



# Reporte de Sostenibilidad Securitas Chile — 2018 —

# Tabla de contenido

Contribución al crecimiento sostenible .....	<b>3</b>	Protección de las personas .....	<b>37</b>
Mensaje del Director .....	<b>4</b>	Abordaje organizacional en materia de relaciones sindicales y laborales .....	<b>39</b>
Securitas Chile en cifras 2018 .....	<b>5</b>	Fidelización y gestión de Clientes .....	<b>40</b>
Membresías y Asociaciones .....	<b>11</b>	Avanzando en la digitalización .....	<b>41</b>
Nuestra Estrategia Sostenible en el Modelo de Negocio .....	<b>13</b>	Innovación de cara al cliente .....	<b>41</b>
Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS .....	<b>14</b>	Soluciones de seguridad en todo el país .....	<b>41</b>
Nuestra estrategia es liderar la transformación de la industria .....	<b>15</b>	Fidelización y gestión de Socios Comerciales .....	<b>42</b>
Desde esta perspectiva, trabajamos con las siguientes líneas de negocio .....	<b>17</b>	Proveedores y Contratistas .....	<b>43</b>
Segmentos de clientes .....	<b>18</b>	Acciones de sensibilización para promover un planeta sostenible .....	<b>44</b>
Enfoques de Gestión: la esencia de nuestro foco sostenible .....	<b>19</b>	Reciclaje .....	<b>45</b>
Gobierno Corporativo .....	<b>21</b>	Medición Emisión de CO2 .....	<b>46</b>
Comités Gerenciales .....	<b>23</b>	En qué nos comprometimos y cómo queremos avanzar .....	<b>47</b>
Nuevas normativas legales para desarrollar la industria y .....	<b>24</b>	Acerca de este Reporte .....	<b>54</b>
mejorar la competitividad a largo plazo .....		Prácticas para la elaboración de informes .....	<b>57</b>
Calidad de vida laboral .....	<b>25</b>	Cumplimiento de Principios para la definición de contenido .....	<b>57</b>
Cultura Colaborativa .....	<b>26</b>	Cumplimiento de Principios sobre la calidad de la información .....	<b>60</b>
Calidad de vida personal .....	<b>27</b>	Índice Estándares GRI .....	<b>61</b>
Gestión de la Diversidad y Equidad de Género .....	<b>30</b>	Contacto .....	<b>67</b>
Conocimientos en Seguridad y Protección .....	<b>33</b>	Su opinión es importante .....	<b>68</b>
Instituto Securitas en cifras .....	<b>35</b>		

# Contribución al Crecimiento Sostenible

**7.943** colaboradores a nivel nacional

**12%** mujeres y **88%** hombres.

**44,7% Rotación anual**, 14 puntos menos que lo proyectado para 2018

**11** sucursales a nivel nacional

**691 clientes en el portafolio a nivel nacional**, durante el periodo de reporte

**1.983** nuevos colaboradores menores de 30 años

**243.740** horas de capacitación a nivel nacional

**5 personas becadas** 3 hombres y dos mujeres becados/as para el Diplomado en Seguridad Privada en la UST, Santiago.

**9 sindicatos y 38 convenios colectivos** cubrieron al 38% de colaboradores a nivel nacional

**212** sanciones a la ley de seguridad privada, 30,7% menos a lo reportado en 2017

**8 colaboradores** capacitados y certificados por la DGAC en Pilotaje de Drones

**84% de los colaboradores** administrativos capacitados en el Código de Ética

**61% de los guardias de seguridad** capacitados en el Código de Ética

**72% de los colaboradores** administrativos capacitados en Política Anticorrupción

**1.050 colaboradores** capacitados y certificados en 45 temas de Seguridad y Salud Ocupacional

**12 colaboradores** iniciaron su proceso de jubilación con el Programa Jubilados

**65 personas** en situación de discapacidad formaron parte del programa Seguridad Inclusiva

**517 instalaciones**, a nivel nacional, conectadas a los servicios de alarma del SOC

**377 instalaciones**, a nivel nacional, cuentan gestión de rondas y registros a través de Securitas Vision

**182 colaboradores recibieron préstamo de auxilio** entregado por la compañía.

**16% de los guardias de seguridad** capacitados en Política Anticorrupción

**480 colaboradores** fueron destacados en el marco de la Premiación de Valores.

# Mensaje del Director

Me enorgullece presentarles nuestro cuarto Reporte de Sostenibilidad de Securitas Chile, ejercicio que venimos desarrollando con el fin de transparentar nuestra gestión y mostrar los avances, aprendizajes y oportunidades de mejora de nuestra compañía.

El año 2018 fue un periodo de grandes aprendizajes, de creación de nuevos lineamientos internos y de desarrollo de nuevos mecanismos para la mejora continua de nuestros procesos. Nuestro crecimiento orgánico 5.2 % estuvo bajo nuestras expectativas, a pesar de que cumplimos las ventas proyectadas para el periodo 2018 logrando una facturación anual de CLP\$ 83 MM.

Para el 2019, el compromiso del equipo ha sido alcanzar un margen operativo de 5,0 % y superar los CLP \$87 MM en ventas anuales.

Asimismo, durante el periodo de reporte avanzamos en nuestra estrategia corporativa Visión 2020, por lo que incentivamos nuestro trabajo colaborativo con nuevas herramientas tecnológicas, profundizamos las capacitaciones al área administrativa y nos volcamos a trabajar en una cultura organizacional colaborativa, anclada en los valores de la compañía y en la mirada que estamos desarrollando sobre **diversidad, inclusión y no discriminación**. En este contexto, hemos tomado un especial compromiso para que, en 2019, se pueda implementar la norma chilena 3262-2012 sobre Conciliación de vida laboral, personal y profesional, con el fin de ser reconocida como una empresa que promueve las buenas prácticas laborales con enfoque de género.

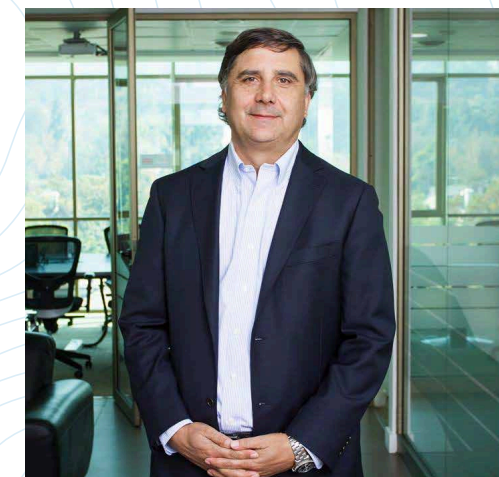
En materia de **Medio Ambiente**, establecimos un sistema de gestión que nos permitió implementar campañas internas y también comunicarlas a nuestros clientes. Para responder a la ley de Responsabilidad Extendida del Producto, realizamos nuestro primer ejercicio de reportabilidad en la ventanilla única dispuesta por el Ministerio de Medio Ambiente.

En cuanto al compromiso de gestión con los ODS (Objetivos para el Desarrollo Sostenible), realizamos una revisión que nos permitió determinar una hoja de ruta con 11 objetivos y 46 metas al 2020, considerando los elementos básicos en cuanto al desarrollo económico, la inclusión social y la protección al medio ambiente desde nuestra operación. Al 2020 esperamos contarles de los impactos positivos y negativos que resulten de este ejercicio.

Por último, nos interesa contribuir a resolver problemas globales y que favorezcan el desarrollo del rubro de la seguridad privada en el país, por lo que comenzaremos a preparar el camino para gestionar los alcances de la debida diligencia de los derechos humanos, un contenido que creemos debemos anticipar.

Como compañía, queremos seguir mejorando y mantener nuestro liderazgo en la industria. Agradezco a cada uno de nuestros 7943 colaboradores que fueron parte del equipo Securitas, a nuestros más de 600 clientes que confiaron en nosotros, en nuestra cadena de valor que siempre nos ha visto como un referente para entregar servicios de calidad y contribuir al desarrollo de una sociedad más segura.

**Francisco Merani Bravo**  
Country Manager  
Securitas Chile





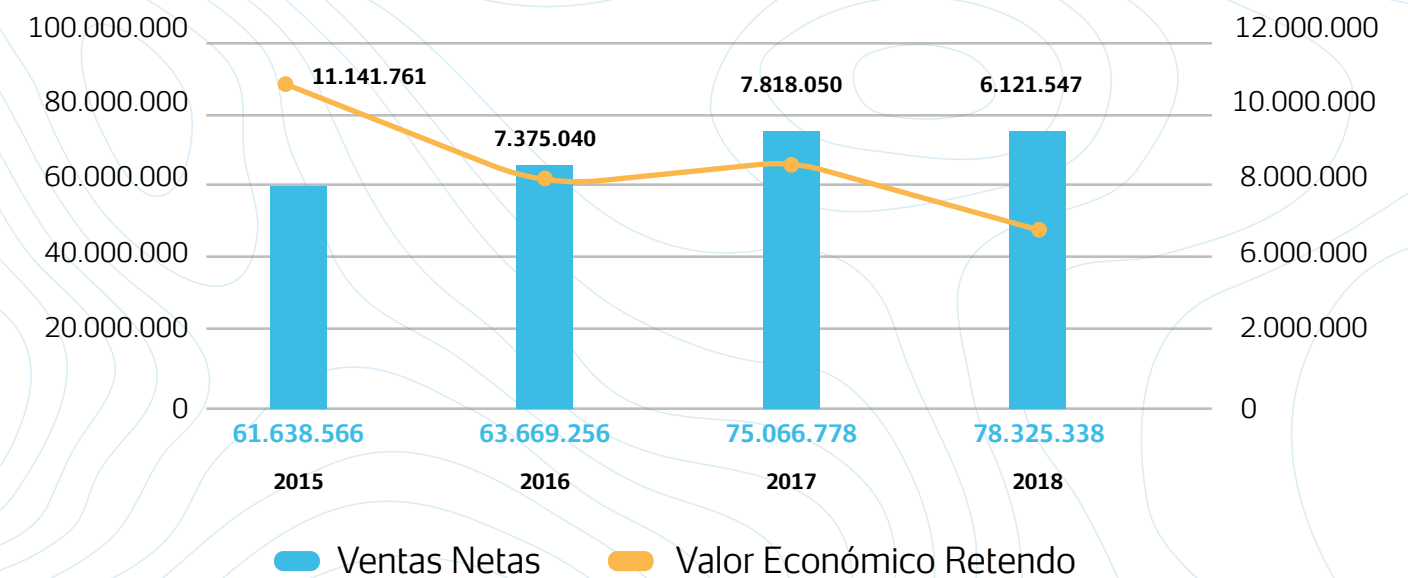
# | Securitas Chile en Cifras 2018

# Securitas Chile en cifras 2018

Con 10 años en Chile, somos una empresa multinacional de origen sueco y líder mundial en **Servicios de Protección**, ofrecemos soluciones de seguridad basadas en las necesidades específicas del cliente a través de diferentes combinaciones de seguridad presencial, móvil y remota, seguridad electrónica, protección contra incendios y seguridad corporativa y riesgos corporativos. Nuestro rol en la sociedad apunta a profesionalizar el mundo de la seguridad privada para desarrollar la industria local y convertirnos en un socio estratégico para nuestros clientes.

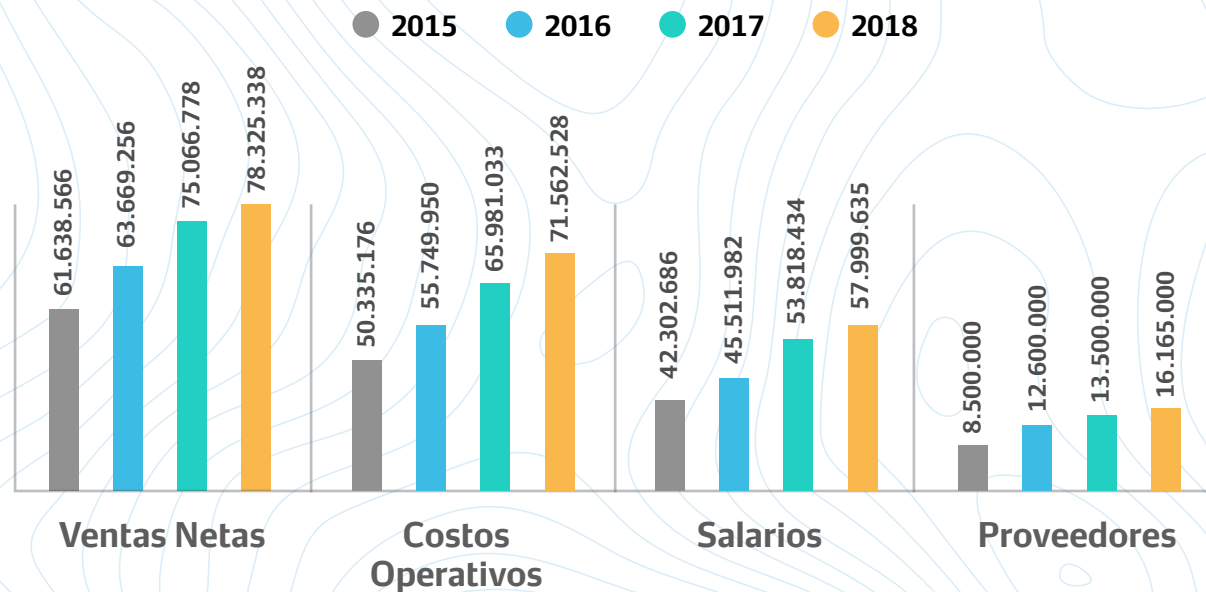
En el ejercicio de nuestro reporte, operamos en 11 sucursales a nivel nacional, con cobertura desde Arica hasta Punta Arenas, dando empleo a cerca de 8 mil colaboradores en más de 10 segmentos de clientes.

### Valor Económico Retenido sobre las Ventas Netas

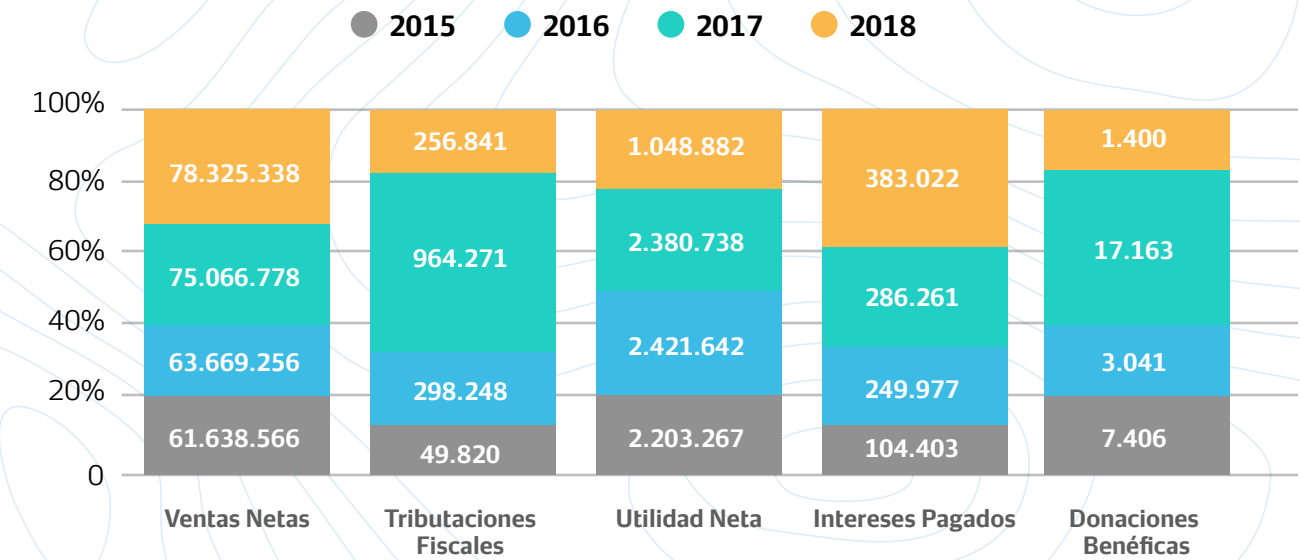


# Securitas Chile en cifras 2018

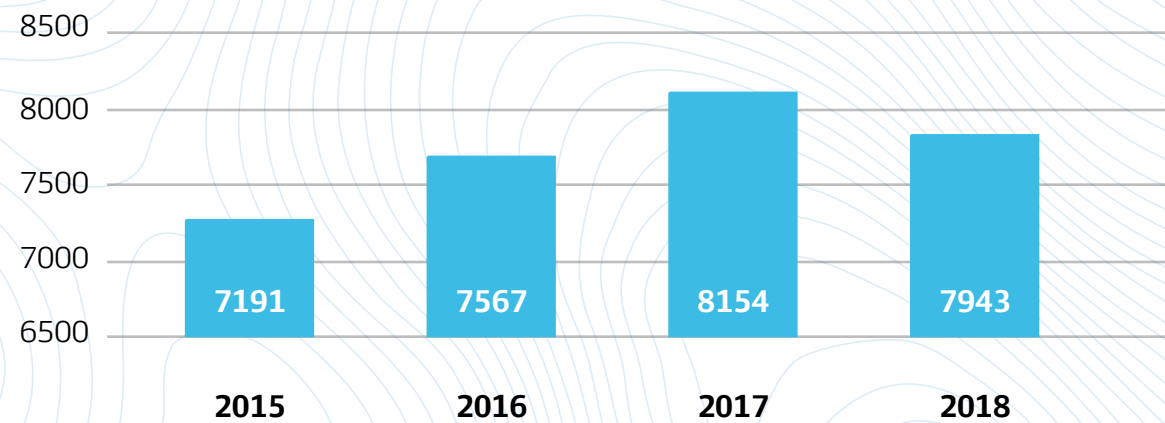
## Valor Económico Directo y Distribuido (EN KCLP)



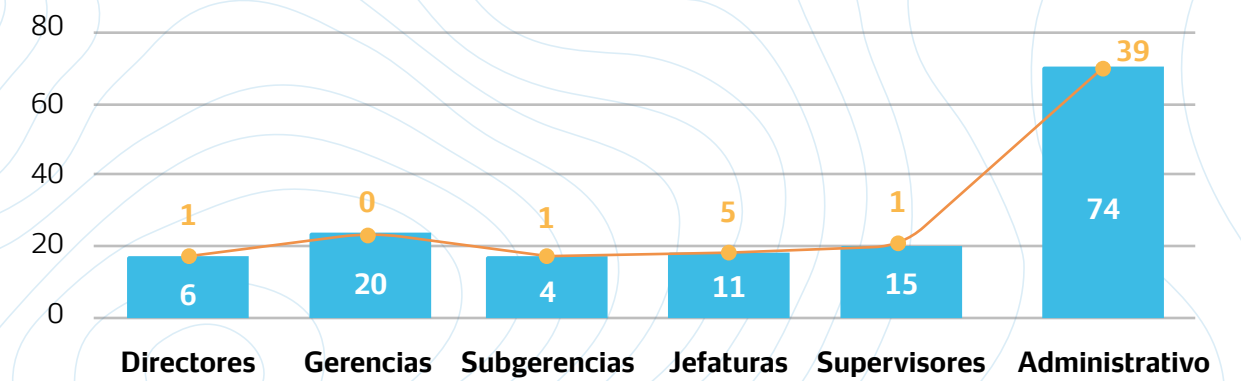
## Valor económico directo y distribuido



## Dotaciones de Securitas



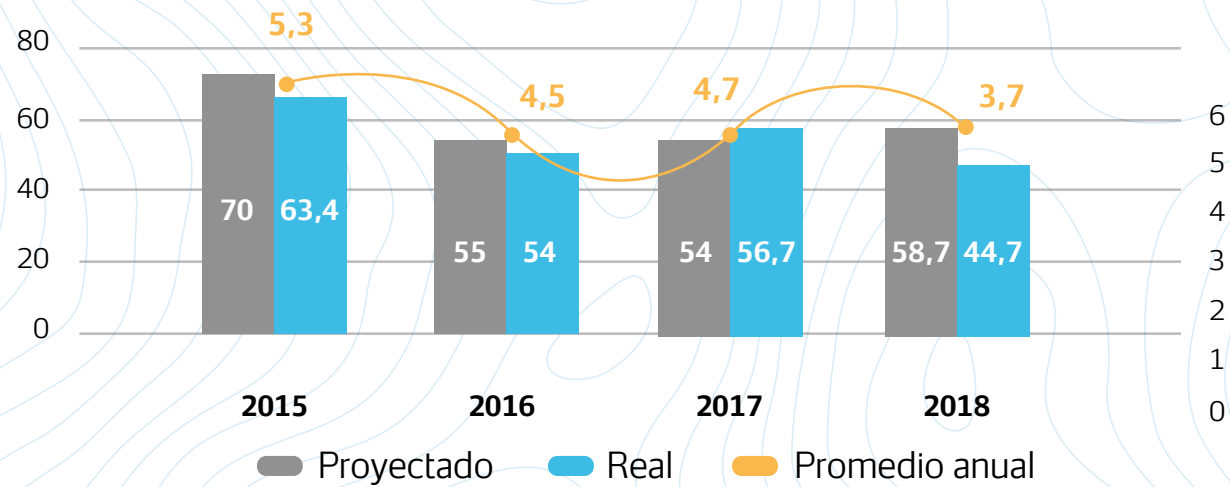
## Perfiles de cargo desagregados por género\*



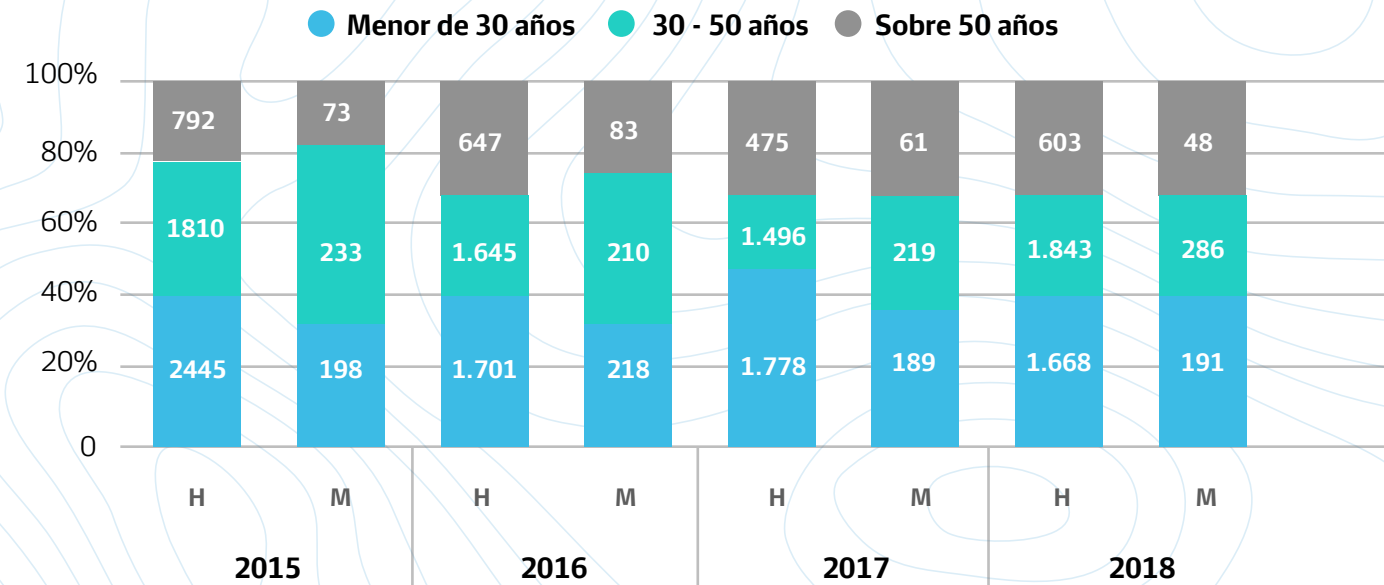
\*Nota: Solo considera datos del área "Administración"

# Securitas Chile en cifras 2018

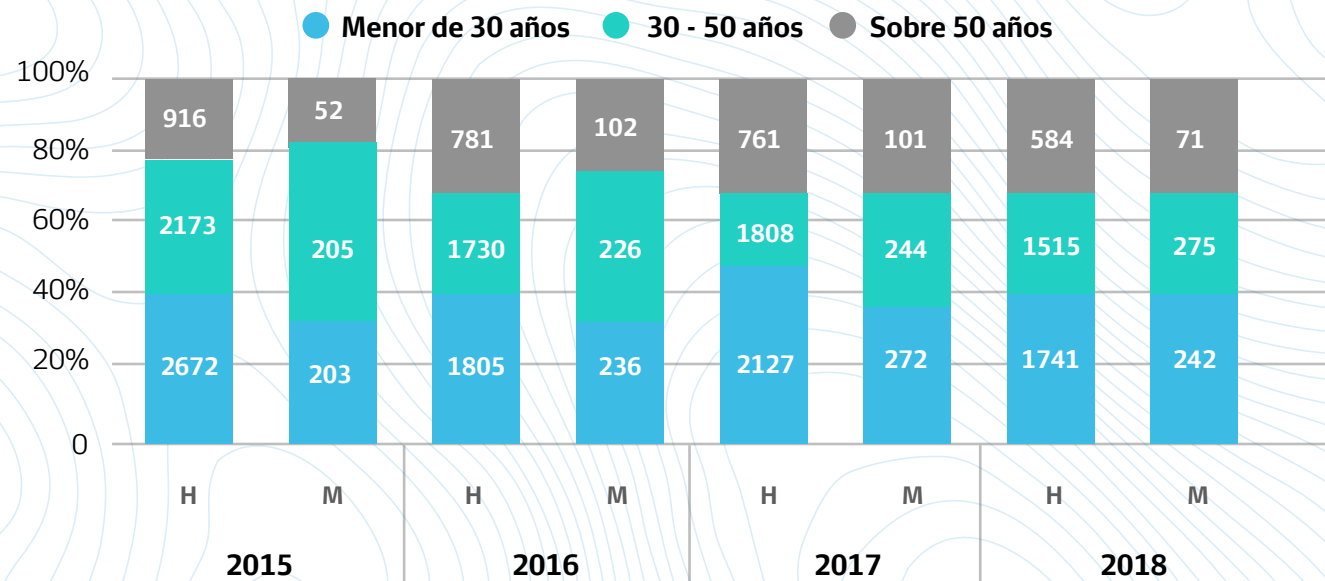
### Evolución del índice de Rotación (en %)



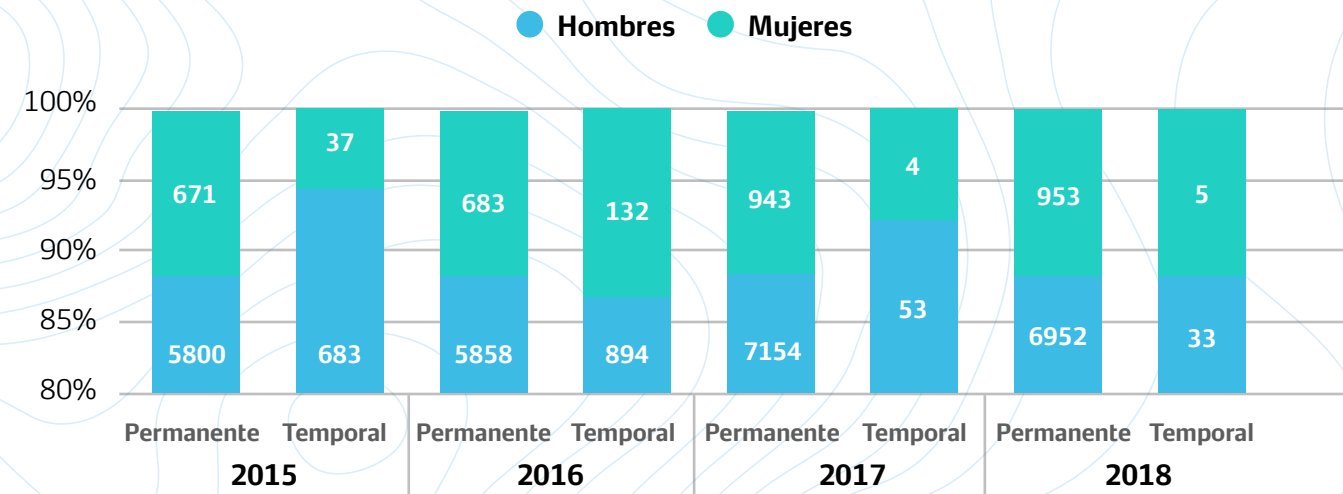
### Rotación según género y rango etario



### Nuevos empleado según género y rango etario



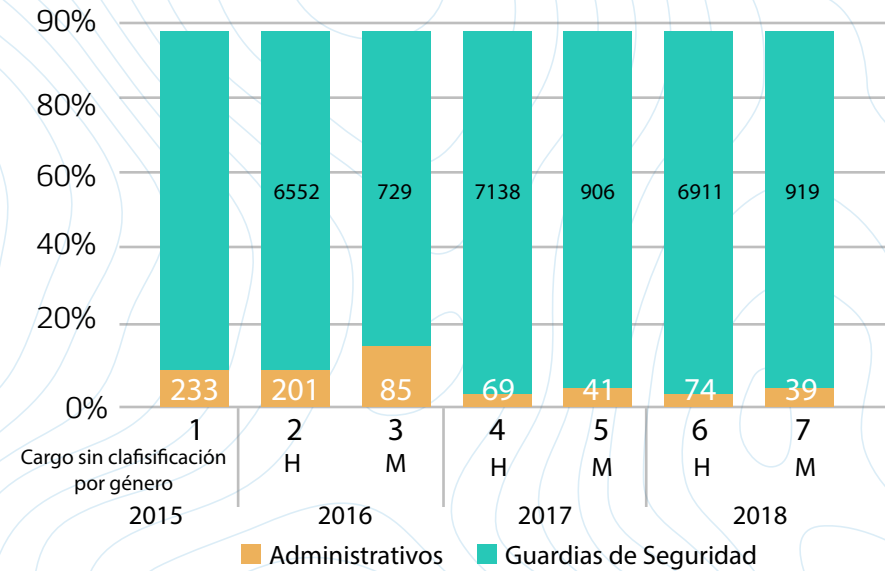
### Nuevas contrataciones según tipo de contrato



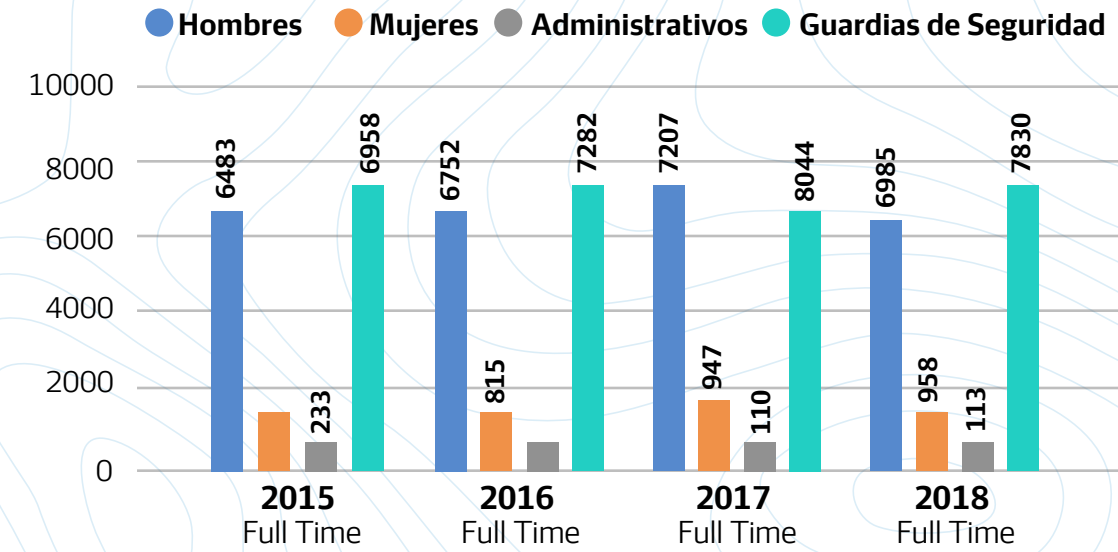


# Securitas Chile en cifras 2018

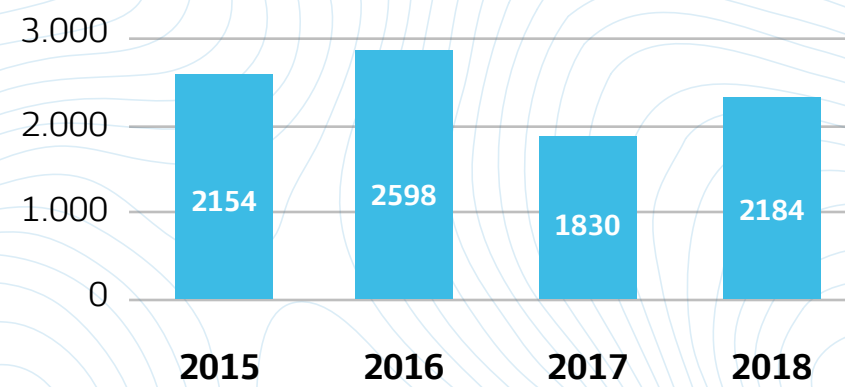
### Dotación según género y cargo



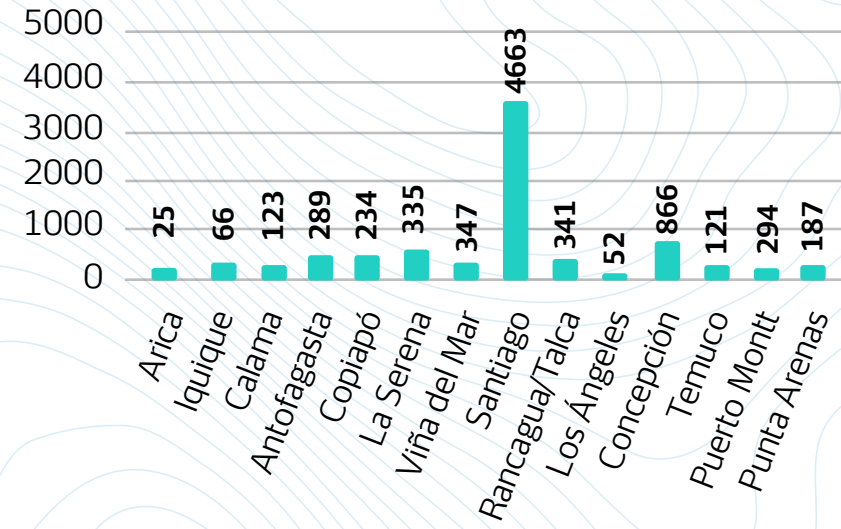
### Contrataciones según jornada laboral



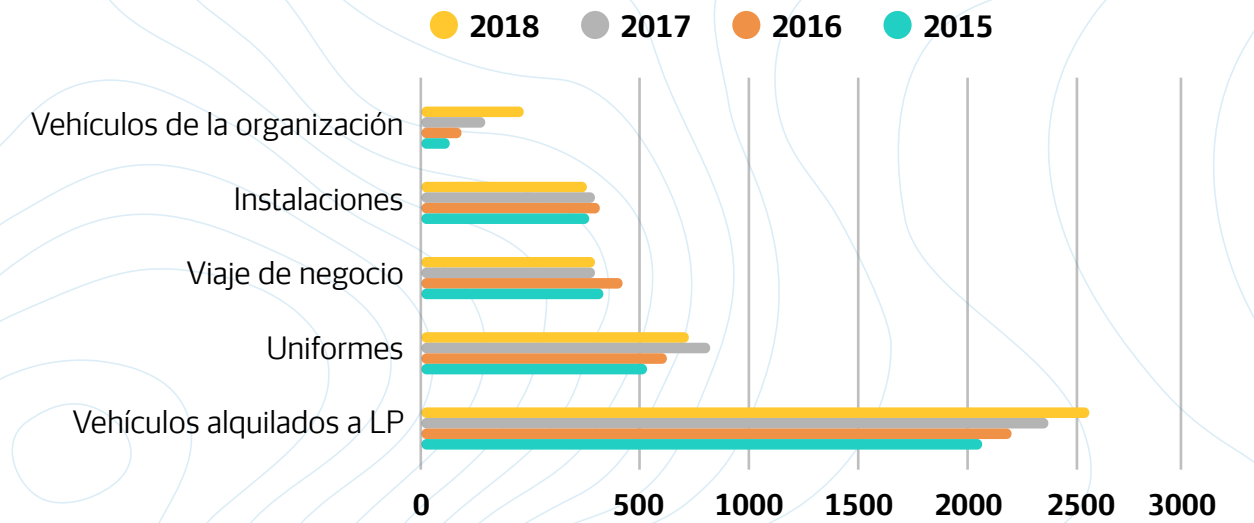
### Donaciones en papel (kg)



### Número de colaboradores según ubicación geográfica

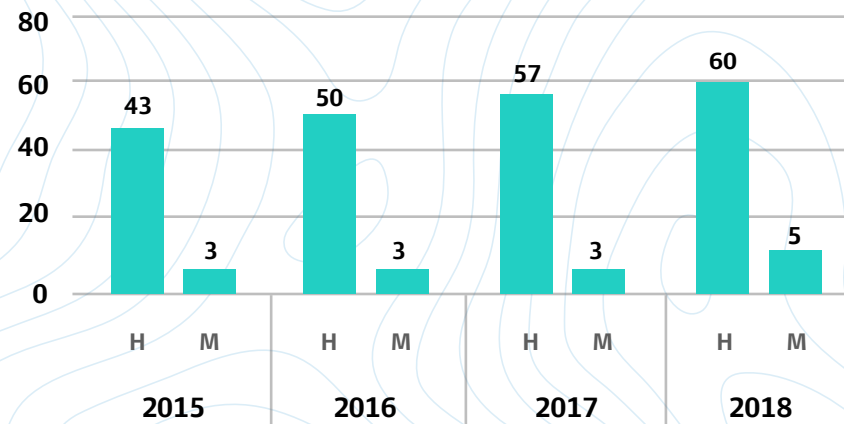


### Medición Huella de Carbono tCo2eq

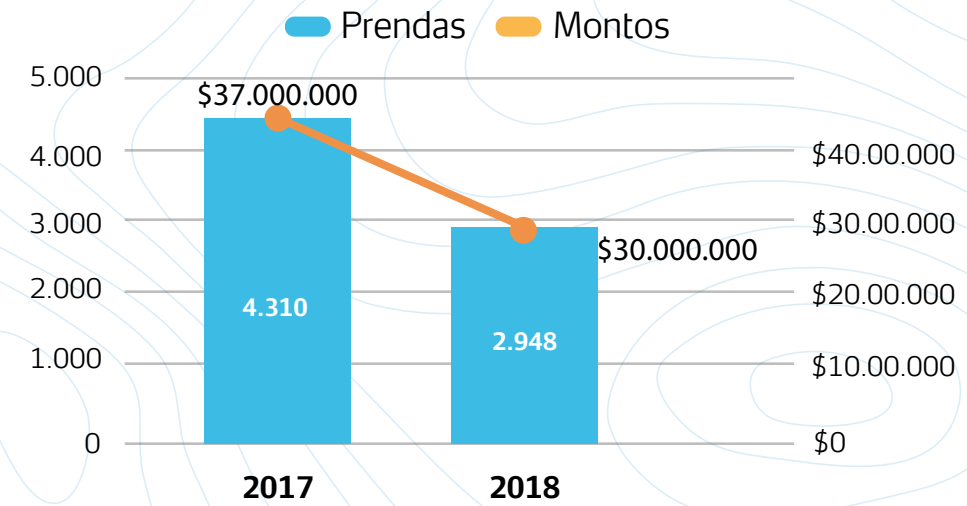


# Securitas Chile en cifras 2018

## Seguridad Inclusiva

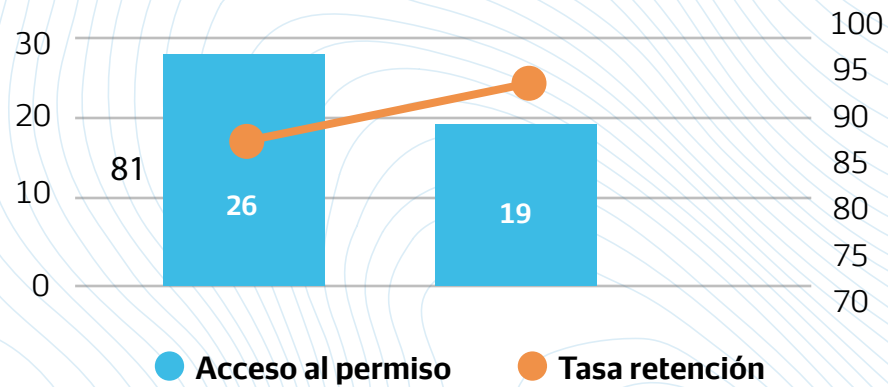


## Reciclaje Uniformes

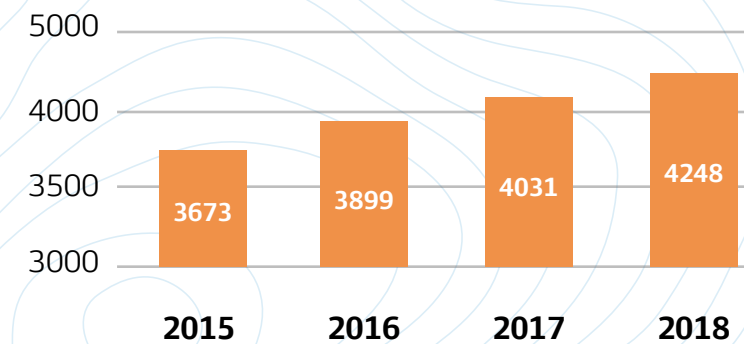


## Permiso Parental

(En ambos años, solo accedieron mujeres)



## Emisiones CO<sub>2</sub> totales en 2018



# Membresías y Asociaciones



# Membresías y Asociaciones

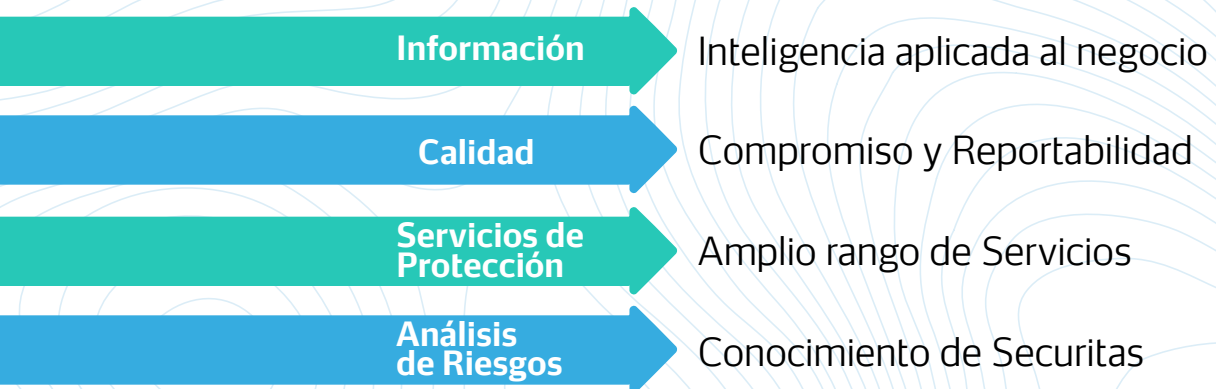
Organismo	Tipo de asociación	Contacto
<b>Business Sweden</b>	Miembro del Grupo RSE de empresas suecas en Chile, de la Embajada.	<a href="http://bit.ly/BusinessSwedenCL">http://bit.ly/BusinessSwedenCL</a>
<b>Aseva</b>	Miembro activo y presidente de la asociación.	<a href="http://bit.ly/asevaSC">http://bit.ly/asevaSC</a>
<b>Objetivos de Desarrollo Sostenible</b>	Adhesión voluntaria y no vinculante	<a href="http://bit.ly/ODS_ONU">http://bit.ly/ODS_ONU</a>
<b>Cámara Chileno Sueca de Comercio</b>	Miembro del cuerpo directivo	<a href="http://bit.ly/camarasueca">http://bit.ly/camarasueca</a>

# Nuestra Estrategia Sostenible en el Modelo de Negocio

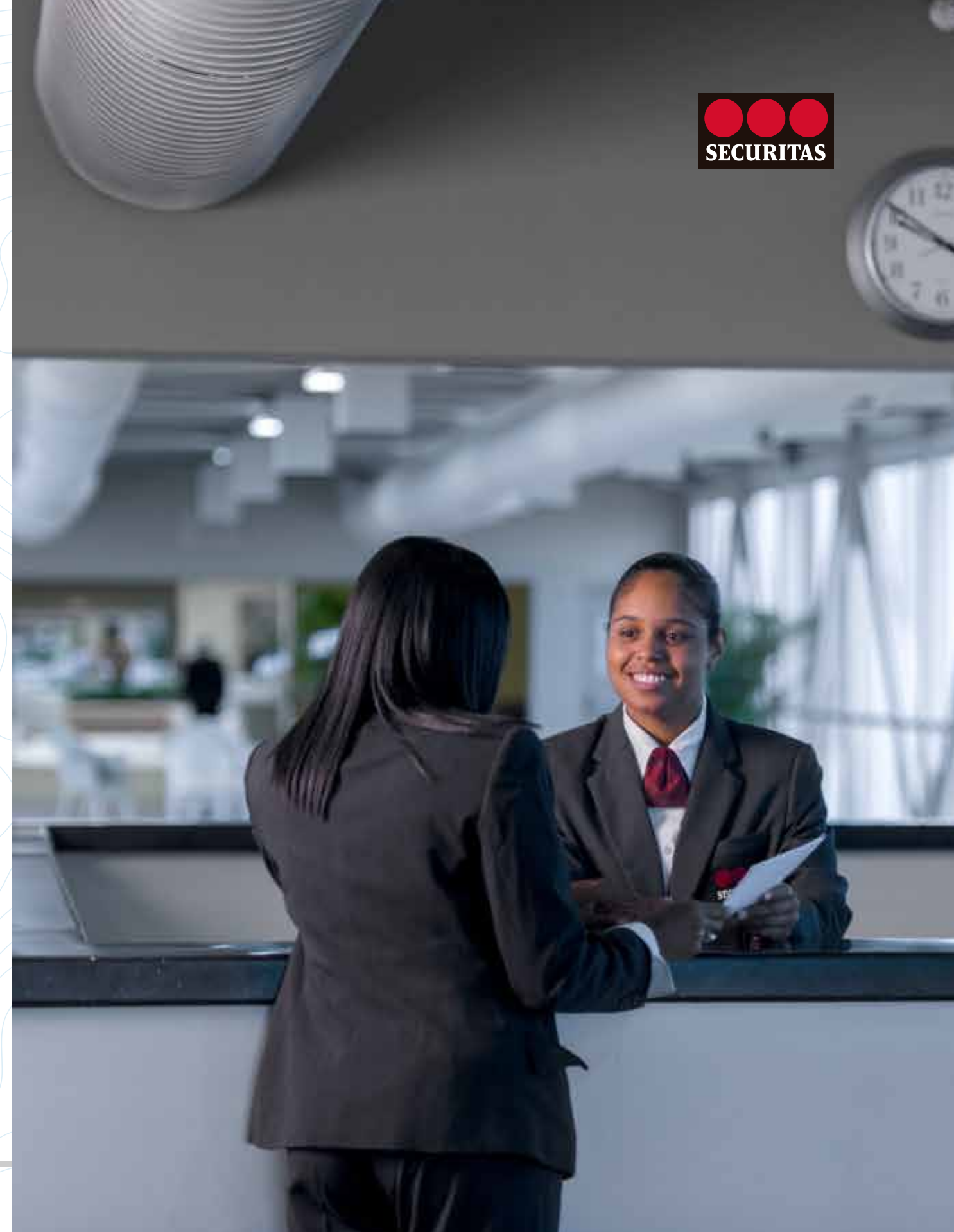
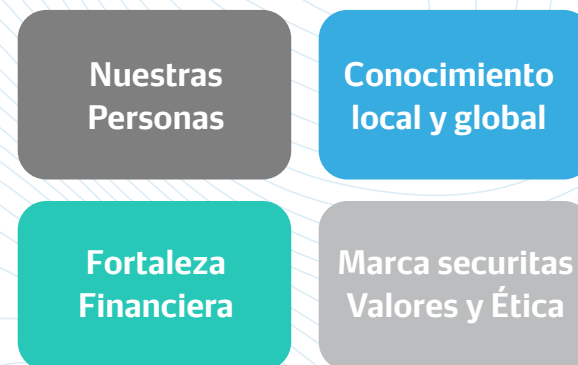
En Securitas la sostenibilidad es nuestro sistema de gestión estratégico que genera valor a nuestros grupos de interés en el ámbito social, económico y ambiental, para promover empleo de calidad y excelencia operativa con ética y transparencia.

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

## DIFERENCIADORES CLAVES



## FORTALEZAS CLAVES



# Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS

Durante el VI encuentro de la Red de Responsabilidad Social Securitas Latam, realizado en 2015 y organizado por Securitas Costa Rica, definimos adherirnos a 6 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Al año 2018, tras un análisis local, identificamos nuevas oportunidades e innovación, logrando priorizar 11 objetivos y 46 metas con acciones efectivas, concretas, medibles y específicas, mapeadas en relevancia para nuestro negocio al año 2020.

■ Alta Prioridad   ■ Moderada Prioridad   ■ Menor Prioridad

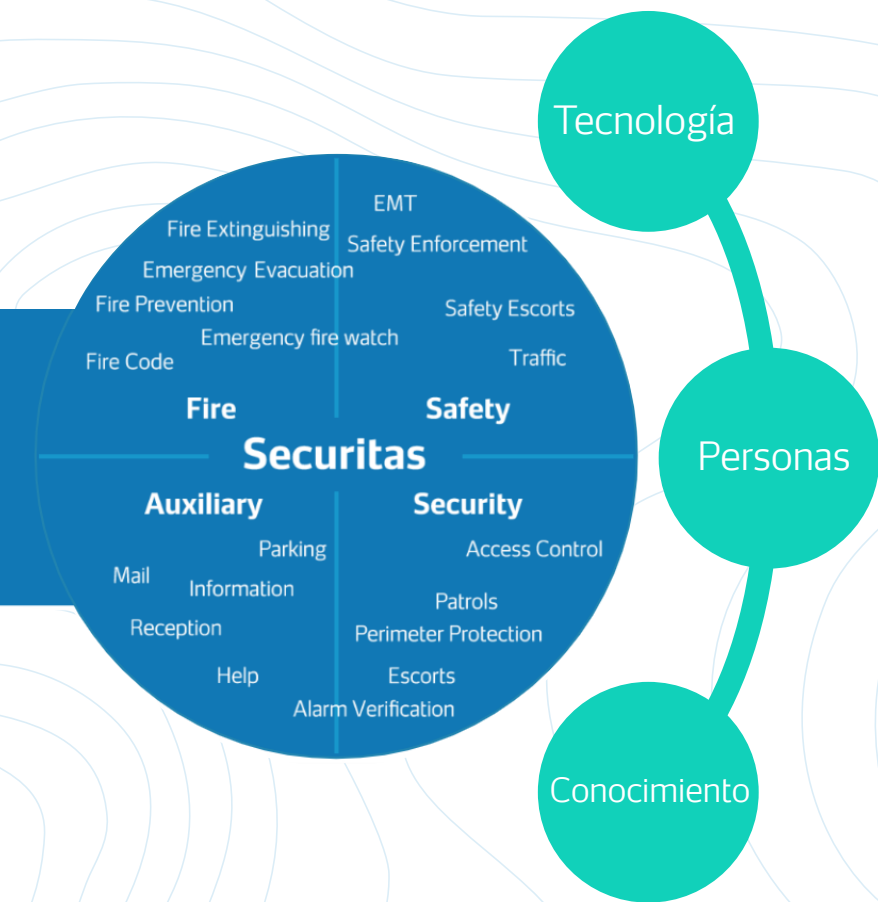


# Nuestra estrategia es liderar la transformación de la industria

**Securitas está presente en 58 países** y nosotros integramos la División de Iberoamérica del Grupo Securitas, la cual contempla a otros 10 países: España, Portugal, Argentina, Perú, Colombia, Costa Rica, Uruguay, Ecuador, Panamá y Paraguay. 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 de reportabilidad del Grupo Securitas durante 2018, el conglomerado reportó MSEK 101.467 en ventas totales, con una dotación de más de 370 mil colaboradores y más de 140 mil clientes a nivel mundial.\*

Al ser una compañía multinacional, nuestro compromiso es liderar la transformación continua de la industria, desde la perspectiva tradicional de la seguridad a un espectro mucho más amplio de **Servicios de Protección**.

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





# Nuestra estrategia es liderar la transformación de la industria

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.

**“Desde nuestro centro de operaciones podemos gestionar los incidentes y emergencias de nuestros clientes 24/7, esto gracias a una moderna”**



# Desde esta perspectiva, trabajamos con las siguientes líneas de negocios

- **Gestión de Riesgo Corporativo**

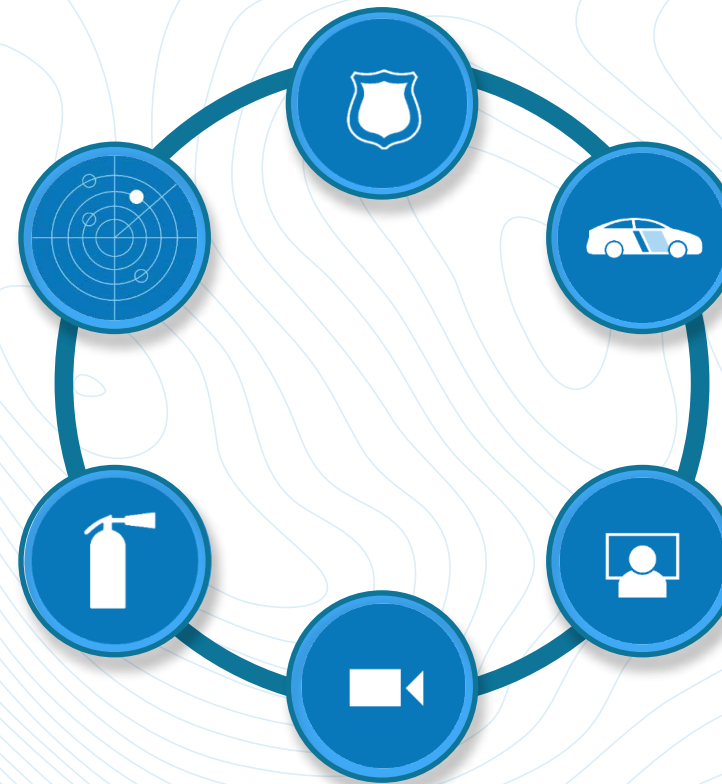
- Consultoría
- Estudios de Seguridad
- Auditorías y Diagnósticos

- **Protección contra Incendios y Safety**

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

- **Seguridad Física**

- Guardias de Seguridad
- Servicios de Recepción



- **Seguridad Mobile**

- Rondas de control externas e internas
- Gestión de emergencias
- Custodia de mercadería en tránsito

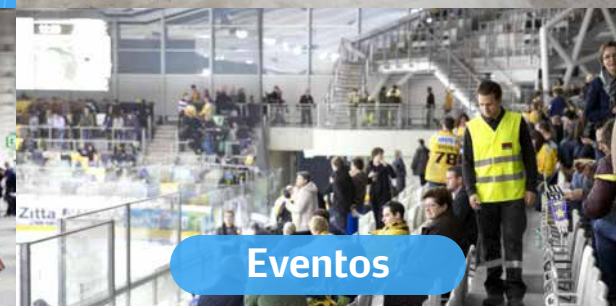
- **Seguridad Remota**

- 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)

## Segmento de Clientes



# Enfoques de Gestión: la esencia de nuestro foco sostenible

Más información en [www.securitaschile.cl/directricescorporativas](http://www.securitaschile.cl/directricescorporativas)

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.

## Misión

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

## Visión

Ser los líderes de la industria de la seguridad a través de un modelo de beneficios para nuestros empleados, clientes y accionistas.

## Valores

Integridad  
Eficacia  
Servicio

**Política de Sostenibilidad:** Durante el periodo de reporte se lanzó la política de Sostenibilidad, para dar forma a todos los avances que se están implementando y esperan llevarse a cabo desde la gestión socialmente responsable. De esta manera, unos de los principios que se establecen es cumplir y superar la legislación vigente; avanzar constantemente en la satisfacción de nuestros clientes desde la mirada sostenible mutua de nuestros negocios; gestionar la diversidad y favorecer la inclusión; y, entre otros aspectos, generar alianzas colaborativas con nuestro entorno social.

**Código de Ética y Valores:** En todas las gestiones de Securitas es de gran importancia operar de acuerdo con 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. En 2018 se registraron 20.404 horas de capacitación sobre este concepto.

**Política Integrada:** Es un documento normativo que alude a las prácticas sostenibles y al fortalecimiento de las acciones en materia de seguridad, salud ocupacional, calidad y medio ambiente. En 2018 se modificó la política para aunar cinco criterios claves en la gestión: prevenir lesiones y daños a la salud; prevenir la contaminación y reducir los impactos medio ambientales; cumplir con la legislación vigente; lograr la satisfacción de nuestros clientes; y mejorar de manera continua el desempeño en Salud Ocupacional, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente. La política fue difundida a todos nuestros grupos de interés para su conocimiento y aplicación.

# Enfoques de Gestión: la esencia de nuestro foco sostenible

[www.securitaschile.cl/directricescorporativas](http://www.securitaschile.cl/directricescorporativas)

**Política Anticorrupción:** 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 16 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. En 2018 se registraron 11.560 horas de capacitación por este concepto.

**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. Durante el periodo de reporte no se registraron procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

**Política de Proveedores y Medio Ambiente:** Durante el periodo de reporte se estableció esta política con el objetivo de reflexionar permanentemente en la mejora de la relación comercial con nuestro grupo de proveedores. Para contribuir a esta relación, se espera que nuestros proveedores aseguren la calidad de sus productos; demuestren un trabajo dentro de la normativa legal vigente y se comprometan a desarrollar prácticas sostenibles para propiciar el cuidado del medio ambiente.

**Política de Contratistas:** Con el ejercicio de mejorar el relacionamiento con nuestra cadena de valor, durante 2018 se implementó la primera política de Contratistas en la que se espera que aseguren la calidad de sus productos; demuestren que aseguran las condiciones de salud y seguridad indicadas en el Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas; y, entre otros aspectos, se comprometan a desarrollar prácticas sostenibles bajo la Norma General de Protección del Medio Ambiente para Contratistas.

**Mecanismos de denuncias:** Contamos con el canal de atención **Securitas Te Escucha (STE)**, que depende de la dirección de Recursos Humanos, el cual se encarga de registrar las posibles denuncias según el protocolo que establece la Dirección de Asuntos Legales, cuya área gestiona las denuncias al Código. Como complemento también existe el canal 24/7 **Securitas Integrity Line (SIL)**, dependiente de Corporate Social Responsibility del Grupo Securitas, en el que cualquier colaborador del Grupo Securitas puede reportar casos de incumplimiento de los valores y la ética de Securitas. Durante 2018 se gestionaron 2500 casos mensuales a través del STE y se registraron 3 denuncias de Chile al SIL. Todos los casos fueron revisados, gestionados y cerrados siguiendo el protocolo de verificación.



# Gobierno Corporativo<sup>2</sup>

El órgano de gobierno está liderado por el Country Manager, cuya responsabilidad para con este reporte radica en la aprobación de todos los temas materiales que aquí sedesarrollen. La estructura organizacional de Securitas Chile cuenta con directores, gerencias, subgerencias, 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 durante el periodo de reporte no es muy diferente y tampoco dista de las cifras informadas en 2017: del total de colaboradores, el 88% son hombres mientras que el 12% son mujeres; de estas, el 1,4% corresponde a cargos relativos a la Administración y 98,5% corresponde a guardias de seguridad.



**2- 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, Seguricorp S.A, y finalmente, en 2016 se adquirió la empresa de protección y detección de incendios JC Ingeniería.**

# Comité Estratégico



## Staff Corporativo

**Francisco Merani** - Country Manager  
**Francisco Arteaga** - Controller  
**Guillermo Budge** - Director Comercial  
**Manuel Muñoz** - Director Asuntos Legales  
**Sandra Mora** - Directora RRHH

**Verónica Cordero** - Subgerente de DO y Capacitación  
**Felipe Bascuñán** - Gerente de Marketing y Comunicaciones  
**Oliver León** - Gerente Comercial y Operaciones SES  
**Horacio Filipelli** - Gerente de Ingeniería SES  
**Andrés Aravena** - Subgerente Control y Gestión

## Business Lines

**Rasmus Nyberg** - Director de Operaciones  
**Oscar Casale** - Director Seguridad Mobile  
**Jaime Casanueva** - Director Seguridad Electrónica y PCI



# Comités Gerenciales

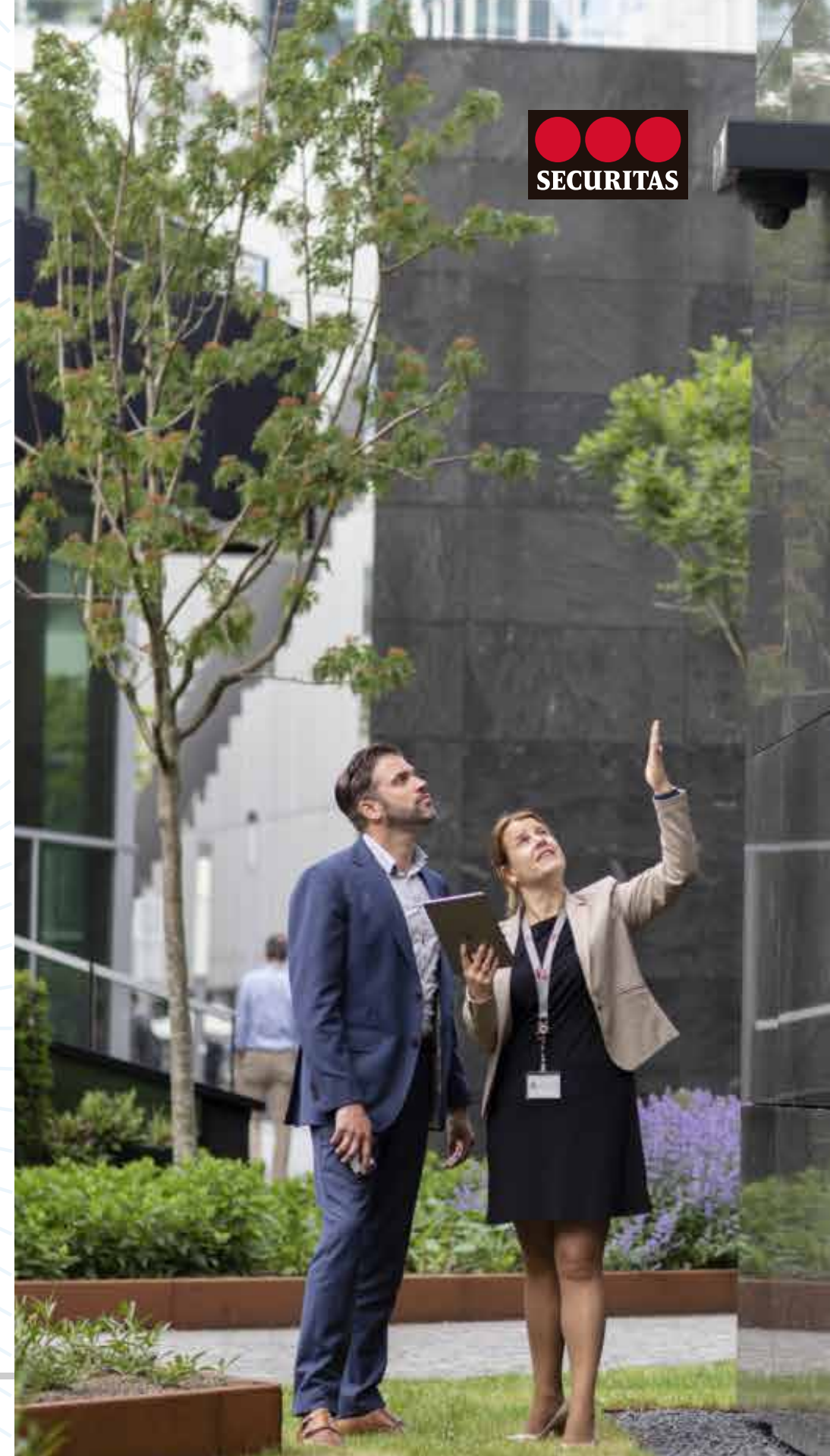
Comité	¿Quiénes Participan?	Lo que hacen	¿Cuándo se reúnen?
<b>Comité de Gestión</b>	Directores y gerencias	Comité en el que se revisa la gestión y seguimiento de los proyectos estratégicos de las gerencias de soportes staff.	Mensual
<b>Comité de Alineación</b>	Toda la organización	Reunión informativa liderada por el Country Manager, en el que presenta los principales avances de la compañía durante el periodo.	Trimestral
<b>Comité Ejecutivo</b>	Directores, gerentes y subgerentes	Comité dedicado a la revisión y seguimiento de los indicadores financieros de la compañía.	Semanal
<b>Comité de Operaciones</b>	Director de Operaciones, Branch Managers y supervisores	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
<b>Comité de Responsabilidad Corporativa</b>	Representantes de las siguientes áreas: Personal, Bienestar, Reclutamiento y Selección, Comunicaciones, Asuntos Legales, Prevención de Riesgos, Adm. Contratos, Desarrollo Organizacional y Capacitación, Comercial y Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa.	Comité de carácter consultivo que cuenta con los principales líderes o personas claves de todas las áreas de la compañía, para abordar temáticas de sostenibilidad, sugerir planes de acción y realizar seguimiento a las mismas.	Semestral
<b>Comité Mobile</b>	Director Mobile y equipo.	Comité destinado para el seguimiento de proyectos y actividades del área Mobile.	Semanal
<b>Comité Comercial</b>	Director Comercial y equipo.	Comité realizado por la Dirección 19 Comercial con los gerentes de Soluciones de Seguridad para hacer seguimiento a las ventas y nuevos proyectos.	Semanal

# Nuevas normativas legales para desarrollar la industria y mejorar la competitividad a largo plazo

En marzo de 2018 se publicó el decreto 867 "Nuevo Reglamento sobre Seguridad Privada" en Chile, cuyos cambios jurídicos comenzaron a producirse en septiembre del mismo año. Este reglamento trajo consigo una serie de modificaciones y exigencias en materia de seguridad privada; una de las más destacadas fue la eliminación de la obligatoriedad de ser chileno para desempeñarse en el cargo de guardia o vigilante de seguridad, abriendo oportunidades laborales a los migrantes en las empresas de seguridad.

Al respecto, Securitas, como presidente de ASEVA -Asociación de Empresas de Seguridad Privada y Transporte de Valores A.G.-, sostuvo diversas reuniones con el equipo jurídico de la Subsecretaría de Interior para avanzar en dos aspectos: conseguir la postergación de la entrada en vigor del decreto 867 y conseguir que se dictara un Decreto modificatorio, el cual será publicado en 2019 en el Diario oficial, recogiendo las principales propuestas de la gremial. Ello constituye el cumplimiento de un gran objetivo político-estratégico de ésta.

Por otro lado, en relación con el cumplimiento legal del Código del Trabajo, se realizó una reunión con el Director Nacional del Trabajo, en cuya instancia se expusieron dos aspectos trascendentales para poner en la agenda: la flexibilización laboral en cuanto a la tramitación de las jornadas excepcionales, y de la aplicación del *lus Variandi* del art. 12 del Código del Trabajo; aspectos que ASEVA espera ver modificados a partir de 2019.



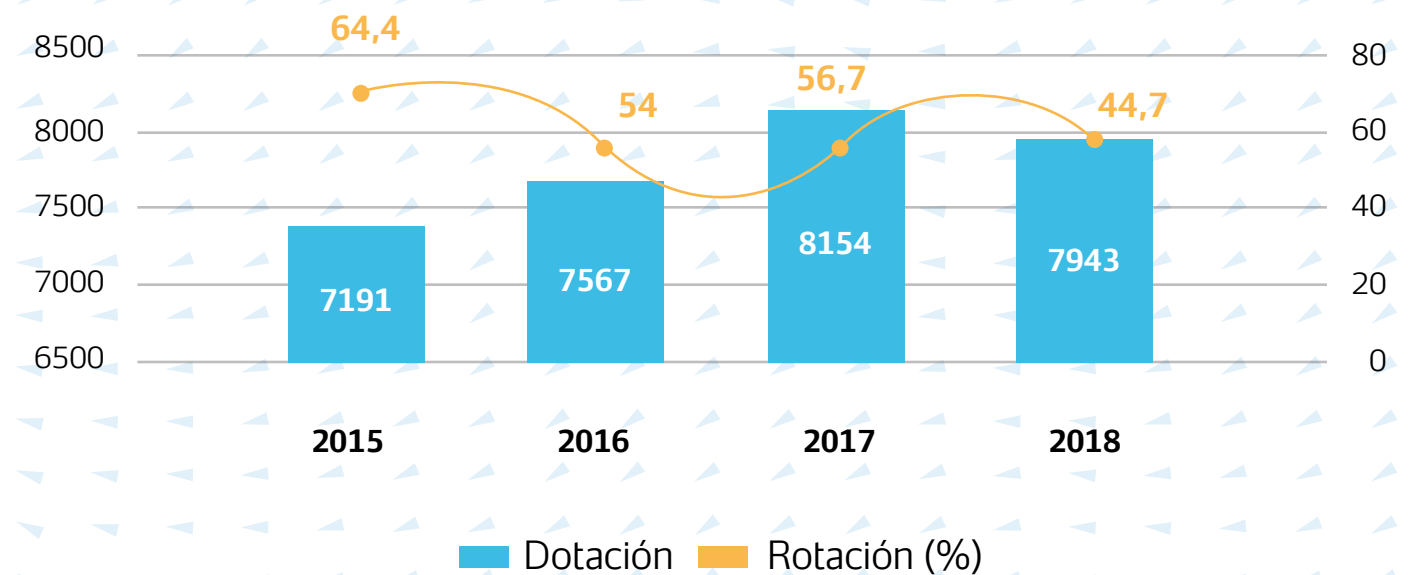


# Calidad de vida laboral

Con 7943 colaboradores a nivel nacional, durante el periodo de reporte se evidenció una leve disminución en la dotación (0,026%) con relación al año 2017, principalmente a nivel de guardias de seguridad. Este escenario respondió a los ajustes propios de las terminaciones de contratos como a estrategias internas para lograr mayor eficiencia en la calidad y operación de nuestros servicios. Uno de estos aspectos fue la capacitación de competencias a los Planners (equipo a cargo de la cobertura de guardias de seguridad para la prestación del servicio), con el fin de profesionalizar su labor, y se estableció un seguimiento con los Branch Managers para potenciar las duplas de trabajo.

En materia de empleabilidad, a pesar de que el rubro de la seguridad privada goza de una alta movilidad laboral, la gestión realizada por Recursos Humanos permitió una baja importante en los índices de rotación interna, con un nivel del 44,7% anual y 3,7% en promedio. Esto significa, además: 14 puntos porcentuales menos que lo proyectado para el año 2018; un punto porcentual promedio menos que el año 2017; y 12 puntos porcentuales menos que lo alcanzado en 2017.

### Dotación y Rotación en Securitas



# Cultura Colaborativa

Desde que el Grupo Corporativo ha estado diseñando una estrategia de negocios Visión 2020 orientada a la seguridad inteligente y a la digitalización de procesos mediante una tecnología de vanguardia, ha sido necesario desarrollar estrategias internas que permitan el trabajo colaborativo, toda vez que las innovaciones requieren ciertos ajustes en la cultura organizacional.

En 2018 se realizó un ciclo de Focus Groups para la Administración, cuyo propósito fue identificar aquellas oportunidades de mejora que favorezcan la cultura organizacional colaborativa. Para ello se formaron comités de trabajo interdisciplinarios para impulsar diversas acciones orientadas a la transformación cultural.

Entre las iniciativas que tuvieron lugar durante el periodo de reporte, se encuentra la implementación de Workplace, una red social interna empresarial que fue impulsada por el Grupo Securitas a nivel global, cuyo impacto local fue muy positivo para los equipos de trabajo, ya que ofreció un lugar para visibilizar, compartir y reconocer las diversas gestiones de los equipos a nivel nacional. Otras iniciativas planificadas en dichos comités de trabajo se llevarán a cabo a partir del primer trimestre de 2019.



# Calidad de Vida Personal

La Política de Bienestar está orientada a promover y mejorar la calidad de vida nuestros trabajadores. Nuestro objetivo es fidelizar a nuestras personas, acercarnos más a sus familias, lograr su bienestar individual y familiar y sobre todo generar una diferenciación en el mercado de la seguridad, porque en Securitas Marcamos la diferencia.

Nuestros beneficios están basados en tres pilares estratégicos, que aúnan los convenios, beneficios y otras prestaciones de interés para nuestras personas:

## Mapeo de Beneficios Según Pilares



### Salud

Seguro de vida  
Seguro de Salud  
Convenios



### Ayuda Social

Préstamos Empresa  
Caja los Héroes  
Prestamos y Bonos  
Programa Vivienda



### Educación

U. Escolares  
Capacitación  
Centros de Atención  
Becas  
Programa Entendimiento  
Programa Jubilados



**Somos la única empresa de seguridad que a nivel nacional cuenta con Seguro de Vida con capital asegurado sobre el tope legal, y con Seguro Complementario de Salud ambos gratuitos para nuestros trabajadores.**



# Calidad de Vida Personal

A horizontal blue line with three circular nodes, each connected to a text block below it.

## Programa de Ahorro para la Vivienda:

Fomenta el ahorro para postular a los subsidios habitacionales entregados por el gobierno, y otorga un aporte financiero a los colaboradores que postulan al programa. 5 familias recibieron orientación en todo el ciclo de postulación al subsidio de SERVIU.

## Programa para Jubilados

Orienta a quienes se encuentren próximo a la edad de pensionarse o hayan cumplido la edad legal para hacerlo respecto a las principales características del sistema de pensiones vigente, logrando que puedan optar por la mejor opción de acuerdo con su situación previsional. 12 colaboradores iniciaron su proceso de jubilación con este programa.

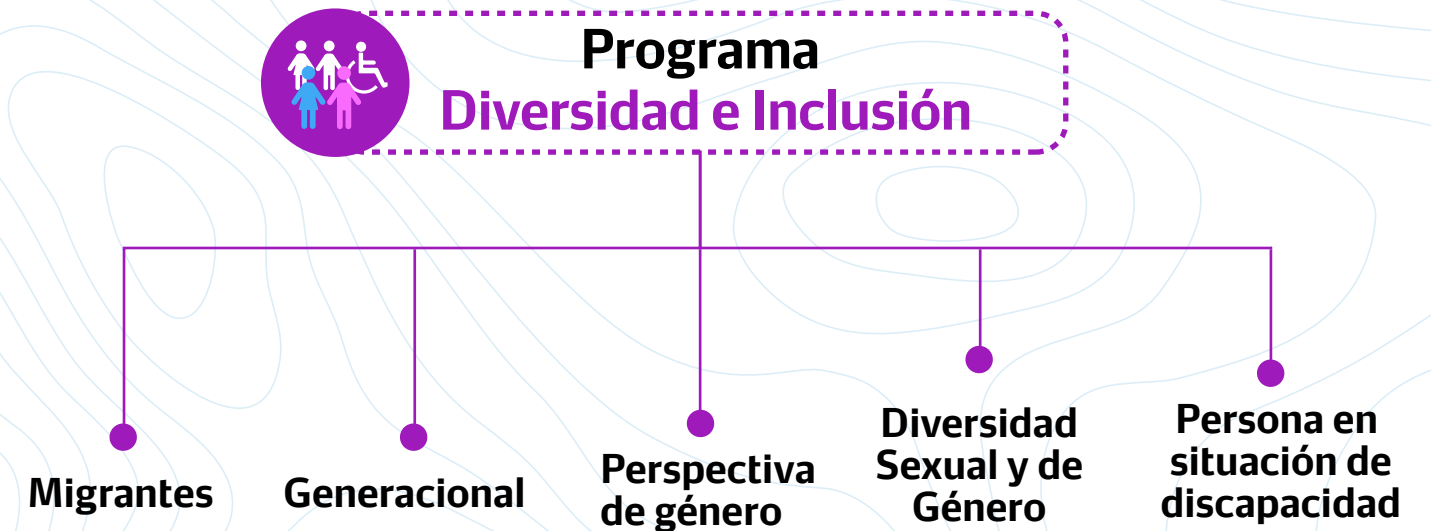
## Programa Educación Financiera Jovenes

Genera conciencia sobre la importancia de la organización del presupuesto familiar, promoviendo el ahorro y las buenas prácticas que permitan prevenir o superar el sobreendeudamiento.

# Gestión de la Diversidad y Equidad de Género

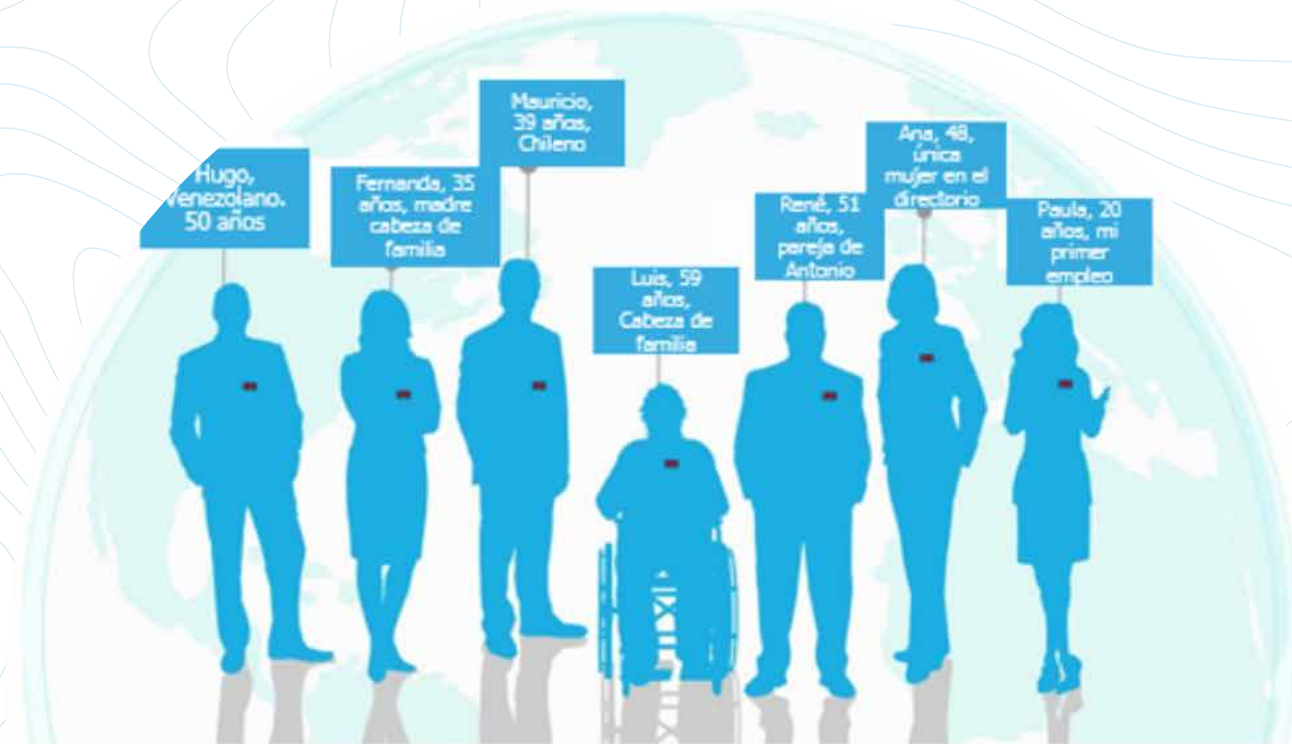
Durante el periodo de reporte se realizaron importantes avances en materias de inclusión. Uno de los principales hitos realizados fue el **compromiso de iniciar el proceso y evaluar la implementación de la Norma Chilena 3262**, la cual es un requisito para postular al Sello Iguala-Conciliación, una iniciativa del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género que promueve entre las empresas **a generar buenas prácticas laborales con equidad de género**.

Con ese importante impulso, se gestó el **Programa Diversidad e Inclusión**, el que contempla cinco grupos prioritarios: migrantes, generacional, perspectiva de género, orientación sexual e identidad de género y seguridad inclusiva (personas en situación de discapacidad). Este último grupo es parte del programa insigne de la compañía, **Seguridad Inclusiva**, el que generó 4 nuevos ingresos durante 2018, cerrando el año con 60 hombres, 5 mujeres y una tasa de rotación del 1,5%.



# Gestión de la Diversidad y Equidad de Género

Además, las áreas de Sostenibilidad y Asuntos Legales realizaron **capacitaciones** en diversas sucursales -Calama, Viña, Santiago (sindicato), Rancagua, Talca y Concepción-sobre **diversidad, inclusión y no discriminación, y vulneración de derechos, acoso laboral y sexual**, con el propósito de favorecer la cultura de no discriminación en Securitas. Durante el periodo de reporte se capacitaron a 101 colaboradores y líderes de proyectos de dichas sucursales, además de colaboradores en clientes estratégicos. Tras esta capacitación, el compromiso adquirido fue difundir los contenidos y alcances de dichas temáticas, por lo que los cursos impartidos pudieron impactar a cerca de 2000 colaboradores a nivel nacional.



Hacia una Cultura de no Discriminación, Diversidad e Inclusión



## Gestión de los objetivos de Desarrollo Sostenible 2018 - 2020

# “PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN”



En el marco de los ODS y el Programa de Diversidad e Inclusión, se trazaron líneas para desarrollar el programa “Personas que integran la organización”, que responde a 6 Objetivos del Desarrollo Sostenible, para gestionar 24 metas de aquí al 2020.



# Conocimientos en Seguridad y Protección

## Vista rápida a la gestión en formación y educación

### Introducción

Instancia en que se instruyen a los nuevos colaboradores sobre temas corporativos y el modelo de seguridad privada para Securitas.

• **47.856 horas de inducción corporativas realizadas en 2018**

**136.440 horas** de capacitación en curso **OS.10**

### Capacitación Personal

En las salas del IS se desarrollan capacitaciones según la malla de cursos dispuesta para el año.

• **184.296 horas de capacitación presencial en 2018, tanto de OS-10 como habilidades técnicas y blandas.**

**2.550 horas** de capacitación en cursos **E-learning**

### Capacitación en Línea

Entrenamiento online con una malla de 23 cursos, la que pueden realizar todos los colaboradores, especialmente los guardias de seguridad.

• **9.366 horas de capacitación e-learning en 2018. Incluye Héroes del Servicio y Guardia Trainee.**

**6846 horas** de capacitación en **Guardia Trainee**

# Conocimientos en Seguridad y Protección

Para cumplir con los compromisos adquiridos para 2018 sobre la Evaluación de Desempeño, se trabajó con los directores de las distintas áreas para establecer cuáles serán las competencias por considerar en la medición y cuáles son las conductas observables por medir. Si bien el modelo no fue aplicado durante el periodo de reporte, sí pudo definirse en conjunto con otras unidades de Securitas Latam, para contar con un único modelo de gestión que permita alinear la estrategia del grupo.

Por otro lado, el Instituto Securitas continuó entregando capacitaciones a los guardias de seguridad a nivel nacional y también focalizó sus esfuerzos en otorgar capacitaciones dirigidas al personal de staff en materias como inglés, manejo de Excel en distintos niveles, Administración del Tiempo, Manejo de Conflictos, Seguridad de la Información, Tecnologías de Seguridad (orientadas a las áreas Comercial, SES, SOC y Operaciones) y, entre otros, la formación de personal para el cargo de Planner. Al cierre de este reporte, la subgerencia de Desarrollo Organizacional y Capacitación continuaba renovando la plataforma de E-Learning, con el objetivo de facilitar su acceso desde dispositivos móviles, en línea con las tendencias de los usuarios de hoy.

En materia de perfeccionamiento académico, en 2018 se entregaron 5 becas para el Diplomado en Seguridad Privada en Santiago, realizado en alianza con la Universidad Santo Tomás (UST), siendo la primera vez que se becara a mujeres para esta oportunidad académica.



## 5 PERSONAS BECADAS

Dos mujeres y tres hombres para el Diplomado en Seguridad Privada en la UST sede Santiago.

## MONTO INVERTIDO

**\$7.500.000**

en 2018 para el estudio de Diplomados



# Instituto Securitas | en cifras |



# Instituto Securitas en Cifras

2015

2016

2017

2018

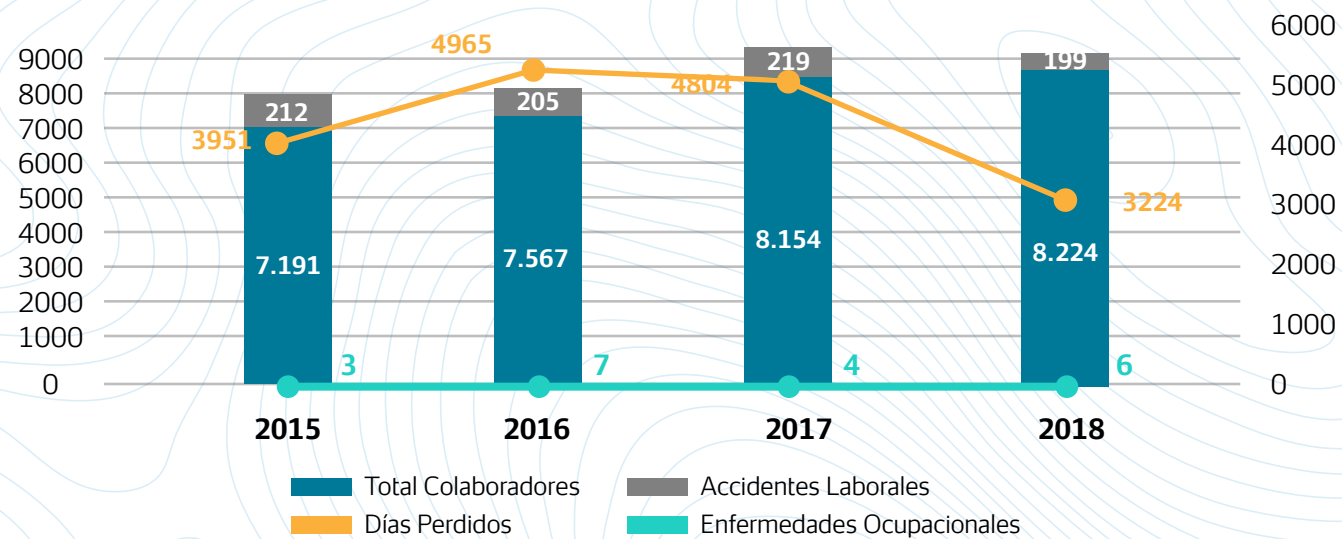
Horas de Capacitación		Adm	GG.SS	Adm	GG.SS	Adm	GG.SS	Adm	GG.SS
	<b>Hombres</b>	416	109194	408	124633	1024	149857	3148	170494
	<b>Mujeres</b>	354	15722	144	12429	316	17989	1031	24326
<b>Total Horas</b>		<b>125686</b>		<b>137614</b>		<b>169186</b>		<b>243740</b>	
<b>Promedio de formación por colaborador</b>		<b>17,5</b>		<b>18,2</b>		<b>20,0</b>		<b>30,7</b>	
<b>Promedio de Horas de Formación por género</b>	<b>H</b>	<b>23,3</b>		<b>22,3</b>		<b>20,2</b>		<b>24,9</b>	
	<b>M</b>	<b>25,9</b>		<b>22,5</b>		<b>18,4</b>		<b>26,5</b>	
<b>Promedio de Horas de Formación por Categoría Laboral</b>	<b>Adm</b>	<b>5,8</b>		<b>4,7</b>		<b>6,7</b>		<b>37,0</b>	
	<b>GS</b>	<b>24,1</b>		<b>23,1</b>		<b>20,3</b>		<b>24,9</b>	

# Protección de las Personas

La gestión realizada por el equipo de Prevención de Riesgos **logró disminuir los índices de accidentabilidad en 7,9% y de siniestralidad en un 32,9%**; bajas sobre lo proyectado para este periodo, las que se estimaron en un 4% y en un 2% respectivamente.

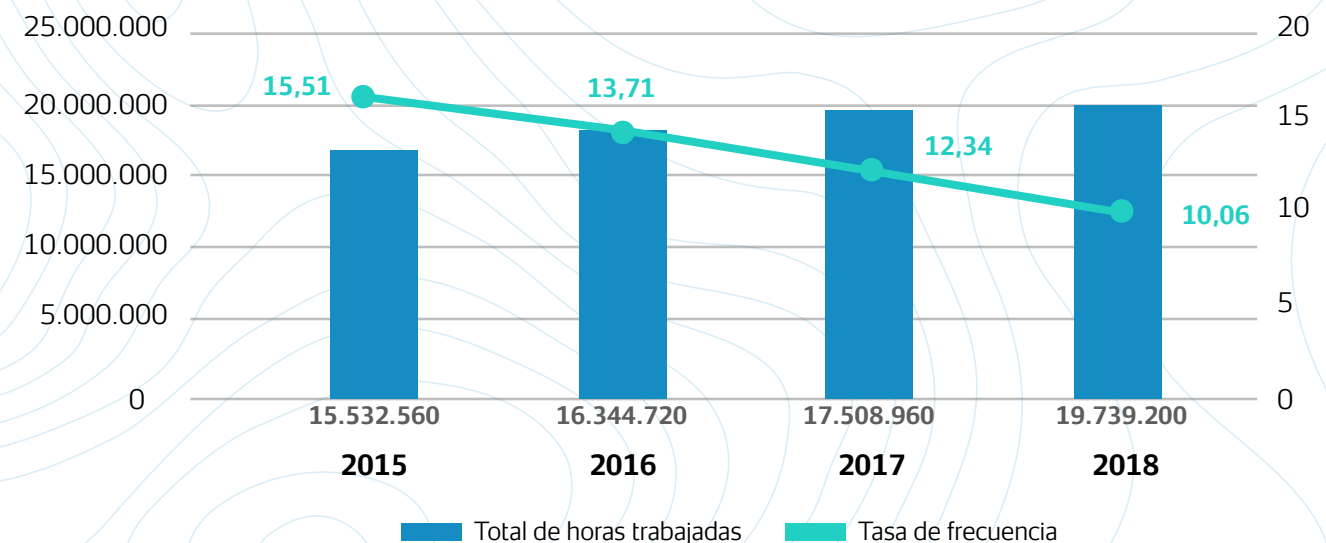
Mejorar estos índices fue posible también gracias a la estrategia de **capacitación en Seguridad Laboral** desarrollada en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS y al constante apoyo de los expertos en Prevención de Riesgos a nivel nacional. De esta manera, fue posible capacitar y certificar a un total de **1.050 participantes, en 45 temas de Seguridad y Salud Ocupacional** para continuar en la línea de formación y entrega de conocimientos para nuestros colaboradores en materia de Seguridad.

**Comportamiento evolutivo de los accidentes laborales, enfermedades profesionales días perdidos en relación al total de colaboradores**



**Nota:** La dotación de 2018 desde el área de Prevención de Riesgos tiene una diferencial del 0,034%, toda vez que el área trabaja con masas promedios, entendiendo los peak de dotación existentes durante el año.

**Tasa de Frecuencia**

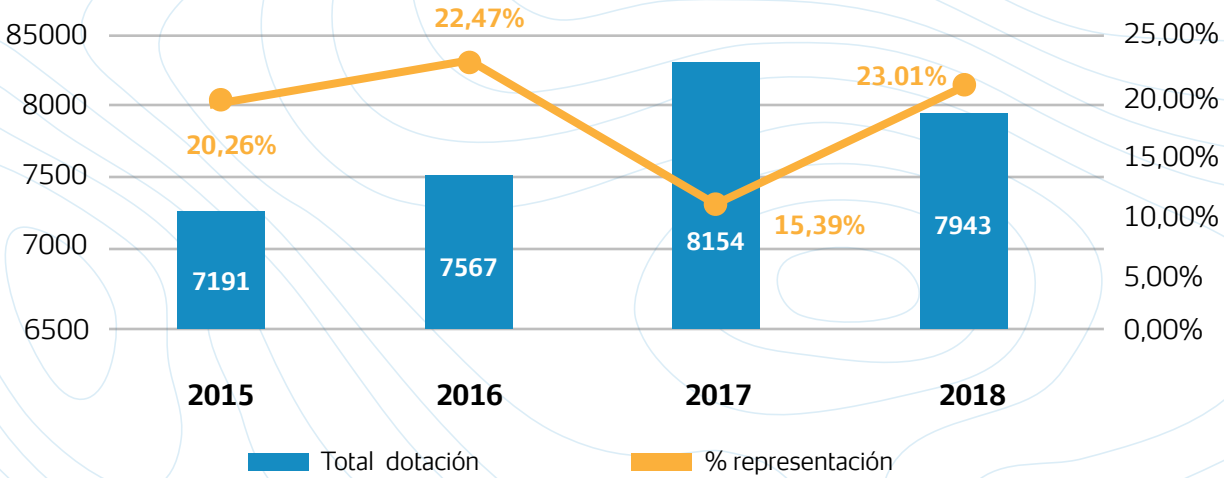


# Protección de las Personas

Las prácticas de seguridad también impactan a nuestra cadena de valor, por lo que durante el año 2018 se implementó un **Sistema de Control para Empresas Contratistas y Subcontratistas de Securitas**, basado en nuestras políticas corporativas y en la última versión del Reglamento para Empresas Contratistas y Subcontratistas.

Finalmente, **en 2018 el 23% de nuestros colaboradores estuvieron representados por alguno de los 31 Comités Paritarios constituidos a nivel nacional**, cuyo organismo contribuye a la construcción de una cultura preventiva y a vigilar el cumplimiento de la normativa legal por parte de la empresa.

**Representación Comités Paritarios**



**31 Comités Paritarios**  
a nivel nacional durante 2018

# Abordaje organizacional en materia de relaciones sindicales y laborales

Durante el periodo de reporte, se constataron **9 sindicatos que representaron al 29% del total de colaboradores, y 38 negociaciones colectivas que representaron al 9% del total de colaboradores.** En 2018, además, se renovaron 2 negociaciones colectivas y 5 harán lo propio en 2019.

En materia de cumplimiento legal sobre seguridad privada, se estableció el departamento de Acreditaciones para normalizar la obtención de credenciales particularmente las de OS-10, que facultan a los colaboradores para desempeñarse como guardias de seguridad- y disminuir las multas por este concepto. El trabajo dio sus frutos, ya que la gestión con otras áreas internas permitió una disminución del 30,7% en relación con el año 2017 (306 infracciones) y una baja importante de las multas pagadas por no dar cumplimiento a la normativa.

Disminuyeron las multas por O.S10 en **30,7%**



Multas Laborales en 2018 +CLP \$178 millones	
Contrato de trabajo	+CLP \$22,6
Jornada de Trabajo	+CLP \$54
Protección vida y salud de trabajadores	+CLP \$32
Horas extraordinarias	+CLP \$12
Remuneraciones	+CLP \$24,1
Registro de asistencia	+CLP \$31,2
Acoso / Sexual	+CLP \$1,8
* En millones de pesos	

# Fidelización y gestión de Clientes

El año 2018 fue un año bastante complejo para la compañía. A pesar del buen escenario marcado por las ventas netas alcanzadas durante el periodo de reporte, hubo aumentos importantes en otros ítems que repercutieron negativamente en los resultados de la compañía.

## Cientes de Seguridad Estática y Soluciones de Seguridad

Esta línea de negocios es la que más impacto genera en la organización. Durante 2018 hubo una pérdida importante en la cartera de clientes: aquellos que tuvieron terminaciones o reducciones, subieron 6% entre 2017 y 2018. Para contrarrestar este escenario, se logró captar a 48 nuevos clientes y transformar a 13 clientes -en 21 instalaciones- a Soluciones de Seguridad. Por otro lado, se fomentó la encuesta de satisfacción de los clientes con los clientes estratégicos de Santiago y algunos regionales: sus resultados arrojaron evaluaciones positivas, con un 87% de satisfacción en la gestión de guardias de seguridad, supervisión y gerencia operativa. Mientras que las oportunidades de mejora se centraron en el mantenimiento de la seguridad electrónica. El año se cerró con un portfolio nacional de 491 clientes

## Cientes de Protección Contra Incendios

Desde que se creó la dirección de Seguridad Electrónica Securitas (SES), el crecimiento del área Fuego (Fire & Safety) ha tenido un crecimiento paulatino, toda

vez que el servicio de detección y extinción de incendios tiene exigencias distintas a las soluciones de seguridad.

En el año 2018 se registraron 25 clientes y para generar un mayor posicionamiento en el mercado se realizó una campaña de marketing enfocada en dar a conocer los servicios y captar nuevos prospectos. Adicionalmente se trabajó en el mejoramiento continuo en la actualización y capacitación tecnológica, con el fin de lograr una mayor eficiencia de la protección de las personas y bienes de nuestros clientes. Cabe destacar que SES cuenta con certificaciones de calidad en todos los materiales y equipos utilizados en las instalaciones, se acoge a la normativa internacional NFPA para garantizar el cumplimiento de los estándares de Protección contra Incendios, y toda su cadena de valor está acreditada para funcionar en esta materia.

## Cientes de Mobile

La línea de Negocios Mobile & Mobile Solutions cerró el año 2018 con un universo de 175 Clientes y se generaron diariamente más de 255 servicios ajustados a sus necesidades. Las más de 7.650 tareas mensuales de control de riesgo y de emergencias impulsaron la necesidad de fortalecer la operación tanto para los sistemas de Control de Flota como para Oficiales Mobile. En definitiva, el área Mobile fue capaz de cumplir con la venta prevista en 2018 y al finalizar el año amplió y preparó su estructura comercial a fin de posicionar su oferta adecuadamente para el business plan de 2019.



# Fidelización y gestión de Clientes

## Avanzando en la digitalización

En 2018 se consignaron 40 instalaciones con control biométrico incorporado para el personal de seguridad y 294 personas que se controla asistencia en forma digital. Otro aspecto relevante fue la incorporación Securitas Operation Center -SOC- al área de Operaciones, precisamente para lograr un mayor nivel de involucramiento con los clientes y sinergia con los servicios de seguridad estática, seguridad electrónica, servicio de videovigilancia y mantenimiento técnico.

Adicionalmente, se implementó el sistema **Securitas Vision**, un dispositivo móvil que genera reportabilidad inmediata para el cliente, en cuyo periodo de reporte **se registraron 377 sitios vigentes con esta plataforma y 54 de ellos ya cuentan con rondas programadas.**

**136.440 horas** de  
capacitación en curso **OS.10**

**2.550 horas** de  
capacitación encursos

**6846 horas** de  
capacitación en **Guardia Trainee**

## Innovación de cara al cliente

A raíz de la incorporación de drones en un importante cliente de la zona sur del país, 8 colaboradores recibieron capacitación de la DGAC -Dirección General de Aeronáutica Civil- que los faculta como piloto de drones, lo que nos permite tener equipos preparados para los desafíos que se presenten en 2019.

Por otro lado, se adquirieron equipos tecnológicos para realizar enlaces a través de celulares de manera independiente a las compañías tradicionales de internet, con lo cual agilizamos la conectividad para la entrega de información a clientes, principalmente en zonas extremas, ganando autonomía en la entrega de servicio. Por último, durante el periodo de reporte se comenzó a utilizar tecnología en radares, los cuales están instalados en clientes estratégicos.

## Soluciones de seguridad en todo el país

La penetración de las Soluciones de Seguridad se ha concentrado en la zona centro del país. Durante 2018 el escenario fue distinto y tras algunos ajustes operativos, comerciales y tecnológicos se logró la incorporación de Soluciones de Seguridad en todo el territorio nacional, con vistas a generar nuevas oportunidades de negocio. Esto facilita el cumplimiento de la estrategia corporativa de la compañía, en la que se promulga el desarrollo y crecimiento de la seguridad tecnológica e inteligente, en respuesta a las nuevas demandas que exige el mercado de la seguridad privada.

# Fidelización y gestión de Socios Comerciales

## Proveedores y Contratistas

La relación con nuestros socios comerciales, la cadena de valor que contempla a los proveedores y contratistas, siempre ha sido con miras de desarrollar estrategias de mutua colaboración y en línea a nuestras directrices corporativas.

Para ello, en 2018 se desarrolló una nueva Política de Proveedores y Medio Ambiente, y una Política de Contratistas (ver en [www.securitaschile.cl/directrices](http://www.securitaschile.cl/directrices)) que enmarca los lineamientos, operatividad y compromisos mutuos que deben cumplir tanto Securitas como nuestra cadena de valor para garantizar la calidad de los servicios y productos ofertados, en norma con los reglamentos medioambientales. Asimismo, nuestra dinámica relacional se concentró en:



# Fidelización y gestión de Socios Comerciales

## Proveedores

- Negociación y mejoramiento de las prestaciones entregadas con cerca de 10 proveedores estratégicos, con el fin de optimizar los recursos y mejorar la calidad de los productos/servicios que ofrecen y así garantizar la continuidad de nuestros servicios.
- Para estrechar los lazos de confianza y compartir buenas prácticas, se realizó el III Encuentro Anual de Proveedores, y se impulsó el Sello Proveedor Sostenible, cuyo objetivo es distinguir aquellos proveedores y/o contratistas que se destaquen por el cumplimiento de los estándares sostenibles exigidos por Securitas en la cadena de valor.

## Contratistas

- El foco de trabajo con este grupo de interés se centró en establecer lineamientos y control en Prevención de Riesgos y criterios operacionales de la Dirección de Seguridad Electrónica (SES), y se implementó el "Reglamento Especial para Contratistas y Subcontratistas".
- Se estableció un modelo de trabajo con los contratistas, en base a licitaciones de proyectos, para hacer más transparente los trabajos asociados a la tecnología, y se llevó a cabo el III Encuentro de Contratistas y se implementó el Sello Contratista Securitas para fomentar los estándares sostenibles en sus respectivas gestiones.

# Acciones de sensibilización para promover un planeta sostenible

Nuestro compromiso medioambiental plasmado en la Política Integrada es **“prevenir la contaminación y reducir los impactos medioambientales ligados a nuestra actividad”**. Por dicha razón y para garantizar el cumplimiento de las prácticas medioambientales, el área de Sostenibilidad desarrolló un **Manual de Medio Ambiente**, cuya iniciativa corresponde a los esfuerzos que realiza nuestra organización para prevenir la contaminación y reducir los impactos medioambientales que presenta nuestra actividad.

En dicho documento se estableció el **Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA)** que fue el marco de acción para implementar acciones de sensibilización medioambiental, como la **campaña interna +ECONciencia** y la participación en actividades sociales, a través del Voluntariado Corporativo, como en el **Día Internacional de Limpieza de Playas**, organizada por Pacto Mundial Consciente Chile, y en la **reforestación del Cerro Colorado**, (Santuario de Laura Vicuña), en Renca, para apoyar los ODS sobre Acción por el Agua, Vida Submarina y Vida de Ecosistemas Terrestres.

## SISTEMA DE GESTIÓN



# Acciones de sensibilización para promover un planeta sostenible

## Reciclaje

### PAPEL

**2.184 kilos de papel** fueron donados a la Fundación San José para la Adopción. Se registró un aumento del 19% en relación con el año anterior, ya que se incorporaron las sucursales de Viña del Mar y Rancagua.

### UNIFORMES

**Reutilización de 2.948 prendas de vestir** y permitió un ahorro significativo de más de \$30 millones de pesos en el año.

# Acciones de sensibilización para promover un planeta sostenible

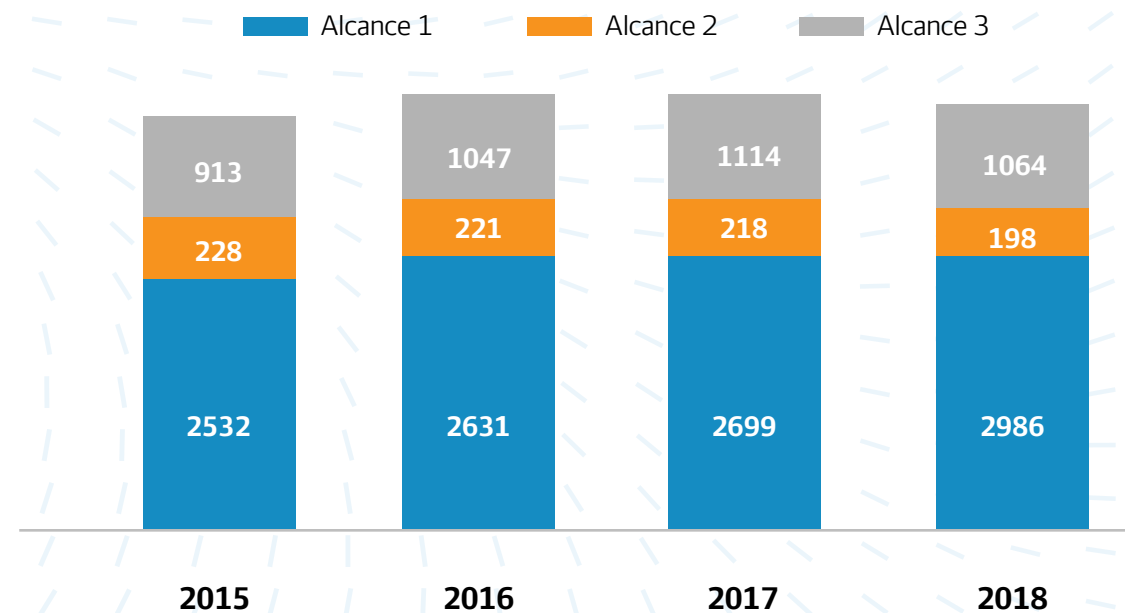
## Medición Emisión de CO 2

De acuerdo con la Política de Emisiones CO 2 , todos los vehículos corporativos cumplen con la última norma de eficiencia energética y en la última licitación de flota vehicular de 2018 se renovó la totalidad de vehículos que cumplen con esta normativa europea.

**206 vehículos** cuentan con certificación de la norma **Euro 6** sobre eficiencia energética.

**Incorporación de vehículos eléctricos** en el servicio de un cliente de la región Metropolitana, cuya instalación es ciento por ciento sustentable.

**5,4% aumentaron las emisiones totales en 2018**, producto del incremento de la flota vehicular por la apertura de nuevos servicios.



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

# En qué nos comprometimos y cómo queremos avanzar

## ASUNTOS LEGALES, LABORALES Y REGULACIÓN DE LA INDUSTRIA

Compromiso 2018	Cumplimiento	Compromiso 2019
Privilegiar las relaciones de colaboración con los sindicatos y trabajadores de la compañía	Se realizaron reuniones trimestrales y dos capacitaciones en materia laboral a las entidades sindicales.	Dar continuidad a las capacitaciones y realizar reuniones semestrales. Se implementará un solo canal de atención de requerimientos.
Liderar procesos de cambios regulatorios de la industria, a través de ASEVA	Securitas lideró y coordinó el proceso en dos frentes: modificación del DL 3607, acerca de las nuevas normas sobre el funcionamiento de vigilantes privados; y cambios en temas de interés en cuanto a la regulación laboral.	Avanzar en la obtención de algunas modificaciones a la regulación laboral, expuestas al Director Nacional del Trabajo.
Atender y resolver debidamente las denuncias de toda clase de acosos	Se estableció un formato tipo para declaración denuncia y fueron reportadas en forma cuatrimestral. Se reforzó la difusión sobre los canales de denuncias, con el objeto de priorizar la resolución interna.	Actualizar la documentación requerida para investigación de denuncias. Establecer un solo canal de denuncias para agilizar los tiempos de respuesta. Reforzar las capacitaciones en estas materias. Reportar, mensualmente, el estatus de denuncias recibidas.
Velar por el cumplimiento del código de valores y ética y demás políticas corporativas	Se distribuyó el documento en un formato más práctico y didáctico.	Continuar con la difusión física y su capacitación online y presencial.

## CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

Compromiso 2018	Cumplimiento	Compromiso 2019
Fortalecer los beneficios hacia los colaboradores en los pilares salud, ayuda social y educación, a través de los convenios relacionados	Apertura de nuevos convenios dentales -Aumento del 50% en la entrega de becas excelencia académica entregados por la caja de compensación.-Se entregó orientación sobre ayudas gubernamentales, sobre casos de siniestros y salud.	Entregar orientación especial a las mujeres sobre los Programas de la Ahorro para la Vivienda, Procesos de Jubilación y Educación Financiera, ya que las condiciones son distintas. Desarrollar un plan piloto de Beneficios Flexibles, por antigüedad, género, condición familiar, entre otros criterios.
Establecer óptimas estrategias de integración y espacios de camaradería para consolidar al equipo, según las exigencias de la visión 2020	-Se realizó el ciclo de Focus Group en la Casa Matriz -Se realizó una campaña a nivel nacional de ayuda solidaria, cuya ayuda benefició a 18 familias de nuestra empresa.	Materializar las acciones definidas por los Focus Groups. Realizar mesas de trabajo dirigidas a los supervisores, con la finalidad de lograr una mayor integración.
Dar continuidad a los programas Ahorro para la vivienda y jubilados, como mecanismo de ayuda social	-Se sumaron 3 grupos de trabajadores ahorrantes dentro del año.	Mejorar programa de Ahorro para la Vivienda, para facilitar el mecanismo de postulación, a través de alianzas con corporaciones de ayuda habitacional.



## DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Compromiso 2018	Cumplimiento	Compromiso 2019
Ampliar la mirada de la diversidad, definiendo grupos prioritarios: género, migrantes, generacional, orientación sexual e identidad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo del programa Diversidad e Inclusión.</li> <li>-Capacitación en materias de derechos fundamentales y no discriminación.</li> <li>-Gestión interna para acomodar y responder al espíritu de la ley 21.015.</li> </ul>	Lanzar el manual de diversidad e inclusión. Realizar el análisis de la debida diligencia de derechos humanos. Continuar con las capacitaciones en materias de derechos fundamentales y no discriminación a nivel país. Obtener el Sello Iguala Conciliación entregado por el SernamEG.
Revisar y ajustar programa medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lanzamiento Manual de Medio Ambiente.</li> <li>-Difusión campaña interna/externa +ECOnciencia.</li> </ul>	Evaluar el sistema de gestión medio ambiental. Continuar con ejes de la campaña +ECOnciencia a nivel país.
Revisión del programa Seguridad Inclusiva	-Se revisó el sistema de gestión y se realizaron los ajustes necesarios para responder al real espíritu de la ley de inclusión	Participar activamente para alcanzar la cuota de participación y continuar con los procesos inclusivos en la industria.
Mejorar los procesos administrativos de Seguridad Inclusiva	-Se implementó un nuevo flujograma de procedimientos internos.	Evaluar el nuevo proceso de inclusión efectiva de personas en situación de discapacidad. Continuar el convenio con la escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Mayor.
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se realizó un levantamiento interno de guardias inclusivos que necesitan acreditar su situación de discapacidad.</li> <li>-El trabajo interno, a cierre de año, nos presentó un 62% de acreditaciones.</li> </ul>	Acompañar a los colaboradores inclusivos en la acreditación de personas en situación de discapacidad, a través de nuevas estrategias que lo permitan.

## CONOCIMIENTO EN SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

Compromiso 2018	Cumplimiento	Compromiso 2019
<p>La estrategia de 2018 estuvo basada en 3 pilares: Transformación cultural (malla de capacitación tecnológica, encuesta de clima gestión del cambio, inducción especializada para personal administrativo) desarrollo de 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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se realizaron las acciones contempladas para la transformación cultural.</li> <li>-Se definieron las competencias, conductas observables y tablero de medición a considerar en la Evaluación de Desempeño, alineado al Business Plan 2019.</li> <li>-En cuanto a Governance, se instauraron los comités ejecutivos con foco en el análisis de los resultados y el estado de las iniciativas de cada área.</li> </ul>	<p>Implementar la Evaluación de Desempeño. Establecer un Comité Línea de Negocio, con el fin de llevar un seguimiento de los proyectos de cada unidad y el desarrollo de acciones de mejora.</p>
<p>Se aplicará una encuesta de adhesión al cambio, en el marco de la transformación cultural</p>	<p>Encuesta aplicada en mayo de 2018, cuyos resultados permitieron crear líneas de acción para la creación del Focus Group.</p>	<p>Dar seguimiento de las acciones definidas por los 4 equipos conformados en el plan de transformación cultural.</p>
<p>Se redefinirá el plan de carrera para los guardias de seguridad en función al enfoque estratégico de la compañía</p>	<p>-Plan redefinido.</p>	<p>Se implementará nuevo plan de carrera definido, el que incorpora sistema de "job posting" para cargos de Jefe de Grupo, Supervisor, Planner y Operador SOC.  Desde el Instituto, impartir curso/s para fomentar el desarrollo de liderazgos femeninos al interior de la organización. Implementar un protocolo de capacitación de bienvenida a nuevos colaboradores.</p>

## PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS

Compromiso 2018	Cumplimiento	Compromiso 2019
Promover líneas de acción que permitan la certificación de nivel intermedio de ACHS con el nuevo Comité Paritario de la Casa Matriz (Permanente)	-Hubo cambios de integrantes dentro del Comité Paritario, por lo que no se cumplió el compromiso.	Fortalecer el trabajo de Comité Paritario Permanente.
Implementar el sistema de control de empresas contratistas	-Se implementó el Sistema de control de contratistas, a cargo del experto de prevención de riesgos de la Dirección SES.	Aplicar el sistema de control a las empresas de servicios permanentes, como aseo y alimentación, así como también a aquellas empresas de servicios temporales o eventuales.
Fortalecer la formación de la línea de mando en materia de seguridad y salud ocupacional	-Se desarrolló un programa de capacitación con ACHS. -Se implementó un programa de charlas que fueron difundidas a la operación por los Supervisores.	Evaluar la elaboración de un programa de capacitación bajo la modalidad alemana Dekra. Diseñar un nuevo programa de formación 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	-Desarrollamos un sistema de paneles de control comparativo, para visualizar un brief ejecutivo con el desempeño de su sector.	Revisar la eficiencia del diseño para facilitar la interpretación de los datos y mejoren la toma de decisiones.

## GESTIÓN DE CLIENTES

### Compromiso 2019

Seguir incorporando la plataforma Securitas Vision -u otra herramienta tecnológica- para digitalizar la operación, meta 50% del total.

Aumentar la cantidad de personas que registran asistencia en forma digital, llegando al 50% de las instalaciones a nivel nacional.

Implementar el manual de supervisor, cuyo contenido digital fue desarrollado mediante un trabajo interáreas durante el periodo de reporte.

## FIDELIZACIÓN DE PROVEEDORES CON ÁREA DE GESTIÓN

### Compromiso 2018

### Cumplimiento

### Compromiso 2019

Categorizar e identificar productos prioritarios de gestión. Reportar en ventanilla única de acuerdo con la ley 20.920

-Se determinó que el área de Control y Suministro de Proyectos realiza el ingreso de los productos prioritarios en ventanilla única, junto con la coordinación con recolector autorizado.

Continuar con el cumplimiento de las disposiciones de la ley 20.920, sobre la Responsabilidad Extendida del Producto.

Revisaremos la política de proveedores para alinearla al enfoque sostenible de la compañía

-Se implementó y compartió la versión 00 de Política para Proveedores y Medio Ambiente.

Continuar su difusión en diversas instancias de diálogo y participación

Realizar III encuentro para Proveedores

Se realizó el evento y se implementó la entrega del Sello Proveedor Securitas.

Realizar el IV encuentro contratistas  
Revisar evaluación a criterios del Sello Proveedor Securitas año 2019

## FIDELIZACIÓN DE CONTRATISTAS CON ÁREA DE GESTIÓN

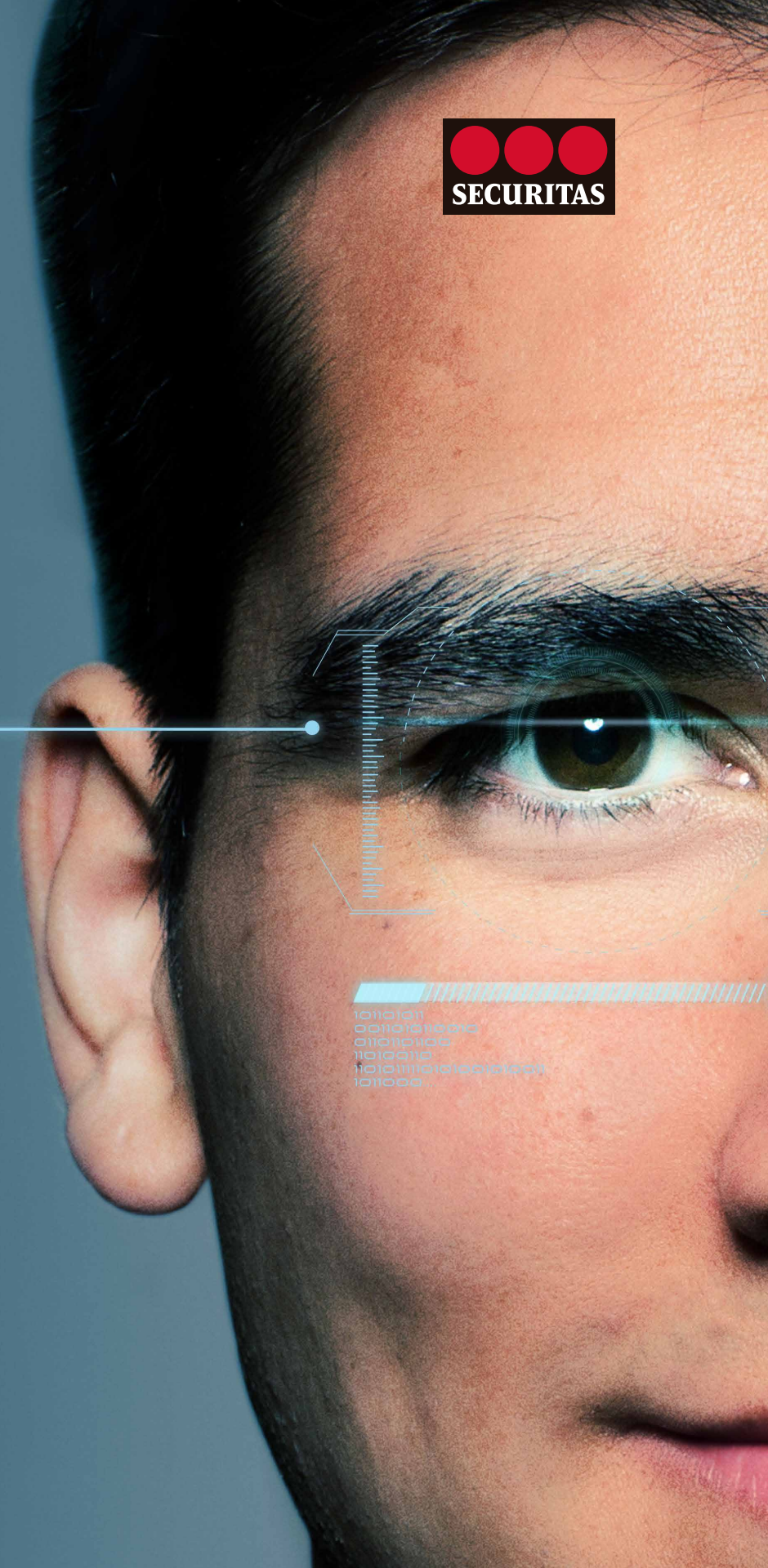
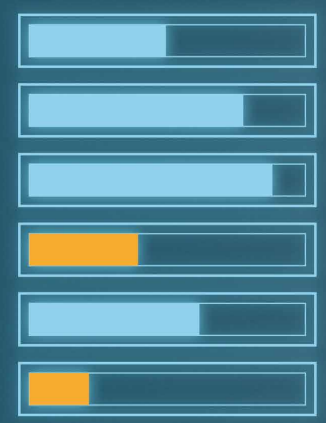
Compromiso 2018	Cumplimiento	Compromiso 2019
Reordenamiento interno con la creación de la Dirección SES	-Incorporación del área Proyectos Fuego para generar sinergias en la operatividad y alinear los servicios de implementación y mantenimiento	Redefinir el equipo del SES para integrar los proyectos de seguridad e incendios en una sola unidad
Realizar el III encuentro para contratistas	Se realizó encuentro donde se compartieron las políticas corporativas, así como también criterios de sostenibilidad para la creación del Sello Contratista Securitas.	Realizar el IV encuentro contratistas. Revisar evaluación a criterios del Sello Contratistas año 2019
Elaboraremos una política de contratistas.	Se implementó la versión 00 de Política para Contratistas y se compartió el Reglamento Especial para Contratistas y Subcontratistas.	Continuar su difusión en diversas instancias de diálogo y participación
Implementaremos el sistema de gestión integrado a contratistas	Se avanzó en el control manual de documentación.	Implementar herramientas de control de gestión digitales.

# Acerca de este Reporte

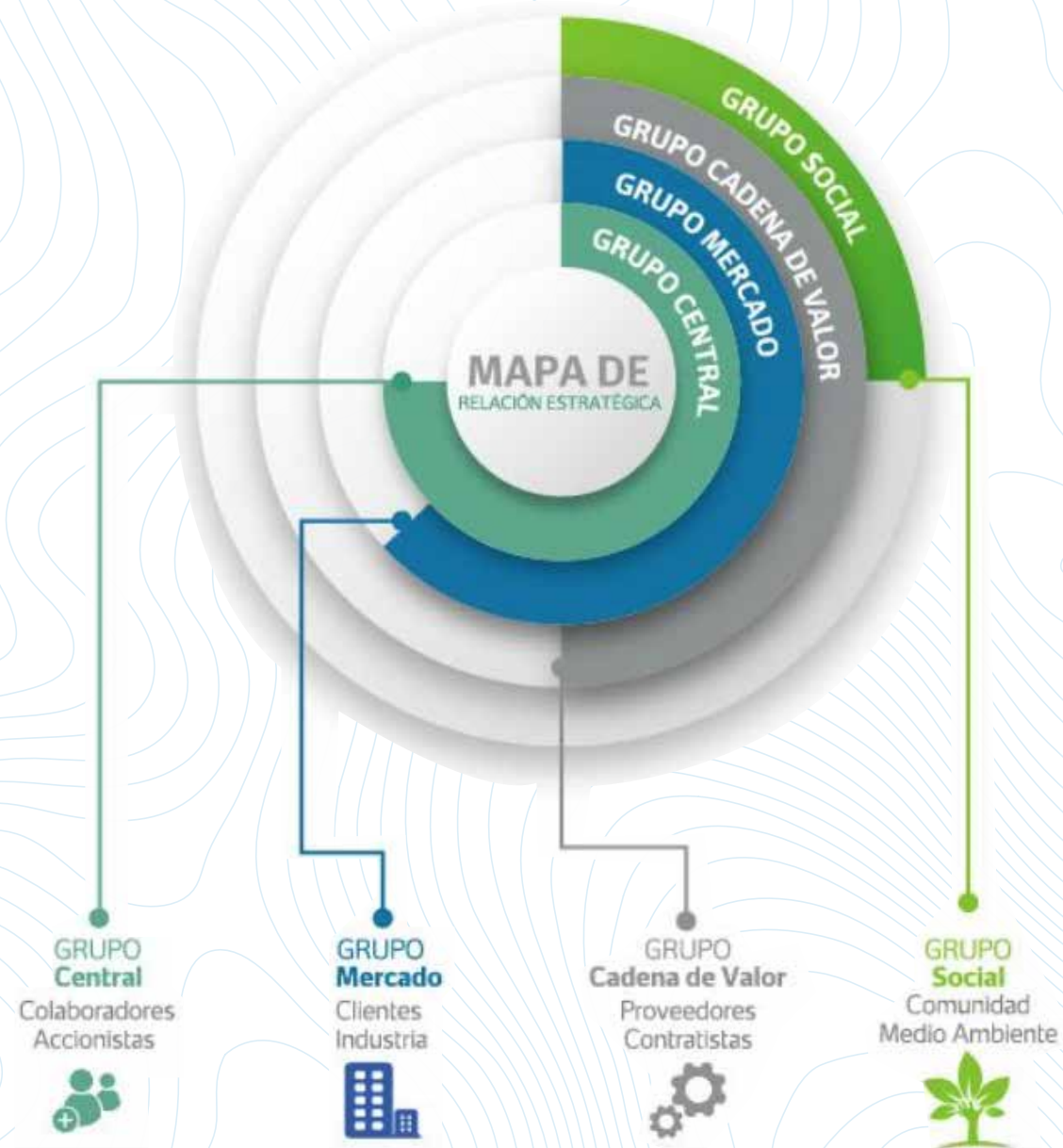
Este informe se ha elaborado en conformidad con **los nuevos Estándares GRI: opción Esencial**, para dar cuenta de los respectivos contenidos básicos y específicos que se desprenden de la materialidad realizada a nuestros stakeholders.

Este es el cuarto Reporte de Sostenibilidad 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 2018**. 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 Sostenible 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



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.

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

## PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Stakeholder	Son claves porque:	Las vías de comunicación son:
<b>Colaboradores</b>	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. Comunicación directa y diaria con sus jefaturas. Medios de comunicación internas, como boletines "Securitas al Día" y redes sociales internas. Reuniones con los Comités Paritarios.
<b>Clientes</b>	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. Encuestas de satisfacción. Centro de contacto a través del SOC. Propuestas comerciales para el mejoramiento de un servicio activo. Newsletter trimestral.
<b>Proveedores y Contratistas</b>	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.
<b>Comunidad</b>	Es nuestro deber social y voluntario el apoyar a las comunidades aledañas a nuestras sucursales, así como alinear nuestra gestión de sostenibilidad 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. Newsletter según ocasión.



# Prácticas para la elaboración de informes

Para la elaboración de este informe, periodo 2018, 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 de 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.



## IDENTIFICACIÓN

### 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 sostenibilidad 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.

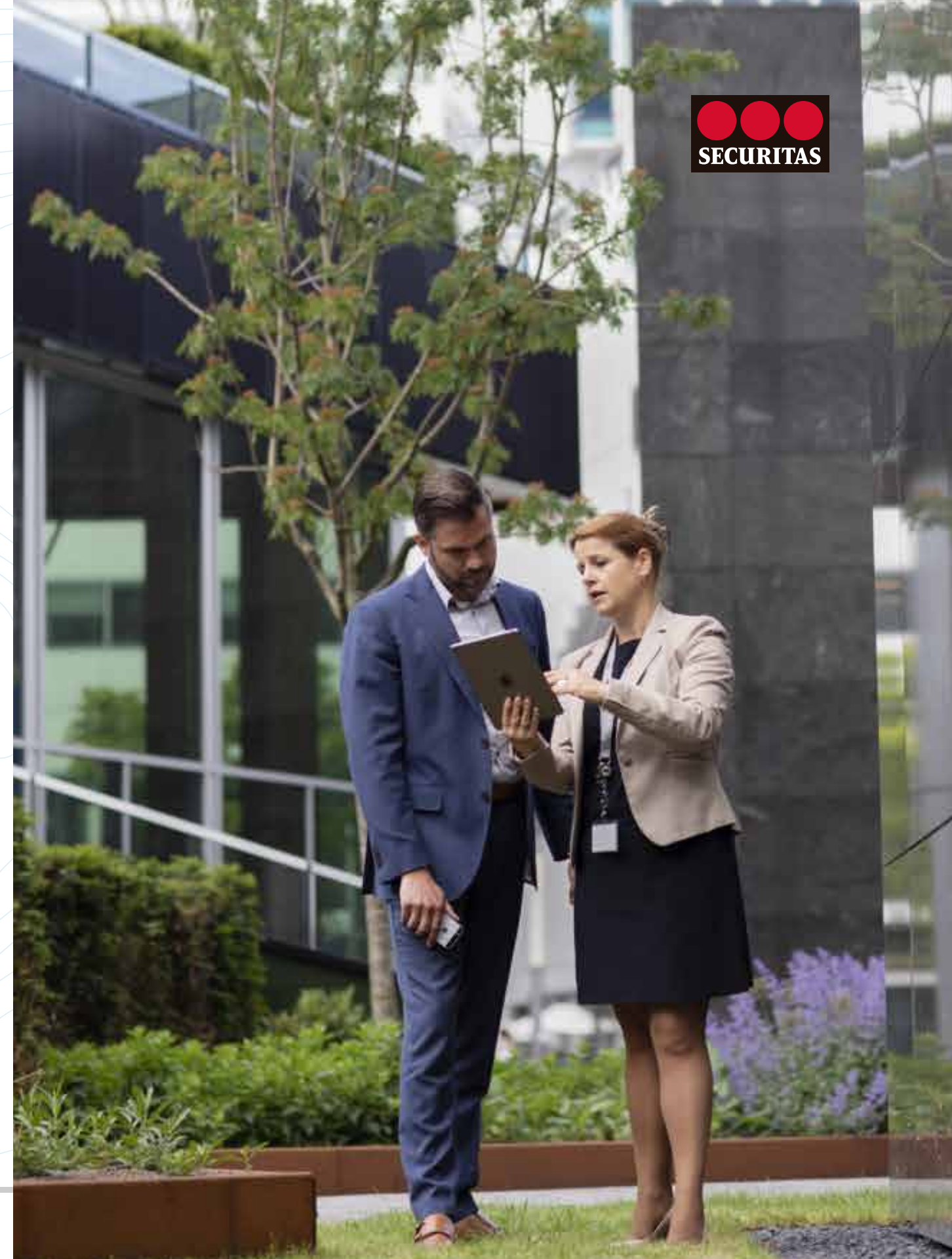
# En consecuencia, los temas materiales para este reporte fueron:

TEMAS MATERIALES	IMPACTO DENTRO DE SECURITAS	IMPACTO FUERA DE SECURITAS
Enfoque corporativo de Securitas	●	●
Desempeño económico	●	●
Calidad de vida laboral y personal, iniciativas de bienestar y clima labora	●	
Conocimientos en Seguridad	●	●
Gestión de la Equidad de Género	●	●
Seguridad y Salud Ocupacional, protección de las personas	●	●
Satisfacción de Clientes	●	●
Relación con las comunidades e inversión social	●	●
Emisiones	●	●
Cumplimiento normativo: multas y sanciones	●	●

# 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 Estándares GRI



GRI 102: General Disclosures		Página	Omisiones	ODS	Pacto Global
<b>Perfil de la organización</b>					
102-1	Nombre de la organización	5			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	17			
102-3	Ubicación de la sede	6, 15			
102-4	Ubicación de las operaciones	6			
102-5	Propiedad y forma jurídica	67			
102-6	Mercados servidos	18			
102-7	Tamaño de la organización	15			
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	7,8,9,25			
102-9	Cadena de suministro	42,43			
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	—	Durante el periodo de reporte no hubo cambios significativos en la prgnaización y/o cadena de suministros		
102-11	Principios o enfoque de precaución	—	El principio de Precaución es de aplicación de la política ambiental del Grupo, en donde se establece nuestro compromiso global para controlar las emisiones CO2, así como de nuestro Manual de Medio Ambiente y Política de Medio Ambientey Proveedores.		7
102-12	Iniciativas externas	12		17	
102-13	Afiliación a asociaciones	12			

# Indice Estándares GRI



GRI 102: General Disclosures		Página	Omisiones	ODS	Pacto Global
<b>Estrategia</b>					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3			
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3			
<b>GRI 102: General Disclosures</b>					
<b>Etica e integridad</b>					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	19			1,2,3,6 y 10
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	19			
<b>GRI 102: General Disclosures</b>					
<b>Gobernanza</b>					
102-18	Estructura de la gobernanza	21			
<b>GRI 102: General Disclosures</b>					
<b>Participación de los grupos de interés</b>					
102-40	Lista de grupos de interés	55			
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	39			3 y 6
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	55			
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	56			
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados	56			

# Índice Estándares GRI



GRI 102: General Disclosures		Página	Omisiones	ODS	Pacto Global
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>					
102-45	Entidades inclusivas en los estados financieros consolidados	57			
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	58			
102-47	Lista de temas materiales	59			
102-48	Reexpresión de la información	54			
102-49	Cambios en la elaboración de informes	54			
102-50	Período objeto del informe	54			
102-51	Fecha del último informe	54			
102-52	Ciclo de elaboración de informes	54			
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	66			
102-54	Declaración de elaboración	54			
102-55	Índice de contenidos GRI	61			
102-56	Verificación externa		Sin verificación externa		

# Índice Estándares GRI



Temas Materiales		Página	Omisiones	ODS	Pacto Global
<b>Enfoques de gestión 2016</b>					
103-1	Explicación del tema material y sus coberturas	19			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	19			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	19,47			
<b>Desempeño económico</b>					
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6,7			
<b>Emisiones</b>					
305-1	Emisiones directas de GRI (alcance 1)	9,10,46			
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	9,10,46			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	9,10,46			
<b>Cumplimiento Ambiental</b>					
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		Durante el periodo de reporte no se registraron multas por incumplimiento medioambiental. Adicionalmente, a propósito de la ley REP, se certificó la recepción de productos de primera enajenación por parte de un gestor autorizado. Certificado N°3085/2018		7
Indicador Securitas	Directrices internas para el cuidado del medio ambiente	44			



# Índice Estándares GRI



Temas Materiales		Página	Omisiones	ODS	Pacto Global
<b>Empleo y Beneficios</b>					
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	8,9,25		3.8	3 y 6
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial	27,29			
401-3	Permiso parental	10			
<b>Seguridad y Salud Ocupacional</b>					
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	38		3	
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	37			
<b>Formación y enseñanza</b>					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	36		4	
404-4	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programa de ayuda a la transición	33,34			
<b>Diversidad</b>					
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	21			

# Indice Estándares GRI



Temas Materiales		Página	Omisiones	ODS	Pacto Global
<b>No discriminación</b>					
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		Durante el periodo de reporte, se registró un caso de discriminación. El trabajador realizaba funciones que, de acuerdo con su discapacidad, le eran complejas de desarrollar. Se coordinó con área de Operaciones y sostenibilidad la readecuación de las funciones del trabajador en la misma instalación, corrigiéndose la situación laboral del mismo.	10	
<b>Evaluación de Derechos Humanos</b>					
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	30,31			
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	30,31			
<b>Relación con las comunidades e inversión social</b>					
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	44			
<b>Cumplimiento socioeconómico</b>					
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	24,39		4	
<b>Satisfacción de clientes</b>					
Indicador Securitas	Mecanismos de reclamación y resolución de problemas	40,41			
	Evaluaciones de satisfacción y retroalimentación de clientes	40,41			
<b>Gestión de la Diversidad y Equidad de Género</b>					
Indicador Securitas	Avances en los compromisos con la diversidad, inclusión, equidad de género y no discriminación	30,31,32			



# CONTACTO

## **SECURITAS S.A.**

R.U.T. 99.512.120-4

Dirección: Av. Los Conquistadores 2397, Providencia.

Teléfono: (562) 23531100

[info@securitaschile.com](mailto:info@securitaschile.com)

[www.securitaschile.cl](http://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](mailto:felipe.bascunan@securitaschile.com)

### **Claudia Olguín**

Jefa de Asuntos de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa

Gerencia de Marketing y Comunicaciones Corporativas

Teléfono: (562) 23531156

E-mail: [claudia.olguin@securitaschile.cl](mailto:claudia.olguin@securitaschile.cl)

## **Coordinación y elaboración de Contenido**

Carla Suardo, Coordinadora de Comunicaciones

Claudia Olguín, Jefa de Asuntos de Sostenibilidad y

Responsabilidad Corporativa

## **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.

# Su opinión es importante

En Securitas Chile asumimos el compromiso de mejorar nuestro reporte de sostenibilidad año tras año, con el propósito de entregar toda la información que requieran nuestros grupos de interés, de manera transparente y voluntaria.

Para garantizar, a futuro, un documento que responda a sus expectativas, ponemos a su disposición esta encuesta de opinión que recogerá sus observaciones y sugerencias de mejora.

[Accede a la encuesta aquí](#)





## Santiago, Edificio Corporativo

Av. Los Conquistadores 2397, Providencia

Teléfono: 600 687 2020 - 2353 1100

## Área Comercial

(02) 2353 1102

[info@securitaschile.com](mailto:info@securitaschile.com)

[www.securitaschile.com](http://www.securitaschile.com)

### Calama

Latorre 1338

Teléfono: (55) 2865403

### Viña del Mar

1 Norte 1555

Teléfono: (32) 2695520

### Temuco

Aldunate 512 of. 502

Teléfono: (45) 2994314

### Antofagasta

Teniente Ibáñez 9937

Teléfono: (55) 2551650

### Rancagua

Campos 639, Local 2

Teléfono: (72) 2584437

(72) 2584436

### Puerto Montt

Alcalde José Yuraszeck 72,

Teléfono: (65) 2277323

### Copiapó

Vallejo 810

Teléfono: (52) 2500040

### Talca

Av. 10 Oriente 1059, of. 3

Teléfono: +569 72141727

### Putá Arenas

Patagona 1323

Teléfono: (61) 2222737

### La Serena

Pje. Pintor Juan Pereira 380

Teléfono: (51) 2219621

### Concepción

Bulnes 528

Teléfono: (41) 321 4008

(41) 321 4015