



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2017





Contenido

CAP 1 LO QUE SOMOS

Pp. **5-14**

- Securitas en cifras
- Securitas en Chile
- La filosofía corporativa:
la esencia de nuestro foco sostenible

CAP 2 LO QUE HACEMOS

Pp. **15-23**

- Nuestra Estrategia Sustentable en el modelo de negocio
- Cómo alineamos nuestra gestión sustentable con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)
- Visión 2020: de la Seguridad a la Protección
- La nueva cara de la seguridad: principales cambios durante el periodo de reporte

CAP 3 CÓMO LO HACEMOS

Pp. **24-56**

- Dimensión Social
- Dimensión Ambiental
- Dimensión Económica

CAP 4 ASÍ REPORTAMOS

Pp. **57-64**

- Acerca de este reporte
- Relación con los Grupos de Interés
- Materialidad
- Índice GRI

Mensaje del Director

Desde el año 2015 nos venimos preparando para la Visión 2020, una estrategia corporativa que apuesta por la transformación de nuestros servicios, enfocada en una propuesta de valor que traslada la Seguridad Tradicional hacia los Servicios de Protección, basado en las personas, la tecnología y el conocimiento.

Con más de 8 mil colaboradores a nivel nacional y más de 300 clientes, el año 2017 fue un periodo de grandes desafíos para nuestro equipo de trabajo, toda vez que fuimos avanzando paso a paso hacia un cambio cultural, la adaptación de nuevos servicios -como la Protección contra Incendios-, sin perder de vista la necesidad de nuestros clientes y las directrices éticas a las que nos invitan nuestros valores Integridad, Eficacia y Servicio.

A nivel local, una de las grandes preocupaciones de la industria fue la reforma laboral que comenzó a operar en abril de 2017 y que trajo consigo grandes cambios en materia sindical. Uno de nuestros principales hitos en esta materia fue lograr la obtención de servicios mínimos ante alguna huelga, autorización de la Dirección del Trabajo que pocas empresas tienen para mantener la operatividad de sus servicios. Adicionalmente, a pesar de la nueva normativa y los 8 sindicatos de la empresa, logramos cerrar adecuadamente cinco convenios colectivos y 3 negociaciones colectivas a nivel nacional, con un adecuado control de costos y sin huelga.

Así también, en materia de responsabilidad social, hemos seguido avanzando en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad, además hemos ampliado la mirada a la

diversidad, definiendo grupos prioritarios para la organización los cuales debemos comenzar a gestionar, tales como género, migrantes, generacional, orientación sexual e identidad de género.

En ámbitos medio ambientales nos hemos capacitado para entender y gestionar lo que plantea la ley sobre cuidado del medio ambiente, promulgada durante el 2017. En este escenario, la Ley de Responsabilidad Extendida del Producto (REP) nos entrega como desafío conocer nuestros productos importados (Material electrónico/ tecnológico, pilas y baterías) y la trazabilidad de estos.

Con el objetivo de cumplir con los desafíos que implica la ley 21.105 y 20.920, nos comprometemos a revisar y ajustar los programas de Diversidad e Inclusión y de Medio Ambiente. Más que el cumplimiento normativo legal es seguir empujando y desarrollando la industria con el firme propósito de mejorar las condiciones de empleabilidad de este rubro en el país

Los invito a que conozcan más sobre nuestra gestión sustentable en esta tercera edición de nuestro Reporte de Sustentabilidad, bajo los lineamientos del GRI G4.

Francisco Merani Bravo

Country Manager
SECURITAS CHILE



01

LO QUE SOMOS

- Securitas en cifras
- Securitas en Chile
- La filosofía corporativa:
la esencia de nuestro foco sostenible

Securitas en cifras



88%
hombres



0
accidente fatales
a nivel nacional



+2.200
colaboradores
sindicalizados



12%
mujeres



54
países está
presente Securitas



+2.000
inducciones
corporativas



73%
colaboradores
capacitados en
Código de Ética,
en promedio



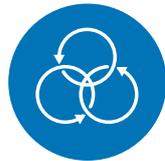
8
sindicatos



**+CLP
\$75**
MM en ventas
netas durante
2017



+169 mil
horas de capacitación
a nivel nacional



25
convenios
colectivos



9 años
de permanencia
en Chile



+300
clientes a nivel nacional



+140 mil
horas en cursos OS-10
por Formación o
Reentrenamiento de
Guardias de Seguridad



+60
guardias inclusivos
a nivel nacional



36
Comités Paritarios de
Higiene y Seguridad a
nivel nacional



+25 mil
hora de capacitación
e-learning



6 ODS*
desarrollamos de
manera estratégica
*Objetivos del Desarrollo
Sostenible del PNUD.



+8.000 Colaboradores



+ de 10 oficinas ubicadas en las principales ciudades del país



1 moderno **SOC** disponible para gestionar incidentes 24/7 (Securitas Operation Center)



+ de 200 vehículos corporativos



+ de 400 instalaciones conectadas al SOC



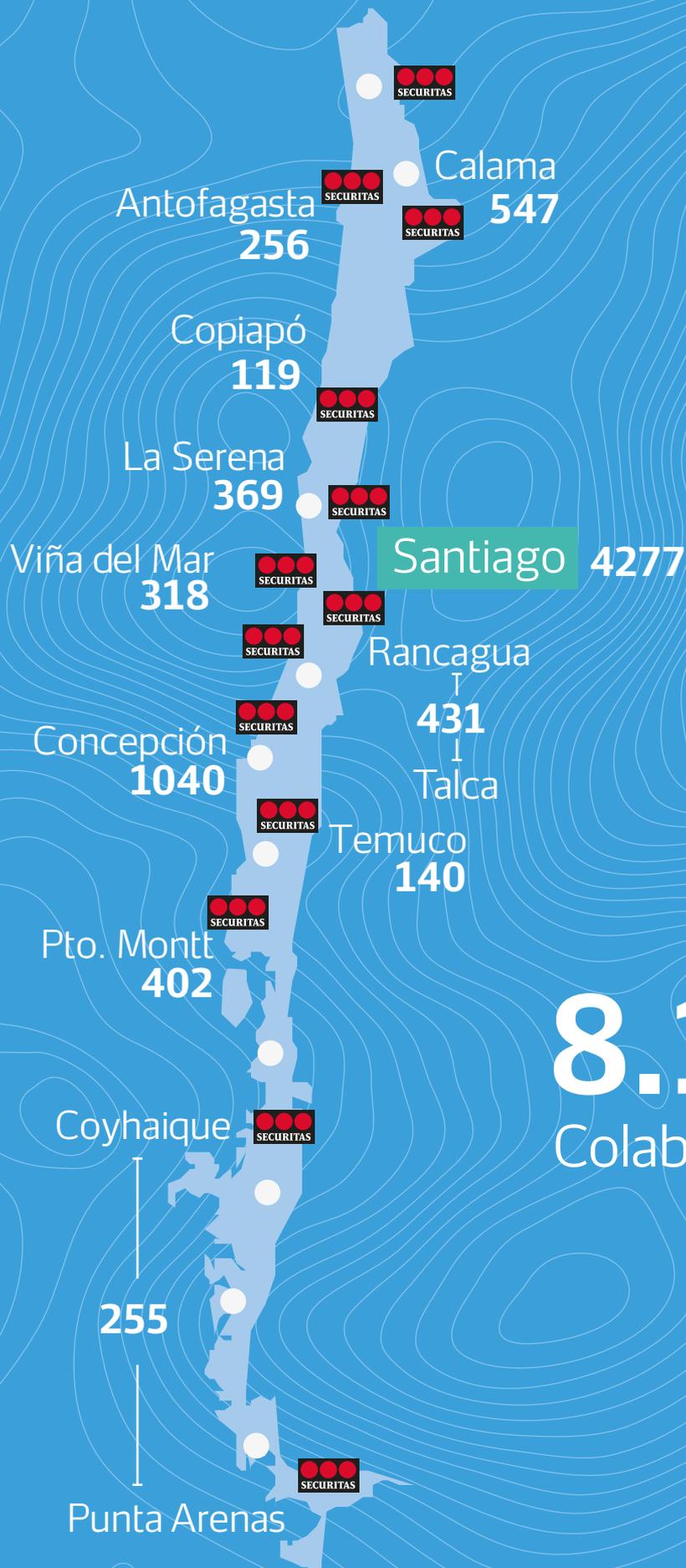
+ de 200 mil señales recibidas en el SOC



6 cámaras en promedio realizan video verificación



1 Instituto Securitas orientado a capacitar y especializar a todo nuestro equipo



8.154
Colaboradores

Securitas en Chile ¹

Contenidos 102-1; 102-3; 102-4; 102-7



Formamos parte de una empresa multinacional de origen sueco y líder mundial en Servicios de Protección, cuyos servicios se basan en la tecnología, las personas y el conocimiento. Durante 2017, operamos con 14 sucursales a nivel nacional, con cobertura desde Arica hasta Punta Arenas, con más de 8 mil colaboradores en más de 10 segmentos de clientes.

Securitas está presente en 55 países y nosotros integramos la División de Iberoamérica del Grupo Securitas, la cual contempla a otros 8 países: España,

Portugal, Argentina, Perú, Colombia, Costa Rica, Uruguay y Ecuador. A través de dicha División, Securitas en Chile mantiene relación indirecta con los accionistas de la compañía (Securitas AB) para establecer el desarrollo estratégico del grupo, así como también para evaluar los procesos de la compañía local. En el ejercicio del Grupo Securitas durante 2017, el conglomerado reportó MSEK 92.197 en ventas totales, con una dotación de más de 345 mil colaboradores a nivel mundial².

¹ Securitas llegó Chile en el año 2008, a través de la adquisición de la empresa FM Seguridad S.A. El año 2009 adquirió Worldwide Security S.A.; en el año 2010, Protec Austral; en 2011, Securicorp S.A. y finalmente, en 2016 se adquirió la empresa de protección y detección de incendios JC Ingeniería.

² Más información sobre el Reporte de Sustentabilidad del Grupo Securitas en www.securitas.com

MEMBRESÍAS Y ASOCIACIONES

Contenidos 102-12; 102-13



Miembro del grupo RSE de Empresas Suecas en Chile, de la Embajada.



Miembro Activo



Adhesión Voluntaria y no vinculante



Afiliados



Socio activo Co-Fundador del Comité +Diversidad



Miembro del cuerpo de la Cámara Chileno-Sueco de Comercio. Una de las principales acciones realizada junto con la Embajada de Suecia, fue la colaboración cultural a la Corporación Cultural MetroArte. Esto con el fin de contribuir a la construcción de la Vía Suecia, un paseo peatonal entre las Líneas 1 y 6 del Metro de Santiago, cuya temática central es Suecia y el aporte de las empresas suecas en Chile.

La Filosofía Corporativa: la esencia de nuestro foco sostenible

Contenidos 102-16; 102-17
Más información en www.securitaschile.cl/rse

El objetivo principal de nuestra cultura corporativa es desarrollar colaboradores especializados y profesionales, cuya misión es hacer la sociedad más segura para todos. El éxito de Securitas se mide por la confianza que generamos en nuestras comunidades.

 <p>Misión</p>	 <p>Visión</p>	 <p>Valores</p>
<p>Proteger hogares, lugares de trabajo y a la sociedad en general.</p>	<p>Ser los líderes de la industria de la seguridad a través de un modelo de beneficios para nuestros empleados, clientes y accionistas</p>	<p>Integridad Eficacia Servicio</p>

MARCO ÉTICO DE SECURITAS

Con más de 8 mil colaboradores a nivel nacional, es clave operar en forma ética y transparente, gestionar eficientemente nuestras operaciones y proveer servicios de calidad a nuestros clientes.

Esta perspectiva implica, necesariamente, cumplir con nuestros estándares éticos, así como la normativa local vigente para mantener el liderazgo como empresas referentes en la industria de la seguridad. De esta manera, basamos nuestra gestión en las políticas desarrolladas tanto de manera local como por el Grupo Securitas, las que establecen un marco de acción comercial, operativa y sustentable:

Código de Ética y Valores: En todas las gestiones de Securitas es de gran importancia operar de acuerdo a las leyes, mantener un alto nivel de ética y defender sus valores. Este documento está presente en todas las unidades de Securitas en el mundo y nuestros colaboradores lo reciben al momento de formar parte de la organización. Asimismo, reciben capacitaciones presenciales y en línea, de forma periódica.

CAPACITACIÓN DEL CÓDIGO EN CIFRAS

90%

del personal
Administrativo fue
capacitado en el
Código de Ética

Para garantizar el cumplimiento del Código de Valores, así como entregar un mecanismo de reclamación sobre prácticas laborales que están relacionados con el Código, contamos con el canal de atención **Securitas Te Escucha (STE)**, el cual se encarga de registrar las posibles denuncias según el protocolo que establece la Dirección de Asuntos Legales, cuya área gestiona las denuncias

50%

de Guardias de Seguridad
fue capacitado en el
Código de Ética

al Código. En esta materia, durante 2017 se registraron 3 denuncias por acoso sexual y 8 por acoso laboral, todas cerradas en el periodo de reporte. Al respecto, el área de Asuntos Legales realizó tres capacitaciones presenciales, como medida preventiva, atendido a que los casos reportados no constituyeron vulneración de derechos.



Política Integrada: Es un documento normativo que alude a las prácticas sustentables y al fortalecimiento de las acciones en materia de seguridad, salud ocupacional, calidad y medio ambiente. Es una directriz de carácter local, que está presente en todas las sucursales de Securitas en Chile y difundida a todos los grupos de interés, mediante las herramientas de comunicación establecidas para ellos, particularmente a través de las inducciones de los nuevos colaboradores.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Contenidos 205-2; 205-3

Enfoque de Gestión:

Evitar la corrupción es un tema que atañe a todas las empresas y, en relación a Securitas, su impacto es tanto interno como externo a la compañía, ya sea por la metodología para gestionar casos de corrupción, como por garantizar el buen accionar de una organización multinacional.

En consecuencia, el Grupo Securitas cuenta con la Política Anticorrupción -aplicada en todas sus unidades a nivel mundial-, la que manifiesta una tolerancia cero con respecto a cualquier tipo de soborno, incentivos u otros beneficios no apropiados que vayan en contra

del Código, la presente política, leyes y normas locales, estándares de la industria o códigos de ética en los países en que opera la compañía. Eso incluye el financiamiento político u otras entidades gubernamentales para beneficio propio.

Entre sus mecanismos de control se encuentran las autoevaluaciones, auditorías internas y externas y seguimiento rutinario de todos los asuntos informados, de forma periódica y/o según conforme avanza la coyuntura social y la necesidad de revisar las políticas actuales. Durante el periodo de reporte no se registraron casos en esta materia.

CAPACITACIÓN DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN EN CIFRAS

82%

del personal Administrativo fue capacitado en la Política Anticorrupción

16%

de Guardias de Seguridad fue capacitado en la Política Anticorrupción

Política de Libre Competencia:

El propósito de esta Política es maximizar el bienestar del consumidor mediante la práctica de la libre y leal competencia entre las empresas en cuanto a la fijación de precios, la calidad y la innovación. En consecuencia esta directriz prohíbe acuerdos que puedan afectar la libre

competencia, y también acuerdos que no estén prohibidos pero la afectan, de ambas maneras se está violando la ley de defensa de la competencia. Durante el periodo de reporte no se registraron procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

Finalmente, como **mecanismo de reclamación sobre estas políticas**, a nivel corporativo, existe el canal **Securitas Integrity Line (SIL)**, con funcionamiento 24/7, en el que cualquier colaborador del Grupo Securitas puede reportar casos de incumplimiento de los valores y la ética de Securitas. Este canal de comunicación es un complemento a las herramientas existentes en las diferentes unidades de Securitas en el Mundo -como el caso de STE en Chile-, por lo que en

ningún momento intenta reemplazar la comunicación directa con las jefaturas o la Dirección de Recursos Humanos, sino que permite que los colaboradores tengan otra vía de contacto para expresar sus preocupaciones. Durante 2017 se registraron 4 denuncias de Chile al SIL, relacionados con sistema de remuneraciones, traslado de instalación y acoso laboral. Todos los casos fueron revisados, gestionados y cerrados siguiendo el protocolo de verificación.



02 LO QUE HACEMOS

- Nuestra Estrategia Sustentable en el modelo de negocio
- Cómo alineamos nuestra gestión sustentable con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)
- Visión 2020: de la Seguridad a la Protección
- La nueva cara de la seguridad: principales cambios durante el periodo de reporte

Nuestra Estrategia Sustentable en el Modelo de Negocio

En Securitas asumimos la Responsabilidad Social Empresarial o RSE como una gestión estratégica de la organización con la cual generamos valor y confianza hacia nuestros clientes, proveedores y colaboradores, a través de programas sostenibles y productivos con ética y transparencia.

Esto es posible gracias a nuestra fuerte cultura corporativa que crea los valores compartidos de responsabilidad, propiedad y espíritu empresarial. La cultura de Securitas se distingue por la responsabilidad, la propiedad, el espíritu empresarial y lo que llamamos el Modelo Securitas.



Con esta base, estamos convencidos de que nuestro aporte a la industria es compartir el conocimiento que tenemos como empresa global para mejorar el desarrollo de la industria de la Seguridad Privada en nuestro país, con el fin de convertirnos en la mejor opción como proveedores para nuestros clientes.



Cómo alineamos nuestra gestión sustentable con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

Nuestra gestión de sustentabilidad se enmarca en las directrices definidas por Securitas Latam -compuesta por las unidades de Costa Rica, Colombia, Ecuador, Perú, Argentina, Uruguay y Chile-, desde la cual se acordó alinear las acciones en base a los Objetivos del

Desarrollo Sostenible que promueve el PNUD. En consecuencia, nos hemos propuesto trabajar con 6 de ellos, los cuales están muy relacionados con la gestión que hemos realizado en la organización.





Hemos impulsado una mejora continua en las **condiciones laborales**, promoviendo una variedad de beneficios, como el seguro complementario de salud gratuito para nuestros colaboradores, la cooperación en programas de ahorro para la vivienda, entre otros.



Desarrollamos el Instituto Securitas para profesionalizar la actividad del guardia de Seguridad.



Hemos impulsado activamente el desarrollo de la industria a través de actividades relacionadas a mejorar y actualizar la ley de seguridad Privada.



Ofrecemos servicios innovadores con alto valor agregado para no competir solamente en función del precio.



El año 2012 fuimos la primera empresa de seguridad del país en incorporar personal con discapacidad en tareas de seguridad, esto a través del programa Seguridad Inclusiva.



Desde que Securitas está en Chile, hemos generado alianzas estratégicas, con organismos públicos (Senadis, INRPAC) y privados (Aseva, Sofofa, Acción Empresas), academia (UST, U. Los Lagos, U. Mayor), sociedad civil (Juntas de Vecinos aledañas), ONG's (Fundación Paternitas, San José)

- **Ofrecemos servicios que contribuyen de manera positiva a la sociedad.**

Protegemos sectores e industrias que son muy importantes para el conjunto de la sociedad y su funcionamiento diario.

- **Nuestra estrategia comercial consiste en aumentar la cadena de valor con soluciones de seguridad.** No buscamos ofrecer horas/hombre en nuestros servicios, con esto evitamos competir solamente en función del precio, lo que nos permite alinear los salarios a nuestros estándares del servicio.

- **Ser el líder implica llevar la delantera.** Nos permite trabajar activamente para mejorar el estatus de los guardias de seguridad y las condiciones de la industria, mediante el diálogo con autoridades y la búsqueda continua de mejoras en la operación.

Visión 2020: De la Seguridad a la Protección

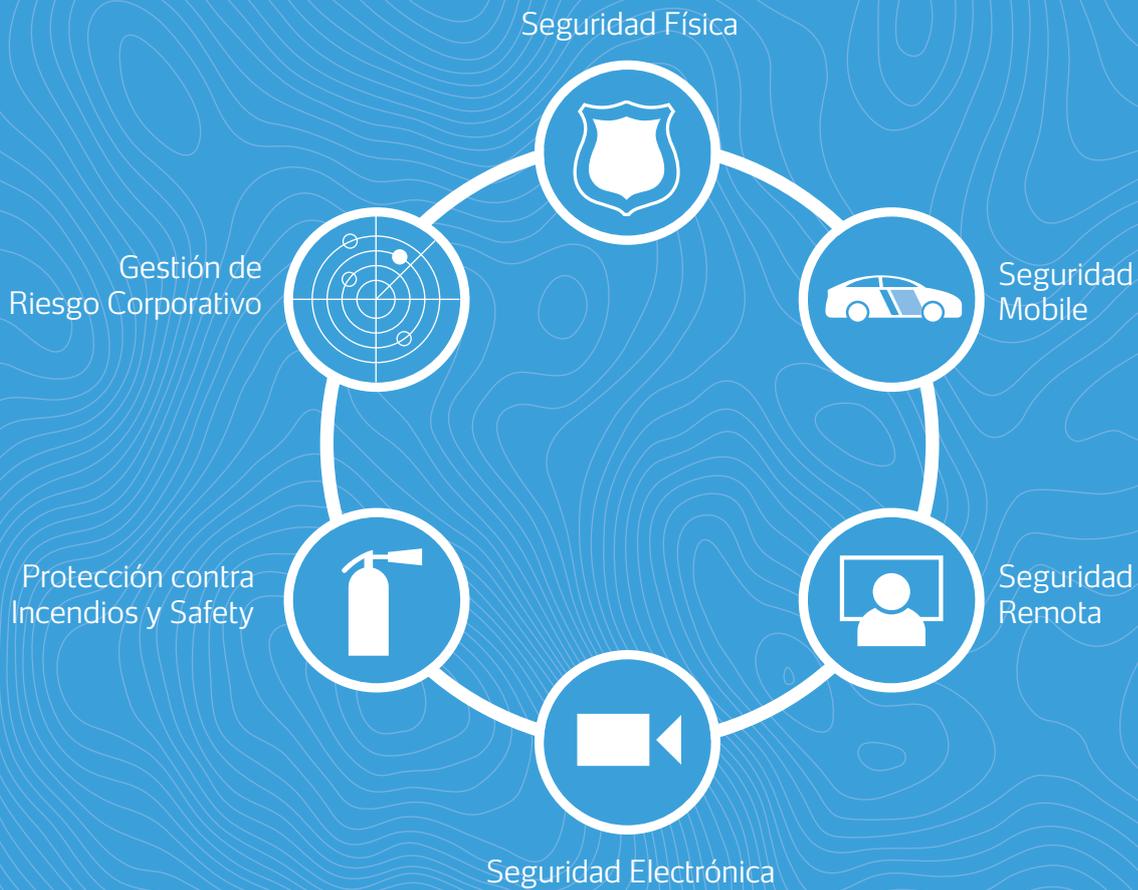
Con una atención primordial al cliente, mejorar la calidad del servicio, promover la sustentabilidad en todas nuestras áreas de gestión y fortalecer la Operación, en Securitas Chile estamos enfocados en transformar la industria de la seguridad privada hacia los Servicios de Protección, basados en las personas, la tecnología y el conocimiento.



A través del Securitas Operation Center (SOC), nuestro centro neurálgico de servicios, nos permite crear valor en las necesidades de seguridad de todos nuestros clientes y mantener alineados los procesos y las personas.



SERVICIOS DE PROTECCIÓN



Seguridad Física

- ✓ Guardias de Seguridad
- ✓ Servicios de Recepción



Seguridad Mobile

- ✓ Rondas de Control externas e internas
- ✓ Gestión de Emergencias
- ✓ Custodia de mercadería en tránsito



Seguridad Remota

- ✓ Monitoreo de Alarmas
- ✓ Video Verificación
- ✓ Rondas Remotas
- ✓ Gestión Remota de Accesos
- ✓ Disuasión por voz



Seguridad Electrónica

- ✓ Sistemas de Detección
- ✓ Mantenimiento y Servicio Técnico-Soluciones de Control de Acceso (SAC)



Protección contra Incendios

- ✓ Sistemas de detección de incendios
- ✓ Sistemas de extinción de incendios
- ✓ Diagnósticos e Inspecciones Técnicas
- ✓ Proyectos de Ingeniería
- ✓ Mantenimiento Preventiva y Correctiva



Gestión de Riesgo Corporativo

- ✓ Consultoría
- ✓ Estudios de Seguridad
- ✓ Auditorías y Diagnósticos

Segmentos de clientes

Contenidos 102-2; 102-6



Minería



Educación



Energía



Transporte Público



Eventos



**Instituciones
Financieras**



Salud



Hoteles



Fábricas / Industrias



Centros Logísticos



Marítimo



**Parque
Empresariales**



**Pequeñas y
Medianas Empresas**



**Oficinas y Edificios
Corporativos**



Retail

La nueva cara de la seguridad: principales cambios durante el periodo de reporte

Contenidos 102-10

Cambio de marca

Con el fin de posicionar y potenciar la transformación de la Industria de la Seguridad Privada hacia un modelo de Protección, el Grupo Securitas desarrolló una nueva estrategia de marca, cuyo cambio se llevó a cabo en las 54 unidades de Securitas en el mundo, durante el segundo semestre de 2017.

La transformación del negocio va acompañada de una nueva identidad visual que se adapta al mundo tecnológico, con colores más vivos, diseño flexible, imágenes impactantes y nuevos elementos de diseño, para potenciar las cualidades de nuestra compañía: moderna, verdadera y directa. De esta manera, la Nueva Cara de la Seguridad dará otro impulso a la estrategia corporativa, orientada a avanzar en

Soluciones de Seguridad y Tecnología.

Uno de los cambios más notorios fue la elección de los nuevos colores corporativos: se dejó atrás el tono gris, que era el color característico de la compañía, por unas tonalidades azul y verde (con sus respectivas variantes).



Mobile y la fusión con Securitas Pro

Con el fin de entregar una propuesta de seguridad privada diferenciada en el mercado, sobre todo en el uso de la tecnología, el área Mobile asumió el servicio Securitas Pro (creado a fines de 2015, el cual consistía en otorgar una solución tecnológica de seguridad diseñada para las pequeñas y medianas empresas), para dar un valor agregado a su servicio.

La decisión de este movimiento respondió a cumplir con las exigencias del Grupo Corporativo, a la necesidad de potenciar la fuerza de venta en Santiago y Concepción, así como también entregar un servicio de control y protección más robusto, con un valor agregado y asequible a pequeños y medianos clientes. Esta estrategia permitió duplicar su portafolio y proponer mejores perspectivas de crecimiento para 2018.



Nuevo servicio de Protección contra Incendios y la creación de la Dirección SES

Tras la adquisición de la empresa JC Ingeniería ocurrida en septiembre de 2016, el año 2017 fue un periodo de adaptación tanto operativa como cultural con el nuevo servicio de Protección contra Incendios. Uno de los principales desafíos de la compañía fue asumir que la penetración en el mercado para este tipo de servicios es mucho más lenta en comparación a las soluciones de seguridad.

En consecuencia, las metas de venta estuvieron por debajo de lo esperado; no obstante lo anterior, se priorizó en el reordenamiento interno de la compañía con la creación de la Dirección SES (Seguridad Electrónica Securitas), que transformó la reciente Gerencia de Ingeniería (informada en el periodo de reporte de 2016), la cual estaba a cargo de la Implementación y Mantenimiento de la seguridad electrónica de la compañía. En este sentido, a las áreas mencionadas se incorporó "Proyectos Fuego", para generar sinergias en el servicio y alinear los servicios de implementación y mantenimiento a las exigencias de la nueva área.

03 CÓMO LO HACEMOS

- Dimensión Social
 - Nuestra gente
 - Empleo y Beneficios
 - Formación y educación
 - Seguridad y Salud Ocupacional
 - Inclusión laboral
 - Relaciones Sindicales
 - Relación con las autoridades fiscalizadoras
- Dimensión Ambiental
 - Principio de Precaución
 - Medición de la Huella de Carbono
 - Cumplimiento ambiental
- Dimensión Económica
 - Clientes
 - Relación con la cadena de suministro
 - Indicadores económicos

Dimensión Social

¿Cómo hacemos Responsabilidad Social en el ámbito social?

- Lo más importante de nuestra organización son las personas.
- Velamos por el bienestar de nuestros colaboradores a través de una extensa red de beneficios
- A través del Instituto Securitas nos preocupamos del desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.
- Desarrollamos la industria promoviendo turnos de trabajo y salarios justos.
- Respeto a la libertad de Credo, opinión y asociación.
- Apoyamos a nuestra comunidad mediante acciones del voluntariado corporativo.
- Promovemos el desarrollo de una cultura inclusiva en la industria enmarcado en nuestro programa de Diversidad e Inclusión.
- Tenemos un canal de atención: Securitas te Escucha, para gestionar consultas, reclamos y sugerencias.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Contenidos 102-18; 405-1

La historicidad del rubro de la seguridad privada ha sido manejada en su gran porcentaje por el género masculino. Como organización, esta tendencia no es diferente a lo que sucede en las empresas de seguridad en su totalidad; sin embargo, estamos sentando las bases en ámbitos de diversidad para que en 2018 se establezcan nuevos lineamientos que favorezcan el crecimiento y participación de mujeres en la industria de la seguridad privada.

La estructura organizacional de Securitas Chile cuenta con Directores, Gerencias, Jefaturas (áreas de staff), Personal Administrativo (en los que

se incluyen operadores, supervisores, planners, jefe de operaciones y administradores de contrato) y Guardias de Seguridad. En los cargos Directivos, el 75% está conformado por hombres y 25% mujeres; el 62% está en un rango etario entre 30 y 50 años; mientras que el 38% supera los 50 años de edad. A nivel organizacional, la realidad no es muy diferente. Del total de colaboradores, el 88% son hombres mientras que el 12% son mujeres; el 1,3% corresponde a cargos relativos a la Administración y 98,7% corresponde a guardias de seguridad. Sobre rangos etarios, referirse a la tabla 2 (pág. 28)

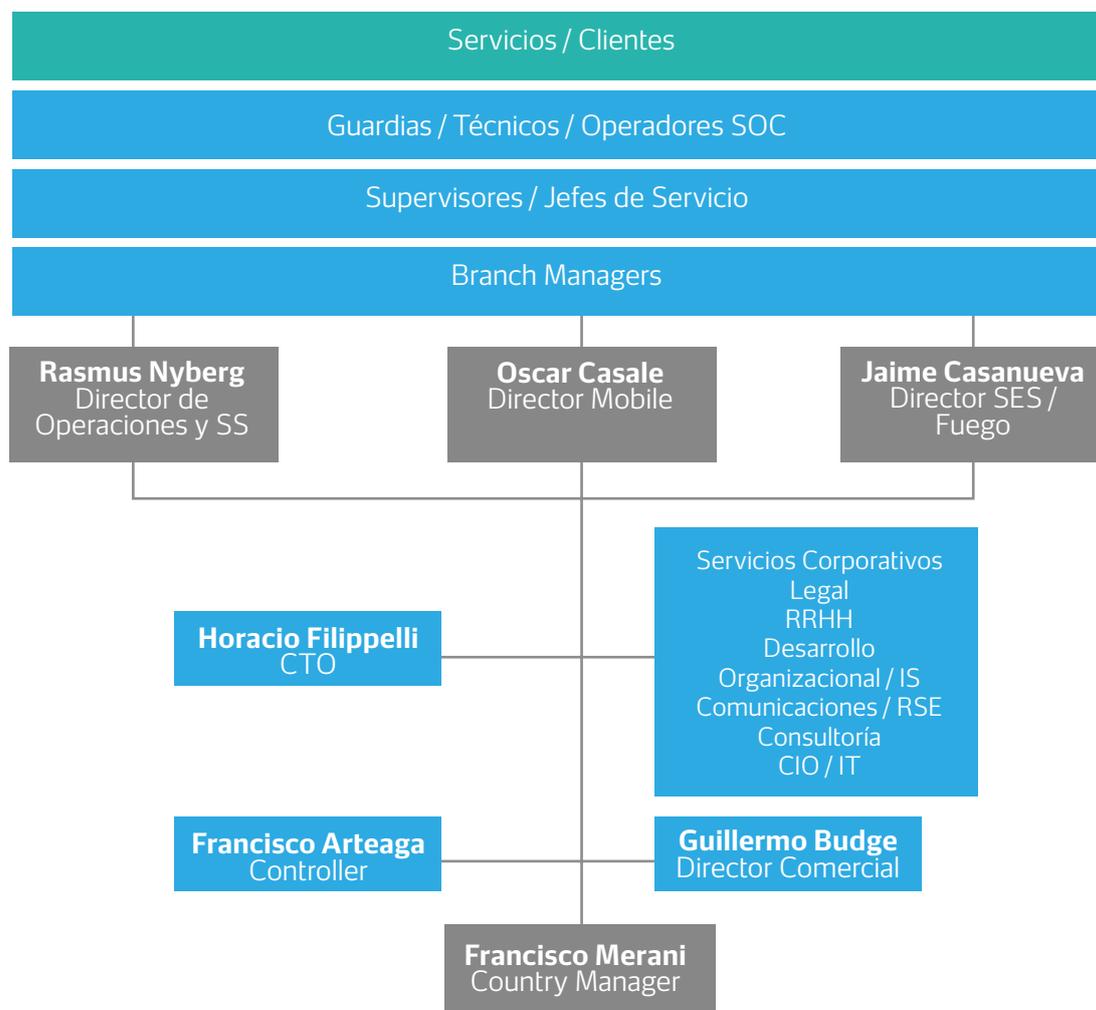


Fig. 1: Organigrama Securitas Chile 2017

Comité	Lo que hacen	Cuándo se reúnen
Comité de Gestión	Comité en el que se revisa la gestión y seguimiento de los proyectos estratégicos de las gerencias de soportes staff.	Mensual
Comité de Alineación	Reunión informativa liderada por el Country Manager, en el que presenta los principales avances de la compañía durante el periodo.	Trimestral
Comité Ejecutivo	Comité dedicado a la revisión y seguimiento de los indicadores financieros de la compañía.	Semanal
Comité de Operaciones	Comité realizado entre el director de Operaciones y los Branch Managers para garantizar la correcta gestión de los contratos y servicios ofrecidos a los clientes.	Quincenal
Comité de RSE	Comité de carácter consultivo que cuenta con los principales líderes o personas claves de todas las áreas de la compañía, para abordar temáticas de sustentabilidad, sugerir planes de acción y realizar seguimiento a las mismas.	Semestral
Comité Mobile	Comité destinado para el seguimiento de proyectos y actividades del área Mobile.	Semanal
Comité Comercial	Comité realizado por la Dirección Comercial con los gerentes de Soluciones de Seguridad para hacer seguimiento a las ventas y nuevos proyectos	Mensual

Tabla 1: Comités de Empresa desarrollados en 2017

Durante el periodo de reporte, hubo una importante reestructuración a nivel administrativo que afectó a todo el Grupo Securitas. Los acontecimientos fueron dados tanto por situaciones externas, como los eventos terroristas vividos en Europa como por la incertidumbre económica en Chile, a causa del periodo de elecciones presidenciales, desastres naturales, bajo crecimiento del país (1,3%) y, entre otros, la reforma laboral que generó una baja inversión en el mercado.

En este contexto, las decisiones que se aplicaron nivel interno en Securitas -y en todas las unidades en el mundo- se

basaron en la austeridad económica y reducción de costos, lo que obligó a reorganizar las áreas, las funciones y la continuidad operativa de la organización. Eso explica la reducción del 160% en la dotación en Administración, quedando con una planilla de 110 colaboradores, versus los 286 que figuraban en 2016.

A pesar de estas medidas, los esfuerzos se concentraron en optimizar los servicios a través de la tecnología y captar una mayor cartera de clientes y, lo que explica el aumento de la dotación de guardias de seguridad en 9,5% durante el periodo de reporte.

NUESTRAS PERSONAS: EMPLEO Y BENEFICIOS

Enfoque de Gestión

En Securitas contamos con 8.154 colaboradores a nivel nacional, quienes permiten mantener los servicios de protección y cumplir con las necesidades de nuestros clientes. A través de nuestro Código de Ética y Valores, así como de nuestras políticas internas, potenciamos las relaciones de confianza con nuestros colaboradores para avanzar hacia nuestros objetivos estratégicos. La Dirección de Recursos Humanos es el área principal para garantizar la identificación y contratación de los mejores colaboradores, a través de sus procedimientos de Reclutamiento y Selección, así como de velar por el bienestar en materia de beneficios y calidad de vida.

A su vez, la Dirección de Asuntos Legales, la Subgerencia de Desarrollo Organizacional y Capacitación, y la Gerencia de Marketing y Comunicaciones Corporativas colaboran para promover un lugar de trabajo diverso e inclusivo,

con espacios de libre asociación, oportunidades de desarrollo organizacional, y estándares de seguridad para fomentar la cultura preventiva y la salud ocupacional de nuestras personas.

Tras la adquisición de una nueva compañía del área de Protección contra Incendios y contribuir a las exigencias que propone la Visión 2020, fue necesario potenciar la cultura organizacional, cuyas acciones realizadas estuvieron centradas en la estrategia de la Cultura Colaborativa, dinámica que fue creada en 2016 para fomentar la integración de los colaboradores administrativos, facilitar la comprensión y apoyo de los equipos de trabajo y generar sentido de pertenencia en la organización. En 2017 esta actividad fue liderada por la Subgerencia de Desarrollo Organizacional y Capacitación, la que desarrolló programas colaborativos y transversales que consistieron en crear equipos multisectoriales para implementar procedimientos, protocolos u otros aspectos operativos para mejorar

la interrelación entre las áreas. Dichos proyectos seguían en proceso de elaboración durante el periodo de reporte.

Otra actividad que apoyó la cultura colaborativa y el cambio organizacional fue la **III Semana de la Cultura Securitas**, enmarcada el 9° aniversario de la compañía. La dinámica, liderada por el área de Comunicaciones (de la Gerencia de Marketing y Comunicaciones Corporativas), estuvo orientada a los colaboradores administrativos de la empresa, cuyo tema central fue el Cambio Organizacional y la nueva estrategia del negocio hacia los Servicios de Protección. Así también, durante el periodo de

reporte se desarrollaron desayunos de camaradería para fomentar las relaciones de confianza entre el gerente general y los colaboradores, y entre las temáticas que más se conversaron fueron las proyecciones de la empresa hasta el 2020 y los desafíos del nuevo servicio de seguridad: la Protección contra Incendios.

En cuanto a los proyectos de Desarrollo Organizacional que se comenzaron en 2016, relativos a la Descripción de Cargos y Evaluación de Desempeño, se realizó la etapa de revisión, contrapropuesta y aprobación de los descriptores de cargo, por lo que podrán entrar en vigencia durante 2018.

PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN

CONTENIDO 102-8; 401-1

La cobertura de Securitas comprende desde Arica hasta Punta Arenas y en cada sucursal existe un encargado de Recursos Humanos para garantizar el cumplimiento en materia de empleo y beneficios. En este contexto geográfico, la dotación de la compañía durante 2017 fue de un 7,2% superior al de 2016, cuya estructura contempla la Administración (directores, gerencias, jefaturas, personal administrativo) y Guardias de Seguridad. En las tablas 2 y siguientes se presentan la dotación y rotación de los empleados durante el periodo de reporte. Se destaca que en 2017 hubo un 58,7% de rotación, cifra que se ha mantenido en relación al último año, aunque se debe considerar el aumento de dotación en 2017.



Colaboradores Securitas		2013		2014		2015		2016		2017	
		Hombres (H)	Mujeres (M)	H	M	H	M	H	M	H	M
Según cargo	Dotación	5304	661	5819	702	6483	708	6752	815	7207	947
	Administrativos	674		299		233		201	85	69	41
	Guardias de Seguridad	5291		6222		6958		6552	729	7138	906
Total Dotación		5965		6521		7191		7567		8154	
Nuevos empleados	Menor 30 años	1582	184	2207	114	2672	203	1805	236	2127	272
	30- 50 años	1290	183	1864	172	2173	205	1730	226	1808	244
	Sobre 50 años	556	54	607	64	916	52	781	102	761	101
	Total	3428	421	4678	350	5761	460	4316	564	4696	616
Total (H+M)		3849		5028		6221		4880		4880	
Rotación	Menor 30 años	1943	249	2288	99	2445	198	1.701	218	1.778	189
	30- 50 años	1682	255	1408	88	1810	233	1.645	210	1.496	219
	Sobre 50 años	770	60	539	55	792	73	647	83	675	61
	Total	4395	564	4235	242	5047	504	3.993	511	3.949	469
Total (H+M)		4959		4477		5551		4504		4.418	

Tabla 2: Personas que integraron la organización en 2017

Tipo de contrato	2015		2016		2017	
	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal
Hombres	5800	683	5858	894	7154	53
Mujeres	671	37	683	132	943	4
Total	6471	720	6541	1026	8097	57

Tabla 2.1: Segmentación de personal según tipo de contrato

Jornada laboral	2015	2016	2017
	Full time	Full time	Full time
Hombres	6483	6752	7207
Mujeres	708	815	947
Administrativos	233	285	110
Guardias de Seguridad	6958	7282	8044
Total	7191	7567	8154

Tabla 2.2: Segmentación de personal según jornada laboral

BENEFICIOS

CONTENIDO 401-2

En materia de Beneficios, buscamos promover y mejorar la calidad de vida nuestros colaboradores, a través de la implementación de beneficios que brinden las herramientas necesarias para incrementar su bienestar individual, como trabajadores y padres de familia.

Programa de Ahorro para la Vivienda

Uno de los compromisos adquiridos para 2017 fue la creación de un Programa de Ahorro para la Vivienda, dirigido a todos los colaboradores a nivel nacional, cuyo foco -orientativo y de gestión, [es fomentar el ahorro durante un año](#) para postular a los subsidios habitacionales entregados por el gobierno, a través del Servicio Nacional de Vivienda y Urbanismo: Familia Vulnerable (ahorro de 10UF) y Grupo Emergente (ahorro de 30UF). Por otro lado, para reconocer el compromiso de ahorro, Securitas hará entrega de un aporte monetario entre el 10% y el 30%, dependiendo del ahorro que el colaborador haya elegido reunir para postular. Durante 2017 fueron

seleccionados 83 colaboradores para ser parte del programa. En 2018 se dará continuidad a este programa, toda vez que fue bien valorado y recibido por los colaboradores que buscan tener una casa propia.

Programa Jubilados

En el último trimestre de 2017 se presentó el Programa Jubilados, una iniciativa que [proporciona toda la información necesaria sobre el Sistema de Pensiones vigente](#), a todos los colaboradores que se encuentren próximos a la edad de pensionarse o hayan cumplido la edad legal para hacerlo. Dado que es complejo tomar la decisión de jubilarse y que existen tantas alternativas como modalidades de pensión, la compañía decidió crear este programa para orientar a sus colaboradores en este proceso y [lograr que su retiro sea el más óptimo según su situación previsional](#). Durante el periodo de reporte, 5 colaboradores solicitaron orientación sobre este trámite legal.

BENEFICIOS HABITUALES

Más información en www.securitaschile.cl/beneficios



PERMISO PARENTAL

CONTENIDO 401-3

Todos nuestros colaboradores tienen derecho al permiso parental y, constantemente, lo impulsamos tanto para hombres como para mujeres. No obstante, como a muchos hombres no les anima acogerse a este derecho, durante el periodo de reporte solo 26 mujeres solicitaron el permiso parental. El 81% de ellas (21) continuaron trabajando en la empresa 12 meses después de regresar al trabajo.

Beneficios Securitas en cifras			
	2015	2016	2017
Ítem	Cifras	Cifras	Cifras
Cantidad de colaboradores afiliados a Seguro Complementario de Salud (con contrato indefinido)	6590	7.384	8.150
Total prima pagada al Seguro Complementario de Salud	\$ 154.206.000	\$ 152.136.500	\$ 236.500.015
Uso de seguro complementario (Cantidad de veces utilizado)	11.790	30.292	35.268
Montos asociados en relación al uso del Seguro Complementario de Salud (reembolsos)	\$ 107.354.000	\$ 138.118.000	\$ 170.936.353
Cantidad de préstamos empresas entregados a los colaboradores	726	1907	1713
Montos asociados a préstamos empresas entregados	\$ 125.377.000	\$ 341.291.823	\$ 321.362.598
Montos totales de créditos entregados por la caja a nuestros trabajadores	\$ 1.200.714.381	\$ 1.043.751.780	\$ 969.920.830
Montos de bonos compensatorios de sala cuna entregados	\$ 8.527.000	\$ 14.778.568	\$ 14.337.184
Cantidad de convenios de sala cuna	150	592	664
Montos totales asignado a sala cuna	\$ 33.119.671	\$ 42.749.079	\$ 42.651.544

Tabla 3: Principales beneficios de Securitas en cifras

COMPROMISOS 2017	CUMPLIMIENTO	COMPROMISOS 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar las actividades de integración y los convenios entregados por las distintas entidades ya mencionadas. • Continuar con los desayunos con el Gerente General, toda vez que han sido instancias muy valoradas por los colaboradores. • Acompañar, comunicacionalmente, la estrategia y tácticas sobre la gestión del cambio. • Desarrollar un Programa de Ahorro para la Vivienda, que busca fomentar el ahorro y apoyar la adquisición de la vivienda a través de los subsidios habitacionales que entrega el gobierno: Familia Vulnerable (ahorro 10 UF) y Grupo Emergente (ahorro 30 UF). 	<ul style="list-style-type: none"> • Para potenciar los beneficios que entrega la compañía, se realizó la Semana de la Salud, con actividades nutricionales y oftalmológicas. • Durante el año se realizaron tres desayunos de camaradería, con una convocatoria total de 27 personas. • Se realizaron actividades como la Semana de la Cultura Securitas y Proyectos de Cultura Colaborativa para promover la gestión del cambio; así como actividades de integración y esparcimiento en Navidad. • La implementación del Programa de Vivienda fue a nivel nacional y generó la selección de 83 colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer los beneficios hacia los colaboradores en los pilares Salud, Ayuda Social y Educación, a través de los convenios relacionados. • Establecer óptimas estrategias de integración y espacios de camaradería para consolidar al equipo, según las exigencias de la Visión 2020. • Dar continuidad a los programas Ahorro para la Vivienda y Jubilados, como mecanismo de ayuda social. • Garantizar el cumplimiento normativo en cuanto a contratar personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley de Inclusión Laboral 21.015

FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

Contenidos 404-1, 404-2

Nuestro centro de aprendizajes, Instituto Securitas (IS), tiene la responsabilidad de entregar los conocimientos adecuados a los colaboradores sobre seguridad privada, siguiendo el modelo de negocios y los servicios que prestamos. En la figura 2 se expresan las tres grandes instancias de capacitación que presta el IS, los cuales

cuentan con estructuras de enseñanza, planificación académica, calendarización, procedimientos e indicadores de gestión relacionados, entre otros, con la cobertura de capacitación, las necesidades de estudio y el mejoramiento académico en el perfil de cargos.



Fig. 2: Dimensiones de Formación y Enseñanza de Securitas

Durante 2017 el principal trabajo realizado fue la [estructuración de la Subgerencia de Desarrollo y Capacitación](#), teniendo dos aristas principales: el desarrollo de carrera y las capacitaciones a través del IS. Por lo tanto, al crear esta nueva área, se replanteó el funcionamiento administrativo como académico, para responder al lineamiento estratégico de la compañía en función a la Visión 2020 y el enfoque electrónico de la seguridad. Entre las mejoras en el ámbito académico está la reducción de los días de inducción (3 a 2 días), lo que permitió agilizar la incorporación de los nuevos colaboradores a sus labores asignadas.

Tras esta nueva mirada en las capacitaciones, en el periodo de reporte se invirtieron 169 mil horas de capacitación; lo que significó un aumento del 18,7% de capacitaciones en relación al año 2016 y un incremento del 63% en capacitaciones e-learning. Es decir, en promedio, se destinaron más de 83 mil horas a los cursos para guardias de seguridad; mientras que para la administración, 670 horas.

Por su parte, el promedio de horas de formación por colaborador fue de 20 horas.

En lo que respecta a los cursos presenciales emblemáticos desarrollados por el IS, el 84,7% de las capacitaciones fueron de Formación o Reentrenamiento de OS-10: 116.100 horas de capacitación en Santiago y 24.930 horas en Concepción. Esto se tradujo en un aumento del 43% y 81%, respectivamente, en comparación a lo gestionado en 2016. En tanto, el 9,4% de los cursos estuvieron relacionados con el desarrollo de habilidades blandas y el 1,9% en formación de habilidades técnicas. Así también, se realizaron cursos de Supervisor y Seguridad Marítima, para aquellos clientes en donde estamos regulados por dicha autoridad competente.

En materia de perfeccionamiento académico, en 2017 se entregaron 9 becas para el Diplomado en Seguridad Privada en Santiago, realizado en alianza con la Universidad Santo Tomás (UST).

9 BECADOS

Para el Diplomado en Seguridad Privada en la UST sede Santiago

MONTO INVERTIDO

\$11.880.000 en 2017 para el estudio de Diplomados

INSTITUTO SECURITAS EN CIFRAS

		2015		2016		2017	
Horas Capacitación		Administrativos	Guardias Seguridad	Administrativos	Guardias Seguridad	Administrativos	Guardias Seguridad
Hombres		416	109194	408	124633	1024	149857
Mujeres		354	15722	144	12429	316	17989
Total Horas		125686		137614		169186	
Promedio de horas de formación por colaborador		17,5		18,2		20,0	
Promedio de horas de formación por género	H	23,3		22,3		20,2	
	M	25,9		22,5		18,4	
Promedio de horas de formación por categoría laboral	Ad	5,8		4,7		6,7	
	GS	24,1		23,1		20,3	

Tabla 4: Promedio de horas de capacitación según cargo y género

Curso	Guardia Trainee (42 hrs)		
	2015	2016	2017
Horas cap / año*			
Antofagasta	420	810	420
Calama	0	3654	756
Copiapó	0	2646	0
La Serena	1260	378	84
Vallenar	0	270	0
Viña del Mar	0	462	42
Santiago	2646	5880	1974
Rancagua	0	294	42
Concepción	714	540	1974
Temuco	0	126	0
Puerto Montt	84	42	0
Punta Arenas	0	84	0
Total	5124	15186	5292

Tabla 4.1: Horas de capacitación por sucursal

Curso	Guardia Especialista (60 hrs)		
	2015	2016	2017
Horas cap / año*			
Concepción	3780	7920	3360
Total	3780	7920	3360

Tabla 4.2: Horas de capacitación Curso Especialista Concepción

Curso	Curso OS10 (90 hrs)		
	2015	2016	2017
Horas cap / año*			
Santiago	62820	65790	116100
Concepción	1224	4644	24930
Total	64044	70434	141030

Tabla 4.3: Horas de capacitación OS-10 en el IS de Santiago y Concepción

Curso	E-Learning (168 hrs) (Héroes del Servicio)		
Horas cap / año*	2015	2016	2017
Calama	0	672	11424
La Serena	2016	1680	336
Viña del Mar	0	168	336
Santiago	3360	2688	3192
Concepción	1344	840	4704
Puerto Montt	0	168	336
Punta Arenas	0	336	336
Total	6720	6552	20664

Tabla 4.4: Horas de capacitación e-learning por sucursal

Curso	Supervisor (64 hrs)		
Horas cap / año*	2015	2016	2017
Santiago	2520	2798	1280
Concepción	1008	2240	384
Total	3528	5038	3681

Tabla 4.5: Horas de capacitación Supervisor en el IS de Santiago y Concepción

COMPROMISOS 2017

- Rediseñar el área, de tal manera que se convierta en una Subgerencia de Desarrollo Organizacional.
- Planificar una estrategia de Gestión del Cambio.
- Incentivar la participación de los guardias de seguridad en cursos de OS-10.
- Desarrollar mallas de capacitación sobre seguridad electrónica para dar fuerza a la Visión 2020 del Grupo Securitas.
- Potenciar el uso de la plataforma e-learning para desarrollar los cursos que ofrece el IS.
- Abrir nuevos cupos para el Diplomado de Seguridad Privada en la UST Santiago.
- Fomentar los cursos de Supervisores (para los actuales supervisores) y especificar su perfil de cargo.

LO QUE HICIMOS

- Creamos la Subgerencia de Desarrollo Organizacional y ello trajo la reestructuración administrativa y académica.
- Se aumentó el porcentaje de capacitación de OS-10 en un 43% en Santiago; y en 81% en Concepción, sucursales donde está presente el IS. En otros puntos del país se realiza a través de OTEC locales.
- Se crearon mallas de capacitación de seguridad electrónica, que estarán disponibles a partir de 2018.
- Aumentaron las capacitaciones e-learning en un 63% en relación a 2016.

COMPROMISOS 2018

- La estrategia de 2018 está basada en 3 pilares: transformación cultural (malla de capacitación tecnológica, encuesta de clima gestión del cambio, inducción especializada para personal administrativo); desarrollo del talento (énfasis en plan de carrera para los guardias y cursos de seguridad electrónica); y gestión del desempeño (implementación de evaluaciones de desempeño y definición del governance de la compañía).
- Se aplicará una encuesta de Adhesión al cambio, en el marco de la transformación cultural
- Se redefinirá el plan de carrera para los guardias de seguridad, en función al enfoque estratégico de la compañía.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Contenidos 403-2

Enfoque de Gestión:

La directriz de Prevención de Riesgos está alineada a los compromisos de la Política Integrada, la cual es difundida a través de capacitaciones que fomenten la cultura preventiva, se instruya a las personas de los riesgos inherentes a sus actividades, los métodos correctos de trabajo y las medidas preventivas asociadas. El área de Prevención de Riesgos, dependiente de la Dirección de Asuntos Legales, cumple el fiel compromiso de ser los garantes de la seguridad de los colaboradores, mediante estrategias preventivas y correctivas, así como también la constante promoción de la cultura preventiva desde la alta gerencia hacia los demás colaboradores, en todos los puntos del país donde estamos presentes.

Dado el amplio espectro de actividades y tareas que realizan los colaboradores, por la naturaleza del negocio, el área utiliza una metodología para clasificar el nivel de riesgos y consecuencias de estos en materia de salud ocupacional, la cual les permite enfocar sus acciones hacia las principales causas de accidentes de trabajo. Esta gestión está acompañada con el plan de trabajo que se establece con ACHS, relativo al desarrollo de actividades enfocadas en la casuística de los accidentes, al cumplimiento legal y al fortalecimiento de la cultura preventiva en todas las sucursales del país. Unas de las principales campañas realizadas tuvieron foco en "agresiones en Retail", "caídas" y "funciones de guardia de seguridad".

Durante el periodo de reporte, lo más destacable fue la mantención de la Tasa de Cotización, que es la concreción del

trabajo de los 3 últimos periodos de evaluación. Con respecto al desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional, logramos una reducción de un 17% en la Tasa de Siniestralidad, en comparación al año 2016; en cuanto a la Accidentabilidad disminuimos este indicador en un 10% en igual periodo. Para ambos indicadores habíamos proyectado una reducción de un 9%, por lo que cumplimos la meta.

Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales

Durante 2017, se registraron 219 accidentes laborales, un incremento del 6,4% en relación a 2016, con una Tasa de Frecuencia de Accidentes anual (número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas) de 12,34. El aumento de accidentes laborales se debió, principalmente, al crecimiento de la línea de negocios del sector Retail, en el que se registran en mayor cantidad los accidentes producidos por terceras personas; no obstante lo anterior, la Tasa de Frecuencia disminuyó 1,37 puntos en relación a 2016, y 3,17 en relación a 2015 (ver tabla 5). Esto se traduce en que, si bien la cantidad de accidentes aumentó, el indicador de frecuencia disminuyó debido al aumento de la masa total de colaboradores.

En tanto, las enfermedades profesionales disminuyeron de 7 a 4 casos y los días perdidos en el periodo de reporte fueron de 4.804, una reducción del 3,4% en relación al año anterior. Esto se debió a una acotada reducción de casos que implican una larga recuperación.

	2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M
Accidentes laborales	188	24	166	39	184	35
Enfermedades ocupacionales	2	1	5	2	1	3
Accidentes fatales	0	0	0	0	0	0
Días Perdidos	3496	455	4188	777	3444	1360
Absentismo laboral (días)	3496	455	4188	777	3444	1360
Total horas trabajadas	15.532.560		16.344.720		17.508.960	
Total dotación	7.191		7.567		8.154	
Tasa de frecuencia*	15,51		13,71		12,34	

* La Tasa de Frecuencia es un nuevo requisito que se establece en los Estándares GRI, por lo que en años anteriores no se vio reflejado dentro de las estadísticas reportadas. Sin embargo, para efectos de la explicación en este informe, se ha decidido incorporar la tasa de frecuencia de los años 2015 y 2016 para reflejar la tendencia decreciente en la tabla comparativa.

Tabla 5: Comparación de desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional

Entre las principales causas de accidentes de trabajo se encuentran: agresión por terceros, caídas del mismo nivel; sobreesfuerzos; caídas a distinto nivel y atrapamiento de extremidades. En tanto, el factor que originó las enfermedades laborales fue el estrés laboral. Cabe

señalar que los días perdidos en el periodo de reporte comprenden casos abiertos registrados en 2016 (que origina 845 días perdidos de los 4.804 reportados en 2017), y que derivan tanto de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



PORTO DE
SETUBAL

SECURITAS

COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Contenidos 403-1

Una de las responsabilidades del área de Prevención de Riesgos es entregar el apoyo técnico a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) que se constituyen en la organización, con el fin de que tengan las herramientas necesarias para gestionar la prevención de riesgos y la política integrada en los equipos de trabajo.

Durante 2017, la gestión de los 36 Comités Paritarios a nivel nacional

representó a un total del 15,39% de los colaboradores de Securitas Chile, una disminución de 7 puntos porcentuales en relación a 2016. Esta disminución de representación responde al aumento de dotación por el inicio de contratos en los que legalmente corresponde constituir comités paritarios, a pesar de crearse 6 nuevos comités en relación a 2016.



N° de CPHS por sucursal	2015	2016	2017
	28	30	36
Antofagasta	0	1	1
Calama	2	2	3
Copiapó	0	0	1
La Serena	3	1	3
Vallenar	0	2	0
Viña del Mar	2	2	2
Rancagua	0	0	0
Concepción	9	10	12
Temuco	0	0	0
Puerto Montt	0	0	0
Punta Arenas	0	1	0
Santiago	12	11	14
Colaboradores en CPHS	1457	1700	1255
Total dotación	7191	7567	8154
% representación	20,26	22,47	15,39

Tabla 5.1: Comités Paritarios por sucursal durante 2017

COMPROMISOS 2017	CUMPLIMIENTO	COMPROMISOS 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener Tasa de Cotización. • Adicional, la cual durante 2016 fue de un 1,29%. • Mantener la reducción de multas por concepto de Higiene y Seguridad. • Renovar Certificación OHSAS 18.001 o similar. • Entregar capacitaciones a los administradores de contrato, supervisores y planners en temas de higiene y seguridad. • Mantener y fortalecer las buenas prácticas. • En cuanto a los CPHS, continuar con el programa de trabajo dispuesto para 2017 para promover la salud e higiene de los colaboradores. • Por último, el CPHS aspira a revisar sus procesos y documentación para postular a la certificación Nivel Intermedio de ACHS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantuvo la Tasa de Cotización durante el periodo de reporte. • El CPHS de la Casa Matriz realizó su plan de trabajo de acuerdo a lo planificado para el periodo, aunque quedó fuera de su gestión la Certificación en Nivel Intermedio. • Dado los cambios en la normativa de la OHSAS 18001 por la ISO 45001, la empresa -al cierre de este reporte- está reflexionando sobre la continuidad en la OHSAS, o bien, asume paulatinamente los estándares de la nueva ISO 45.001. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover líneas de acción que permitan la Certificación de Nivel Intermedio de ACHS con el nuevo Comité Paritario Central 2018. • Implementar el Sistema de Control de Empresas Contratistas • Fortalecer la formación de la línea de mando en materia de Seguridad y Salud Ocupacional • Mejorar los sistemas de reportes de los indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional hacia las distintas áreas de la compañía.

INCLUSIÓN LABORAL

Contenido 406-1; Indicador Securitas

Securitas es férrea defensora de la integración y la diversidad en la compañía, ya que su gestión se enmarca en los ODS y en el principio 5.4 Igualdad de Oportunidades, del Código de Ética, por lo que cuidamos de cumplir tanto con nuestros lineamientos, como de la normativa legal vigente. En caso de alguna desviación, existe un procedimiento interdisciplinario entre Asuntos Legales y RSE para su abordaje, tratamiento y resolución. Durante el periodo de reporte no se registraron denuncias relativas a discriminación.

Por otro lado, en materia de Inclusión Laboral, desde 2012 contamos con el programa laboral de Seguridad Inclusiva, pionero en el rubro, con el fin de otorgar espacios laborales para personas, hombres y/o mujeres, que poseen algún tipo de discapacidad física, que cumplan con el perfil de ingreso.

El programa tiene procesos y protocolos de trabajo definidos; contamos con objetivos, metas y alcances; flujos de trabajo en el cual está involucrado diversas áreas de la compañía; además de medición y reportabilidad de los avances de gestión de forma anual. En el ejercicio

de 2017, tuvimos un aumento del 13% en la dotación de guardias inclusivos, concentrándose en la región metropolitana.

Nuestro avance responde a la exigencia de la nueva ley 21.015, promulgada en 2017, la cual incentiva la incorporación de personas en situación de discapacidad al mundo laboral. Esta normativa establece que toda empresa de 100 o más trabajadores deberá contratar o mantener contratados, al menos el 1% de personas con discapacidad en relación al total de sus trabajadores. Para dar cumplimiento a todas las indicaciones de la normativa, se gestionó un convenio con la Universidad Mayor para que los alumnos de 5to año de Terapia Ocupacional acompañaran en la mejora continua del programa de Seguridad Inclusiva.

A raíz de la posible modificación del decreto Ley n°3.607, el cual prohíbe a las empresas de seguridad privada contratar extranjeros, otra iniciativa durante el 2017 fue el primer acercamiento que realizamos con agrupaciones y/o fundaciones que gestionan el proceso de intermediación laboral, para generar alianzas a futuro una vez que sea derogada esta prohibición.

Seguridad Inclusiva

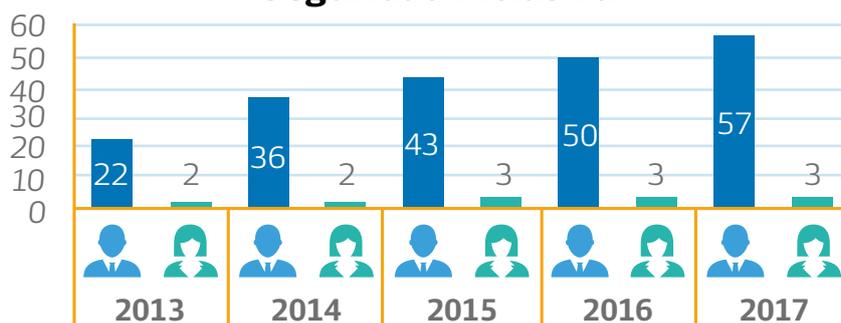
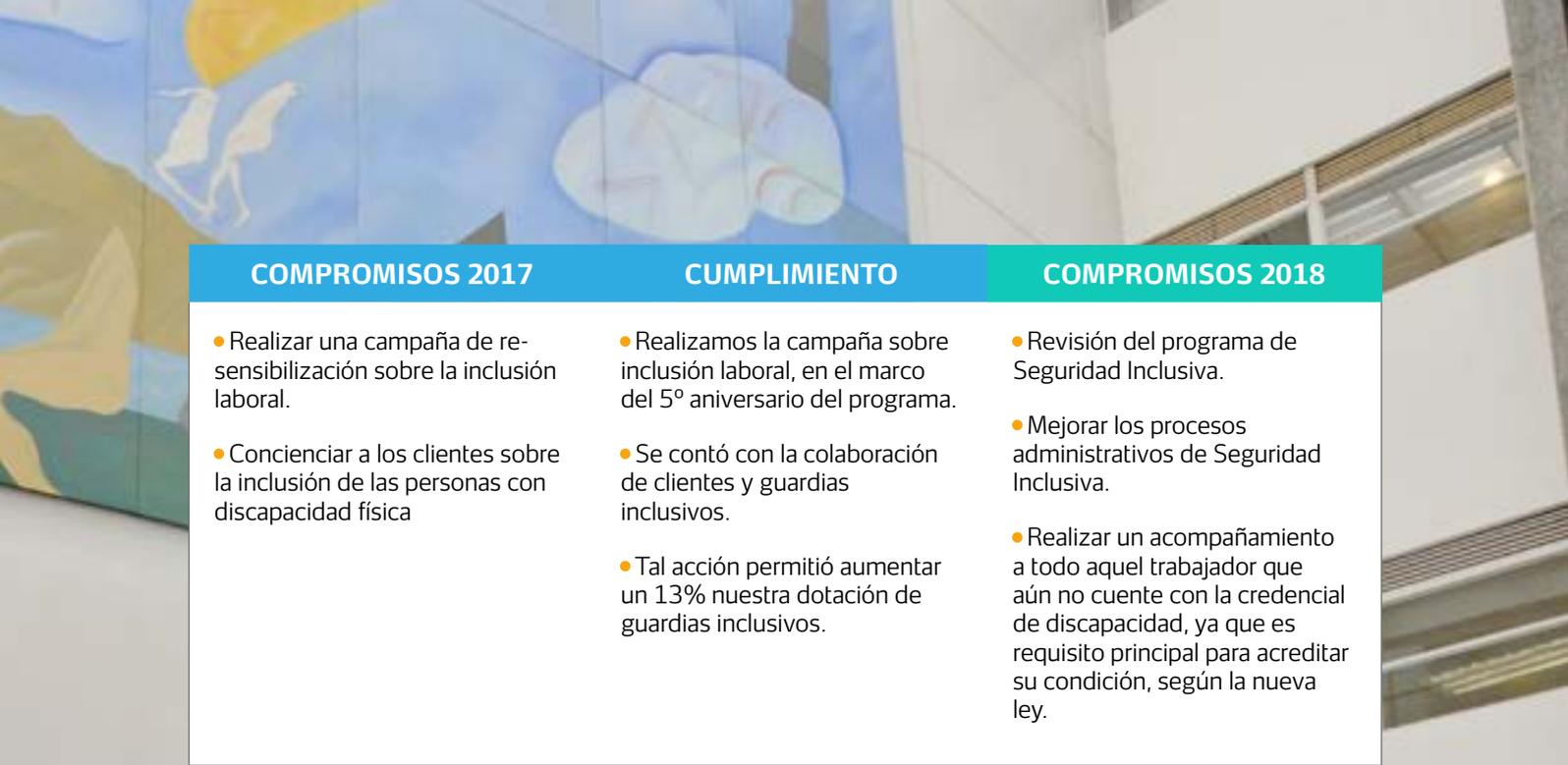


Tabla 6: Guardias inclusivos en 2017



COMPROMISOS 2017

- Realizar una campaña de sensibilización sobre la inclusión laboral.
- Concienciar a los clientes sobre la inclusión de las personas con discapacidad física

CUMPLIMIENTO

- Realizamos la campaña sobre inclusión laboral, en el marco del 5º aniversario del programa.
- Se contó con la colaboración de clientes y guardias inclusivos.
- Tal acción permitió aumentar un 13% nuestra dotación de guardias inclusivos.

COMPROMISOS 2018

- Revisión del programa de Seguridad Inclusiva.
- Mejorar los procesos administrativos de Seguridad Inclusiva.
- Realizar un acompañamiento a todo aquel trabajador que aún no cuente con la credencial de discapacidad, ya que es requisito principal para acreditar su condición, según la nueva ley.



RELACIONES SINDICALES

Contenido 102-41

Tras la aplicación de la nueva reforma laboral, en abril de 2017, nuestros esfuerzos se centraron en mantener conversaciones con los sindicatos para minimizar los impactos en la operatividad del servicio en caso de huelga. De esta manera, el hito más importante fue la obtención servicios mínimos (reemplazo en caso de huelga), siendo una de las primeras empresas del rubro que cuenta con ella, lo cual se tradujo en una mejora del poder de negociación.

Por otro lado, se lograron cerrar adecuadamente cinco convenios colectivos, los que hoy suman un total

de 25 -renovando 2 de ellos con uno de los clientes más relevantes para la compañía-, y 3 negociaciones colectivas a nivel nacional, cerrando acuerdos con un adecuado control de costos y sin huelga.

Durante el periodo de reporte, el porcentaje de colaboradores representados en negociaciones colectivas fue del 28%, con una disminución de 3 puntos porcentuales en comparación a 2016, como resultado de la celebración de convenios colectivos y, el aumento de la dotación.

Resumen Negociaciones y Convenios Colectivos			
	2015	2016	2017
Ítem	N°	N°	N°
Negociaciones Colectivas gestionadas (renovación)	5	2	3
Sindicatos vigentes al 2017	10	11	8
Convenios Colectivos vigentes en el periodo de reporte	12	10	25
% de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas	29%	31%	28%
% de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	9%	10%	8%
Total Colaboradores	7191	7567	8154

Tabla 7: Negociaciones y convenios colectivos en 2017

RELACIONES CON LAS AUTORIDADES FISCALIZADORAS

Contenido 419-1

Para dar cumplimiento a la normativa vigente, tenemos dos frentes relevantes: la Dirección del Trabajo (cuya dependencia es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social) y las Autoridades Fiscalizadoras de OS-10 de Carabineros de Chile. Acerca del trabajo realizado con Carabineros, en comparación con años anteriores, el 2017 existió una mejora sustancial en la relación con la institución policial. Adicionalmente, debido a que el Instituto Securitas redobló sus esfuerzos para aumentar el nivel de capacitaciones, fue posible obtener mayor posibilidades de rebaja en las sanciones aplicadas por tribunales en comparación a 2016.

Durante el 2017 se produjo un aumento del 50% de las multas cursadas en comparación al año 2016, esto producto de sanciones en zonas extremas. Adicionalmente las materias denunciadas fueron más diversas que años anteriores. Es por ello que se el compromiso está en reforzar los canales de atención a los colaboradores tanto en operaciones como en Recursos Humanos.

En relación a las multas aplicadas durante el primer semestre de 2017, estas fueron en zonas extremas de Puerto Montt, Quellón y Coyhaique, que representaron el 35% del portafolio de multas. Se realizó intervención de las zonas a través del área de Operaciones

y se procedió al cambio de cadena de mando en zona de Coyhaique. Producto de las modificaciones efectuadas, no se registraron multas desde agosto de 2017 hasta el cierre del periodo de reporte.

Por otro lado, durante 2017 se registraron un total de 307 sanciones cursadas por tribunales por infracción a la ley de seguridad privada, **principalmente por no contar el trabajador con su credencial**, tras haber aprobado el curso recientemente. Esto implica un aumento del 5,7% en relación al año 2016. En consecuencia, se activaron reuniones con la autoridad policial, desde el área Legal en conjunto con ASEVA, a fin de agilizar la entrega de dichos documentos a nivel nacional.

En cuanto a las **sanciones no monetarias significativas** durante el periodo de reporte, se recibió una por concepto de infracción a la ley de seguridad privada, al mantener a un trabajador prestando servicios sin contar con la autorización del organismo policial respectivo (sin credencial OS-10). En algunas ocasiones, la autoridad judicial ha aplicado a la empresa sólo amonestaciones escritas, no sancionando con multa en dinero, como este caso en cuestión.

Detalle de multas significativas 2017		
Área	Concepto	Montos (UTM)
LABORAL	Contrato de trabajo	\$ 19.624.683
	Jornada de Trabajo	\$ 115.442.060
	Protección vida y salud de trabajadores	\$ 18.766.566
	Horas extraordinarias	\$ 10.791.360
	Remuneraciones	\$ 8.095.600
	Registro de Asistencia	\$ 38.201.220
	Protección a la Maternidad	\$ 35.585.352
	No mantener documentación laboral (Operaciones no coordina anexos de traslados, no se generan pactos de horas extras, no mantener centralización de documentos en la faena)	\$ 42.505.913
OS-11	Sin Capacitación	25 A 250 IMM*
	Sin Credencial	25 A 250 IMM
	Sin Directiva de Funcionamiento	25 A 250 IMM
	Sin seguro de vida	25 A 250 IMM
	Sin contrato de trabajo	25 A 250 IMM
	No cumplir Directiva de Funcionamiento	25 A 250 IMM

*Ingreso Mínimo Mensual.

Tabla 8: Multas cursadas por las autoridades competentes en 2017

COMPROMISOS 2017	CUMPLIMIENTO	COMPROMISOS 2018
<ul style="list-style-type: none"> Intensificar la gestión del área Relaciones Sindicales, a propósito de la nueva Reforma Laboral. Difundir y aclarar a los aspectos de la reforma laboral, como también informar de los nuevos procedimientos que se aplicarán para subsanar infracciones de índole laboral y OS-10. 	<ul style="list-style-type: none"> En materia de relaciones sindicales, se cumplieron todas las acciones propuestas con éxito: obtención de servicios mínimos de emergencia, acuerdos de negociación colectiva con tres sindicatos vigentes y finalizar el año sin huelga. En cuanto a relaciones laborales, se intensificaron los esfuerzos para mejorar la relación con la autoridad policial, así como de establecer estrategias para aumentar el nivel de capacitación en OS-10. 	<ul style="list-style-type: none"> Privilegiar las relaciones de mutua colaboración con los sindicatos y trabajadores de la compañía. Liderar procesos de cambios regulatorios de la industria, a través de ASEVA. Atender y resolver debidamente las denuncias de toda clase de acosos. Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Valores, y demás políticas corporativas.

Dimensión Ambiental

¿Cómo hacemos Responsabilidad Social en el ámbito social?

- Tenemos un Programa para la gestión en Medioambiente
- Contamos con flota vehicular que cumple con los estándares medioambientales en la Norma Euro 5
- Anualmente medimos nuestra huella de carbono y buscamos las formas para mitigar el impacto de nuestro negocio en el medio ambiente
- Reutilizamos los productos en la medida de lo posible
- Mantenemos un compromiso para la mejora continua en el desempeño medioambiental que se desprende de nuestro código de valores y ética y del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Contenidos 102-11

Ver Política de Emisiones en: www.securitaschile.cl/RSE

En materia del cuidado del medio ambiente, el Grupo Securitas sostiene una **Política de Emisiones CO2** en el que se establecen criterios medioambientales para el cumplimiento con la normativa local vigente así también responder a las exigencias del Grupo Securitas. El objetivo del Grupo, y que se hace extensible a todas las unidades presentes en el mundo, es reducir las emisiones causadas por los automóviles de la Compañía Securitas y su propósito es que todos los nuevos automóviles adquiridos o arrendados (operacional o financieramente), cada

año emitan un menor porcentaje de gramos de CO2 por kilómetro que todos los automóviles nuevos comprados o arrendados por la compañía en años anteriores.

Esto es posible cumplirlo a través de la flota vehicular de 236 vehículos unidades, cuyos automóviles están certificados por la norma Euro 5, que reduce las emisiones en más de un 90%.

MEDICIÓN DE EMISIÓN CO2

Contenidos 305-1, 305-2, 305-3

Ver Política de Emisiones en: www.securitaschile.cl/RSE

De acuerdo con la Política de Emisiones CO2, un requisito básico es que Securitas actúe dentro de los marcos de las leyes y acuerdos internacionales; asimismo se compromete a respetar y cumplir los requerimientos de legislación, acuerdos y seguridad medioambiental, u otros suministros que establezcan los parámetros de la operación. Ejemplo de ello es la norma de control de emisiones Euro 5.

De acuerdo con las tablas 9 y siguientes, las emisiones de 2017 aumentaron, levemente, en un 2,5%, en relación a 2016. Este incremento responde, principalmente, a la compra de nuevos uniformes, producto del aumento de la dotación de guardias de seguridad. Lo significativo es que las emisiones indirectas de GEI al generar energía se han disminuido consecutivamente en los últimos tres años.

Medición Huella de Carbono tCo2eq	2015	2016	2017
Vehículos alquilados a LP	2502	2599	2658
Uniformes	699	743	846
Viajes de negocio	214	272	240
Instalaciones	228	253	246
Vehículos de la organización	29,8	32,2	40,6

Tabla 9: Comparación de la Huella de Carbono en 2017

Medición Huella de Carbono tCo2eq Por actividad*	2015	2016	2017
Alcance 1	2532	2631	2699
Alcance 2	228	221	218
Alcance 3	913	1047	1114
Emisiones totales	3673	3899	4031

*
 Actividad 1: Camionetas /Diesel (litros por año)
 Automóviles / Diesel / Gasolina (litros por año)
 Actividad 2: Electricidad (KWh)
 Actividad 3: Nuevos uniformes (ítem)
 Viajes aéreos (ida / ida y vuelta)

Tabla 9.1: Medición Huella de Carbono por actividad

Por tipo de gas de efecto invernadero				
GEI	PCG	Fuente	tGEI	tCO2eq
CO2 - Dióxido de Carbono	1	IPCC (2007), IPCC Fourth Assessment Report Climate Change 2007. Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge University Press, Cambridge	3,142	3,142
CH4 - Metano	25	IPCC (2007), IPCC Fourth Assessment Report Climate Change 2007. Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge University Press, Cambridge	0,00989	0,247
N2O - Óxido de nitrógeno (I)	298	IPCC (2007), IPCC Fourth Assessment Report Climate Change 2007. Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge University Press, Cambridge	0,0136	4,06
CO2e - Equivalente de Dióxido de Carbono	1	IPCC (2007), IPCC Fourth Assessment Report Climate Change 2007. Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge University Press, Cambridge	885	885

Tabla 9.2: Medición de la Huella de Carbono por tipo de gas de efecto invernadero

Por otro lado, en Securitas Chile contamos con un **Manual de Medio Ambiente**, cuya iniciativa corresponde a programas sustentables que realiza la compañía para mitigar los impactos medioambientales que presenta la operación, comprendiendo que en el largo plazo todas las actividades de las organizaciones dependerán de la salud de los ecosistemas mundiales. Como parte de nuestro compromiso medioambiental, durante 2017 Securitas donó 1.830 kilos de papel, los que fueron destinados a la Fundación San José y que para la organización sin fines de lucro significan la compra de pañales, mamaderas, y otros artículos de aseo para los niños que acoge en sus hogares.

	2015	2016	2017
Donaciones en papel (kg)	2154	2598	1830

Tabla 10: Reciclaje de papel por años

Aun cuando se refleja una disminución del 42% en la donación, por el uso eficiente de los recursos, colaboramos con la fundación desde otras aristas. Al cierre de este reporte se estaban definiendo los aportes económicos y no económicos para 2018.

Por otro lado, en conjunto con nuestro proveedor de Uniformes, se logró la gestión de reciclaje y reutilización de 4.310 prendas de vestir (de cuyos colaboradores ya no prestan servicios a la organización) y permitió un ahorro significativo de más de \$37 millones de pesos al año; práctica que se espera replicar en 2018.

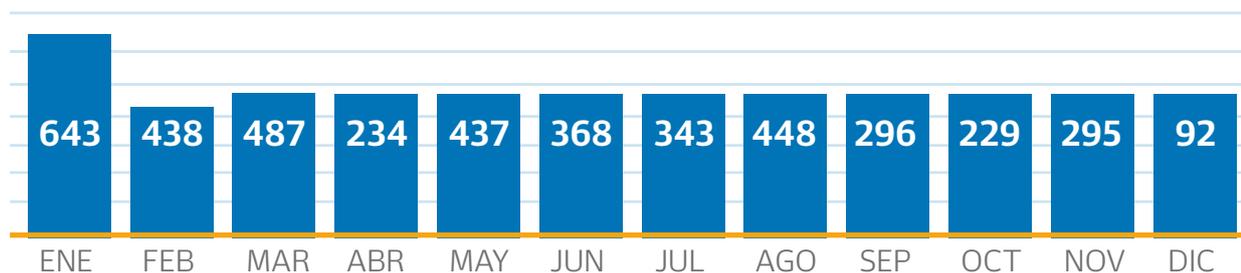


Tabla 10.1: Reciclaje de uniformes 2017

CUMPLIMIENTO REGULATORIO DE LAS PRÁCTICAS MEDIO AMBIENTALES

Contenido 307-1

Con la promulgación de la Ley 20.920 sobre la Responsabilidad Extendida del Producto, en 2017, como primer paso, nos llevó a categorizar todos nuestros productos utilizados para la seguridad electrónica. En este sentido, ante el Ministerio del Medio Ambiente catalogamos como prioritarios los elementos de material electrónico pequeños y grandes, y, embalaje, de los cuales debemos

realizar un debido seguimiento sobre su ciclo de vida, reciclaje y reutilización.

Este sistema de gestión se aplicará en 2018 y permitirá, entre otras cosas, conocer la disposición final de nuestros productos y crear alianzas con gestores autorizados para dar cumplimiento a la nueva normativa y contribuir a un planeta más sostenible.

Dimensión Económica

Contenidos 201-1 | Indicador Securitas

¿Cómo hacemos Responsabilidad Social en el ámbito económico?

- Nos enfocamos en entregar servicios de calidad que respondan a las necesidades del cliente
- Generamos visitas periódicas hacia nuestros clientes para fortalecer la confianza e identificar oportunidades de mejora en nuestros servicios
- Creemos en la calidad de los productos, el precio y un buen servicio al cliente
- Trabajamos en alianzas con organismos públicos y privados
- Creemos en el comercio justo y en la competencia honesta y leal y las prácticas de anticorrupción
- Protegemos información pública y no pública de nuestros clientes, conforme a los requisitos contractuales y legales
- Tenemos un canal de contacto para reclamos de colaboradores, clientes y proveedores

CLIENTES

Enfoque de Gestión:

Securitas aspira a convertirse en una empresa líder en la industria de la seguridad privada, cuyo marco de acción está regulado por nuestro Código de Ética y Valores, y las políticas de anticorrupción y libre competencia. Nuestros servicios de protección, desarrollados junto con nuestros clientes, están diseñados para incorporar un alto grado de contenido tecnológico. Tras la incorporación de la Protección contra Incendios, paulatinamente hemos asumido el conocimiento de los servicios tecnológicos de detección y extinción de incendios para transformar el sector de la seguridad privada, donde el concepto tradicional da paso a un espectro mayor

de servicios de protección.

Durante el ejercicio de 2017, las ventas netas de la compañía fueron de CLP \$75.066.778 millones, lo que representó un aumento del 15% en relación al año 2016. El esfuerzo de Securitas en 2017 fue, precisamente, incrementar el porcentaje de ventas en las "Soluciones de Seguridad" (servicio que presenta guardias de seguridad y tecnología), toda vez que se convierte en uno de los pilares de los servicios de protección y la seguridad electrónica, a pesar de que el margen operativo fue del 5%. Por lo tanto, el desafío para el año 2018 está focalizado en aumentar las ventas en un 7%; alcanzar un margen operativo del 5,2% y, entre otros, que las Soluciones



de Seguridad representen un 28% del portafolio de productos.

Por otro lado, hubo un aumento del 15,5% en Costos Operativos; 15,4% en pago de remuneraciones (debido

al incremento en la dotación); 6,7% en pago a Proveedores; y, entre otros, una significativa donación para el desarrollo intercultural entre Chile y Suecia.

Valor económico directo y distribuido (kclp)	2015	2016	2017
Ventas Netas	61.638.566	63.669.256	75.066.778
Costos Operativos	50.335.176	55.749.950	65.981.033
Salarios	42.302.686	45.511.982	53.818.434
Proveedores	8.500.000	12.600.000	13.500.000
Tributaciones fiscales	49.820	298.248	964.271
Utilidad neta	2.203.267	2.421.642	2.380.783
Intereses pagados	104.403	242.977	286.261
Donaciones benéficas	7.406	3.041	17.163*
Valor Económico Retenido	11.141.761	7.375.040	7.818.050

* El aporte indicado corresponde a una donación entregada a la Corporación Cultural Metroarte, según el artículo 8° de la Ley 18.985, para la construcción del paseo peatonal Vía Suecia.

Tabla 11: Desempeño económico de Securitas en 2017

Porcentaje de ventas de los principales servicios de Securitas			
Servicio	2015	2016	2017
Seguridad Presencial	85%	77,40%	75%
Soluciones de Seguridad	17,5%	19,10%	20%
Mobile	1,40%	2,10%	2,90%
Instalación, mantenimiento y monitoreo	1%	3,50%	4,30%

Tabla 11.1: Porcentajes de ventas por principales líneas de negocio en 2017

Nuestros 340 clientes a nivel nacional constituyen un grupo de interés importante para nosotros, y las encuestas de satisfacción constituyen una de las maneras en que retroalimentamos nuestros servicios y estrechamos las relaciones de confianza. Durante 2017, este instrumento de evaluación tuvo un alcance del 25% de los clientes y arrojó un 80% de satisfacción en nuestros servicios. Además, permitió evidenciar oportunidades de mejora en la supervisión, entrega de documentación e implementación de tecnología.

Por su parte, considerando el entorno económico de los clientes durante el año, logramos mantener la retención y renovar varios contratos estratégicos. La estructura operativa impulsada y los procedimientos implementados fueron un aporte para formalizar la relación comercial y enfocarnos en las relaciones a largo plazo. De esta manera, las terminaciones de contrato de clientes se redujeron en un 25% en comparación con 2016, aunque significó la disminución de algunos servicios.

Dentro de las gestiones más importantes en materia de Clientes fueron la transformación de servicio de Seguridad Presencial a Soluciones de Seguridad en 12 grandes clientes; tuvimos un fuerte incremento y enfoque de implementación en el uso de las plataformas Securitas

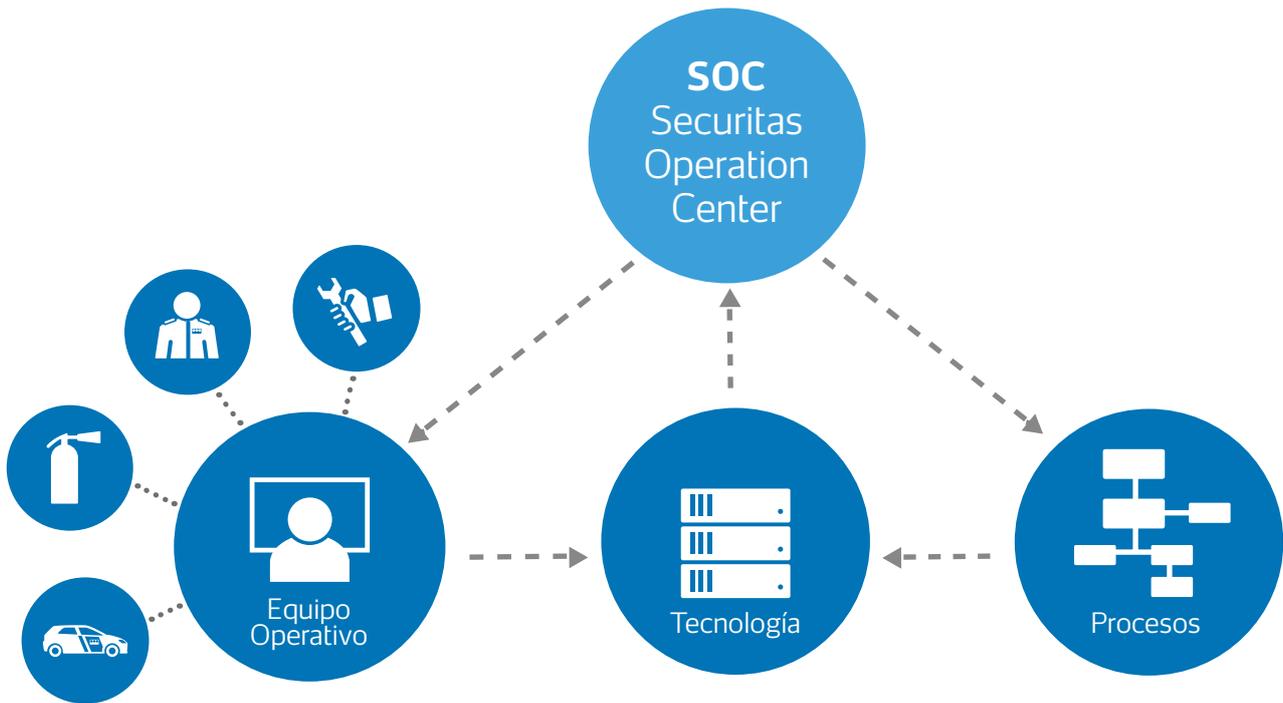
Connect y Vision (80% crecimiento año a año), aumentando la digitalización de los servicios de nuestros clientes; e iniciamos las primeras cuatro instalaciones controladas por Registro de Asistencia Biométrica validados por la Inspección de Trabajo.

Gran ventaja de las soluciones de seguridad



En otro ámbito, nuestra línea de negocios Mobile tuvo un crecimiento del 60% en relación a 2016 y con ello aumentaron las ventas en un 38%. Este incremento se dio por tres factores claves: fuerte capacitación en materia tecnológica y análisis de datos para el equipo de Mobile; automatización en el registro de rutas; y mejor diseño en la reportabilidad online con los clientes, lo que permitieron la mejora en el servicio, una retención de portafolio de más del 90% y la satisfacción de nuestros clientes. Para garantizar la máxima operatividad, ofrecemos un único punto de contacto

24/7 para toda la atención y solución de seguridad del cliente a través del Securitas Operation Center (SOC). El SOC desempeña un papel clave en el suministro de seguridad de alto rendimiento, ya que las personas y la tecnología se combinan a través de procesos y protocolos establecidos, coordinando la seguridad y el servicio del cliente. Además, nuestro servicio está conectado con el sistema Alpha III de Carabineros, lo que permite una actuación de seguridad efectiva y oportuna en caso de incidentes reales.



La información recopilada en nuestro SOC se utiliza para tomar la acción correcta en todo momento y nos permite detectar de forma proactiva los robos, daños, y otros incidentes peligrosos que puedan impactar en las instalaciones de nuestros clientes. Entre los servicios entregados, durante el periodo de reporte, el servicio de monitoreo de

alarma a través de la video verificación arrojó un 97% de efectividad en los protocolos de las incidencias reales; así también, en promedio, se registraron 22 mil 689 señales de botones de pánico, robos y sabotajes, de los cuales 19 correspondieron a incidentes reales.

COMPROMISOS 2017	LO QUE HICIMOS	COMPROMISOS 2018
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la Encuesta de Satisfacción de clientes. Estandarizar, sistematizar y tecnologizar el proceso de control de guardias de seguridad en cada zona para el control efectivo del SOC. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporamos control biométrico para nuestros guardias de 4 instalaciones. Mejoramos la calidad de nuestras encuestas, y gracias a las acciones correctivas, aumentamos el porcentaje de satisfacción. Logramos la transformación del servicio en 12 grandes clientes, para fortalecer los servicios de soluciones de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr la consolidación de SES. El 40% de nuestro portafolio debe representar las soluciones de seguridad y tecnología. Lograr el posicionamiento de Securitas Chile como una empresa de Servicios de Protección que incorpora tecnología.

RELACIONAMIENTO CON LA CADENA DE SUMINISTRO

Contenidos 102-9

Contratistas:³

La dirección de SES se propuso un camino de mejora de la gestión integral de nuestros servicios tanto internos como para nuestros clientes. Generamos una planificación para poder alcanzar la excelencia enfocada en los distintos procesos, cuyos componentes se basan en un Sistema de Gestión Integrado -en materias de Seguridad Medio Ambiente, Calidad, Control de documentos, Programación y Control, y Fuego-, el que debe ser implementado dentro del modelo de gestión de contratistas en 2018.

Durante el ejercicio de Securitas en 2017, se trabajó con 15 empresas a nivel nacional en el área de la seguridad electrónica; mientras que desde el servicio de protección contra incendios, se trabajó con 3 empresas contratistas que aportaron en la mano de obra calificada local.

Entre las acciones generadas en 2017 fue el **II Encuentro de Contratistas** que abordó temas sobre la nueva estructura operativa de SES; el funcionamiento del SOC como central técnica, de operaciones

y de contacto para los contratistas; alcances del análisis de precios unitarios; flujograma en la elaboración de proyectos tecnológicos; implementación de nuevos procedimientos; gestión sustentable de las operaciones; capacitaciones especializadas de acuerdo a las exigencias tecnológicas de Securitas; y, entre otros, sistema de evaluación y seguimiento de los contratistas, mecanismo de regulación que entrará en vigencia a partir de 2018.

Por otro lado, se aplicó la plataforma digital de Control de Contratistas, realizada por el área de Prevención de Riesgos junto con ACHS, el que permite presentar documentación en línea sobre cumplimientos legales, certificaciones laborales, índices de accidentes, entre otros, con el fin de salvaguardar a dichos colaboradores como también de evitar contingencias legales. A su vez, se aplicó el "Reglamento especial para Contratistas y Subcontratistas", cuyo alcance es para todas las empresas Contratistas y Subcontratistas que participen en las obras y/o trabajos que ejecuten para la empresa, en cualquiera de sus instalaciones o servicios.

³ Entendemos por **contratistas** aquellas empresas que nos proveen los servicios necesarios para la realización de obras y/o construcciones en proyectos de seguridad electrónica, correspondiente al área de Implementaciones del SES. Entendemos por **proveedor** aquellas empresas que nos abastecen de productos que aportan al desarrollo de nuestra actividad. Aunque en su conjunto representan la **cadena de suministro**, hacemos esta distinción para diferenciar la gestión de las áreas que tienen a cargo a los contratistas (SES) y a los proveedores (Subg. Administración y Logística).

Proveedores:

En línea con el cumplimiento de los principios que se establecen en la Política de Proveedores (ver en www.securitaschile.cl/rse), durante 2017 la gestión que realizó la Subgerencia de Administración y Logística con los proveedores se focalizó, principalmente, en las negociaciones, renovaciones

y cambios tarifarios satisfactorios de nuestros proveedores, para garantizar la continuidad de los servicios. Los proveedores estratégicos están en las líneas de Uniformes, Telecomunicaciones, Flota Vehicular y Tecnología.

Indicadores Cadena de Suministro	2015	2016	2017
Total empresas en la Cadena de Suministro	120	160	200 80 son Mipymes
Formas de pago	30 y 60 días	30 y 60 días	30 y 60 días
Ubicación de la cadena de suministro	Santiago y regiones	Santiago y regiones	Santiago y regiones
Valor aproximado de los pagos efectuados a la cadena de suministro	CLP \$8.400 millones	CLP \$12.600 millones	CLP \$13.500 millones

Tabla 12: Principales indicadores de la Cadena de Suministro en 2017

COMPROMISOS 2017	LO QUE HICIMOS	COMPROMISOS 2018
<ul style="list-style-type: none"> • Para 2017 se espera continuar en la mejora de los tiempos de respuesta, tal como lo establece la Política de Proveedores. • Se espera realizar el III Encuentro Anual de Proveedores con foco en la calidad del servicio y un negocio sustentable. • Revisar la Política de Proveedores • Realizar el II Encuentro de Contratistas de Seguridad Electrónica • Implementar las plataformas y normativas de gestión para los Contratistas • Alinear la gestión de los contratistas a la estrategia tecnológica del Grupo Securitas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuvimos reuniones periódicas con los proveedores para garantizar mejoras en los tiempos de respuesta. • Priorizamos las negociaciones con los proveedores, lo cual permitió aunar esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos. • Con los contratistas, cumplimos con los compromisos propuestos, principalmente con la entrega de las nuevas directrices de trabajo del SES, para alinearlos en materia de Seguridad Electrónica 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisaremos la Política de Proveedores para alinearla al enfoque sustentable de la compañía y a las normativas locales, como la Ley 20.920 sobre la Responsabilidad Extendida del Producto. • Elaboraremos una Política de Contratistas que estará alineada a las demás políticas internas de Securitas, así como el Reglamento exigido por el área de Prevención de Riesgos. • Implementaremos el Sistema de Gestión Integrado a Contratistas • Se celebrará el III Encuentro de Proveedores y Contratistas

04 ASÍ REPORTAMOS

- Acerca de este reporte
- Relación con los Grupos de Interés
- Materialidad
- Índice GRI

Acerca de este Reporte

Contenidos 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52; 102-54

Este informe se ha elaborado en conformidad con **los nuevos Estándares GRI: opción Esencial**, para dar cuenta de los respectivos contenidos básicos y específicos que se desprenden de la materialidad realizada a nuestros stakeholders.

Este es el tercer Reporte de Sustentabilidad que realizamos, de manera consecutiva, como un compromiso adquirido para establecer nuevas herramientas de diálogo y divulgación con nuestros grupos de interés, cuyo **periodo de ciclo anual comprende desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017**.

Así también es un documento que responde a los 10 Principios de Pacto

Global, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a los lineamientos estratégicos de la División Iberoamericana de Securitas, a las directrices de la Gestión Sustentable de Securitas Latam y la estrategia de negocio del Grupo.

La información que aquí presentamos considera los desempeños social, económico y ambiental de Securitas Chile y otorga continuidad a lo que publicamos en el reporte anterior, con el fin de proporcionar los datos detallados que dan cuenta del contexto en que se encuentra nuestra compañía de origen sueco. Por lo tanto, no existieron cambios significativos en la lista de temas materiales y cobertura de los temas, con respecto a los periodos objeto de los informes anteriores.



Participación de los Grupos de Interés

Contenidos 102-40: 102-42; 102-43; 102-4

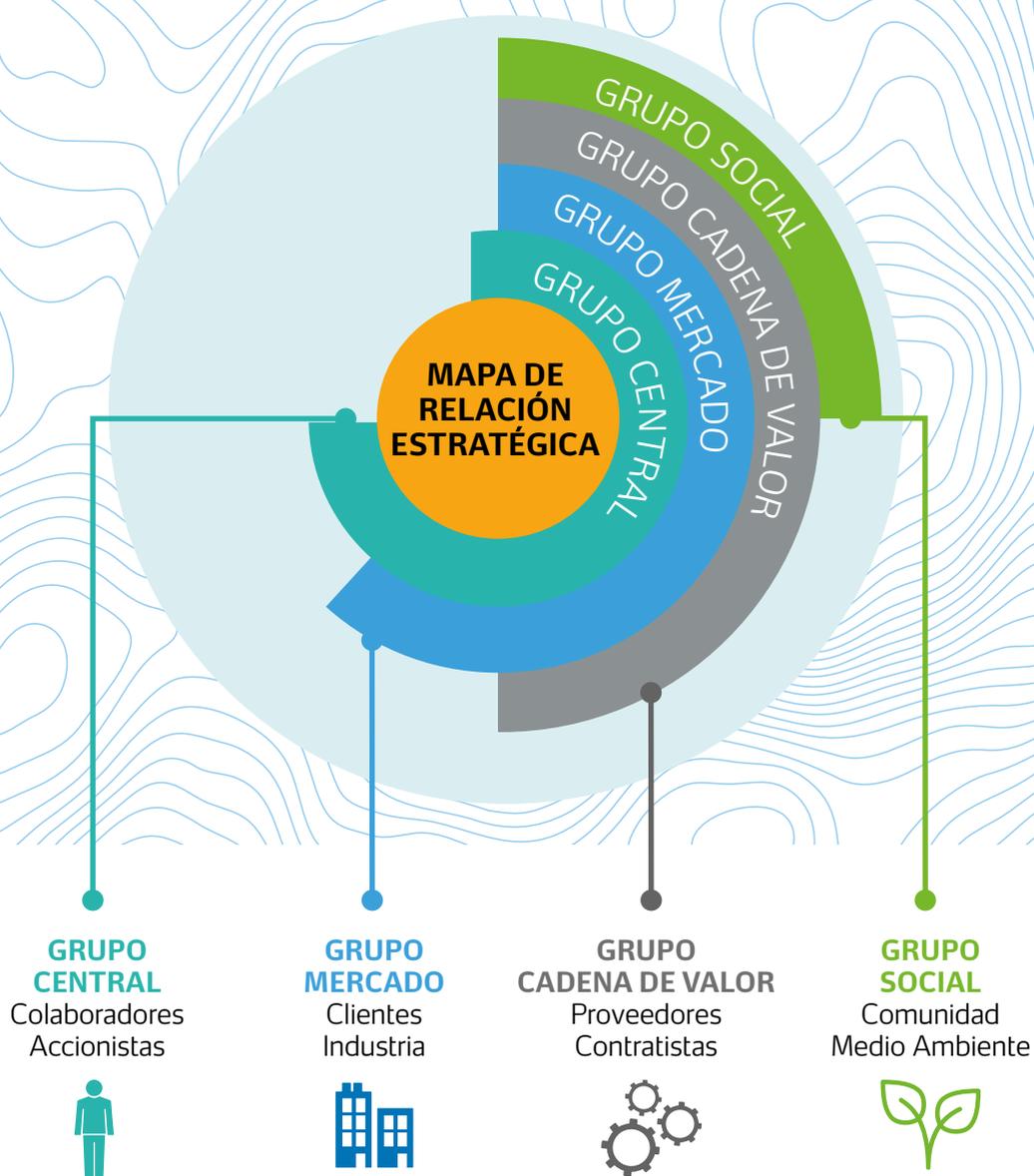


Figura 3: Mapa de Relación Estratégica 2016-2018, definido por Securitas Latam

Siguiendo este mapa de públicos, los accionistas de Securitas son un público importante para la compañía, por lo que mes a mes se realiza una reportabilidad financiera de la compañía para transparentar la gestión local de Securitas. No obstante, para efectos de este reporte, no fueron considerados para el levantamiento de materialidad.

Participación de los Grupos de Interés		
Stakeholder	Son claves porque:	Las vías de comunicación son:
Colaboradores	Las personas son lo más importante para Securitas. A través de su gestión, profesionalismo y capacitación, es posible ofrecer el máximo para la calidad de los servicios.	Comités de Alineación realizado por el Gerente General. Levantamiento de Materialidad del Reporte de Sustentabilidad. Comunicación directa y diaria con sus jefaturas. Medios de comunicación internas, como boletines "Securitas al Día" -dirigida a nuestros colaboradores administrativos-, fanpage de Facebook e "InfoSecuritas" - dirigida a nuestros guardias de seguridad. Informes y encuestas de actividades internas Reuniones con los Comités Paritarios.
Clientes	Dado el modelo de negocios, el cliente es una figura trascendental para los servicios de soluciones de seguridad, por lo que su diseño e implementación están supeditados a las necesidades de los clientes.	Reuniones periódicas con los Branch Managers (gerentes de sucursal), Administradores de Contrato y supervisores de la instalación. Levantamiento de Materialidad del Reporte de Sustentabilidad. Encuestas de satisfacción. Centro de contacto a través del SOC. Propuestas comerciales para el mejoramiento de un servicio activo. Newsletter trimestral.
Proveedores y Contratistas	En vías del cumplimiento estratégico de la Visión 2020, nuestra cadena de suministro constituye una parte fundamental de nuestro negocio, toda vez que buscamos fortalecer la tecnología y nuestros servicios de seguridad electrónica, por lo que es primordial establecer sanas relaciones de confianza.	Encuentro anual de Proveedores. Encuentro anual de Contratistas Contacto directo con la subgerencia de Administración y Logística, y la Dirección de SES, respectivamente. Centro de contacto a través del SOC. Newsletter según ocasión.
Comunidad	Es nuestro deber social y voluntario el apoyar a las comunidades aledañas a nuestras sucursales, así como alinear nuestra gestión de sustentabilidad a las estrategias socialmente responsables de nuestros clientes para ser un aporte a la sociedad.	Actividades de voluntariado, a través del programa Manos que Agregan Valor. Desarrollo de comunidades mediante clientes estratégicos



Prácticas para la elaboración de informes

Contenidos 102-45; 102-46; 102-47

Para la elaboración de este informe, periodo 2017, solo se consideró la gestión financiera de Securitas S.A. **Quedan fuera de este reporte los resultados financieros** de Capacitaciones Securicap S.A., la OTEC de Securitas.

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL CONTENIDO

Para la definición de la materialidad consideramos las opiniones de cinco grupos de interés: **Colaboradores, Clientes, Proveedores, Contratistas y Comunidad.** Por su parte, la Alta Dirección tuvo un nivel de involucramiento transversal en la definición de la materialidad, para alinear las temáticas a las decisiones estratégicas dispuestas para los ámbitos Social, Económico y

Medioambiental de Securitas Chile.

Por lo tanto, en la investigación se recopiló información a través de diferentes herramientas, que permitió evidenciar cuál es la percepción que tienen los grupos de interés, así como también qué procesos corporativos les parecen más relevantes para conocer y transparentar en la industria de la seguridad privada.

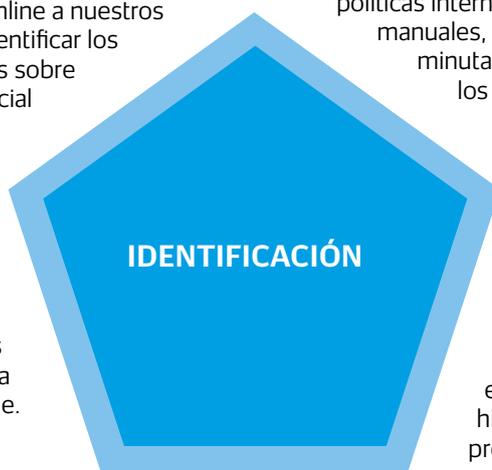
CONSULTA A LOS GRUPOS DE INTERÉS:

Realizamos encuestas online a nuestros stakeholders para identificar los principales temas de interés sobre nuestra gestión económica, social y ambiental.

REVISIÓN DOCUMENTAL: Consideramos todas las políticas internas, procesos, procedimientos, reglamentos, manuales, informes, comunicaciones internas y minutas de reuniones de los cuales se rescataron los principales intereses para la organización y nuestros grupos de interés.

CLIPPING DE PRENSA:

Revisamos todas las publicaciones referentes a seguridad privada y sus aspectos, así como aquella vinculada con Securitas en Chile.



ENTREVISTAS CON DIRECTORES, GERENTES Y EJECUTIVOS:

Conversamos con las diferentes autoridades para conocer de primera fuente qué es relevante destacar durante el periodo de la memoria, en cuanto a los hitos, logros, dificultades, desafíos y metas propuestas para los años venideros.

BENCHMARK:

En base a nuestro modelo de negocios "Keep it simple", seguimos los estándares y buenas prácticas de reporte del Grupo Securitas, así como también analizamos los informes de otras empresas de seguridad multinacionales que reportan su gestión a nivel global; así como también empresas locales intensivas en mano de obra.

PRIORIZACIÓN

Para la priorización de temas, se consideraron aquellos que tuvieron mayor valoración para nuestros grupos de interés, así como se consideraron los intereses corporativos, el contexto de la sustentabilidad y las exigencias del mercado para tratar temáticas relevantes en este informe.

VALIDACIÓN

La lista de la Materialidad fue validada con la Gerencia General para proceder a la recopilación documental cualitativa y cuantitativa.

Posteriormente, se estableció una metodología y sistematización para la obtención de datos, siguiendo un cronograma de trabajo.

Todo el proceso se llevó a cabo a través de los Principios de Exhaustividad y Participación de los grupos de interés.

En consecuencia, los temas materiales para este reporte fueron:

TEMAS MATERIALES	IMPACTO DENTRO DE SECURITAS	IMPACTO FUERA DE SECURITAS
Anticorrupción	•	•
Desempeño económico	•	•
Relaciones Sindicales y Convenios Colectivos	•	•
Empleo y Beneficios	•	
Formación y enseñanza	•	
Diversidad, inclusión y no discriminación	•	•
Seguridad y Salud Ocupacional	•	•
Satisfacción de Clientes	•	•
Relación con las comunidades e inversión social	•	•
Emisiones	•	•
Cumplimiento normativo: multas y sanciones	•	•

Tabla 13: Definición de la materialidad

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS SOBRE LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El proceso de elaboración del presente Reporte estuvo a cargo de la Gerencia Marketing y Comunicaciones Corporativas. Considerado que este documento de divulgación es una clara manifestación de nuestra transparencia corporativa, procuramos en todo momento respetar y revisar desviaciones sobre los principios de precisión, equilibrio, claridad,

comparabilidad, fiabilidad y puntualidad para la elaboración del contenido.

Los datos que aquí detallamos han sido facilitados por las áreas implicadas que se desprenden de nuestra materialidad, y enfatizamos en la trazabilidad de la información recabada, cuidando mantener los mismos estándares y cálculos técnicos utilizados en los reportes anteriores.

Índice de Contenidos GRI

Contenidos Generales	Contenidos	Ubicación en el reporte	Página	Omisiones
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Perfil de la organización			
	102-1	Nombre de la organización	Cap. 1 Lo que somos	8
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Cap. 2 Lo que hacemos: Segmentos de clientes	20
	102-3	Ubicación de la sede	Cap. 1 Lo que somos: Securitas en Chile	8
	102-4	Ubicación de las operaciones	Cap. 1 Lo que somos: Securitas en Chile	8
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Contacto	66
	102-6	Mercados servidos	Cap. 2 Lo que hacemos: Segmentos de clientes	20
	102-7	Tamaño de la organización	Cap. 1 Lo que somos: Securitas por Chile	8
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Cap. 2 Cómo lo hacemos: Personas que integran la organización en Desempeño Social	27
	102-9	Cadena de suministro	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Relacionamiento con la Cadena de Suministro en Desempeño Económico	53-54
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cap. 2 Lo que hacemos: La nueva cara de la seguridad	21
	102-11	Principios o enfoque de precaución	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Desempeño Ambiental	45
	102-12	Iniciativas externas	Cap. 1 Lo que somos: Membresías y asociaciones	9
	102-13	Afiliación a asociaciones	Cap. 1 Lo que somos: Membresías y asociaciones	9
	Estrategia			
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del Director	3
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Mensaje del Director	
	Ética e integridad			
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Cap. 1 Lo que somos: Filosofía Corporativa	9	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Cap. 1 Lo que somos: Filosofía Corporativa	9	
Gobernanza				
102-18	Estructura de la gobernanza	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Estructura de gobierno en Desempeño Social	24	

Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de grupos de interés	Cap. 4 Así reportamos: Participación de los Grupos de Interés	57	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Relaciones Sindicales en Desempeño Social	42	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Cap. 4 Así reportamos: Participación de los Grupos de Interés		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Cap. 4 Así reportamos: Participación de los Grupos de Interés	57	
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	Cap. 4 Así reportamos: Participación de los Grupos de Interés		
Prácticas para la elaboración de informes				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Cap. 4 Así reportamos: Prácticas para la elaboración de informes		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Cap. 4 Así reportamos: Prácticas para la elaboración de informes	50	
102-47	Lista de temas materiales	Cap. 4 Así reportamos: Prácticas para la elaboración de informes		
102-48	Reexpresión de la información	Cap. 4 Así reportamos: Acerca de este reporte		
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Cap. 4 Así reportamos: Acerca de este reporte		
102-50	Período objeto del informe	Cap. 4 Así reportamos: Acerca de este reporte	56	
102-51	Fecha del último informe	Cap. 4 Así reportamos: Acerca de este reporte		
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Cap. 4 Así reportamos: Acerca de este reporte		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contacto	66	
102-54	Declaración de elaboración	Cap. 4 Así reportamos: Acerca de este reporte	56	
102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de contenidos GRI	62-65	
102-56	Verificación externa	-		Sin verificación externa
Temas Materiales				
Desempeño económico				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 2 Lo que hacemos	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 2 Lo que hacemos	48
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 2 Lo que hacemos	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Desempeño Económico	

Anticorrupción				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 1 Lo que somos: Filosofía Corporativa	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 1 Lo que somos: Política Anticorrupción en Filosofía Corporativa	
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 1 Lo que somos: Política Anticorrupción en Filosofía Corporativa	12-13
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2	Comunicación y formación de políticas y procedimientos anticorrupción	Cap. 1 Lo que somos: Política Anticorrupción en Filosofía Corporativa	
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Cap. 1 Lo que somos: Política Anticorrupción en Filosofía Corporativa	
Emisiones				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Desempeño Ambiental	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Desempeño Ambiental	45
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Desempeño Ambiental	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GRI (alcance 1)	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Medición Emisión de CO2 en Desempeño Ambiental	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Medición Emisión de CO2 en Desempeño Ambiental	46-47
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Medición Emisión de CO2 en Desempeño Ambiental	
Cumplimiento Ambiental				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Desempeño Ambiental	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Cumplimiento regulatorio de las prácticas medioambientales en Desempeño Ambiental	45
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Cumplimiento regulatorio de las prácticas medioambientales en Desempeño Ambiental	
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Cumplimiento regulatorio de las prácticas medioambientales en Desempeño Ambiental	47
Empleo y Beneficios				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Nuestras personas en Desempeño Social	27
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Nuestras personas en Desempeño Social	27
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Nuestras personas en Desempeño Social	27

GRI 401: Empleo y Beneficios 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Personas que integran la organización en Desempeño Social	27
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Beneficios en Desempeño Social	29
	401-3	Permiso parental	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Permiso parental en Desempeño Social	31
Seguridad y Salud Ocupacional				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Seguridad y Salud Ocupacional en Desempeño Social	36
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Seguridad y Salud Ocupacional en Desempeño Social	
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Seguridad y Salud Ocupacional en Desempeño Social	
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Desempeño Social	39
	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	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Seguridad y Salud Ocupacional en Desempeño Social	37
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Nuestras personas en Desempeño Social	32
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Formación y enseñanza en Desempeño Social	
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Formación y enseñanza en Desempeño Social	
Formación y enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Formación y enseñanza en Desempeño Social	32-35
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Formación y enseñanza en Desempeño Social	
Diversidad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Estructura de gobierno en Desempeño Social	24
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Estructura de gobierno en Desempeño Social	
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Estructura de gobierno en Desempeño Social	
GRI 405: Diversidad e Igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Estructura de gobierno en Desempeño Social	
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social	40
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social	
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social	

Relación con las comunidades e inversión social

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	-	-	Nuestro trabajo de Voluntariado Corporativo busca generar acciones voluntarias en las localidades aledañas a nuestra operación. En 2017 no se registraron acciones para el desarrollo de la comunidad local, toda vez que se priorizaron temáticas de corte económico.
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	-	-	

Cumplimiento socioeconómico

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Relación con autoridades fiscalizadoras en Desempeño Social		
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Relación con autoridades fiscalizadoras en Desempeño Social		
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Relación con autoridades fiscalizadoras en Desempeño Social	43	
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Relación con autoridades fiscalizadoras en Desempeño Social		

Satisfacción de clientes

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Clientes en Desempeño Económico		
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Clientes en Desempeño Económico		
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Clientes en Desempeño Económico	48-52	
Satisfacción de clientes	Indicador Securitas	Mecanismos de reclamación y resolución de problemas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Clientes en Desempeño Económico		
		Evaluaciones de satisfacción y retroalimentación de los clientes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Clientes en Desempeño Económico		

Inclusión Laboral

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social		
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social		
	103-2	Evaluación del enfoque de gestión	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social	40	
Inclusión Laboral	Indicador Securitas	Porcentaje de colaboradores en el programa Seguridad Inclusiva	Cap. 3 Cómo lo hacemos: Inclusión laboral en Desempeño Social		

Cómo cumplimos con otros lineamientos sustentables

	Principio / Objetivo	Correlación Estándares GRI
Pacto Global	1° y 2° Derechos Humanos	Ética e Integridad
	3° y 6° Normas Legales	Ética e Integridad Acuerdos de Negociación Colectiva Empleo y Beneficios
	7° Medio Ambiente	Principio de Enfoque de Precaución
	10° Anticorrupción	Anticorrupción
ODS	3 Salud y Bienestar	Empleo y Beneficios Seguridad y Salud
	4 Educación de Calidad	Formación y enseñanza
	8 Trabajo decente y crecimiento económico	Empleo y Beneficios
	9 Industria, innovación e infraestructura	Satisfacción de clientes
	10 Reducción de las desigualdades	Inclusión Laboral
	17 Alianzas para lograr objetivos	Iniciativas Externas Afilación a asociaciones

CONTACTO

SECURITAS S.A.

R.U.T. 99.512.120-4

Dirección: Av. Los Conquistadores 2397, Providencia.

Teléfono: (562) 23531100

info@securitaschile.com

www.securitaschile.cl

Comentarios o sugerencias sobre este Reporte, contactar a:

Felipe Bascuñán Ibáñez

Gerente de Marketing y Comunicaciones Corporativas

Teléfono: (562) 23531111

E-mail: felipe.bascunan@securitaschile.com

Claudia Olguín

Jefe de RSE

Gerencia de Marketing y Comunicaciones Corporativas

Teléfono: (562) 23531156

E-mail: claudia.olguin@securitaschile.cl

Coordinación y elaboración de Contenido

Carla Suardo, Coordinadora de Comunicaciones

Constanza Palma, Coordinadora de RSE

Claudia Olguín, Jefe de RSE

Redacción

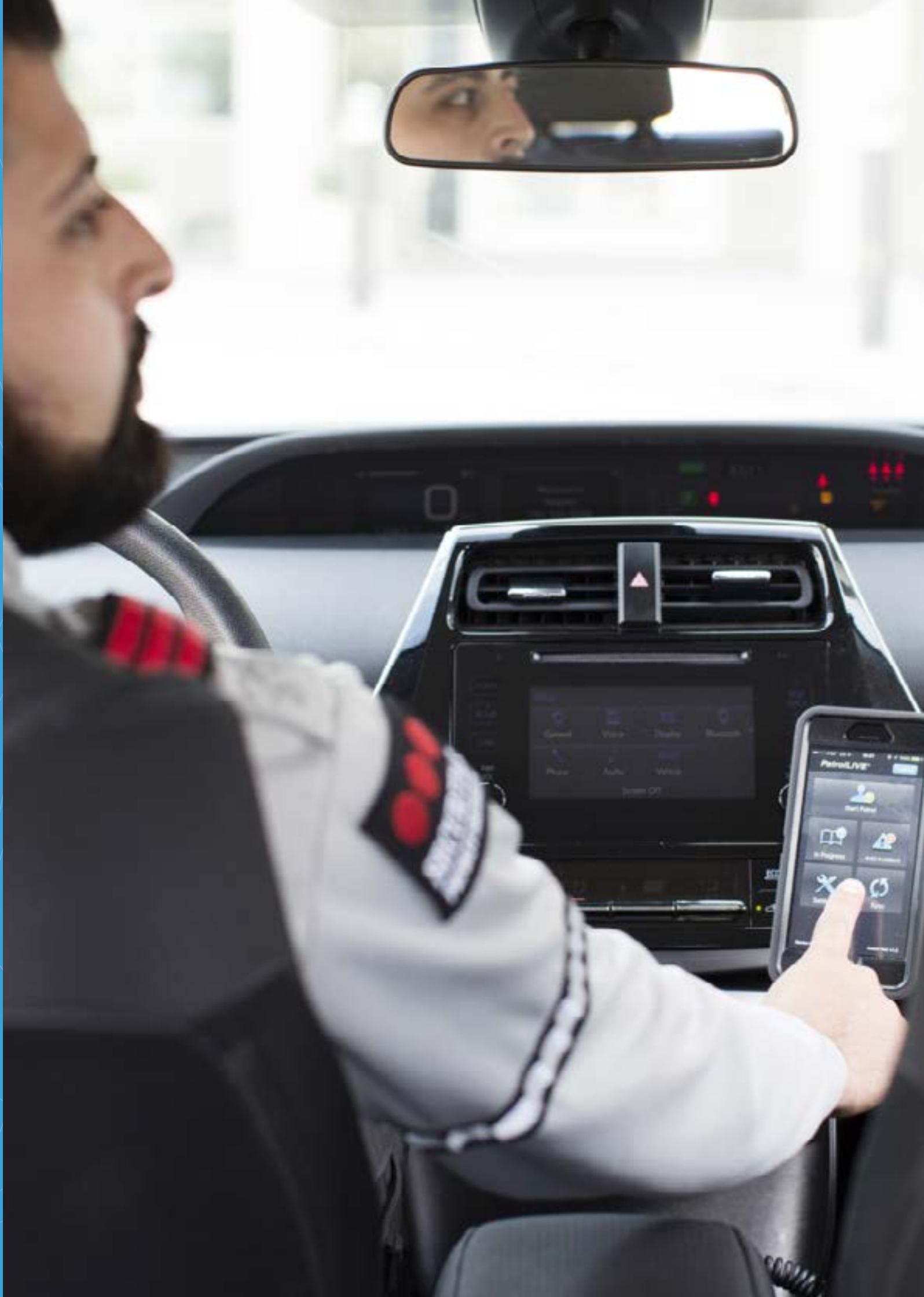
Carla Suardo

Fotografías

Securitas

Contenido 102-5 Propiedad y forma jurídica

Razón Social: Securitas S.A. Securitas Chile es una sociedad anónima, cuya relación periódica del directorio nacional se establece con los Accionistas del Grupo Securitas establecidos en Securitas AB. La llegada del Grupo Securitas a Chile fue a través de la adquisición de FM Seguridad en 2008; esta última fue inscrita en el Registro de Comercio el 20 de enero de 2003, en fojas 1726, número 1421 del año 2003. Tras las fusiones que se dieron en los años siguientes (WorldWide, Protec Austral y Seguricorp), el 29 de septiembre de 2011 se oficializó en el Registro de Comercio la fusión de Sociedad Securitas S.A. -cuyo extracto se anotó en el Repertorio N°45992-, a fojas 57223, número 42068 del año 2011 y se anotó al margen de fojas 1726 número 1421 del año 2003. Por lo tanto, Securitas Chile mantiene el RUT comercial de FM Seguridad para todo efecto, mientras que la razón social de Securitas S.A. fue aprobada el 27 de febrero de 2013, cuyo extracto se anotó en el Repertorio N° 24378 y se inscribió en el Registro de Comercio el 26 de abril de 2013, a fojas 33063, número 22108 del año 2013 y se anotó al margen de fojas 1726, número 1421 del año 2003. Finalmente, en septiembre de 2016 se adquirió la empresa de protección y detección de incendios JC Ingeniería.





Av. Los Conquistadores 2397, Providencia

Teléfono: 600 687 2020 - 2353 1100

info@securitaschile.com

www.securitaschile.com

Área Comercial

(02) 2353 1102