conocimiento, Innovación y Tecnología

- Implementación del Laboratorio de innovación y Tecnología Securitas
- Implementación de las Escuelas de Seguridad y Desarrollo Personal, Escuela de Negocios y Escuela de Soluciones de Seguridad (Instituto Securitas)

### Gestión de Ecoeficiencia Energética

- Programa de Ecoeficiencia Energética
- Huella Ambiental Securitas

### Gestión de la Diversidad e Igualdad de Oportunidades

- Programa Mujer Segura
- Programa Jóvenes 18
- Programa de Reestructuración Responsable (Mi Adulto Mayor)
- Programa Comunidad LGTBQ
- Programa Chaniyux "Lo más valioso" (Líder cultura Securitas)
- Programa Seguridad Inclusiva

### Gestión de Voluntariado Corporativa

- Programa Voluntariado Corporativo
- Fondo Económico Social Securitas (FESS)

### Gestión de Proveedores y Clientes

- Programa de Socios Estratégicos
- Comunidades Sostenibles

### Gestión en Comunidad

- Programa Escuela Segura
- Programa de Empleabilidad Local

# Indicadores GRI Standards

El presente Reporte de Sostenibilidad 2016-2017, se ha elaborado bajo el marco del GRI Standards y es de "Conformidad Esencial". Esta alineado a los Principios del Pacto Mundial y al Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21:2008).

## Reporte de Sostenibilidad 2016-2017

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Munfial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Fundamentos	Fundamentos	GRI 101	Carta de Gerencia General		6.1.2	5	
	Perfil de la organización	GRI 102-1	Nombre de la organización		6.1	1	
	Perfil de la organización	GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios más importantes de la organización		6.2.3	10	
	Perfil de la organización	GRI 102-3	Lugar donde se encuentra la sede de la organización		6.1	71	
	Perfil de la organización	GRI 102-4	<b>Ubicación de las Operaciones.</b> 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	9	
	Perfil de la organización	GRI 102-5	<b>Propiedad y Forma Jurídica.</b> 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.
	Perfil de la organización	GRI 102-6	<b>Mercados Servidos.</b> Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).		6.2	11, 12, 13	
	Perfil de la organización	GRI 102-7	<b>Tamaño de la Organización.</b> Determine la escala de la organización, indicando: número de empleados, número de operaciones, ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público), capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado), y cantidad de productos o servicios que se ofrecen.		6.1	7	
	Perfil de la organización	GRI 102-8	<b>Información sobre empleados y otros trabajadores.</b> a. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo. b. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región. c. El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. d. Si una parte significativa de las actividades de la organización la llevan a cabo trabajadores que no sean empleados. Se debe incluir, si procede, una descripción de la naturaleza y la magnitud del trabajo realizado por los trabajadores que no sean empleados. e. Cualquier variación significativa de las cifras presentadas en los Contenidos 102-8-a, 102-8-b o 102-8-c (como las variaciones estacionales de los sectores del turismo o la agricultura). f. Una explicación de cómo se han recopilado los datos, incluidas las suposiciones que se han hecho.	Principio 6	6.4	36	
Perfil de la organización	GRI 102-9	<b>Cadena de Suministro</b> a. Descripción de la cadena de suministro de la organización, incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización.		6.1 6.7	11, 12, 13		

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Munfial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Contenidos Generales	Perfil de la organización	GRI 102-10	<b>Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.</b> a. Los cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro de la organización, incluidos: i. los cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidos aperturas, cierres y expansiones de instalaciones; ii. los cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración del capital (para organizaciones del sector privado); iii. los cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena		6.1.4 6.7	27, 30, 31, 33	
	Perfil de la organización	GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución.- a. Si la organización aplica el principio o enfoque de precaución y cómo lo hace.		6.1	27, 30, 31, 33	
	Perfil de la organización	GRI 102-12	Iniciativas externas.- a. Lista de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización esté suscrita o respalde.		6.1.2 6.1.3 6.1.9 6.2.6 6.7.1	27, 30, 31, 33	
	Perfil de la organización	GRI 102-13	Afiliación a Asociaciones.- a. Lista de las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y las organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional.		6.1.7 6.5.3 6.8.2 6.9.1	27, 30, 31, 33	
	Estrategia	GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.- a. Declaración del más alto responsable de la toma de decisiones de la organización (como el director general, el presidente o cargo equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad.		6.7.2	5	
	Ética e Integridad	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.- a. Descripción de los valores, principios, estándares y normas de conducta de la organización.		6.1.2 6.1.3 6.1.9 6.2.6 6.7.1	28, 29, 30, 31	
	Gobernanza	GRI 102-18	Estructura de gobernanza.- a. La estructura de gobernanza de la organización, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno. b. Los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales.		6.1.4 6.7.1	14, 33	
	Participación de los Grupos de Interés	GRI 102-40	Lista de grupos de interés.- a. Lista de los grupos de interés con los que está implicada la organización.		6.1.7	22, 23, 24	
	Participación de los Grupos de Interés	GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva.- a. Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.	Principio 3	6.1.7	**	El 6% de los colaboradores son parte del Sindicato y por ende de la negociación colectiva generada.
	Participación de los Grupos de Interés	GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés.- a. La base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes		6.1.7	22, 23, 24	
	Participación de los Grupos de Interés	GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.- a. El enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés y la indicación de si alguna participación ha tenido lugar específicamente como parte del proceso de preparación del informe.		6.1.7	22, 23, 24	
	Participación de los Grupos de Interés	GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.- a. Los temas y preocupaciones que han sido señalados a través de la participación de los grupos de interés e incluir: i. cómo ha respondido la organización a estos temas y preocupaciones, incluso mediante la elaboración de informes; ii. los grupos de interés que han señalado cada uno de los temas y las preocupaciones clave.		6.1.7	22, 23, 24	



Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Prácticas para la elaboración de informes		GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.- a. Lista de las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados o documentos equivalentes de la organización. b. Si alguna de las entidades que forman parte de los estados financieros consolidados o documentos equivalentes de la organización no aparece en el informe.		6.1.12	**	
		GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.- a. Explicación del proceso para definir los contenidos del informe y las Coberturas de los temas. b. Explicación de cómo ha aplicado la organización los Principios para definir los contenidos del informe.		6.1.12	25	
		GRI 102-47	Lista de temas materiales.- a. Lista de los temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe.		6.1.12	25	
		GRI 102-48	Reexpresión de la información.- a. El efecto de cualquier reexpresión de información de informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión.		6.1.12	25	
		GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes.- a. Cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y Coberturas de los temas.		6.1.12	5, 25	
		GRI 102-50	Periodo objeto del informe.- a. Periodo objeto del informe para la información proporcionada.		6.1.12	25	
		GRI 102-51	Fecha del último informe.- a. Si procede, la fecha del informe más reciente.		6.1.12	25	
		GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes a. El ciclo de elaboración de informes.		6.1.12	25	
		GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.- a. El punto de contacto para preguntas sobre el informe o sus contenidos.		6.1.12	71	
		GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.- a. Declaración de la organización de que ha elaborado el informe de conformidad con los estándares GRI, usando alguna de las siguientes fórmulas: i. "Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial"; ii. "Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Exhaustiva".		6.1.12	25	
		GRI 102-55	Índice de contenidos GRI.- a. El índice de contenidos GRI, que especifica todos los estándares GRI utilizados y enumera todas los contenidos incluidos en el informe. b. Para cada contenido, el índice de contenidos debe incluir: i. el número del contenido (contenidos cubiertos por los estándares GRI); ii. los números de página o URL en los que se encuentra el contenido, ya sea en el informe o en otros materiales publicados; iii. si procede, los motivos para la omisión, en caso de que no sea posible aportar el contenido necesario.		6.1.12	60	

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Enfoques de Gestión	Prácticas para la elaboración de informes	GRI 102-56	Verificación externa.- a. Descripción de la política y las prácticas actuales de la organización acerca de cómo solicitar la verificación externa del informe. b. Si el informe se ha verificado externamente: i. referencia al informe de verificación externa, las declaraciones o las opiniones. Si no se incluye en el informe de verificación que acompaña al informe de sostenibilidad, una descripción de lo que se ha verificado y lo que no y sobre la base de qué. También se debe indicar los estándares de verificación utilizados, el nivel de verificación obtenido y cualquier limitación del proceso de verificación; ii. la relación entre la organización y el proveedor de la verificación; iii. si y cómo están implicados el máximo órgano de gobierno o los altos ejecutivos en la solicitud de verificación externa del informe de sostenibilidad de la organización.		6.1.4 6.1.12	25	
	Enfoque de Gestión	GRI 103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.- a. La explicación del motivo por el que el tema es material. b. La Cobertura del tema material, que incluye una descripción de: i. dónde se produce el impacto; ii. la implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio. c. Cualquier limitación particular relativa a la Cobertura del tema.		6.1.4 6.1.7 6.7.1	25	
Contenidos Específicos: GRI 200, GRI 300 y GRI 400							
Impactos Económicos	Dsempeño Económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido.- a. El valor económico generado y distribuido (VEGD) de forma acumulada, incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización que figuran a continuación. Si los datos se presentan sobre la base de efectivo (caja), se debe informar de la justificación de esta decisión, además de los siguientes componentes básicos: i. Valor económico directo generado: ingresos; ii. Valor económico distribuido: costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno (por país) e inversiones en la comunidad; iii. Valor económico retenido: "el valor económico directo generado" menos "el valor económico distribuido". b. Cuando sea significativo, se informa del VEGD por separado a nivel nacional, regional o de mercado y de los criterios utilizados para definir la significación.		6.7.2	33	
		GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.- a. El número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por región. b. El número total y el porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría laboral y región. c. El número total y el porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por tipo de socio de negocio y región. Describir si las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización se han comunicado a alguna otra persona u organización. d. El número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción, desglosados por región. e. El número total y el porcentaje de empleados que haya recibido formación sobre anticorrupción, desglosados por categoría laboral y región.	Principio 10	6.1.10	27, 30	
	Anticorrupción						

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Impactos Ambientales	Competencia Desleal	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.- a. El número de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado. b. Los principales resultados de las acciones jurídicas finalizadas, incluidas decisiones o sentencias.	Principio 10	6.8.1	27, 30	
		GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.- a. El peso o el volumen total de los materiales usados para producir y envasar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo objeto del informe, por: i. materiales no renovables utilizados; ii. materiales renovables utilizados.	Principio 8	6.6.2	43	
	Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).- a. El valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 1) en toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos. c. Las emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente. d. El año base para el cálculo, si procede, e incluir: i. la justificación de la selección; ii. las emisiones en el año base; iii. el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya dado lugar a nuevos cálculos de las emisiones en el año base. e. La fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas o una referencia a la fuente del PCG. f. El enfoque de consolidación para las emisiones: participación accionaria, control financiero o control operacional. g. Los Estándares, las metodologías, las suposiciones y/o las herramientas de cálculo utilizados.	Principio 8	6.6.1 6.6.2	43	
		GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).- a. El valor bruto –en función de la ubicación– de emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) en toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Si procede, el valor bruto –en función del mercado– de emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) en toneladas métricas de CO2 equivalente. c. Si están disponibles, los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos. d. El año base para el cálculo, si procede, e incluir: i. la justificación de la selección; ii. las emisiones en el año base; iii. el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya dado lugar a nuevos cálculos de las emisiones en el año base. e. La fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas o una referencia a la fuente del PCG. f. El enfoque de consolidación para las emisiones: participación accionaria, control financiero o control operacional. g. Los Estándares, las metodologías, las suposiciones o las herramientas de cálculo utilizados.	Principio 8	6.6.1 6.6.2	43	
		GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).- a. El valor bruto de otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) en toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Si están disponibles, los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos. c. Las emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente. d. Las categorías y actividades relativas a otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) incluidas en el cálculo. e. El año base para el cálculo, si procede, e incluir: i. la justificación de la selección; ii. las emisiones en el año base; iii. el contexto de cualquier cambio significativo en las emisiones que haya dado lugar a nuevos cálculos de las emisiones en el año base. f. La fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas o una referencia a la fuente del PCG. g. Los Estándares, las metodologías, las suposiciones o las herramientas de cálculo utilizados.	Principio 8	6.6.1 6.6.2	43	
	Emisiones						

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Impactos Sociales	Emisiones	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI.- a. El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización. b. Los parámetros (denominador) específicos que se hayan seleccionado para calcular el ratio. c. Los tipos de emisiones de GEI incluidos en el ratio de intensidad: directas (alcance 1), indirectas al generar energía (alcance 2) y otras indirectas (alcance 3). d. Los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos.	Principio 7 Principio 8 Principio 9	6.6.1 6.6.2	43	
		GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI.- a. La reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción en toneladas métricas de CO2 equivalente. b. Los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos. c. El año base o la línea base, incluida la justificación de la selección. d. Los alcances en los que se produjeron reducciones: directas (alcance 1), indirectas al generar energía (alcance 2) u otras indirectas (alcance 3). e. Los Estándares, las metodologías, las suposiciones o las herramientas de cálculo utilizados.	Principio 8	6.6.1 6.6.3 6.6.4	43	
	Efluentes y Residuos	GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.- a. El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda: i. Reutilización ii. Reciclaje iii. Compostaje iv. Recuperación, incluida la recuperación energética v. Incineración (quema de masa) vi. Inyección en pozos profundos vii. Vertedero viii. Almacenamiento en el sitio ix. Otros (que debe especificar la organización) b. El peso total de los residuos no peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda: i. Reutilización ii. Reciclaje iii. Compostaje iv. Recuperación, incluida la recuperación energética v. Incineración (quema de masa) vi. Inyección en pozos profundos vii. Vertedero viii. Almacenamiento en el sitio ix. Otros (que debe especificar la organización) c. Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos: i. Eliminación directa por parte de la organización o confirmación directa de cualquier otro modo ii. Información proporcionada por el contratista de eliminación de residuos iii. Valores predeterminados por la organización del contratista de eliminación de residuos	Principio 8	6.6.2 6.6.3	43	
		GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.- a. Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente e indicar: i. el valor monetario total de las multas significativas; ii. el número total de sanciones no monetarias; iii. los casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios. b. Si la organización no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente, basta con señalar este hecho en una declaración breve.	Principio 7 Principio 8 Principio 9	6.1.1 6.6.3 6.6.4	44	
	Evaluación ambiental de los proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.- a. El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales.	Principio 8 Principio 9	6.6.2 6.6.3	42	
	Empleo	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.- a. El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región. b. El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.	Principio 1 Principio 2	6.4.1 6.4.3 6.4.7	36	

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
--------------------------	------------------------	------------	------------------	---------------	--------	---------	------

Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103

Ámbito de sostenibilidad	Empleo	GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales. - a. Los beneficios habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, en función de las instalaciones con operaciones significativas. Estos incluyen, como mínimo: i. seguro de vida; ii. asistencia sanitaria; iii. cobertura por incapacidad e invalidez; iv. permiso parental; v. provisiones por jubilación; vi. participación accionaria; vii. otros. b. La definición utilizada para "instalaciones con operaciones significativas".	Principio 1 Principio 2	6.4.1 6.4.3 6.4.7	38, 52, 53	
		GRI 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad. - a. El nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización. b. El porcentaje de trabajadores cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización y que estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	Principio 1 Principio 2	6.4.5	14, 38	
	Salud y Seguridad en el Trabajo	GRI 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional. - a. Los tipos de accidentes, la tasa de frecuencia de accidentes (TFA), la tasa de incidencia de enfermedades profesionales (TIEP), la tasa de días perdidos (TDP), la tasa de absentismo laboral (TAL) y las muertes por accidente laboral o enfermedad profesional para todos los empleados, desglosados por: i. región; ii. sexo. b. Los tipos de accidentes, la tasa de frecuencia de accidentes (TFA) y las muertes por accidente laboral o enfermedad profesional para todos los trabajadores (excluidos los empleados) cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización, desglosados por: i. región; ii. sexo. c. El sistema de reglas aplicado al registro y la presentación de información de estadísticas de accidentes.	Principio 1 Principio 2	6.4.5	40	
		GRI 403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad. - a. Si hay algún trabajador cuyo trabajo o lugar de trabajo sea controlado por la organización y esté implicado en actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades.	Principio 1 Principio 2	6.4.5	38, 39	
	Salud y Seguridad en el Trabajo	GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado. - a. La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el período objeto del informe, por: i. sexo; ii. categoría laboral.	Principio 1 Principio 2	6.4.7	38, 39	
	Formación y Enseñanza	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición. - a. El tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados. b. Los programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.	Principio 1 Principio 2	6.4.7	38, 39	
		GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional. - a. El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el período objeto del informe.	Principio 1 Principio 2	6.4.7	38, 39	



Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Diversidad e igualdad de oportunidades	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.- a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables). b. El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).	Principio 1 Principio 2	6.4.2 6.4.3	36, 37	
		GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.- a. El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas. b. La definición utilizada para "ubicación con operaciones significativas".	Principio 6	6.4.2 6.4.3	36, 37	
	No Discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.- a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe. b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente: i. caso evaluado por la organización; ii. aplicación de planes de reparación en curso; iii. planes de reparación cuyos resultados hayan sido implementados a través de procesos de revisión y gestión internos rutinarios; iv. caso que ya no está sujeto a acciones.	Principio 1 Principio 2 Principio 6	6.4.3 6.4.10	27	
		GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.- a. Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar casos de: i. trabajo infantil; ii. trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso. b. Operaciones y proveedores que corren un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto a: i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor; ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo. c. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.	Principio 1 Principio 2 Principio 5	6.1.6 6.3.1 6.3.3 6.4.1	36, 37	
	Trabajo Forzoso	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado u obligatorio.- a. Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzado u obligatorio en cuanto a: i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor; ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo. b. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.	Principio 1 Principio 2 Principio 4	6.1.6 6.3.1 6.3.3 6.4.1	36, 37	
		Prácticas en materia de seguridad	GRI 410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.- a. Porcentaje del personal de seguridad que haya recibido formación formal en políticas o procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación a la seguridad. b. Si los requerimientos de formación también son aplicables a terceras organizaciones que proporcionen personal de seguridad.	Principio 1 Principio 2	6.4.1 6.4.7	38, 39

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Munfial	SGE 21	Páginas	Nota	
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103								
	Evaluación de Derechos Humanos	GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.- a. El número total y el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.	Principio 1 Principio 2	6.5.1	38, 39		
		GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.- a. El número total de horas -durante el periodo objeto del informe- dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. b. El porcentaje de empleados que -durante el periodo objeto del informe- reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.	Principio 1 Principio 2	6.3.1 6.3.2	38, 39		
	Evaluación de Derechos Humanos	GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.- a. El número total y el porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos. b. La definición de "acuerdos de inversión significativos".	Principio 1 Principio 2	6.1.6 6.3.2 6.3.3	34, 35, 42		
		GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.- a. El porcentaje de operaciones con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo, incluidos: i. evaluaciones del impacto social, incluidas las evaluaciones de impacto del género en función de los procesos participativos; ii. evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso; iii. contenido público sobre los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social; iv. programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales; v. planes de participación de los grupos de interés en función del mapeo de los grupos de interés; vi. comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables; vii. consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores para tratar los impactos; viii. procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales.	Principio 1 Principio 2	6.1.6 6.5.1 6.5.3	46, 55		
	Evaluación Social de Proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.- a. El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales.	Principio 2	6.3.1 6.3.2	42		
		GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.- a. El número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales. b. El número de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos potenciales y reales. c. Los impactos sociales negativos significativos -potenciales y reales- identificados en la cadena de suministro. d. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos significativos -potenciales y reales- con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación. e. El porcentaje de proveedores identificados como proveedores con impactos sociales negativos -potenciales y reales- con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación; incluir el motivo.	Principio 2	6.3.2 6.3.3	27, 42		
	Evaluación Social de Proveedores							

Ámbito de sostenibilidad	Contenido según GRI ST	Código GRI	Nombre indicador	Pacto Mundial	SGE 21	Páginas	Nota
Contenidos Generales: GRI 101, 102, 103							
Política Pública	Política Pública	GRI 415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos. - a. El valor monetario total de las contribuciones a partidos y/o representantes políticos -financieras o en especie- que la organización haya realizado directa o indirectamente por país y destinatario/beneficiario. b. Si procede, cómo se estimó el valor monetario de las contribuciones en especie.	Principio 10	6.1.9	**	Ninguna contribución
		GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios. - a. El porcentaje de categorías de productos y servicios significativas para las que se evalúen los impactos en la salud y seguridad a fin de hacer mejoras.		6.2.1 6.2.4	39, 40	
	Marketing y Etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios. - a. Si los procedimientos de la organización obligan a aportar los siguientes tipos de datos sobre la información y el etiquetado de productos y servicios: i. el origen de los componentes del producto o servicio; ii. el contenido, especialmente en relación con las sustancias que podrían generar un impacto ambiental o social; iii. el uso seguro del producto o servicio; iv. la eliminación del producto y los impactos ambientales y sociales; v. otros (explicar). b. El porcentaje de categorías significativas de productos o servicios cubiertas y evaluadas en relación con el cumplimiento de dichos procedimientos.		6.1.1 6.2.2 6.2.6	**	Todos los productos usados en el ciclo de servicios cumplen con la normativa local, el estándar internacional y estándar solicitado por nuestros clientes.
		GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios. - a. El número total de casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relativos a la información y el etiquetado de productos y servicios, por: i. casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a multas o sanciones; ii. casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a advertencias; iii. casos de incumplimiento de códigos voluntarios. b. Si la organización no ha identificado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios, basta con señalar este hecho en una declaración breve.		6.1.1 6.2.2 6.2.6	44	Ningún incumplimiento ni denuncia asociada.
	Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente. - a. El número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, clasificadas por: i. reclamaciones recibidas por terceras partes y corroboradas por la organización; ii. reclamaciones de autoridades regulatorias. b. El número total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes. c. Si la organización no ha identificado ninguna reclamación fundamentada, basta con señalar este hecho en una declaración breve.		6.1.8	44	Ningún incumplimiento ni denuncia asociada.
		GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico. - a. Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica en cuanto a lo siguiente: i. el valor monetario total de las multas significativas; ii. el número total de sanciones no monetarias; iii. los casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios. b. Si la organización no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas, basta con señalar este hecho en una declaración breve. c. El contexto en el que se incurrió en multas y sanciones no monetarias significativas.	Principio 10	6.1.1 6.2.3	44	Ningún incumplimiento ni denuncia asociada.



## **SECURITAS PERÚ**

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

Country President

**Wilson Gómez-Barrios Rincón**

Directora de Legal, Riesgos Compliance y  
Sostenibilidad Corporativa

**Maria Claudia Gómez-Barrios Bacigalupo**

Gerente de Sostenibilidad Corporativa

**Luis Pareja Sedano**

Gerente de Comunicaciones Corporativas

**Jaime Alfaro Da Grau**

Diseño gráfico y diagramación  
Juan Luis Gargurevich

Fotografía  
Archivos Securitas Perú

Setiembre 2018

Este Reporte está disponible en versión PDF  
y puede ser descargada en:

**<https://www.securitasperu.com/>**



